

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС КАК КРИТИЧЕСКИЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ

Н.А. Иванова, Л.Д. Просяник, Е.И. Фадеева

ФГБОУ ДПО «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации

HUMAN RESOURCES POLICY AND ITS ESSENCE

Natali I. Ivanova, Ludmila D. Prosyaniuk, Elena I. Fadeeva

FSBEI "Russian Medical Academy of Continuing Professional Education"

Человеческий потенциал является критическим ресурсом России в нынешних социально-экономических и социокультурных условиях. Исследованы взаимосвязи состояния человеческого потенциала страны и результативности инновационной стратегии, выявлены многие проблемы. Одна из этих проблем связана с осознанием ведущей роли в развитии государства – человека. Россия богата природными ресурсами, что позволило накопить большой стабилизационный фонд, но при этом человеческий ресурс развития страны не обрел должного внимания. Именно реализация способностей, интеллектуального потенциала человека - это эффективность, качество и результативность его деятельности. Современная *теория человеческого капитала* зародилась и получила развитие в работах профессора экономики и социологии Чикагского университета Г. Беккера и доктора философии университета в Висконсине, профессора Чикагского университета Т. Шульца в 1950-1980-е годы. *Благодаря этой теории* образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные инвестиции. Человеческий капитал в узком смысле - это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд человека и качество жизни.

Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий «человеческого фактора» и «человеческого ресурса», но «человеческий капитал» является более широкой экономической категорией. Основными результатами инвестиций в человека Теодор Шульц считал: накопление способностей людей к труду, их эффективную созидательную деятельность в обществе, поддержание их здоровья.

Кадровая политика современного медицинской организации представляет собой совокупность принципов, правил, норм, целей, задач, определяющих направление и содержание работы с медицинскими кадрами. Рассматривая направления кадровой политики в системе здравоохранения, необходимо задаться вопросом: что меняется в системе? К чему следует готовить руководителя медицинской организации, врача, средний и младший медицинский персонал?

Ключевое направление формирования эффективной системы здравоохранения – обеспечение более высокого кадрового потенциала отрасли. В настоящее время в российском здравоохранении накопилось много серьезных кадровых проблем, в ряду главных из них – низкий уровень планирования кадров, дефицит многих категорий работников, серьезные диспропорции в их составе, невысокий профессиональный уровень ряда медицинских работников и др.

Изменения, происходящие в системе здравоохранения, предполагают глубокие изменения и в системе дополнительного профессионального образования медицинских кадров. Акцент делается на обучение, ориентированное на практику, основанное на системном, деятельностном, компетентностном подходах.

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) высшего образования по направлениям подготовки кадров высшей квалификации по программам ординатуры декларируют, что выпускник ординатуры должен обладать универсальными компетенциями (УК), их нередко называют надпрофессиональными. Универсальные компетенции медицинского работника - это готовность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; готовность к управлению коллективом, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; готовность к участию в педагогической деятельности.

Руководители медицинских организаций, проводящие процесс преобразований, сталкиваются с очень серьезными трудностями - *главным образом эти трудности связаны с сопротивлением, которые встречают организационные изменения со стороны коллектива.* Этот факт можно объяснить тем, что любая организация все зависит от ее размеров и сферы деятельности является социальной системой, и трудности на пути реализации новых подходов и новой стратегии развития в значительной степени связаны с уже сложившейся организационной культурой.

Очень многие практики и теоретики, говоря об организационной культуре, делают упор на ее внешнюю сторону - на порядки, традиции, на организационную символику. При этом недооценивается тот факт, что носителями организационной культуры являются люди, работающие в организации. Именно в их головах отражается тот порядок вещей, те системы отношений и те образцы поведения, которые складываются в организации в силу тех или иных обстоятельств.

Формирование новой мотивационной структуры деятельности медицинских работников, еще одно из значимых направлений управления человеком. Мотивация – важнейшая составляющая эффективной деятельности. От нее зависит, насколько хорошо люди выполняют свою работу и добиваются поставленных целей. Успешная деятельность всегда основывается на поставленной цели и мотивах ее выполнения.