

Цифровизация и систематизация управления персоналом

Гольдберг А.С.

Заведующий кафедрой медицинского права, общественного
здоровья и управления здравоохранения, к.м.н.

ФГБОУ ДПО РМАНПО

Москва 2024



Путин В.В.

«... в этих условиях критически важно повысить производительность труда, модернизировать отрасли экономики и социальной сферы с помощью цифровых технологий, автоматизации производства и управленческих процессов — современных управленческих процессов, что в свою очередь должно прямо вести к улучшению условий труда специалистов...»

«... в этой работе должны помочь отраслевые центры компетенций, где будут обобщаться и тиражироваться лучшие практики бережливого производства.»

«Мы продолжим создание таких центров по всей стране.»

Выступление В.В. Путина на заседании
XII съезда Федерации независимых профсоюзов России

Обеспечение медицинских организаций
необходимым количеством квалифицированных
кадров: снижение кадрового дефицита через
современные цифровые инструменты отрасли

Дефицит кадров

Профессиональные компетенции

Объективизация существующего дефицита кадров

Финансирование

Снижение текучести кадров

Подбор «своего» сотрудника

Адаптация сотрудников на испытательном сроке

Удержание сотрудников после испытательного срока

5 функций управления персоналом

Подбор персонала

Адаптация

Обучение и развитие

Оценка персонала

Удержание

Цифровая система управления персоналом (Платформа-модуль)

Цифры

5-10%

Система удержания персонала приведет к сокращению текучести кадров

5-10%

Система удержания персонала приведет к экономии фонда оплаты труда

<https://www.oracle.com/cis/human-capital-management/cost-employee-turnover-healthcare/>

19,5%

В 2022 году текучесть кадров в сфере здравоохранения

<https://www.oracle.com/cis/human-capital-management/cost-employee-turnover-healthcare/>

30-40%

Сокращение расходов, благодаря правильному найму

<https://www.cleverence.ru/articles/biznes/tekuchka-kadrov-kak-snizit-vysokuyu-tekuchest-personala/>

3-5%

Адаптация персонала снижает текучесть кадров в год в среднем

<https://www.cleverence.ru/articles/biznes/tekuchka-kadrov-kak-snizit-vysokuyu-tekuchest-personala/>

37%

По данным исследований, корпоративное обучение снижает текучесть кадров

в 5 раз

Дешевле организации обходится удержание работника, чем подбор нового

9 мес.

По истечению этого срока сотрудник начинает приносить экономический эффект

<https://businessrevisor.ru/2019/04/learning-and-development-reduces-personnel-turnover/>



Цель проекта: Единый методический центр управления персоналом в медицинских организациях

Задачи проекта

- Создание единого цифровой платформы (модуля) для внедрения системы управления персоналом медицинских организаций
- Разработка единых стандартов управления персоналом в медицинской организации, унификация подходов и внедрение удобных инструментов управления персоналом МО
- Организация обучения HR-процессам МО и РОИВы
- Систематическое внедрение HR-процессов в медицинских организациях
- Повышение удовлетворённости персонала
- Мониторинг ключевых показателей текучести кадров
- Интеграция системы с существующими системами: ФРМР, ФРМО, НМФО, ФАЦ, ЕИСМС, ГИС ТОР КНД и т.д.

Возможная модель организации управления персоналом

Функция	Системный подход	Возможный или реализованный инструмент
Подбор	Централизация	▪ Единое государственное сетевое кадровое агентство ▪ Стандарты подбора
Адаптация	Регионализация	▪ Отдел в РОИВе ▪ Централизованное обучение и нормативная документация
Обучение и развитие	Регионализация	▪ Портал НМФО, проект «вуз-регион» и т.д.
Оценка личностных и профессиональных компетенций	Централизация	▪ Система аккредитации ▪ Централизация функции аттестации, в т.ч. личностных компетенций
Удержание	Регионализация	▪ Отдел в РОИВе ▪ Централизованное обучение и нормативная документация

Система управления персоналом

