

представление проектов нормативно-правовых актов, предусматриваемых федеральными программами, неоправданно задерживается;
недостаточно юридически проработан процесс купли-продажи предприятий, арендных отношений;

отсутствует закон о земле, что не позволяет фермерам и предпринимателям гарантировать кредиты банков залогом земли;

отсутствует правовое регулирование создания и деятельности технопарков.

Несовершенство законодательной базы заполняется подзаконными актами, субъективным пониманием и толкованием законов на местах, что приводит к появлению на федеральном и региональном уровнях правовых актов, противоречащих друг другу и существенно сдерживающих развитие предпринимательства.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Н.А. Герасимова

Белгородский государственный университет,
г. Белгород, Россия

В период глубоких социально-экономических преобразований, происходящих в обществе, и реформирования системы здравоохранения особую значимость приобретает оптимизация управления кадровыми ресурсами – важнейшей составляющей стратегического развития отрасли. Кадры, являясь главной и наиболее ценной частью ресурсов здравоохранения, обеспечивают результативность и эффективность деятельности всей системы здравоохранения в целом, отдельных ее объектов и структур.

Успешное развитие любой сферы человеческой деятельности немислимо в современном обществе без управления, т.е. систематического процесса использования ресурсов для достижения определенных целей. Сегодня, когда средств, выделяемых из российской казны на развитие здравоохранения, явно недостаточно, а тенденции к росту капиталовложений в данную сферу остаются на низком уровне, наиболее перспективной выглядит мобилизация скрытых возможностей системы на основе лучшего использования имеющихся ресурсов, и в первую очередь ресурсов кадровых.

Управление кадрами включает три взаимосвязанных компонента: планирование, подготовку и использование персонала. Первым условием успешного управления кадрами является взаимозависимое функциониро-

вание названных компонентов: планирование развития кадров – как количественное, так и качественное – не будет иметь смысла, если система подготовки и усовершенствования специалистов не будет способна обеспечить оба этих аспекта. Вместе с тем подготовленные кадры должны найти себе практическое применение, соответствующее их профессиональной квалификации. В противном случае ни планирование, ни подготовка кадров не имеют смысла как ресурс развития системы здравоохранения. Вторым неперенным условием эффективного управления кадрами является реализация концепции интегрированного развития медицинских кадров и самой системы здравоохранения. Кадры необходимы для развития данной системы и должны соответствовать своему назначению.

Очевидно, что плохо организованное управление кадрами здравоохранения проявляется во многих симптомах неблагополучия, в частности в неадекватном использовании персонала, в низкой его продуктивности, все это чревато экономическими потерями, снижением эффективности капиталовложений в здравоохранение, которые и без того достаточно ограничены.

Экономическая модель перманентно конкурирующих рынков в здравоохранении представляет собой систему функционирования трех взаимосвязанных рынков: 1) рынка служб здравоохранения; 2) рынка кадров здравоохранения; 3) рынка медицинского образования. В рамках рынка количество и цена устанавливаются в зависимости от спроса и предложения. В свою очередь, спрос и предложение определяются ценой. В условиях постоянной рыночной конкуренции ресурсы здравоохранения реализуются через спрос и предложение, определяя в каждом из трех рынков цену, служащую механизмом уравнивания. Все три рынка функционируют в тесной взаимосвязи друг с другом и находятся в динамическом процессе развития. Изменения в спросе и предложении на рынках находятся под влиянием политики здравоохранения и экономики общества в целом, изменений социальных и демографических факторов. Изменения политики здравоохранения, затрагивающие интересы одного рынка, неминуемо влекут изменения в других рынках – и не только в пределах сектора здравоохранения. При выработке политики развития кадров здравоохранения необходимо предварительно оценить все прямые и косвенные последствия для системы от реализации этой политики.

Исследование процесса управления кадрами позволяет сформулировать концептуальную модель этой деятельности, состоящую из четырех взаимообусловленных систем: система движения кадров, система вознаграждения за труд, система организации работы, система влияния сотрудников на организацию.

В понятие о системе движения кадров вкладывается целый ряд компонентов, обеспечивающих регулирование поступления, распределения, динамику профессионального развития персонала, а также отток кадров из организации. Однако очевидно, что их решение тесно связано с реализацией системы вознаграждения за труд. Эта система служит для привлечения, поощрения и удержания кадров. Система вознаграждения направляет движение кадров в русло, позволяющее совместить индивидуальные интересы с интересами организации. Система организации работы, в свою очередь, тесно связана с первыми двумя, ибо предполагает решение вопросов, связанных с организационной структурой, информационными потоками и т.д. Последнее очень важно, тогда управление кадрами во многом становится саморегулирующим высокоэффективным процессом. Отсюда становится очевидной логическая обусловленность четвертой системы модели – той, что связана с воздействием работников на принципы, практику и цели организации. Участие работников в управлении организацией является гарантией правильного функционирования всех перечисленных систем, составляющих данную концептуальную модель. Там, где управленческая мысль следует логике, заложенной в данную модель, достигается высокая успешность организационных изменений, направленных на оптимизацию использования кадровых ресурсов.

КРИТЕРИИ И УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА УПРАВЛЕНЦЕВ

Б.Н. Герасимов

Международный институт рынка,
г. Самара, Россия

Особенности жизнедеятельности наряду с другими факторами накладывают отпечаток на формирование имиджа российского управленца. Например, условия внешней среды в провинции имеют большее значение, чем профессионализм, что связано с действием меньшего числа факторов (законов, конкурентов). Условия деятельности требуют учета демографических, национальных, религиозных, образовательных особенностей населения, а также социальных, политических и эстетических ценностных ориентаций людей.

Основопологающей нормой деятельности управленца в социально-культурном плане является интеграция трех интеллектуальных функций; мышления, коммуникации и деятельности, т.е. образ (мысль, онтологическая картина), слово и образец деятельности должны быть адекватными. Соответственно формулируется концепция, на основе которой должно