

## Об экономических методах управления персоналом станции скорой медицинской помощи

Солдатова О.Н.<sup>1</sup>, Попов А.С.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь

<sup>2</sup>Минская центральная районная больница, г. Минск, Беларусь

Экономической наукой труд принимается за один из производственных факторов. При этом в настоящее время в связи с его ограниченностью этот ресурс рассматривается с особым вниманием, в том числе в связи с необходимостью наиболее рационального его использования. Более того, интенсификация труда и повышение уровня его «научности» ставят перед нанимателем задачу поиска, подготовки, переподготовки соответствующих кадров в интересах интенсификации производства. В дальнейшем требуется поддержание на должном уровне необходимой квалификации работников. При этом затраты на персонал должны быть обоснованы и рациональны.

При этом в настоящее время заработная плата выполняет не только роль обеспечения необходимого уровня жизни, но и является одним из мощных стимулов и рычагов управления посредством построения грамотного механизма мотивации.

Для каждой группы работников следует разрабатывать отдельные критерии оценки труда и различные системы построения денежных выплат с учетом мотивирующей роли денежного вознаграждения за труд. При этом в отношении сферы непромышленного характера, к которым относится здравоохранение, возникают сложности с определением оценочных критериев. Особенно это сложно сделать при бригадном варианте работы, как, например, в случае работы в системе скорой медицинской помощи.

Учитывая тот факт, что скорая медицинская помощь не может влиять на объем выполняемой работы, так как поступающие вызовы являются скорее не показателем эффективности труда сотрудников скорой медицинской помощи и диспетчеров, а выявляют упущения в работе специалистов амбулаторно-поликлинического звена, либо вообще носят стохастический характер (ДТП, катастрофы и т.п.), не представляется возможным реализация механизма экономической мотивации путем создания аддитивной модели (в основе которой лежит принцип фиксированной доплаты за каждый вызов).

Наиболее приемлемой моделью в данном случае следует считать функциональную модель, основанную на парораспределительном механизме. В данном случае степень денежного вознаграждения будет определяться не столько количеством выполненной работы, сколько интенсивностью ее выполнения и качеством итогового показателя.

В основу оценочных параметров для каждой группы должностей станции скорой медицинской помощи должны ложиться конкретные данные, характеризующее ту часть общего труда в составе бригады и смены, на которую оказывает влияние конкретный сотрудник (должностное лицо). Всего оптимально разделить минимум на три категории персонала: выездные медицинские работники старшие бригад, остальные выездные медицинские работники, диспетчера приема вызовов, диспетчера передачи вызовов. На крупных подстанциях возможно отдельно выделять такую категорию как оперативные руководители смен (старшие врачи). Для каждой категории следует предусмотреть отдельные параметры оценки и оценочные критерии (например, для диспетчеров передачи – функциональный критерий по основанию минимизации времени ожидания пациентом начала оказания медицинской помощи).

Такой подход позволит использовать экономические методы в целях управления персоналом через систему мотивационных стимулов.