

**Д. А. Буренкова**

*Научный руководитель*

**Л. К. Климович**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **АНАЛИЗ ПРОЦЕССОВ НАБОРА И ОТБОРА КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ, ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. главной составляющей развития человеческого потенциала является здоровье. В целях укрепления здоровья населения предусматривается развитие современной инфраструктуры медицинских услуг, обеспечение доступности медицинской помощи, внедрение в медицинскую практику новых эффективных методов профилактики, диагностики и лечения заболеваний на основе передовых отечественных и зарубежных научных медицинских разработок, укомплектование медицинскими кадрами первичного звена, повышение уровня укомплектованности врачами и средним медицинским персоналом до 100%. Достижение намеченных целей в области здравоохранения будет способствовать снижению уровня заболеваемости и сокращению смертности населения, увеличению ожидаемой продолжительности жизни до 72–73 лет в 2015 г., росту экспорта медицинских услуг в 3,5 раза.

Для реализации поставленных целей для Гомельской областной туберкулезной клинической больницы большое значение имеет ее обеспечение высококвалифицированными работниками.

На эффективность процессов набора и отбора кадров данного учреждения влияют такие факторы, как рынок труда и имидж. В настоящее время острыми являются проблемы миграции и оттока кадров в другие отрасли, а также проблема профессиональной структуры кадров. Наряду с острой нехваткой на медицинском рынке труда одних специалистов, имеется избыток других. К составляющим имиджа учреждения относятся социальная защищенность работников (оплата больничных, отпусков, регулярная выплата заработной платы, предоставление общежития иногородним работникам), возможность профессионального роста и развития работников (курсы повышения квалификации), материальные поощрения (премии, надбавки).

В больнице применяются активные методы набора кадров (через государственные центры занятости, учреждения образования, а также с помощью личных связей работающего персонала) и пассивные (размещение объявлений о вакансии в газетах, а также в сети «Интернет» на сайте больницы).

Существующая система отбора персонала имеет как преимущества (при найме на работу предпочтение отдается кандидату с опытом, что позволяет не тратить средства на обучение, формирование кадрового резерва, быстрая адаптация персонала, учет мнений персонала), так и недостатки (отсутствие долгосрочного планирования кадров, собеседование).

Для совершенствования процессов набора и отбора персонала в больнице целесообразно применить следующие мероприятия: введение должности специалиста по найму персонала на 0,5 ставки, разработку квалификационных карт на основе должностных инструкций, проведение сравнительного анализа затрат при отборе персонала из внешних и внутренних источников, использование анкет и бланка оценки кандидата по итогам собеседования.

Основными результатами ввода предлагаемых мероприятий являются обеспечение персоналом, способным адаптироваться к работе в учреждении, сокращение числа работников, занятых не по профилю работы, повышение обоснованности кадровых решений о приеме персонала, снижение удельного веса персонала, проработавшего в данном учреждении менее одного года в связи с нереализованными ожиданиями, сокращение расходов на стажировку или обучение новых сотрудников, увеличение производительности труда.