

**Стратегический план на 2012-2016 годы
государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения
"Городская больница скорой неотложной помощи"
управления здравоохранения города Алматы**

Содержание

Раздел 1.	
1.1 Паспорт организации.....	3
1.2 Миссия и видение	4
Раздел 2.	
2.1.Организационная структура ГКП на ПХВ «ГБСНП»	6
2.2.Кадры.....	7
2.3.Организационная структура и деятельность ГБСНП.....	8
Раздел 3.	
3.1.Стратегические направления, цели и задачи.....	
.....	9
3.2.Виды деятельности ГБСНП	10
Раздел 4.	
4.1. Основные медико-экономические показатели (за последние 3 года)	14
4.2. Стратегия повышения финансово-экономической самостоятельности предприятия	17
4.3. Дальнейшая стратегия развития ГБСНП до 2016года	18
4.4.Реформирование и развитие ГБСНП	19
4.5.Материально-техническое оснащение ГБСНП.....	20
4.6.Совершенствование системы финансирования	20
Раздел 5	
5.1.Функциональные возможности	21
5.2.Внебюджетные средства дохода.....	21
5.3 Лизинговая система обеспечения оборудованием.....	22
5.4.Повышение доли внебюджетных средств в объеме дохода.....	23
5.5.Эффективное использование финансовых средств и ресурсов организации	23
Раздел 6.	
6.1.Комплексная система мотивации персонала.....	25
6.2. Внедрение дифференцированной оплаты труда	27
.....	27
Заключение	28

Паспорт

Наименование организации: Государственное коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения «Городская больница скорой неотложной помощи» управления здравоохранения города Алматы

№ п/п	Наименование показателей	Информация
1	Полное наименование Компании	Государственное коммунальное предприятие на праве хозяйственного ведения «Городская больница скорой неотложной помощи» управления здравоохранения города Алматы
2	Полный юридический адрес	Казахстан, 050000, Алматы г.а., Алмалинская р.а., ул. Казыбек би №96, тел: 292-43-07, факс: 292-43-07, e-mail: gbsnp@mail.ru
3	Полный фактический адрес	Казахстан
4	Контактные телефоны	2924307
5	Электронный адрес (e-mail), сайт	gbsnp@mail.ru
6	Организационно-правовая форма	Гос.предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения
7	РНН (регистрационный номер налогоплательщика)	600700609388
8	БИН (бизнес-идентификационный номер)	081140005605
9	Идентификационный код по ОКПО (Общий классификатор предприятий и организаций)	50540017
10	Вид деятельности по ОКЭД (Общий классификатор видов экономической деятельности)	Прочая деятельность по охране здоровья
11	Дата и номер государственной регистрации (перерегистрации) в органах юстиции	№ 94989-1910-ГП от 10.11.2008; перерегистрация № 94989-1910-ГП от 08.08.2011
12	Наименование уполномоченного органа соответствующей отрасли	Управление Здравоохранения г. Алматы
13	Краткая история создания:	
13.1	Дата и номер постановления Правительства Республики Казахстан о создании (реорганизации)	№: 6/828 от 28.10.2008
13.2	Цели создания	Целью Предприятия является выполнение государственных территориальных программ по охране здоровья населения.
13.3	Виды деятельности в соответствии с учредительными	согласно Устава

**Миссия, видение, ценности
«Городской больницы скорой неотложной помощи»**

1. Определение

Формулирование миссии, видения и ценностей ГКП на ПХВ «Городская больница скорой неотложной помощи» является основополагающим шагом стратегического корпоративного управления.

2. Область применения

Миссия представляет собой совокупность стратегических целей, предпринимательских возможностей приоритетов пациент ориентированности ГКП на ПХВ «ГБСНП», разработанных в соответствии с Программой развития и реформирования системы здравоохранения, одобренной Президентом и Правительством Республики Казахстан.

Миссия определяет:

- ✓ направления и приоритеты развития ГКП на ПХВ «ГБСНП»
- ✓ место, которое ГКП на ПХВ «ГБСНП» стремится занять на рынке медицинских услуг
- ✓ моральные стимулы работы, нацеленность сотрудников ГКП на ПХВ «ЦГКБ» на достижение успеха, ощущение своей значимости
- ✓ внимание и заинтересованность пациентов в удовлетворении своих нужд, потребностей и ожиданий
- ✓ социальное предназначение ГКП на ПХВ «ГБСНП»

Видение акцентировано на принципах деятельности по реализации миссии и является внутренним документом, описывающим:

- ✓ как менеджмент ГКП на ПХВ «ГБСНП» видит будущее больницы
- ✓ в каком направлении ГКП на ПХВ «ГБСНП» будет развиваться
- ✓ какими в будущем станут используемые методы лечения, технологии и отношения с пациентами

- ✓ положение, которое ГКП на ПХВ «ГБСНП» должно занять в долгосрочной перспективе

3. Основные положения

- ✓ **Миссия** ГКП на ПХВ «ГБСНП»

Осуществление прорыва в улучшении здоровья населения посредством предоставления медицинских услуг высокого качества на основе сочетания профессионализма и интеллектуального потенциала сотрудников, высокотехнологичного оборудования с максимально комфортными условиями пребывания пациентов

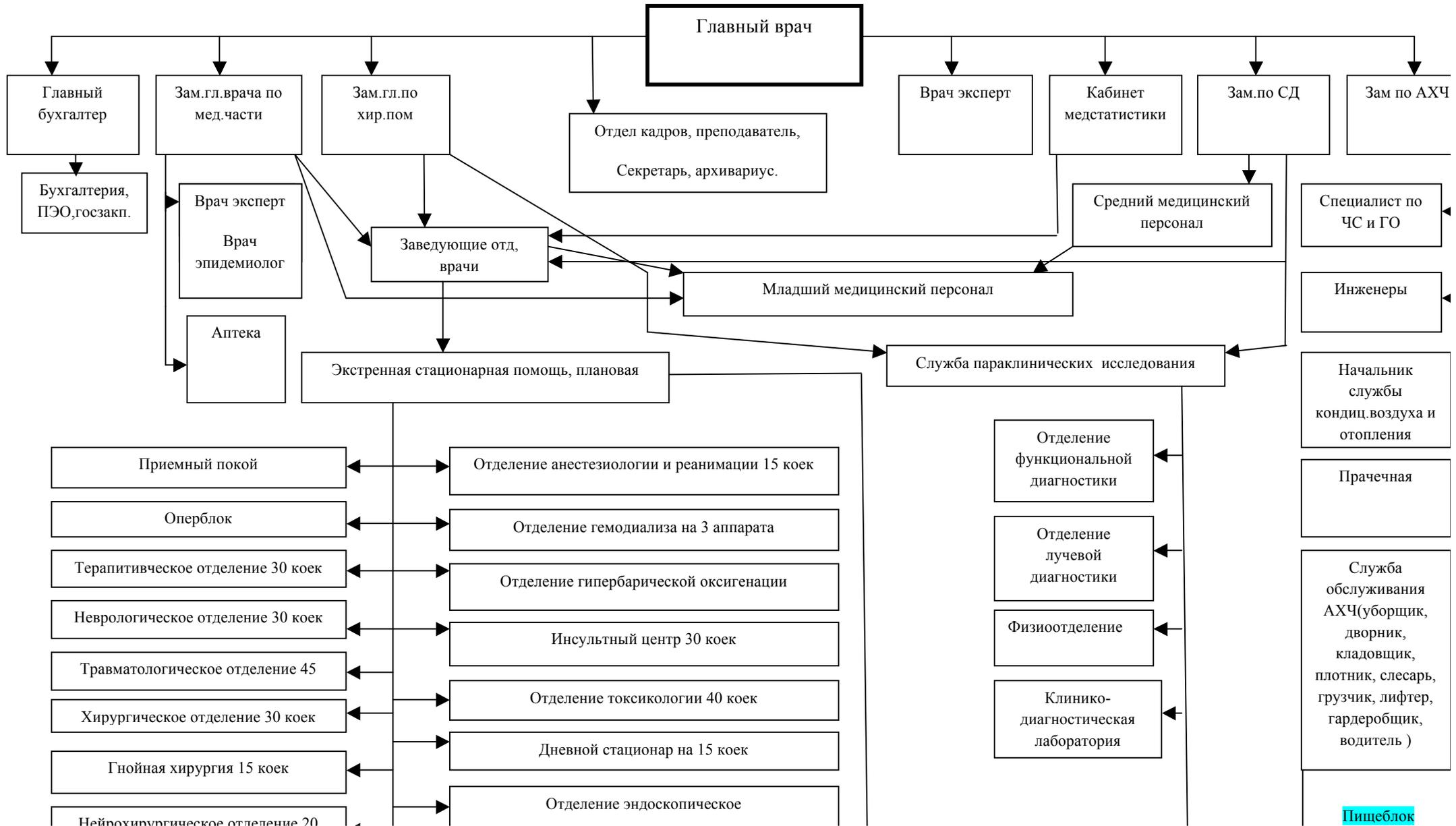
- ✓ **Видение** ГКП на ПХВ «ГБСНП»:

1. Формирование эффективной системы оказания медицинских услуг, обеспечивающей качественное медицинское обслуживание с одновременным повышением доступности и экономической рентабельности

- ✓ **Ключевые ценности:**

- **Милосердие** – оценка потребностей каждого отдельно взятого пациента для предоставления высококачественных услуг по конкурентоспособным ценам
- **Уважение** – уважение достоинства и личности пациентов
- **Целостность**– сохранение правозглашённых принципов и высоких стандартов, демонстрация высокого уровня доверия и порядочности **как в отношениях с пациентами, так и внутри коллектива ГКП на ПХВ «ГБСНП»**
- **Коллегиальность** – постоянный самоанализ и сотрудничество, а также создание системы доверия на основе паритета ответственности и объёма работы
- **Открытость**– соблюдение принципов честности и порядочности в личностных и коллективных действиях
- **Профессионализм** – направленность всех своих лучших знаний, возможностей и опыта на достижение высокого результата во благо пациента и коллектива ГКП на ПХВ «ГБСНП» на основе постоянного развития и обучения
 - Мы твердо убеждены, что наши основные задачи и ценности направлены на служение людям и обществу
 - Мы твердо убеждены, что мы в ответе за все наши действия
 - Мы верим в реальное и эффективное исполнение наших идей, в развитие прочного и стабильного сотрудничества во благо общества, которому мы служим

Организационная структура ГКП на ПХВ «ГБСНП»



Кадры

Наименование должностей	2011 год		2012 год		Прогноз 2013 год	
	Среднее количество физических лиц	Среднемесячная оплата труда, тенге	Среднее количество физических лиц	Среднемесячная оплата труда, тенге	Среднее количество физических лиц	Среднемесячная оплата труда, тенге
Врачи	177	103255	166	112564	166	114256
СМП	353	110650	336	120627	336	122441
ММП	298	52800	253	57560	253	58425
Прочие	225	91707	202	99975	202	101478
Всего:	1068	22%	957	33%;	957	35%

Административная часть: Главный врач, заместители главного врача по лечебной работе, по хирургии, по внутреннему аудиту, по сестринскому делу, по АХЧ, главный бухгалтер, финансовая служба, статистический отдел, отдел кадров, служба внутреннего аудита.

Медицинский персонал: врачи, средний медперсонал, младший медперсонал

Стационар оказывает экстренную помощь жителям Алмалинского района города Алматы и плановую по порталу Бюро госпитализации согласно гарантированного объема бесплатной медицинской помощи. С внедрением ЕНСЗ в «ГБСНП» получили возможность лечиться жители всей Республики Казахстан.

В больнице функционирует более 30 структурных отделений и подразделений, в том числе стационар на 370 коек, хозрасчетное консультативно-диагностическое отделение с дневным стационаром.

Бюджетные отделения : терапия 30 коек, неврология 40 коек, хирургия 40 коек, хирургические инфекции 15 коек, гинекология 40 коек, урология 30 коек, реанимация 9 коек травматология с ортопедией 50 коек.

Также клиника в своем составе имеет приемное отделение, где оказывается круглосуточно плановая и экстренная помощь по всем профилям. Приемный покой оснащен экстренной лабораторией, рентгенкабинетом, УЗИ кабинетом, противошоковым кабинетом, эндоскопическим кабинетом, экстренной операционной, малой операционной, травмпунктом ,где оказывается антирабическая помощь, иммунопрофилактика противоклещевым иммуноглобулином

Другие подразделения: отделение гемодиализа и экстракорпоральной детоксикации с дневным стационаром на 3 коек, служба крови, физиотерапевтическое отделение, отделение лучевой диагностики, клинико-диагностическая лаборатория, плановый оперблок, аптека, пищеблок

Хозяйственная часть: служба ГО и ЧС, служба обеспечения газоснабжения-кислород, прачечная

«ГБСНП» является клинической базой 10 кафедр АГИУВ, медицинских университетов, Республиканского и городского медицинских колледжей. Больница является организационно-методическим центром для всех лечебно-профилактических учреждений города.

Стратегические направления, цели и задачи

Государственное коммунальное предприятие «Городская больница скорой неотложной помощи» на праве хозяйственного ведения это многопрофильное лечебно-профилактическое учреждение, оказывающее квалифицированную,

специализированную, высокоспециализированную, экстренную, плановую, лечебно-диагностическую и консультативную медицинскую помощь населению не только г.Алматы, но и всей республики: дальнего и ближнего зарубежья.

Цель: оказание своевременной квалифицированной, специализированной и высококвалифицированной медицинской помощи населению с использованием современных методов диагностики и лечения, а также разработка и внедрение в клиническую практику инновационных методов диагностики и лечения заболеваний в условиях «ГБСНП».

Задачи: анализируя результаты многолетней работы стационара для достижения поставленной цели необходимо:

- 1.Провести реорганизацию приемного отделения;
- 2.Реорганизация отделений больницы с перепрофилированием;
- 3.Дооснастить клинику современным лечебно-диагностическим оборудованием;
- 4.Внедрение инновационных методов диагностики и лечения, позволяющих улучшить качество оказываемых медицинских услуг населению;
- 5.Обучение специалистов по профилям новым инновационным методикам в ближнем и дальнем зарубежье;
6. Усилить Службу внутреннего аудита с целью повышения качества оказываемых медицинских услуг.

Виды деятельности БСНП

Управлением экономики и бюджетного планирования г. Алматы на основании приказа №134-н/л от 07.09. 2011 года были выданы Государственному коммунальному предприятию на праве хозяйственного ведения «Городская больница скорой неотложной помощи» Управления здравоохранения города Алматы следующие лицензии без срока ограничения:

- Государственная лицензия № 162887 серия АА-12 от 07.09.2011 года на занятие фармацевтической деятельностью (аптека с правом изготовления лекарственных средств);
- Государственная лицензия № 0162888 серия АА-4 от 07.09.2011 года на занятие медицинской, врачебной деятельностью;
- Государственная лицензия № Нс ПвП64600039КА от 12.09.2011 года на занятие деятельностью связанной с приобретением, хранением, реализацией и уничтожением наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров.

Виды деятельности БСНП

- оказание амбулаторно-поликлинической и стационарной помощи населению с проведением современных методов диагностики и лечения путем постоянного повышения их качества;
- совершенствование форм и методов управления, хозяйствования в деятельности БСНП;
- эффективное и рациональное использование кадровых, медико-технологических, финансовых и материально-технических ресурсов.
- медицинская реабилитация больных в стационарных условиях;
- обеспечение постоянной готовности БСНП к работе в экстремальных условиях;
- проведение научных исследований, публикация научных статей рефератов, сообщений по основной деятельности БСНП;
- организационно-методическая работа (организация и проведение заседаний больничных Советов, производственных совещаний, научно-практических, клинико-анатомических конференций, семинаров совместно с базирующими кафедрами КРМУ, КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова и АГИУВ).
- подбор, расстановка, аттестация и повышение квалификации медицинских кадров, создание условий для высокопроизводительного труда (компьютеризация рабочих мест) и отдыха персонала;
- учет результатов работы персонала и контроль текущей деятельности, решение вопросов социальной защиты сотрудников;
- разработка предложений по совершенствованию структуры, нормативов, штатной численности БСНП, соблюдение штатно-финансовой дисциплины и ее укрепление;
- решение вопросов оплаты труда сотрудников в соответствии с действующим законодательством;
- планирование и анализ расходов по государственному заказу и по внебюджетным средствам;

- проведение ресурсосберегательной политики – рациональное и эффективное использование коечного фонда, совместное соблюдение режима экономии средств, выделяемых по государственному заказу на содержание БСНП;
- получения дополнительных внебюджетных средств на содержание больницы за счет расширения объема и перечня платных медицинских услуг;
- использование имеющихся ресурсов, находящихся в хозяйственном ведении больницы для пополнения внебюджетного фонда БСНП (сдача в аренду пустующих помещений и земельных участков для коммерческой деятельности физическим и юридическим лицам, заключение договоров со страховыми компаниями и другими организациями по оказанию медицинских услуг, привлечение народных целителей с применением нетрадиционных методов лечения);
- организация бухучета, осуществление контроля использования финансовых средств, материальных и трудовых ресурсов;
- ведение утвержденной медицинской документации, составление статических и финансово-бухгалтерских отчетов, финансового баланса и внебюджетных источников поступления средств, представление оперативной информации и статической информации в соответствующие органы;
- материально-техническое обеспечение, хозяйственное обслуживание больницы и улучшение использования основных фондов.

Все указанные виды деятельности осуществляются на основании соответствующих лицензий, разрешений, сертификатов, допусков уполномоченных государственных органов Республики Казахстан.

Достижения больницы:

- 2000-2005гг- победитель в конкурсе «Выбор года в Казахстане» в номинации «Лучшая клиника страны» с получением международной награды на Евромаркет форуме в г.Брюсселе
- Лучшая клиника г.Алматы 2011 года.

Основные медико-экономические показатели за последние 3 года

Показатели финансово-хозяйственной деятельности

	2011 год	%	2012 год	%	2013год	
Общий доход	753.млн368тыс.тенге		1млрд.302млн.422тыс.тенге		1млрд.350млн182тыс	
По госзаказу Республиканский бюджет	700млн.882тыс.тенге		1млрд.154млн702тыс.тенге		1млрд.169млн318тыс тенге	
От платных услуг	39млн.193тыс.тенге		130млн 595тыс.тенге		161млн 237 тыс тенге	
По госзаказу Местный бюджет	13млн.293тыс.тенге		17млн 125тыс.тенге		19млн 627 тыс тенге	

Доходная часть в целом, по сравнению с прошлым годом, увеличилась как по бюджету, так и за счет внебюджетных средств.

Дальнейшая стратегия развития БСНП

Перспективы развития Больницы скорой неотложной помощи до 2016 года.

1. Продолжить представлять населению г. Алматы услуги по ГОБМП, улучшать качество медицинских услуг.
2. Продолжить работу в рамках ЕНСЗ, взаимное сотрудничество с ДКОМУг. Алматы, ДККМиФД МЗ РК по г.Алматы.
3. Для повышения эффективности лечебно-диагностической деятельности коллектива «ГБСНП» и конкурентоспособности на рынке медицинских услуг планируется проводить систематическую и планомерную работу над углублением профессиональных знаний и умений врачей и медицинских сестер.
4. Составлен план ежемесячных научно-практических конференций врачей и среднего медицинского персонала. Планируется провести мастер-классы в 2014 году:
5. Широкое внедрение эндовидеолапароскопических методов хирургического лечения к 2016 году, поднять долю малоинвазивных вмешательств на органах брюшной полости и малого таза до 70%
6. Расширить объем ВСМП в ортопедических отделениях за счет внедрения высокотехнологичных методов операций на плечевых, локтевых суставах (эндопротезирование, артроскопия).
7. Расширить объем помощи больным с использованием стационарозамещающих технологий, с доведением коек (дневного стационара) до 20. Планируется развернуть койки дневного стационара для гинекологических, урологических и других больных.
8. Учитывая мировую тенденцию к развитию антибиотикорезистентности в БСНП разработать программу по рациональному и эффективному использованию антибактериальных препаратов.

Реформирование и развитие БСНП

1. Успешно пройти национальную аккредитацию;
2. Доукомплектовать больницу высококвалифицированными кадрами: врачами и медсестрами, к 2016 г. добиться категориальности специалистов до 80% –90%;
3. Продолжить подготовку сотрудников по изучению государственного языка и иностранных языков;
4. Полностью обеспечить пациентов клиники медикаментами в соответствии с Протоколами диагностики и лечения и лекарственными формулярами, проводить медикаментозную терапию в соответствии с принципами доказательной медицины;
5. Планируется к 2015 году расширить нейрохирургическое отделение;
6. Совместно с НЦХ им. Сызганова планируется проведение трансплантации почек;
7. Для достижения эффективной работы создан «Этический комитет», контролирующей внедрение новых технологий в медицине, применение современных достижений в области фармакологии, разработаны мероприятия регламентирующие выбор того или иного препарата;
8. В 2014 году развивать микрохирургические операции для проведения в дальнейшем реконструктивно-восстановительных операций;
9. Продолжить внедрение методов рентгенэндоваскулярной хирургии при заболеваниях периферических и магистральных сосудов головного мозга, шеи, почек, мочевого пузыря, маточных артерий, прямой кишки;
10. Внедрение Холтеровского мониторирования (суточное ЭКГ- мониторинг) в практике клинко-диагностического отделения БСНП;
11. В клинко-лабораторном отделении планируется внедрить информационную систему учета для создания базы данных по городу Алматы, что позволит оказывать услуги по проведению анализов на качественно более высоком уровне централизованно для поликлиник.

Материально-техническое оснащение БСНП:

1. Развивать высокотехнологичную медицину, развивать телемедицину.
2. Ввести в эксплуатацию централизованную беспроводную станцию мониторинга для реанимационных больных на 12 коек.
3. Для оснащения диагностического отделения докупить шлемы для УЗИ аппаратов для нейровизуализации.
4. Продолжать мониторинг целевых индикаторов в соответствии с Международными стандартами.

Совершенствование системы финансирования

Продолжать внедрять и совершенствовать систему дополнительного стимулирования сотрудников (надбавок), довести выплату надбавок до 100%-150%

Подводя итоги перспективы развития Больницы скорой неотложной помощи до 2016 года можно сказать, что планы нашей клиники неразрывно связаны с Государственной программой развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламаты Казахстан» на 2011-2015 годы, основной задачей которой является усиление межсекторального и межведомственного взаимодействия по вопросам охраны здоровья граждан и обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия, развитие и совершенствование Единой национальной системы здравоохранения, совершенствование медицинского и фармацевтического образования, развитие медицинской науки и фармацевтической деятельности.

В послании 2012 года Президент поставил конкретные задачи на ближайшее десятилетие. В том числе Нурсултан Абишевич указал, что «Здоровый образ жизни и принцип солидарной ответственности человека за свое здоровье- вот что должно стать главным в государственной политике в сфере здравоохранения, и повседневной жизни населения».

Функциональные возможности

В настоящий момент Предприятие является юридическим лицом в организационно-правовой форме Государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения с государственной регистрацией с № 94989-1910-ГП от 10.11.2008. Свидетельство о государственной перерегистрации № 94989-1910-ГП от 08.08.2011.

Учетная политика Предприятия переведена на Международные стандарты финансовой отчетности с 2009 года.

Внебюджетные средства дохода

Несмотря на то, что медицинские платные услуги Предприятия не отличаются исключительностью, поступления имеют ежегодную тенденцию к увеличению. Одной из причин положительной динамики является высокое качество оказываемых услуг.

Поступления от оказания платных медицинских услуг

Наименование статьи доходов	2011 год		2012 год		2013 год	
	Сумма, тыс.тг	Доля в общем объеме, %	Сумма, тыс.тг	Доля в общем объеме, %	Сумма, тыс.тг	Доля в общем объеме, %
ВСЕГО, в том числе	39 193	100%	130 595	100%	161 237	100%
наличный расчет, в т.ч.:						
стационарная помощь	39 193	100%	124 076	95%	151 110	94%
амбулаторная помощь						
безналичный расчет/страховые компании			6 519	5%	10 127	6%

В связи с изменением организационно-правовой формы и переходом на право хозяйственного ведения был пересмотрен прейскурант цен с 2012 года.

Лизинговая система обеспечения оборудованием

Руководителю организации здравоохранения, чтобы стать потенциальным лизингополучателем, необходимо подготовить помещение, решить вопрос обучения специалистов, финансирования сопутствующих расходов, минимизировать прочие риски по потенциальному простоям оборудованию в будущем. Лизинг требует синхронности и комплексности в решении названных проблем, поскольку услуга невыполнима в случае отсутствия одного из компонентов.

Расширение парка медицинской техники, приобретённой в лизинг, позволяет организациям здравоохранения увеличить объём, в том числе, платных медицинских услуг.

В качестве лизингодателя выступает организация, созданная Правительством Республики Казахстан, основным предметом деятельности которой является организация и проведение закупок медицинской техники для дальнейшей передачи организациям здравоохранения на условиях финансового лизинга.

Возмещение лизинговых платежей, определенных договором финансового лизинга, осуществляется из средств республиканского бюджета и за счет целевых текущих трансфертов областными бюджетами, бюджетами городов Астаны и Алматы.

Средства, направленные на возмещение лизинговых платежей, используются только в рамках договоров финансового лизинга. Договор финансового лизинга предусматривает обязательство лизингодателя приобрести в собственность указанное лизингополучателем имущество у продавца и предоставить лизингополучателю это имущество во временное владение и пользование для предпринимательских целей за плату.

В случае недостаточности средств на погашение лизинговых платежей организация здравоохранения на условиях финансового лизинга погашает лизинговые платежи за счет собственных средств, за исключением средств, полученных от оказания медицинских услуг в рамках ГОБМП.

Повышение доли внебюджетных средств в объеме дохода

1) Платные услуги, в том числе:

- оплачиваемые населением напрямую через кассу;
- оплачиваемые по договорам с различными организациями;

- оплачиваемые страховыми компаниями (СК);

2) Аренда помещений.

Практика ресурсосбережения

Руководством определен график плановых мероприятий, которые были разработаны для снижения расходов за счет эффективного и рационального использования ресурсов. Целями проводимых мероприятий являются:

- Повышение эффективности лечения и сокращение сроков лечения: совершенствование процессов лекарственного обеспечения;
- Снижение необоснованного и нерационального назначения диагностических исследований: повышение уровня догоспитального обследования и подготовки пациентов;
- Снижение потери рабочего времени: повышение мотивации персонала, улучшение условий труда и расширение социального пакета персонала;
- Снижение потребления коммунальных услуг:
- установка автоматизированного теплового пункта (АТП) с принудительной циркуляцией теплоносителя (экономия до 15% потребляемой тепловой энергии);
- замена существующих ламп освещения помещений на энергосберегающие. (Лампы мощностью в 20 - 25W), которые обеспечат экономию электроэнергии до 40% при большем световом потоке.

Комплексная система мотивации персонала

Внедрение дифференцированной оплаты труда

Разработка и внедрение системы дифференцированной оплаты труда (ДОТ) сопряжены с определенными экономическими, правовыми и организационными трудностями, так, как это дает возможность мотивационного управления.

Мотивационное управление заключается в целенаправленном изменении предпочтений персонала. Задача стимулирования – выбрать оптимальную систему стимулирования, имеющую максимальную эффективность.

В качестве основных составляющих системы мотивации предприятия используются следующие факторы, применение которых может способствовать достижению поставленных целей в соответствии со стратегией развития предприятия:

1. диагностика персонала – с целью исследования структуры мотивации персонала;
2. оценка персонала и труда по ключевым показателям деятельности медицинской организации;
3. система материального вознаграждения – разработка и внедрение дифференцированной системы оплаты труда и вознаграждений;
4. система нематериального вознаграждения;
5. обучение, подготовка, адаптация и развитие персонала – определение видов, форм и методов обучения, профессионального развития, карьерного роста и др. с учетом потребностей персонала и целей организации;
6. культура организации – разработка мероприятий, направленных на улучшение имиджа организации и социально-психологического климата в коллективе;
7. коммуникации – совершенствование системы внутренних коммуникаций и вовлечение персонала в процесс управления и принятия решений.

В соответствии с приказом №310 от 25.05.2010 года от Министерства Здравоохранения Республики Казахстан, руководителем был разработан порядок поощрения работников в зависимости от объема и качества оказываемых услуг (работ) за счет сложившейся экономии бюджетных средств в виде денежного вознаграждения в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан совместно с постоянно действующей комиссией по оценке результатов деятельности организации здравоохранения и вклада работников в повышение качества оказываемых услуг (работ).

В качестве основных составляющих системы мотивации предприятия были использованы следующие факторы, применение которых способствовало достижению поставленных целей в соответствии со стратегией развития предприятия:

- 1) диагностика персонала – с целью исследования структуры мотивации персонала;
- 2) оценка персонала и труда по ключевым показателям деятельности медицинской организации;
- 3) система материального вознаграждения – разработка и внедрение дифференцированной системы оплаты труда и вознаграждений;
- 4) система нематериального вознаграждения;
- 5) обучение, подготовка, адаптация и развитие персонала – определение видов, форм и методов обучения, профессионального развития, карьерного роста и др. с учетом потребностей персонала и целей организации;
- 6) культура организации – разработка мероприятий, направленных на улучшение имиджа организации и социально-психологического климата в коллективе;
- 7) коммуникации – совершенствование системы внутренних коммуникаций и вовлечение персонала в процесс управления и принятия решений.

Руководитель разработал и определил в организации порядок поощрения работников в зависимости от объема и качества оказываемых услуг (работ) в виде денежного вознаграждения в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан совместно с постоянно действующей комиссией по оценке результатов деятельности организации здравоохранения и вклада работников в повышение качества оказываемых услуг (работ).

Постоянно действующая комиссия была создана приказом первого руководителя организации здравоохранения. Члены комиссии избираются путем всеобщего голосования работников организации здравоохранения.

Внедрение дифференцированной оплаты труда в больнице

Мотивация — это процесс, с помощью которого руководитель побуждает других людей работать для достижения организационных целей, тем самым удовлетворяя их личные желания и потребности. Даже если создается впечатление, что служащие работают только ради достижения общих целей организации, то все равно ведут они себя так потому, что уверены, что это лучший способ достижения собственных целей.

Внедрение дифференцированной оплаты труда

В соответствии с приказом №310 от 25мая 2010 года от Министерства Здравоохранения Республики Казахстан, был разработан порядок поощрения работников в зависимости от объема и качества оказываемых услуг за счет сложившейся экономии бюджетных средств в виде денежного вознаграждения в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан

совместно с постоянно действующей комиссией по оценке результатов деятельности организации здравоохранения и вклада работников в повышении качества оказываемых услуг.

Одним из основных факторов низкой, порою, абсолютно отсутствующей конкурентоспособности в современной системе здравоохранения является консервативная форма собственности медицинских учреждений, неопределенность становления и развития малого предпринимательства в существующей системе здравоохранения, несоответствующей действию классических экономических законов и условиям конкуренции и конкурентоспособности. Конкуренция в здравоохранении - это состояние и процесс взаимоотношений субъектов производства и потребления медицинских услуг в рамках специфической цивилизованной формы соперничества между медицинскими работниками (врачами).

В условиях действующей системы здравоохранения Республики Казахстан, крайне актуальной остается проблема поиска модели национальной системы здравоохранения, адекватной современным реалиям общества. Прежде всего, необходимо условно охарактеризовать сегодняшнее состояние отечественной системы здравоохранения с точки зрения объективной реальности, не позволяющей на данном этапе развития общества и государства реализовать желаемые принципы маркетинговых взаимоотношений в условиях формирующегося рынка медицинских услуг. Как известно, рыночная экономика не мыслится без таких понятий как «конкуренция» и «конкурентоспособность».

В условиях рыночных отношений складывается ситуация, когда для успешной работы лечебного учреждения недостаточно простого удовлетворения потребностей пациентов, необходимо быть лучшими и конкурентоспособными, для чего поводятся маркетинговые исследования, включающие выявление услуг-конкурентов и их анализ, установление потенциальных конкурентных преимуществ, слабых сторон медицинских услуг, отделения и лечебно-профилактического учреждения в целом.

Заключение

ГКП на ПХВ «Больница скорой неотложной помощи» - в соответствии с государственной программой развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламатты Қазақстан» на 2011 – 2015 гг. проводит большую работу направленную на улучшение качества специализированной и высокоспециализированной медицинской помощи. Для этого в составе БСНП функционируют различные отделения хирургического и терапевтического профилей созданные для оказания urgentной и плановой медицинской помощи гражданам нашей страны.

Функционирование БСНП в качестве государственного казённого предприятия на праве хозяйственного ведения позволило значительно расширить спектр лечебно - диагностических услуг. Одной из главных задач является обучение

специалистов врачей и медицинских сестёр для углубления профессиональных знаний и умений. На основе плана проводятся мастер – классы, конференции, специалисты обучаются в нашей стране и за рубежом.

Организованы койки дневного стационара, для больных терапевтического и хирургического профилей.

Организация и внедрение помощи по нейрохирургии, микрохирургии, трансплантологии позволит значительно расширить виды специализированной и высокоспециализированной медицинской помощи населению.

Сегодня, Единая национальная система здравоохранения обеспечивает адаптацию системы здравоохранения к современным требованиям и рыночным условиям общества и требует совершенствования организационно-правовых форм медицинских организаций и их менеджмента.

Поэтому, стационар :

- знает свои сильные и слабые стороны, основанные на качественном рыночном и маркетинговом анализе позиций организации;
- имеет сильную стратегию развития в конкурентной среде;
- имеет хороший потенциал финансовых и человеческих ресурсов;
- планирует внедрить при переходе на ПХВ принципы корпоративного управления, в том числе путем внедрения наблюдательных советов;
- стабильное взаимоотношение с потребителями услуг, т.е пациентами;
- операционный менеджмент, основанный на принципах эффективности, своевременности и качества предоставляемых услуг.

Представленный план поможет организации и руководителю совместить планы оказания медицинской помощи и развития стационара с реальными планами и объемами финансирования, что позволит ему обеспечить финансовую устойчивость организации.

Основным результатом оценки руководителя как менеджера, является степень внедрения дифференцированной оплаты труда из сэкономленных средств. Только высоко мотивированный персонал способен обеспечить соответствие оказания медицинской помощи имеющимся потребностям пациента, его ожиданиям, современному уровню медицинской науки и технологии.

Представленный план помогает во многих аспектах регулирования деятельности предприятия, его дальнейшее развитие в виде ПХВ. Руководитель, имеет возможность наглядно оценить результаты проделанных работ, и проанализировать план развития, прогнозы, планы оказания медицинской помощи и общего развития стационара с реальными планами и объемами финансирования, что позволит ему обеспечить финансовую устойчивость организации.

Главный врач

М.Т. Сейдуманов