**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**На тему**

**Воспитание и развитие персонала на примере функционирования МУЗ Городская больница №5**

 **" 04** **" май 2004г.**

**БАРНАУЛ**

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение…………………………………………………………………………….5

1 Персонал в организации

1.1 Сущность персонала……………………………………………………………7

1.2 Структура персонала…………………………………………………………..10

1.3 Функции и расстановка персонала в организации………………………….12

1.4 Индивидуальные особенности персонала……………………………………14

1.4.1 Отношения в малых группах………………………………………………..14

1.4.2 Темперамент, его влияние на поведение человека………………………...14

1.4.3 Морально-психологический климат в коллективе…………………………15

2Воспитание и развитие персонала на примере функционирования МУЗ

 Городская больница № 5

2.1 История создания МУЗ Городская больница № 5……………………………17

2.2 Структура персонала Городской больницы………………………………….19

2.3 Воспитательные меры …………………………………………………………22

Заключение…………………………………………………………………………..23

Список использованных источников………………………………………………24

Приложение А. Трудовой договор…………………………………………………25

Приложение Б. Приказ……………………………………………………………...26

Приложение В. Штатное расписание………………………………………………27.

Приложение Г. Должностная инструкция…………………………………………28

Приложение Д Почётная грамота………………………………………………….29

**ВВЕДЕНИЕ**

Осуществляемые в России экономические реформы существенно изменили статус предприятия (организации) как основного звена народного хозяйства. Появились организации, наряду с базирующимися на государственной собственности, частные, смешанные, имеющие коллективную собственность. Рынок ставит организацию в принципиально новые отношения с государственными организациями, с производственными или иными партнёрами, работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В связи с этим меняются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчинёнными, между всеми работниками внутри организации. Меняется и отношение к персоналу предприятия.

Проблема развития и воспитания персонала в организации практически не разработана. Раньше человек рассматривался лишь как один из факторов производства, ничем по существу не отличающийся от машин и оборудования, а сегодня он превратился в главный стратегический ресурс достояние компании в конкурентной борьбе. Это связано с его способностью к творчеству, которое сейчас становится решающим условием успеха любой деятельности. Лишь теперь персонал организации стал рассматриваться, как одна из важнейших составляющих успеха.

Эта тема является актуальной, так как многие предприятия ещё не уделяют должное внимание персоналу. Руководители организаций должны понять, что только с помощью трудового коллектива в целом и каждого служащего в частности, можно добиться реальных положительных результатов на рынке товаров и услуг.

Целью данной работы является рассмотреть понятие персонала, функционирование персонала на примере реального учреждения.

Для реализации цели необходимо рассмотреть следующие задачи:

- сущность персонала;

- структуру персонала;

- функции персонала;

- индивидуальные особенности персонала;

- персонал на примере функционирования МУЗ Городская больница № 5;

- дать какие-либо рекомендации данному учреждению.

Объектом исследования является процесс влияния персонала на какую-либо организацию, предприятие.

Предметом исследования является процесс влияния персонала на функционирование МУЗ Городская больница № 5.

В работе использовались следующие методы исследования:

 *А)* теоретический метод- изучение научной литературы:

 *1)* Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой

 работе, - М.: изд. "Юристъ", 1998 г.- 496с.

 *2)* Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности:

 учебник, 2 издание, переработанное и дополненное, - М.: "Высшая

 школа", 2000 г.- 304 с.

 *3)* Немов Р.С. Психология,- М.: "Просвещение", "Владос", 1999 г.- 432 с.

 4) Егоршин А.П. Управление персоналом,- Нижний Новгород:

 "Высшая школа", 1999 г.- 675 с.

 5) Жуплев А.В. Руководитель и коллектив,- М.: ИНФРА-М, 1997г-

 184 с.

 *Б)* практический метод (исследование данной темы на примере

 функционирования МУЗ Городская больница № 5)

**1 ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**1.1 СУЩНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

Сегодня люди, как правило, работают не в одиночку, а в составе группы, объединённой по какому-то принципу, например общности территории, профессии, социальных условий, случайных обстоятельств, в которых они оказались. Это не означает, что они постоянно должны находиться рядом и совместно выполнять работу, главное здесь - включённость в определённую систему межличностных отношений.

Группа может выступать в качестве управляющей, управляемой или самоуправляемой структуры с различной степенью сплочённости её членов – от неорганизованной толпы до единого коллектива.[1,ст. 30]

Чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам:

1. наличие общей цели у всех членов группы (цель может формироваться в результате взаимного влияния их индивидуальных целей и задаваться извне в соответствии с миссией организации, но всегда будет совместной и единой для всех);
2. психологическое признание членами группы друг друга (в основе этого лежат совместные идеалы, принципы, сходство или взаимная дополняемость характеров, темпераментов);
3. наличие определённой культуры (это выражается в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения в коллективе, вступления или выхода из него).

Коллектив играет огромную роль в жизни каждого человека, которую трудно переоценить. Прежде всего, в его рамках удовлетворяется естественная потребность людей в общении и деловом взаимодействии, в принадлежности к группе себе подобных. В то же время, наряду с желанием быть в коллективе, люди хотят отличаться от других, оставаться индивидуальностями.

Воздействуя на поведение людей, коллектив во многом способствует его изменению. Здесь человек имеет возможность по-новому взглянуть на себя

со стороны, оценить себя и свою роль в обществе. Коллектив изменяет человека, так как ему приходится учиться жить и работать в окружении других людей, приспосабливать к ним свои желания, стремления, интересы. Коллектив представляет собой персонал организации.

Персонал – основной штатный состав работников организации (за исключением руководства), выполняющих различные производственно- хозяйственные функции.[1, ст.49]

Персонал - наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественных факторов производства является "одушевлённым", обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, иметь субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределённа.[1, ст. 91]

Практически любая организация испытывает потребность в персонале, на которую влияют различные факторы: рыночные, технологические, квалификационные, организационные, социальные и проч.[1, ст. 130]

В своём пути становления ни один коллектив не обходится без конфликтов.

Конфликт – столкновение противоположно направленных тенденций в психике отдельного человека, во взаимоотношениях людей и их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций и интересов. В организации конфликт всегда выливается в определённые поведение, действия, предполагающие вмешательство в дела других.[1, ст.395]

Любой руководитель заинтересован в том, чтобы конфликт, возникший в его организации, как можно быстрее был преодолен, так как его последствия могут принести немалый моральный или материальный ущерб. Этот процесс может происходить как без его непосредственного участия силами самих сторон, так и при активном вмешательстве и управлении.

Конфликт может быть разрешён в результате трёх типов действий:

1. односторонних (осуществляемых каждым из участников на свой страх и риск);
2. взаимно согласованных (результатом чего является компромисс);
3. совместных (здесь может быть совпадение мнений участников, превосходство одного из них или вмешательство третьей силы).[1, ст. 403]

**1.2 СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА**

Персонал является важнейшей частью предприятия и имеет сложную взаимосвязанную структуру.

1. Организационная структура персонала – состав и соподчинённость взаимосвязанных звеньев управления.

В теории управления различают несколько видов организационных структур управления, к основным из которых относятся: линейная, функциональная, линейно-функциональная и матричная.

*Линейная структура* реализует принципы единоначалия и централизма. Предусматривает выполнение одним руководителем всех функций на каждом уровне управления, с полным подчинением ему на правах единоначалия всех нижестоящих подразделений. В свою очередь он подчиняется только одному вышестоящему руководителю.

*Функциональная структура* основана на разделении функций между структурными подразделении (специалистами), с подчинением им всех нижестоящих подразделений. Она предусматривает подчинение одного работника сразу нескольким вышестоящим руководителям, реализующим свои функции.

*Линейно-функциональная* структура основана на соблюдении единоначалия, линейного построения структурных подразделений и распределения функций управления между ними.

*Матричная структура* направлена на реализацию целевых программ (проектов) стоящих пред предприятием, для выполнения которых выделяются специальные руководители. [4, ст. 181]

2. Функциональная структура – отражает разделение управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями. Использование теории классификации позволяет обоснованно разделить управленческие процессы на отдельные элементы и выделить группообразующие признаки. *Функция управления* – особый вид управленческой деятельности, продукт процесса разделения и специализации труда в сфере управления, представляющий собой часть процесса управления, выделенный по определенному признаку.

*Комплекс задач* – часть функций управления, выделяемая по признаку основных функций управления.

*Задача управления* – совокупность организационно взаимосвязанных операций переработки информации, осуществляемых персоналом с помощью технических средств, результатом выполнения которых является принятие управленческого решения.

*Операция управления* – совокупность трудовых действий, направленных на изменение формы или содержания информации, выполняемых одним работником с помощью определённого набора технических средств.[4, ст. 194]

3. Ролевая структура - характеризует коллектив по участию в творческом процессе на производстве, коммуникационным и поведенческим ролям.

*Творческие роли* свойственны энтузиастам, изобретателям и организаторам и характеризуют активную позицию в решении проблемных ситуации.

*Коммуникационные роли* определяют содержание и уровень участия в информационном процессе.

*Поведенческие роли* характеризуют типовые модели поведения людей на производстве, в быту, на отдыхе.

Основными методами для определения ролевой структуры являются социально-психологические методы, тестирования, наблюдения.

4. Социальная структура – характеризует трудовой коллектив по социальным показателям (пол, возраст, профессия).

Наиболее полной является социальная структура коллектива, сгруппированная по 12 признакам: пол, возраст, стаж работы, образование и так далее. Руководитель предприятия должен располагать по возможности полной социальной структурой коллектива для принятия стратегических решений по развитию предприятия, совершенствованию системы управления и эффективному управлению персоналом.[4, ст. 213]5. Штатная структура определяет состав подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов и фонд заработной платы.[4, ст. 217]

**1.3 ФУНКЦИИ И РАССТАНОВКА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Функции персонала

Производственный коллектив как первичная ячейка общества выполняет две взаимосвязанные функции: экономическую и социальную.

*Экономическая функция* заключается в том, что коллектив осуществляет совместную трудовую деятельность на предприятии, в результате которой создаются ценности. Экономическая функция является ведущей в деятельности персонала организации.

*Социальная функция* заключается в удовлетворении социальных потребностей членов коллектива, которые выражаются в возможности трудиться, получать материальное вознаграждение, общаться с членами коллектива, получать признание; участвовать в управлении, общественной деятельности и тому подобное.[2, ст. 75]

2. Расстановка персонала.

Расстановка персонала обеспечивает эффективное замещение рабочих мест исходя из результатов комплексной оценки, плановой служебной карьеры, условий и оплаты труда персонала. Научно обоснованная расстановка кадров предусматривает:

*1. Планирование служебной карьеры*. Осуществляется исходя из результатов оценки потенциала и индивидуального вклада, возраста работников, производственного стажа, квалификации и наличия вакантных рабочих мест .

*2. Условия и оплата труда.* Определяются в контракте размеры гарантированной оплаты и премиальные, оснащение рабочего места, социальные блага и гарантии.

*3. Планомерное движение кадров*. Повышение, перемещение, понижение и увольнение кадров производится в зависимости от результатов оценки работников и соответствия условий оплаты труда их жизненным интересам.[9, ст. 275]

Исходными данными для расстановки кадров являются:

1. модели служебной карьеры;
2. философия предприятия;
3. Кодекс законов о труде;
4. материалы аттестационной комиссии;
5. контракт сотрудника;
6. штатное расписание;
7. должностные инструкции;
8. личные дела сотрудников;
9. Положение об оплате труда;
10. Положение о расстановке кадров.

Расстановка кадров является одним из важнейших этапов кадровой работы и включает в себя три взаимосвязанные задачи: планирование служебной карьеры исходя из оценки потенциала работника и его личных намерений; определение условий и оплаты труда работника и заключение с ним контракта; обеспечение движения кадров в системе управления (повышение, понижение, выбытие).

В итоге все вакантные рабочие места на предприятии должны быть заняты с учётом личных пожеланий работников и их плановой карьеры.[4, ст.98]

**1.4 ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА**

**1.4.1 ОТНОШЕНИЯ В МАЛЫХ ГРУППАХ**

С точки зрения психологии коллектив представляет собой малую группу. Особое внимание в ходе изучения малых групп уделяется взаимоотношениям. Они, в свою очередь, делятся на официальные и неофициальные, отношения руководства и подчинения, деловые и личные, рациональные и эмоциональные.

Официальными называются отношения, возникающие между людьми на должностной основе. Они фиксируются законом, регулируются положениями. Деловые отношения возникают в связи с совместной работой и по её поводу.

Отношения в группах закономерно изменяются. Сначала, на исходном этапе группового развития, они бывают относительно безразличными, затем могут становиться конфликтными, а при благоприятных условиях превращаться в коллективистские.[3, ст. 461]

Люди живут в группах в состоянии постоянной взаимозависимости, индивиды участвуют во многих группах, группа является естественной и неизбежной частью жизни человека. [6, ст.354]

Давно замечено, что группа оказывает существенное влияние на психологию и поведение индивида. Это влияние может быть как положительным, так и отрицательным.[3, ст. 483] Коллектив изменяет человека, так как ему приходится учиться жить и работать в окружении других людей, приспосабливать к ним свои желания, стремления, интересы. [1, ст. 31] Независимо от этого следует помнить, что каждый человек в коллективе индивид, который имеет сои привычки, своё поведение – свой темперамент.

**1.4.2 ТЕМПЕРАМЕНТ, ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА**

Личность человека внешне проявляется в типах его поведения, которое может быть стабильным и нестабильным. Эти типы поведения в единстве с его направленностью либо на себя и свой внутренний мир, называемой интроверсией, либо на окружающих, именуемой экстраверсией, образуют четыре типа темперамента, характеризующих динамику личности.[1, ст.16]

*Темперамент* – совокупность свойств, характеризующих динамические особенности протекания психических процессов и поведения человека, их силу, скорость, возникновение, прекращение и изменение. Темперамент оказывает существенное влияние на характер и поведение человека, иногда определяет его поступки, его индивидуальность, поэтому полностью отделить темперамент от личности нельзя. Он выступает связующим звеном между организмом, личностью и познавательными процессами.[3, ст.333] Типы темперамента:

1. сангвинический темперамент (оптимист, юморист, общителен и добр);
2. меланхолический темперамент (напряжённый, тревожный, сдержанный);
3. холерический темперамент (вспыльчивый, несдержанный);
4. Флегматический темперамент (хладнокровен, склонен к бездеятельности).[3, ст. 334]

**1.4.3 МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ**

Коллективы различаются между собой психологически, и эти различия проявляются в характере внутреннего климата, состоянии и степени сплочённости их участников.[1, ст. 36]

*Морально-психологический климат коллектива* - это устойчивая система внутренних связей, которая проявляется в эмоциональном настрое коллектива, его общественном мнении, результатах деятельности. [2, ст. 79]

Благоприятный психологический климат очень важен. Есть данные о том, что благодаря хорошему психологическому климату в коллективе производительность труда работников повышается в среднем на 20%, а плохое настроение снижает эффективность работы коллектива примерно в 1,5 раза. Таким образом, в зависимости от настроения рабочего производительность труда может колебаться в пределах от 10 до 20 %. [5, ст. 126]

Морально-психологический климат в трудовом коллективе зависит от следующих факторов:

1. социально- производственной среды (уровня механизации и автоматизации, дисциплины и охраны труда, уровня организации труда и управления);
2. социально-экономической среды (способов производства, распределения и потребления материальных ценностей, системы материального поощрения);
3. социально-общеобразовательной среды (квалификационно-образовательного уровня коллектива, уровня общего и специального образования);
4. социально-культурной среды (уровня технической эстетики и культуры производства, уровня физического и духовного развития коллектива);
5. социально-нравственной среды (системы нравственного воспитания коллектива, формирования моральных принципов);
6. социально-психологической среды (системы психологических установок, социально-психологических характеристик личностей);
7. социально-бытовой сферы (условия быта и отдыха членов коллектива).[10, ст. 203]

Умение создать хорошее настроение в трудовом коллективе – одна из насущных задач управленческой системы, так как это равносильно умножению производительной силы труда. Настроение людей зависит от самих членов коллектива, от их отношения друг к другу. В коллективе с нормальным морально-психологическим климатом все его члены, как правило, отличаются доброжелательным, товарищеским отношением к новому человеку. Уважение и доверие, доверительная оптимистическая оценка, желание и умение увидеть лучшее в человеке в таком коллективе является правилом.

Настроение рабочего дня можно рассматривать как важный производственный фактор. Взаимное уважение и взаимопомощь, внимание к личности члена коллектива присущи нормальному морально-психологическому климату и являются нормой взаимоотношений.[2, ст.80]

**2. ВОСПИТАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУЗ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №5**

**2.1 ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ МУЗ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №5**

В 1932 году была организована амбулатория, обслуживающая рабочих и служащих Текстильстроя на базе существующей в ту пору медицинской службы под названием "Лечпрофобъединение". К концу 1933 года из двух лечпрофобъединений выделяется самостоятельное третье, куда вошли: амбулатория Текстильстроя и консультация Меланжевого комбината. Было организовано четыре здравпункта на территории комбината. В 1947 году заведование здравпунктом приняла Анастасия Афанасьевна Калашникова, работой которой руководила 2-я поликлиника.

12 апреля 1950 года приказом Городского отдела здравоохранения была организована Медсанчасть Меланжевого комбината. Главным врачом назначена Калашникова А.А. Это была первая медсанчасть в городе. В начале пятидесятых годов было организовано терапевтическое отделение на 35 коек, гинекологическое - на 15 коек и поликлиника. В 1953 году был выделен один корпус и организовано хирургическое отделение на 90 коек. В те годы медицинское оборудование было очень ограничено, и поэтому для хирургического отделения с большим трудом оборудовали операционную с одним столом. С помощью директора Московского института Аксентьева достали аппарат для наложения анастомозов, хирургические иглы.

В начале 60-х годов была организована городская прозектура на базе медсанчасти. В 1964 году медсанчасть Меланжевого комбината была переименована в медсанчасть работников текстильной промышленности (РТП). В 1966 году при санчасти была открыта женская консультация.

В июле 1970 года освобождается от должности главного врача

 Калашникова А. А. и назначается врачом-невропатологом ночного профилактория в связи с выходом на инвалидность. Исполняющий обязанности главного врача Мишин Геннадий Владимирович назначен главным врачом медсанчасти с 1 июля 1970 года. В семидесятые годы заметно выросла активность общественных организаций и движений, отмечался расцвет души коллектива медсанчасти. В августе 1974 года были открыты два инфекционных отделения. В апреле 1975 года увеличивается контингент обслуживаемого медсанчастью населения за счёт Радиозавода. Срочно организуется здравпункт Радиозавода, и переводятся медицинские работники из Октябрьской районной больницы. С 1 июля 1976 года родильное отделение преобразуется в самостоятельный родильный дом №1. В 1977 году открылось кардиологическое отделение во главе с Коваленко Ю.А. В октябре этого же года открывается детское ЛОР-отделение, а затем и детское кардиоревматологическое отделение. В декабре 1977 года готовится к открытию детское хирургическое отделение на 80 коек. Начиная с 1978 года, поэтапно создавался большой семиэтажный стационарный корпус – родилась одна из многопрофильных крупнейших больниц города Барнаула и Алтайского края, мощностью в 910 коек с рядом специализированных служб, единственных в городе и крае.

В начале восьмидесятых годов подбирается прекрасный коллектив, состоящий из высококвалифицированных специалистов.17 марта 1980 года открыт кардиологический кабинет поликлиники на одну врачебную ставку. С 1 апреля 1982 года пришёл в медсанчасть третий по счёту главный врач – Артемьев Сергей Петрович, который занимал эту должность 20 лет. 10 января 1995 года на основании Постановления администрации Центрального района медсанчасть РТП переименована в муниципальное медицинское учреждение "Городская больница №5".

В 2000 году больница справила свой юбилей – 50 лет. В связи с уходом в 2003 году на пенсию Артемьева С.П. должность главного врача занимает Чеганов Владимир Фёдорович, который и является главным врачом больницы до сих пор. Сейчас больница- это большой стационарный комплекс на 710 коек с рядом специализированных служб, единственных в крае, с высококвалифицированным кадровым потенциалом. Учреждение готово оказывать населению города и края специализированную медицинскую помощь по 12 видам.

**2.2 СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГОРОДСКОЙ БОЛЬНИЦЫ**

В Городской больнице №5 приём работников осуществляется, как и во всех государственных и негосударственных учреждениях. Сначала работник пишет заявление на имя директора больницы, затем заполняется трудовой договор, в котором содержатся необходимые и факультативные условия. [Приложение А] Позже выходит приказ о приёме на работу. [Приложение Б]

Как мы уже писали в первой главе, персонал имеет сложную взаимосвязанную структуру. Персонал Городской больницы №5 представляет собой особенно сложную структуру, так как его численность – 927 человек. Структура персонала состоит из - организационной, функциональной, ролевой, социальной и штатной структур. Рассмотрим некоторые виды этих структур на примере функционирования МУЗ Городская больница №5.

1. Организационная структура персонала Городской больницы №5

Существует 4 вида организационных структур, их мы подробно рассмотрели в первой главе. Городская больница №5 имеет линейно-функциональную структуру персонала.

Во главе всего персонала и больницы в целом стоит главный врач. У него в подчинении находятся заведующие различными отделениями, у заведующих отделениями в подчинении находятся врачи, медицинские сёстры и санитарки данного отделения. Таким образом, организационная структура персонала больницы основана на соблюдении единоначалия, линейного построения отделений и распределения функций управления между ними.

2.Социальная структура персонала больницы.

Как мы уже писали, социальная структура персонала представляет собой его классификацию по таким признакам как пол, возраст, профессия, стаж работы и так далее.

На данный момент в больнице работают 927 человек, из них 711 женщин и 216 мужчин, каждый из них выполняет свою работу в соответствии со своей должностью и ставкой, которые регламентируются штатным расписанием [Приложение В].

 Средний возраст работающего в больнице персонала составляет 42 года, а средний стаж работников – 17 лет. Самому пожилому человеку, работающему в Городской больнице №5, 71 год, а самому молодому – 19 лет.

 В больнице работает 38 врачей, заведующих отделениями; 232 врача; 368 медсестёр; 241 человек младшего персонала и прочие -126 человек.

Все работники должны выполнять свои обязанности в соответствии с должностной инструкцией. [Приложение Г]

 С помощью этих данных перед нами возникает практически полная социальная структура персонала.

3. Штатная структура учреждения.

В больнице есть 38 подразделений - поликлиника, хирургическое отделение, терапевтическое отделение, гинекологическое отделение, приёмный покой, гараж, аптечное отделение, пищеблок, патологоанатомия, реанимация и другие.

Основными принято считать отделения, которые непосредственно участвуют в лечении пациентов больницы (хирургическое, терапевтическое, эндокринологическое). В таких отделениях существуют следующие должности: врач, заведующий отделением; врачи; медицинские сёстры; санитарки.

В больнице есть так же и вспомогательные отделения (гараж, пищеблок, приёмный покой, прачечная). Здесь могут быть такие должности, как: уборщицы служебных помещений; прачки; сантехники; дезинфекторы; электрики; повара; водители и другие.

Фонд заработной платы Городской больницы №5 составляет приблизительно 3 600 000 рублей. Размеры должностных окладов определяются в соответствии с разрядом работника. [Таблица 1]

Таблица 1 – Размеры должностных окладов (с 01.10.2003 года).

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд рабочего | Оклад, руб. |
| 1 | 600 |
| 2 | 670 |
| 3 | 740 |
| 4 | 820 |
| 5 | 910 |
| 6 | 1010 |
| 7 | 1110 |
| 8 | 1220 |
| 9 | 1340 |
| 10 | 1470 |
| 11 | 1610 |
| 12 | 1740 |
| 13 | 1880 |
| 14 | 2020 |
| 15 | 2180 |
| 16 | 2340 |
| 17 | 2520 |
| 18 | 2700 |

**2.3 ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ**

Во всех учреждениях должны быть воспитательные меры, они есть и в Городской больнице №5. Воспитательные меры представляют собой поощрения и наказания. Поощрения нужны персоналу для мотивирования к работе, к улучшению качества работы, а наказания для пресечения плохих качеств у персонала.

*Поощрения, имеющие место в учреждении*:

1. благодарности, почётные грамоты [Приложение Д];
2. денежные вознаграждения;
3. благодарности с занесением в трудовую книжку.

Обычно поощрения в Городской больнице №5 объявляются:

1. за добросовестный долголетний труд;
2. к юбилейным дням рождениям;
3. за участие в каких-либо конкурсах ("Лучшая медсестра" и тому подобное);
4. за победу в спортивных соревнованиях за честь больницы;
5. на день медицинского работника.

*Наказания:*

1. лишение рабочего КТУ (полностью или частично);
2. выговор (возможно с занесением в личное дело);
3. считать рабочий день прогулом;
4. увольнение.

Наказания происходят при следующих обстоятельствах:

1. за опоздания (постоянные и не значительные или однократное, но значительное);
2. за выход на работу в нетрезвом состоянии;
3. за самовольное оставление места работы;
4. за халатность на рабочем посту;
5. за грубость.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Правильно подобранное руководство и рабочая группа являются основной составляющей частью успеха. Именно от людей, составляющих организацию, зависит, будет ли предприятие процветать или закроется, не просуществовав и года. Для процветания созданного предприятия необходимо затратить огромное количество сил. Только люди, обладающие большим запасом энергии, желающие добиться высоких результатов, сделать карьеру и иметь достойный уровень жизни, а также имеющие современный взгляд на поставленные цели, обладающие умением предвидеть ситуацию способны сделать предприятие удачным и надёжным.[8]

Проанализировав литературные источники и деятельность учреждения можно сделать следующие выводы: для эффективной работы организации важно четко и ясно определить функциональные обязанности и полномочия, а также их взаимоотношение; каждый сотрудник компании должен понимать, что ожидается от него, какими полномочиями он обладает, какими должны быть его взаимоотношения с другими служащими. Так в Городской больнице №5 каждый врач, каждая медицинская сестра, каждая санитарка знают свои полномочия и свои обязанности.

Автором были разработаны следующие рекомендации:

 1) набирать на работу в больницу молодых, начинающих специалистов, так как средний стаж работающих составляет 17 лет, учреждению нужны молодые люди с новыми последними разработками в технике и с новыми интересными идеями;

1. управление персоналом должно осуществляться через согласование целей между сотрудниками и руководителем;
2. однозначные и ясные цели, которые по возможности должны обсуждаться и согласовываться с сотрудниками при составлении планов их деятельности, учет способностей сотрудников при утверждении рабочих целей, объяснений связи между целями работника, целями подразделений и целями предприятия в целом.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

 1 Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой

 работе, - М.: изд. Юристъ, 1998 г.- 496с.

 2 Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности:

 учебник, 2 издание, переработанное и дополненное, - М.: Высшая

 школа, 2000 г.- 304 с.

 3 Немов Р.С. Психология,- М.: "Просвещение", "Владос", 1998 г. – 643 с.

 4 Егоршин А.П. Управление персоналом,- Нижний Новгород:

 Высшая школа, 1999 г.- 675 с.

 5 Жуплев А.В. Руководитель и коллектив,- М.: ИНФРА-М, 1997г-

 184 с.

 6 Управление персоналом организации: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова – М.:

 ИНФА-М, 1998 г - 328 с.

 7 50 лет Медико-санитарной части работников текстильной промышленности:

 летопись больницы/ под ред. Л.А.Власовой, Г.Г. Дягтеревой,

 Л.В. Белошапкиной, С.П. Артемьева - Барнаул: Рубцовская типография,

 2000 г – 143 с.

 8 Интернет: [www.rambler.ru](http://www.rambler.ru).

 9 Менеджмент: учебное пособие/ под ред. Ю.В. Кузнецова, В.И. Подлесных –

 С-П.: Бизнес- пресса, 2001 г – 425 с.

 10 Немов Р.С. Психология: пособие для учащихся 10 -11 кл. – М.:

 Просвещение, 1995 г. - 239 с.