

УДК 681.3.06

## МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Вайс Ю.А.

*Восточно-Казахстанский государственный технический университет,  
Усть-Каменогорск, Казахстан*

**В данной статье рассмотрена оптимизация процесса стимулирования работника в рыночных условиях. Получены формулы для определения количественных оценок рисков работника и работодателя в определенный момент времени. Математические выражения для оценки рисков могут быть использованы в информационной системе управления качеством медицинской помощи.**

**Ключевые слова:** оценка рисков, оценка качества труда, оптимальная оплата труда.

В основу идеи разрабатываемой методики положено поведение медицинского работника как индивида в рыночных конкурентных условиях, в которых индивид выбирает рациональные цели в соответствии, только с его естественными и разумными социальными потребностями, пытается рассчитать путь к удовлетворению своих потребностей, и идет этим путем. Данный индивид в работах Оскорбина Н.М. и ряда других авторов [1,2,3] называется – «экономическим человеком» (ЭЧ). Экономический человек (разумный экономический человек) (economic man («rational economic man»)), индивид, использующий свой труд или свои ресурсы в условиях рынка в собственных интересах, который выбирает экономически наиболее оптимальную цель и идет к ней максимально экономически эффективным путем. Это идеальная модель поведения, которая в той или иной мере реализуется в поведении реальных людей. Однако, идеальные модели пригодны для исследования общих свойств системы и малоэффективны для количественных оценок в реальных ситуациях. С целью повышения прикладных качеств концепции ЭЧ можно ее дополнить методологией «Эконометрического человека»,

которая опирается на эконометрические методы и занимает в настоящее время господствующее положение во многих подобных исследованиях. Регрессионное уравнение действительно может применяться для проверки разных по содержанию гипотез. В данном случае можно построить для одного и того же периода модель стимулирования трудового вклада отдельных социальных групп, образованных по структурно-административным принципам, например, по отделения больницы и другим структурным подразделениям.

Задача любой социально-экономической структуры состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать интересы ЭЧ в своих целях, и зачастую они противоположны целям отдельного ЭЧ. Максимально эффективное использование ресурсов человека возможно тогда, когда известно, какой потенциал кроется в специалистах, что из этого потенциала можно использовать для интересов организации, какие характеристики данного ресурса подлежат коррекции и развитию.

На эти и многие другие вопросы можно ответить, проведя кадровый аудит человеческих ресурсов организаций и рабо-

тать в дальнейшем с результатами данного аудита. Только в этом случае начинается грамотный кадровый менеджмент. Многие методики по кадровому менеджменту трактуют понятие кадрового аудита как оценку соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

В таком случае, чем же кадровый аудит отличается от процедуры аттестации?

Аттестация - кадровые мероприятия, призванные оценить уровень труда, качества личности требованиям выполняемой деятельности.

Во-первых, начиная процесс аттестации, мы преследуем цель найти несоответствие должностной инструкции, т. е., аттестация - способ признать работника профессионально непригодным и таким образом иметь законный повод для его увольнения.

Во-вторых, аттестация - процедура неприятная, в силу того, что полностью «совпадающих» с должностной инструкцией работников практически не существует, а есть максимально приближенные, что никак не сказывается положительно на самооценке персонала.

В-третьих, производится оценка тех параметров, которые обозначены должностной инструкцией.

Вместе с тем, аттестация очень важна, она помогает понять, насколько далека квалификация наших работников от стандарта высшей школы. По результатам аттестации руководство получает пакет реальных причин «не успешности» на том или ином направлении работы. Но планировать развитие организации на выявлении соответствия специалистов своим должностям (аттестация), подменяя это понятием «кадровый потенциал», - абсолютно невозможно.

Кадровый менеджмент, являясь одним из основных процессов системы менеджмента качества, и должен представлять интегрированную систему, состоящую из: совокупности критериев

(показателей) профессиональной и общественной деятельности работников; нормативной базы количественной оценки качества работы по отдельным профессиональным группам и видам деятельности сотрудников; прозрачную методику стимулирования и мотивации сотрудников; информационно-аналитическую подсистему мониторинга и прогнозирования качества кадров. В такой постановке методика будет работать на стратегию развития организации.

Экономический человек (ЭЧ) рассматривает свою способность выполнять работу как личный человеческий ресурс (ЧР). Работодатель контрактными условиями договаривается с ЭЧ об объеме покупаемого человеческого ресурса и оплате приобретаемого ресурса. При этом возможны следующие варианты, которые иллюстрируются рисунком.

На рисунке 1 кривая 1 является идеальным вариантом стимулирования труда. Под идеальной системой стимулирования, например оплаты труда, понимается максимально-возможная компенсация трудовых затрат работнику из прибыли, после всех обязательных отчислений. В идеальной системе не может быть даже минимальных ущемлений интересов работника.

Второй вариант (кривая 2) демонстрирует явное ущемление экономических интересов работника, что приведет к большой текучести кадров.

Кривая 3 – третий вариант гипотетической кривой стимулирования труда, в котором работодатель чрезмерно завысил оплату труда, что в конечном итоге приведет к его банкротству, если не будет эта система пересмотрена.

Функции  $f_1(C)$ ,  $f_2(C)$ ,  $f_3(C)$ , - это функции отношения работника к его функциональным обязанностям и степень выполнения планируемых заданий, т.е. функции экономических отношений между работником и работодателем. Как отмечено во многих исследованиях и подтверждено

практикой, указанные функции имеют нелинейный характер с явной тенденцией к снижению интенсивности и качества труда с течением времени, независимо от условий контракта. Если в случае 2, эту тенденцию можно объяснить несправедливыми условиями контракта, то в остальных случаях доминирует психология человека. Человек быстро привыкает к условиям труда, и он постепенно теряет интерес к работе. Поэтому, в Японии существует система принудительной смены места и условий работы, как по горизонтали, так и по вертикали.

Функция  $f_4(C)$  является плотностью распределения оплаты труда управляемческого персонала в реальных условиях.

Функция  $f_5(C)$  является плотностью распределения оплаты труда управляемческого персонала в «оптимальном» случае. Под оптимальностью понимается

справедливое распределение фонда стимулирования между работодателем и работником.

Величины  $C_h$  и  $C_e$  являются нижним и верхним нормативными значениями зоны оптимальной оплаты труда.

Заштрихованная площадь между  $C_h$  и  $A$  является вероятным значением риска работодателя, а заштрихованная площадь между  $C_e$  и  $B$  является вероятным значением риска работника.

Плотность распределения  $f_5(C)$  на практике может быть найдена как распределение средних выборок некоторого объема при статистических исследованиях в реальной обстановке. Интервал  $C_h - C_e$  являются двухсигмовыми отклонениями распределения  $f_5(C)$  от его среднего, соответствующего точке  $O$  и лежащей на «идеальной» прямой 1.

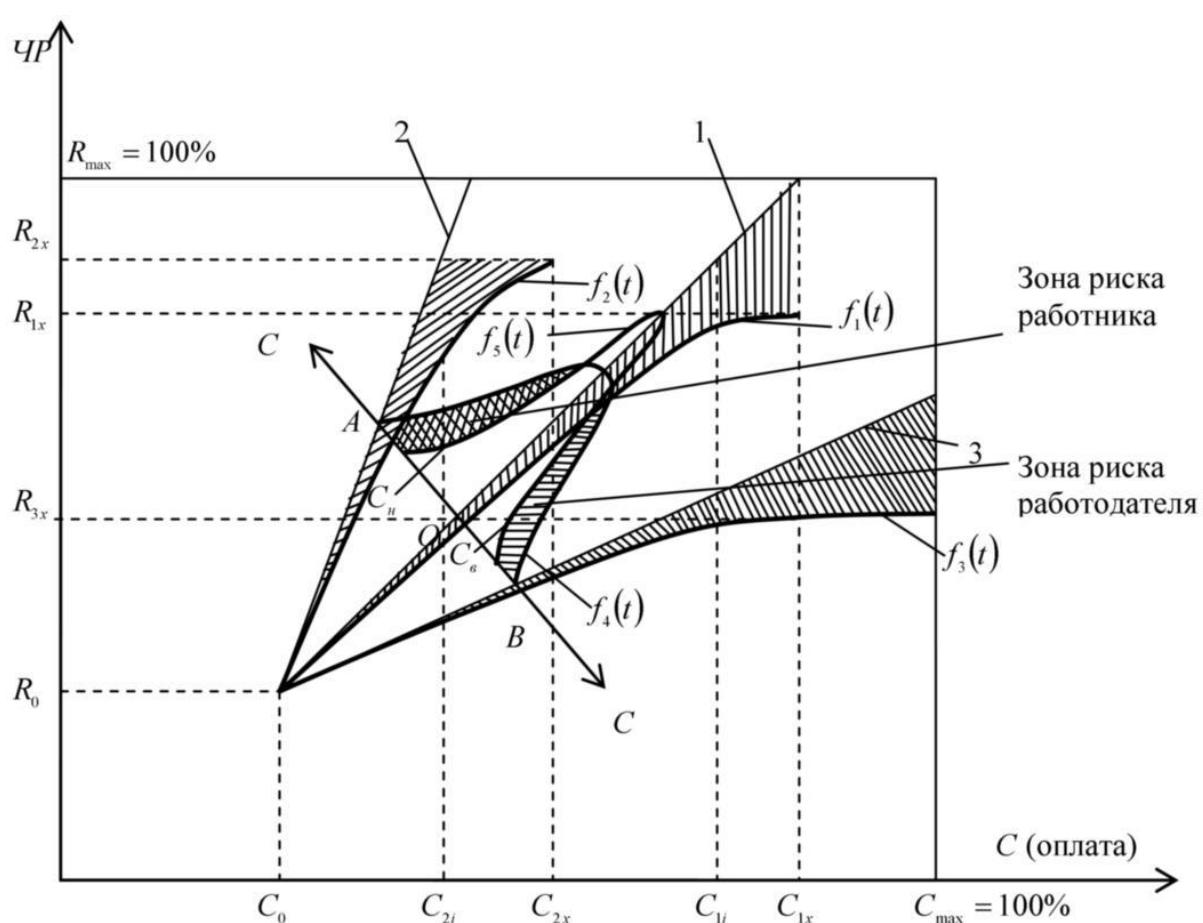


Рис. 1. Графическая интерпретация поведения «экономического человека»

Количественные оценки указанных рисков могут быть найдены из выражений

$$D\delta = \int_{\tilde{N}_i}^{\hat{A}} f_4(C) dC$$

$$D\delta \ddot{a} = \int_{\tilde{N}_{\dot{a}}}^{\hat{A}} f_4(C) dC$$

где  $P_p$  – риск работника;

$P_{p\dot{a}}$  – риск работодателя;

Представленная картина дает статический «срез» рисков в определенный момент времени.

Для вычисления указанных рисков необходимо, используя регрессионный анализ и экспериментально-статистические наблюдения, построить модели  $f_1(C)$ ,  $f_2(C)$ ,  $f_3(C)$ ,  $f_4(C)$ ,  $f_5(C)$ . Идеальная функция – прямая 1 строится по некоторым нормативным данным, либо по отраслевой статистике.

Кривые  $f_1(C)$ ,  $f_2(C)$ ,  $f_3(C)$ , в общем виде можно аппроксимировать полиномом некоторой степени:

$$f_1(C) = a_0 + a_1 C + a_2 C^2 + \dots + a_n C^n$$

## SIMULATION OF THE MOTIVATION OF HEALTH PERSONNEL IN QUALITY MANAGEMENT SYSTEM

Vais Y.A.

*East Kazakhstan State Technical University,  
Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan*

Given article describes the optimization of employee incentives in a market environment. The formulas for determining the quantitative risk assessment worker and the employer at a particular time. Mathematical expressions for the risk assessment can be used in the information system of quality management of medical care.

Key words: estimation risk, estimation quality labour, optimum payment of the labour.

Данные коэффициенты могут быть получены из статистических наблюдений в конкретных условиях, что можно реализовать при помощи программного продукта STATISTICA.

Таким образом, в статье получены формулы для определения количественных оценок рисков работника и работодателя в определенный момент времени. Математические выражения для оценки рисков могут быть использованы в информационной системе управления качеством медицинской помощи.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Грачева М.В. Анализ проектных рисков. - М.: Финстатинформ, 1999. – 216 с.
2. Камероу Дж., Баргер Н., Кирби Л. Ваш психологический тип и стиль работы.- Пер. с англ. А. Багрянцевой.-М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001.-224 с.
3. Князевская Н.В., Князевский В.С. Принятие рисковых решений в экономике и бизнесе. - М.: Контур, 1998.- 160 с.