УДК 331
М.М. ВЯЗОВАЯ
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия
E-mail: m.vyazovaya@mail.ru
А.Р. КУДЛАЕВА
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия
E-mail: kudlaigul@yandex.ru
Л.Р. ГЛУЩЕНКО
ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия
E-mail: glr.ugatu@gmail.com

АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В САНАТОРИИ «ДУСЛЫК»
ANALYSIS OF STAFF TURNOVER IN THE SANATORIUM «DUSLYK»

Аннотация: в данной статье рассматривается анализ обеспеченности персоналом конкретной организации ГАУЗ Республики Башкортостан «Дуслык». Материал дает представление о проблемах, связанных системой управления персоналом. Особое внимание уделяется причинам высокой текучести персонала и факторам напряженности труда в санаторно-курортной деятельности.

Abstract: this article discusses the analysis of the staffing table at the GAUZ RB «Duslyk». The material describes a complete picture of the problems associated with the personnel management system. Particular emphasis is paid to the reasons for the high turnover of staff, and to the factors of tension in the health resort activities.

Ключевые слова: санаторно-курортная сфера, SWOT-анализ, обеспеченность кадрами, коэффициент текучести, коэффициент замещения, причины увольнения сотрудников.

Keywords: resort sector, SWOT analysis, staffing table, staff turnover rate, replacement rate, reasons for the dismissal of employees.

Одним из основных направлений в системе здравоохранения является санаторно-курортная отрасль, содержанием которой является оказание населению профилактических, лечебно-диагностических и реабилитационных медицинских услуг.

Одним из представителей санаторно-курортной отрасли является ГАУЗ РБ «Дуслык». Санаторий был открыт в 1973 г., расположен в черте города Уфы, в парковой зоне Октябрьского района.

Санаторий «Дуслык» – это многопрофильный детский санаторий, в котором лечение могут проходить дети с 3 до 14 лет в течение 18-21 дней. Общая вместительность – 60 мест.

Created by free version of DocuFreezer

Неизменно высокое качество курортно-оздоровительных услуг санатория многократно отмечено наградами. На всероссийском форуме «Здравница» трижды стал номинантом, завоевавшим главную награду – золотую медаль и диплом «Лучшая здравница России» (в 2016 и 2018 гг.).

По результатам комплексного изучения внешних и внутренних факторов, влияющих на стратегическое развитие санатория, была сформирована таблица 1.

Таблица 1

SWOT-анализ ГАУЗ РБ санатория «Дуслык»

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
- выгодное месторасположение (живописная природа, свежий воздух); - широкий спектр лечебно-диагностических услуг; - наличие условий для обучения и физического развития детей (спортивный и тренажерный залы, игровые комнаты, спортивные площадки); - доступно и красочно оформленный сайт санатория; - переход организации на автоматизированные системы обработки данных, внедрение ПО Кинт: Управление санаторием (1С: Предприятие)	- наличие отклонений фактических значений от плановых по статьям «Доходы» и «Расходы»; - сокращение штатов; -низкая заработная плата; -старение кадров; - ухудшение технического состояния и увеличение степени изношенности основных фондов санатория
Возможности (O)	Угрозы (T)
- рост числа детей в регионе; - расширение спектра технологий восстановительной медицины; - рост большинства показателей социально-экономического развития региона (инвестиции в основной капитал, ВРП, индекс физического объема)	- кризисные условия для развития санаторно-курортной системы (нехватка высококвалифицированного медицинского персонала, отсутствие единой нормативно-законодательной базы, недостаток финансовых ресурсов, нестабильный спрос на услуги); - нестабильность экономической ситуации

Исходя из данных таблицы 1, можно сделать вывод, что санаторий имеет хорошие возможности для дальнейшего эффективного функционирования. Несмотря на угрозы, которые могут стать препятствием к развитию, сильные стороны данного учреждения смогут оказать достаточное влияние на положительное обеспечение деятельности санатория.

Но влияние таких слабых факторов, как: устаревание кадрового состава, низкая заработная плата и сокращение штатов, могут негативно сказаться на будущем организации. При этом профессионально-квалификационный уровень сотрудников является важным элементом развития социально-экономической системы региона [1]. Данным проблемам стоит уделить внимание, так как руководство санатория «Дуслык» может вовремя принять меры по их устранению и тем самым снизить риски возникновения новых проблем.

Рассмотрим структуру персонала санатория. В таблице 2 представлены данные обеспеченности кадрами санатория за 2017-2019 гг.

Таблица 2

Обеспеченность кадровыми ресурсами ГАУЗ РБ «Дуслык»

Категории персонала	Численность персонала, чел		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Администрация, в том числе	3	3	3
Главный врач	1	1	1
Главный бухгалтер	1	1	1
Главная медицинская сестра	1	1	1
Врачебный персонал, в том числе	16	14	13
Невролог	1	1	1
Педиатр	11	9	9
Инструктор ЛФК	1	1	1
Стоматолог	1	1	1
Терапевт	1	1	0
Фтизиатор	1	1	1
Средний мед. персонал, в том числе	45	41	40
Постовая медицинская сестра	35	30	31
Медицинская сестра ФТО	6	7	6
Медицинская сестра массажа	3	3	2
Медицинская сестра диетического питания	1	1	1
Младший мед. персонал	14	14	10
Прочий персонал (музыкальный работник, водители, плотники и др.)	43	43	43
Всего работников	121	115	109

По данным таблицы 2 просматривается тенденция к снижению численности персонала в период с 2017 по 2019 гг. В санатории систематически высвобождаются врачебный и средний медицинский персонал.

Проанализируем персонал по показателю возраст.

Таблица 3

Анализ работников ГАУЗ РБ «Дуслык» по возрасту

Возраст	Численность персонала, чел.		
	2017 г.	2018 г.	2019 г.
18-24	4	2	2
25-29	19	16	16
30-34	30	30	29
35-40	24	24	22
41-50	38	38	36
51 и старше	6	5	4
Всего	121	115	109

По данным таблицы 3 видно, что наибольшую долю сотрудников составляют работники возраста 41-50 лет. Эти сотрудники имеют несколько образований и большой опыт в своей профессии, что является положительной

стороной. Недостатком является сложность к переходу на компьютеризированные данные.

Проведем анализ движения численного состава работников санатория, чтобы выявить основные тенденции его развития как фактора производства.

Таблица 4

Динамика изменения численности персонала ГАУЗ РБ «Дуслык»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Численность на начало года, чел.	130	121	115
Принято, чел.	1	9	8
Уволено, чел.	10	15	14
в том числе по причинам, связанным с текучестью кадров, чел.	10	14	13
Численность на конец года, чел.	121	115	109
Коэффициент текучести	8,26	12,17	11,93
Коэффициент оборота по приему	0,83	7,83	7,34
Коэффициент оборота по увольнению	8,26	13,04	12,84
Коэффициент замещения	0,1	0,6	0,57

По данным таблицы 4 можно сделать вывод, что коэффициент оборота по увольнению превышает коэффициент оборота по приему. Коэффициент замещения за три года показывает, что в организации наблюдается нехватка кадров. При оптимальном уровне текучести персонала 4-10% коэффициент текучести выше нормы в 2018 и 2019 гг. Изменения в кадровом составе в основном касаются врачебного, среднего и младшего медицинского персонала.

Таблица 5

Увольнение по категориям персонала

Категория персонала	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Административный персонал	0	0	0
Врачебный персонал	1	2	1
Средний медицинский персонал	4	6	4
Младший медицинский персонал	5	6	8
Прочий персонал	0	0	0
Всего уволившихся	10	14	13

Для анализа причин увольнения персонала санатория их подразделяют на три группы: увольнения по собственному желанию работника; увольнение в случае прогула и неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей; увольнение по обстоятельствам, которые не зависят от волеизъявления сторон. Количество уволившихся по годам составляет: 2017 г. – 10 человек, 2018 г. – 14 человек и 2019 г. – 13 человек. При этом по собственному желанию уволилось в 2017 г. – 10 человек, в 2018 г. – 13 человек и в 2019 г. – 13 человек. Таким образом, подавляющее число увольнений происходит по собственному желанию.

С целью выявления реальных причин увольнения сотрудников в санатории была разработана «Анкета увольняющегося работника». Анализ этой анкеты позволил выделить ключевые причины, по которым увольняются сотрудники.

Таблица 6

Основные причины увольнений сотрудников

Причины	Отметили причину в качестве основной, %
Неудовлетворенность заработной платой	43,8
Высокая нагрузка	29,7
По семейным обстоятельствам	6,1
По состоянию здоровья	2,4
В связи с уходом на пенсию	9,9
Неудовлетворенность условиями труда	3,7
Другое	5,2
Всего	100

Исходя из анализа данных анкеты, можно заметить, что на первом месте среди основных причин увольнения выделяется низкая заработная плата сотрудников (43,8%), на втором месте отмечают высокую нагрузку (28,7%) и выход на пенсию (9,9%).

Средний уровень заработной платы врачей и медицинских сестер в санаториях в России составляет 79 тыс. руб. и 39 тыс. руб. в месяц соответственно. В то время как заработная плата врачей в среднем в регионе составляет 64тыс.руб, а медицинских сестер 32 тыс. руб. Таким образом, уровень заработной платы в регионе значительно ниже показателя по России.

Высокая нагрузка на сотрудников связана со спецификой работы санатория, а именно работой с детьми. Во время лечения детей медперсонал оказывает услуги не только по их лечению, но и по психологической поддержке, адаптации к новым условиям пребывания, осуществляется постоянный контроль. Также к факторам напряженности можно отнести суточной режим работы, работу в ночные смены.

Из данных таблицы 3, видно, что в ближайшее время количество сотрудников ушедших на пенсию, увеличится.

Поэтому для обеспечения санатория кадрами необходимо в первую очередь определить дополнительные источники увеличения заработной платы сотрудников с учетом дифференциации сложности их труда.

Список использованной литературы:

1. Сайфуллина Л.Д., Гайнанов И.Д. Роль кадрового потенциала в развитии региона // Научное обозрение. Научный журнал. – Саратов: Издательский дом «Наука образования». – 2016. – №21.– С. 124-126.

Created by free version of DocuFreezer