

## Психологические науки

УДК 159.9

### **ЛЮДИ КАК ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА, ТВОРЧЕСКИЕ ЛИЧНОСТИ, ИЩУЩИЕ УСПЕХА И УДОВЛЕТВОРЕНИЯ В РАБОТЕ <sup>8</sup>**

**Е. Радев, В. Жекова, Р. Горанова**  
*Медицинский университет Софии*

**Аннотация.** Управление персоналом использует методы ряда наук и прежде всего так называемых поведенческих наук: психологии, социальной психологии, социологии, этики. При этом значительную роль в развитии теории и практики управления человеческими ресурсами играет понятие организационного поведения.

**Ключевые слова:** организация здравоохранения, управление, ресурсы, организационное поведение.

### **PEOPLE AS FACTOR OF PRODUCTION, CREATIVE INDIVIDUALS WHO SEEK SUCCESS AND SATISFACTION IN WORK**

**E. Radev, V. Zhekova, R. Goranova**  
*Medical University of Sofia*

**Abstract:** Human Resources Management uses a number of methods of science and especially the so-called behavioral sciences: psychology, social psychology, sociology, ethics. At the same time, the concept of organizational behavior plays a significant role in the development of the theory and practice of human resource management.

**Keywords:** Health care organization, management, resources, organizational behavior.

---

<sup>8</sup> Материал представил д.м.н., проф. Т. Попов (София, Болгария). Рецензент: к.пс.н., профессор О.А. Белобрыкина (Новосибирск, Россия).

Теория управления рассматривает людей как основной ресурс в системе здравоохранения.

Человеческие ресурсы являются не только самым важным элементом ресурсов организации здравоохранения, но и наиболее трудно регулируемым и управляемым.

Концепция управления человеческими ресурсами используется как в широком, так и в узком смысле.

В самом широком смысле она включает в себя управленческие решения на всех уровнях, связанных с управлением экономически активного трудоспособного населения страны с регулированием трудовых и социальных отношений, связанных с уровнем жизни.

В узком смысле, управление человеческими ресурсами включает в себя функции и мероприятия, связанные с управлением работниками конкретной организации.

Согласно концепции организационного поведения, управление не происходит в вакууме, а в определенной организационной среде.

Организация является человеческим объединением, специально сформированной группой людей, преследующих одну цель с адекватными методами деятельности. Она представляет собой сложную социально-техническую систему с тремя основными элементами (факторами): цели и задачи; структура; люди.

В рамках одной организации управление человеческими ресурсами также можно рассматривать в широком и узком смысле в зависимости от того, кто осуществляет управление. Процесс управления стремится поддерживать баланс между элементами организации - целями и задачами, структурой и людьми. С точки зрения управления, люди рассматриваются как самые основные ресурсы организации, связанные со всеми другими «нечеловеческими» (физическими) ресурсами.

Управление человеческими ресурсами представляет собой систему мероприятий, которая добивается эффективного использования персонала для достижения

целей организации, и в то же время, удовлетворяя потребности и ожидания трудящихся.

Управление человеческим ресурсом является частью, подсистемой общего управления, связанного с управлением другими элементами экономической и социальной системы.

Одно из наиболее полных определений содержания управления человеческими ресурсами дает E.Florro, согласно которому управление человеческими ресурсами в организации представляет собой планирование, организацию, руководство и контроль за набором, отбором, развитием, вознаграждением, интеграцией, обслуживанием и освобождением человеческих ресурсов в целях достижения определенных индивидуальных, организационных и социальных целей.

Здравоохранение, прежде всего, это человеческая организация. Его эффективность зависит от человеческого фактора и нужно четко осознавать этот факт, чтобы направлять усилия на разработку и продвижение эффективной и современной системы здравоохранения. Особенно важным является управление человеческими ресурсами в сфере здравоохранения, так как здесь человек находится в центре системы, он является и создателем и потребителем медицинских услуг.

Во всем мире люди пользуются медицинской помощью и здравоохранением.

Современное образованное и информированное общество желает получать качественную и своевременную медицинскую помощь. Поэтому перед менеджерами в области здравоохранения стоит задача по реализации эффективного процесса управления с тем, чтобы обеспечивать высококачественные и в то же время экономически эффективные помощь и уход.

Все, что делается в медицинской организации (и как процесс, и как результат), отражается на человеке. Люди являются не только фактором производства, но и

творческими, созидательными личностями, стремящимися к успеху и удовлетворению в своей работе. Это подтверждается двуединой сущностью управления человеческими ресурсами, целью которого является, с одной стороны, эффективное использование персонала для достижения целей организации, а с другой стороны, удовлетворение потребностей работающих в ней.

Управление персоналом включают в себя следующее:

- Планирование;
- Создание системы людских ресурсов (найма, отбора и назначения);
- Заработную плату;
- Интеграцию сотрудников к целям организации.

Функции и деятельность, связанные с управлением человеческими ресурсами, нестандартны и трудны, требующие от менеджеров гибкости и творческого подхода, управленческой компетентности и таланта для мотивирования людей, чтобы в полной мере использовать их слабые стороны и таланты.

Для эффективного управления требуется, чтобы менеджер в любое время знал не только о том, что и как люди работают, но и во имя чего они работают, какой смысл вкладывают в свою работу и какое удовлетворение получают от своего труда.

Представители медицинской профессии, как правило, считаются людьми, которые отвечают не только перед своими пациентами, но и перед обществом в целом. От них ожидают не только высокий уровень научной подготовки и клинических навыков, но и профессионального и этического поведения.

Как сказал Оливер Шелдон (1894-1951):

«Самолет, несомненно, является технологическим чудом, но путешествие по воздуху будет безопасным только тогда, когда экипаж будет эффективно работать, а

вспомогательный персонал заботиться об абсолютной технической исправности воздушного судна»

### Список литературы

1. Борисов В., Глутникова З., Воденичаров Ц. Ново обществено здравеопазване. София, 1998.
2. Воденичаров Ц. Седемте разлики между медика и мениджъра. София, 2006.
3. Захов В. Стратегии и модели за управление на човешките ресурси в лечебните заведения. СИМЕЛПРЕС, 2011.
4. Радев Е., Янакиева А., Янева Р., Визев К., Визева М. Принципи на управление на човешките ресурси в здравната организация // Международен журнал по история и философия на медицината «Асклепий». 2013. Том VIII (XXVII), № 2. С. 81-84.
5. Сурчева Ж. Избягвайте 10-те причини, които демотивират персонала // Здравен мениджмънт. 2002. Бр.2,3.

### References

1. Borisov V., Glutnikova Z., Vodenicharov C. Novo obshhestveno zdraveopazvane. Sofija, 1998.
2. Vodenicharov C. Sedemte razliki mezhdu medika i menidzh#ra. Sofija, 2006.
3. Zahov V. Strategii i modeli za upravlenie na choveshkite resursi v lechebnite zavedenija. SIMELPRES, 2011.
4. Radev E., Janakieva A., Janeva R., Vizev K., Vizeva M. Principi na upravlenie na choveshkite resursi v zdravната organizicija // Mezhdunarodnyj zhurnal po istorii i filosofii mediciny «Asklepij». 2013. Tom VIII (HHVII), № 2. S. 81-84.
5. Surcheva Zh. Izbjagvajte 10-te prichini, koito demotivirat personala // Zdraven menidzhmnt. 2002. Br.2,3.