Диссертация\_**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Стр\_102**

[Введение](#_Toc84768802)

[Глава 1. Теоретико-методологические аспекты кадрового обеспечения медицинских организаций](#_Toc84768803)

[1.1 Сущность кадрового обеспечения медицинских организаций, его роль в системе управления медицинской организацией](#_Toc84768804)

[1.2 Изучение специфики управления кадрами медицинской организации](#_Toc84768805)

[1.3. Основные аспекты управления кадровым обеспечением медицинской организации: образование, мотивация и корпоративная культура](#_Toc84768806)

[Глава 2. Материалы и методы исследования](#_Toc84768809)

[2.1. Материалы исследования](#_Toc84768810)

[2.2 Методы исследования](#_Toc84768811)

[Глава 3. Анализ кадрового обеспечения медицинской организации](#_Toc84768812)

[3.1 Общая характеристика деятельности медицинской организации](#_Toc84768813)

[3.2 Обзор системы кадрового обеспечения](#_Toc84768814)

[3.3 Анализ корпоративной культуры медицинской организации и удовлетворенности персонала трудом](#_Toc84768815)

[Глава 4. Перспективы повышения эффективности кадрового обеспечения медицинской организации](#_Toc84768816)

[4.1 Обоснование рекомендаций по устранению диагностированных проблем](#_Toc84768817)

[4.2 Разработка проекта реализации возможных мероприятий](#_Toc84768818)

[Выводы](#_Toc84768820)

[Список использованных источников](#_Toc84768821)

# **Выводы**

Проведенное в выпускной квалификационной работе исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Кадры медицинской организации – важнейший компонент современной системы здравоохранения, поэтому проблемы и противоречия кадрового обеспечения, назревшие в данной отрасли, ставят перед управлением медицинским персоналом ряд важных задач, в т.ч.:
	* Управление процессом обеспечения трудовыми ресурсами (мероприятия по приему и отбору кадров);
	* Управление качеством персонала (первоначальная подготовка, возраст, дополнительное образование, аттестация);
	* Управление текучестью кадров (создание системы стимулирования труда, положительного социально-психологического климата и корпоративной культуры);

# **Список использованных источников**

1. Кодекс Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2020 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30479065> (дата обращения: 05.10.2021)
2. Контроль качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации: учебное пособие/ сост.: Г. М. Гайдаров, Н. Ю. Алексеева, Н. Г. Сафонова, А. В. Гашенко, Б. С. Соктуев, Е. В. Душина. – Иркутск: ИГМУ, 2016. – 68 с.
3. Бутман Я. Международный опыт в области непрерывного повышения качества медицинской помощи (на примере Нидерландов)//Проблемы стандартизации в здравоохранении. – 2013. – №3. – С.18-23.
4. Джалилова Г. А., Эшдавлатов Б. М., Муминов Д. К., Наримбаев М. А., Раджабова Н. А. Совершенствование ключевых компетенций руководителей медицинских учреждений. - Республика Узбекистан, 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://scientific-conference.com /images /PDF /2016/17/ sovershenstvovanie-klyuchevykh-kompetentsij.pdf (дата обращения: 07.10.2021)
5. Мигунова Ю.В. Проблемы и противоречия кадрового обеспечения медицинских организаций // Общество: социология, психология, педагогика. -2017. - №10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-protivorechiya-kadrovogo-obespecheniya-meditsinskih-organizatsiy (дата обращения: 10.10.2021)