

$$\text{УУЦ}_B = \frac{Y'_{YB}}{Y_{YB}} \text{ где,} \quad (13)$$

Y_{YB}^1 , Y_{YB} – удовлетворенность управлением ЦГиЭ врачей после и до совершенствования управления

$$\text{УУЦ}_B = \frac{90,0}{79,0} \equiv 1,1$$

Социальная эффективность от удовлетворенности управлением ЦГиЭ:

$$\text{УУЦ} = 1,3 \cdot 1,1 = 1,43$$

Социальная эффективность от удовлетворенности своей работой определили как произведения коэффициентов удовлетворенности своей работой руководителей ЦГиЭ и врачей:

$$\text{УСР} = \text{УСР}_P \cdot \text{УСР}_B \text{ где,} \quad (14)$$

УСР_P , УСР_B – коэффициенты удовлетворенности руководителей и врачей ЦГиЭ своей работой

Коэффициент удовлетворенности руководителей ЦГиЭ своей работой вычисляли по формуле:

$$\text{УСР}_P = \frac{Y^1_{PP}}{Y_{PP}} \text{ где,} \quad (15)$$

Y^1_{PP} , Y_{PP} – удовлетворенность руководителей ЦГиЭ своей работой после и до совершенствования управления

По формуле 10.14, находим уровень коэффициента удовлетворенности руководителей ЦГиЭ своей работой:

$$\text{УСР}_P = \frac{100,0}{60,7} \equiv 1,6$$

Коэффициент удовлетворенности врачей своей работой выражается по формуле:

$$\text{УСР}_B = \frac{Y^1_{PB}}{Y_{PB}} \quad (16)$$

Y^1_{PB} , Y_{PB} – удовлетворенность врачей ЦГиЭ своей работой после и до совершенствования управления

Коэффициент удовлетворенности врачей своей работой будет:

$$\text{УСР}_B = \frac{Y^1_{PB}}{Y_{PB}} \equiv \frac{84}{69} \equiv 1,2$$

Используя формулу (13) определяем социальную эффективность от удовлетворенности своей работой кадров управления ЦГиЭ:

$$\text{УСР} = \text{УСР}_P \cdot \text{УСР}_B = 1,6 \cdot 1,2 = 1,92$$

Используя формулу (10.2) определяем социальную эффективность в связи с повышением удовлетворенности различных групп респондентов совершенствованием управления ЦГиЭ:

$$\text{СЭ}_y = \text{УДЦ} + \text{УОС} + \text{УУЦ} + \text{УСР} = 6,5 + 2,1 + 1,43 + 1,92 = 37,5$$

$$\text{СЭ}_y = 11,95$$

Социальная эффективность от совершенствования управления ЦГиЭ составляет 11,95. Таким образом, совершенствования организационной структуры управления ЦГиЭ дает ощутимую социальную эффективность и является дополнительным подтверждением целесообразности комплекса мероприятий

по совершенствованию системы управления санитарно-эпидемиологической службой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Короп А.Ф. Методика определения и оценки медицинской социальной и экономической эффективности внедрения результатов научных исследований в практику здравоохранения (методические рекомендации). Харьков, 1996, 24 с.
2. Короп А.Ф., Федченко Ю.Г., Сокол К.М. Результаты социологического исследования по оценке организации качества и эффективности специализированной медицинской помощи. Проблемы медицинской науки та освіти, 2000, №3, с.4-6.
3. Юрченко В.Д., Гульчий Н.В., Гадчук В.И. Методико-социологическая информация – составная часть системы оценки качества медицинских услуг. Киев, 1993, 29 с.
4. Лисицин Ю.П. Комплексные социально-гигиенические исследования, их место и перспективы. Сов. здравоохр., 1973, №6, с.16-22.
5. Шиган Е.Н. Системный анализ в здравоохранении. М., изд.ЦОЛИУВ, 1982, с.72.

ПОДГОТОВКА ПРЕДПРИЯТИЯ К АВТОМАТИЗАЦИИ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Губарев А.В.

*Рязанская государственная
радиотехническая академия,
Рязань*

В 80-е годы все решало качество, в 90-е реинжиниринг бизнеса, а концепция нынешнего десятилетия – «скорость». Именно скорость информационных потоков в большей степени определяет качество, т.к. управление бизнес-процессами становится более оперативным. Скорость повышения и стабильность уровня качества, а, следовательно, и конкурентоспособность продукции напрямую зависит от скорости обмена информацией как внутри предприятия, так и с внешним миром.

В настоящее время разработано и используется несколько методов повышения конкурентоспособности. Наиболее известными среди них являются всеобщее управление качеством (TQM), управление потребностью в материалах (MRP), управление производственными ресурсами (MRPII) и управление ресурсами предприятия (ERP).

Внедрение перечисленных методов позволяет повысить уровень планирования и управления до стратегического, что возможно только при обеспечении оперативного обмена и анализа информационных потоков. Достигнуть этого можно путем внедрения информационных технологий (CALS-технологий) в систему менеджмента качества (СМК).

Руководство некоторых предприятий само осознает необходимость внедрения информационных технологий в СМК, другие же предприятия к этому подталкивают заказчики.

Заказчик может потребовать создания на предприятии автоматизированной системы менеджмента

качества и, как следствие предоставления документации только в электронном виде.

Требования заказчика необходимо проанализировать на предмет выполнимости и целесообразности выполнения.

Для принятия решения о целесообразности выполнения необходимо произвести анализ рынка и обстановку на предприятиях конкурентах в области автоматизации СМК. Оценивается не только текущее состояние, целесообразно также сделать прогноз развития рынка в данной отрасли на несколько лет вперед. Также необходимо провести анализ действующей нормативной документации касающейся СМК (стандарты серии ISO 9000), и информационных технологий (так называемые CALS-стандарты).

Большое значение при принятии решения о целесообразности автоматизации СМК играет удовлетворенность руководства предприятия, руководителей подразделений в скорости получения и обмена информацией. Для ее оценки исследуются бизнес-процессы проходящие на предприятии и скорость прохождения информации от одного участника процесса к другому.

На основе полученных результатов производится анализ требований заказчика.

Результаты анализа передаются руководству предприятия, которое принимает управляющее решение о целесообразности или же, о нецелесообразности автоматизации СМК.

При принятии положительного решения о целесообразности автоматизации СМК руководство дает распоряжение в адрес начальника отдела автоматизации предприятия о формировании рабочих групп подразделений, которым предстоит проанализировать требование заказчика на предмет выполнимости в рамках существующей на предприятии обстановки. В противном случае принятие решения откладывается в связи с проведением дополнительного или повторного анализа, либо принимается решение о нецелесообразности (невозможности) автоматизации СМК.

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ
ПОЛИГРАФИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ))**

Ним А.Ю.

*Институт гуманитарных исследований
Академии наук Республики Саха (Якутия),
Якутск*

Предлагаемая нами методика разработки прогноза социально-трудовой мобильности работников промышленных предприятий опирается на синтез трех составляющих: теории социальной мобильности, теории социального прогнозирования, методов математико-статистического моделирования. Такой подход дает возможность представить прогнозирование как многоэтапный процесс функционирования специфической системы – системы прогнозирования, основными элементами которой являются методы сбора

социологической информации и методы математического моделирования в соответствии с изучаемыми формами мобильности. Прогнозная модель строится по результатам, полученным с помощью методов прогнозирования – математических моделей: регрессионного моделирования, факторного анализа, цепей Маркова.

В исследовании, которое проводилось в 2 этапа, приняли участие работники 15 предприятий. Объем выборочной совокупности составил в зависимости от метода сбора информации (анализа документов, анкетного опроса) и этапа исследования от 41,2 до 70,7% от объема генеральной совокупности. Применялась многоступенчатая выборка: на первой ступени использовалась выборка «типического случая» – были отобраны ведущие предприятия полиграфической отрасли Республики Саха (Якутия). На второй ступени – проводился сплошной опрос внутри каждого предприятия.

Предварительно с помощью регрессионных моделей было установлено, что изменение структуры занятости в полиграфии РС (Я) до 2007 г., будет происходить в пользу увеличения доли работников нефизического труда (руководителей, специалистов, служащих) на фоне снижения общей среднегодовой численности промышленно-производственного персонала (ППП) отрасли.

Модель с несколькими независимыми переменными показывает, что на динамику численности ППП наиболее значительное влияние оказывают переменные «число действующих организаций» в отрасли и «номинальная среднемесячная заработная плата». Такие переменные, как: «объем производства», «стоимость основных фондов», «доля затрат на оплату труда в общем объеме затрат», влияют менее существенно.

В факторную модель, построенную методом многомерной статистики – Методом главных компонент, были включены 64 переменные (вопросы социологической анкеты) в соответствии с гипотезой о существовании 4 групп факторов мобильности/стабильности: факторов организации труда, социально-психологических факторов, социально - демографических и социально-экономических факторов.

Анализ проводился по R-модификации. После ортогональной ротации были отобраны 10 факторов, объясняющих в сумме 40,1% дисперсии: 1. Фактор условий труда; 2. Фактор субъективных оценок; 3. Фактор профессионального самоутверждения и самореализации; 4. Фактор содержания труда; 5. Фактор социального статуса; 6. Демографический фактор; 7. Фактор вторичной занятости; 8. Фактор заработной платы; 9. Фактор ответственности за результаты труда; 10. Фактор межличностных отношений.

Наиболее значительное влияние факторы оказывают на квалифицированных рабочих (8 из 10 факторов), а наименее – на высших руководителей. Сложившаяся система факторов мобильности в наибольшей степени способствует внезаводской мобильности. Наиболее влиятельным фактором является фактор условий труда и по силе влияния, и по доле охватываемых работников, и по степени воздействия на различные виды мобильности.