

УДК 35.082.33

Белоусов Сергей Александрович

магистрант направления подготовки
«Государственное и муниципальное
управление»
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
Челябинский филиал
Россия, Челябинск
bochkareva_dasha@mail.ru

Sergey A. Belousov

master of the direction of preparation
«The public and municipal administration»
Russian academy of national economy and
public service under the President
of the Russian Federation
Chelyabinsk branch
Russia, Chelyabinsk

**РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА
МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ
ОБЛАСТИ ¹**

**SOLVING THE PROBLEM OF SHORTAGE OF
MEDICAL PERSONNEL IN THE HEALTHCARE
SYSTEM OF THE CHELYABINSK REGION**

Аннотация

В статье рассмотрены способы формирования адекватного кадрового потенциала регионального здравоохранения и развития единой системы обеспечения, закрепления, привлечения и сохранения медицинских кадров с помощью различных методов, действующих на всех уровнях оказания медицинской помощи и квалификации персонала, для предупреждения нехватки, как квалифицированного врачебного, так и среднего и младшего медицинского персонала с целью сохранения равновесия в системе оказания качественной медицинской помощи на всех ее уровнях.

Ключевые слова:

здравоохранение, медицинский персонал, кадровая политика, устойчивое развитие, квалифицированные кадры

Abstract

This article discusses the ways of forming an adequate human resource potential of regional healthcare and the development of a unified system for providing, securing, attracting and retaining medical personnel using various methods operating at all levels of medical care and staff qualifications to prevent shortages of both qualified and intermediate and junior medical personnel in order to maintain balance in the system providing high-quality medical care at all its levels.

Keywords:

health care, medical staff, personnel policy, sustainable development, qualified personnel

Введение

В системе здравоохранения годами разрабатывались, и продолжают разрабатываться и внедряться в повседневную практику способы привлечения и удержания медицинского персонала, рассчитанные на достаточный приток новых кадров, обеспечение качественного обучения для студентов-медиков, студентов-ординаторов, с последующим их привлечением на рабочие места не только в городских лечебных учреждениях, но и учитывать потребность в притоке врачей и среднего медперсонала в медицинские организации сельской местности.

¹ Научный руководитель: Лукин Анатолий Николаевич, кандидат культурологии, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал

Целью кадровых инноваций в системе здравоохранения является не только укомплектование профессионально подготовленными медиками лечебных организаций различного уровня, но и совершенствование деятельности образовательных учреждений, как высшего, так и среднего профессионального образования (медицинских колледжей). Их работа по подготовке студентов-медиков к профессиональной деятельности, помощи в выборе узкой специальности и непосредственном знакомстве с организацией работы медучреждений, повышении квалификации кадров с уже имеющимся опытом работы, проведение научных образовательных мероприятий, с возможностью участия для студентов, студентов-ординаторов должна стать более эффективной. Кадровые технологии, используемые внутри медицинских учреждений, направлены на улучшение условий труда, обеспечении рабочих мест современным оборудованием (аппаратура, инструментарий, технологическое обеспечение, фармацевтическое обеспечение и т.д.), мотивация труда персонала, поддержание здорового психологического климата в коллективе.

Однако, не смотря на усилия органов власти, в том числе Министерства Здравоохранения, желаемые показатели обеспечения кадрами медицинских учреждений не всегда достигают целевых значений. Всё это обуславливает **актуальность** настоящего исследования.

Цель исследования – провести анализ существующих мероприятий по привлечению квалифицированных кадров в сферу оказания медицинских услуг населению и рассмотреть другие способы для решения актуальной кадровой проблемы в сфере здравоохранения.

Для достижения поставленной цели сформированы следующие **задачи**: выделить основные индикативные показатели для анализа практики обеспечения медицинских организаций квалифицированными кадрами; изучить существующие механизмы по устранению проблем кадрового дефицита; предложить меры, которые позволят сократить кадровый дефицит.

Методология исследования. Обеспечение кадрами является одним из элементов и важной задачей системы здравоохранения, поэтому методологической основой нашей работы стал системный подход. Были использованы общенаучные методы: анализ и синтез, абстрагирование, сравнение, описание и объяснение.

Обсуждение. При рассмотрении проблемы обеспечения медицинских организаций квалифицированными кадрами, целесообразно начать с уже используемых государственных мер предотвращения оттока медицинских работников.

Обратимся к данным по приему студентов в Южно-Уральском Медицинском Университете (ФГБОУ ВО ЮУГМУ МЗ РОССИИ) за 2021 года.

Таблица 1 – Результаты приема студентов в Южно-Уральском Государственном Медицинском университете в 2021 году.

Код	Наименование специальности / направления подготовки	Форма обучения	Результаты приема обучающихся (количество человек):		Средняя сумма набранных баллов по всем вступительным испытаниям
			за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета	за счет средств физических и (или) юридических лиц	
Среднее профессиональное образование (медицинский колледж)					
31.02.01	Лечебное дело	очная	40	19	4,32
31.02.02	Акушерское дело	очная	20	5	3.81
31.02.03	Лабораторная диагностика	очная	20	3	4
33.02.01	Фармация	очная	15	11	4.24
34.02.01	Сестринское дело	очная	25	17	4.1
Высшее образование					
31.05.01	Лечебное дело	очная	336	150	206,5
31.05.02	Педиатрия	очная	167	30	187,7
31.05.03	Стоматология	очная	15	90	191,4
32.05.01	Медико профилактическое дело	очная	16	6	180.3
33.05.01	Фармация	очная	10	28	179,7
37.05.01	Клиническая психология	очная	-	23	174,3

Для того чтобы обеспечить достаточный приток медицинских кадров, необходимо осуществлять контроль за сохранением (а иногда и росте) количества мест по профильным направлениям подготовки медицинских кадров в учебных заведениях страны. Количество мест в высших образовательных медицинских

учреждениях напрямую влияет на дальнейшее количество дипломированных специалистов в сфере медицины по различным направлениям.

Не менее важно в дальнейшем удержать в профессии тех, кто получил диплом медика. Однако всё-таки подавляющее большинство медиков сохраняют верность своей профессии в течении всей своей трудовой жизни. Поэтому, количество квалифицированных медицинских работников находится в прямой зависимости от количества студентов в медицинских вузах.

По данным таблицы 1 за данный период заметно увеличение количества студентов, принятых на обучение по бюджетной форме обучения. Есть рост количества мест, выделенных для поступления в ординатуру для студентов. Этот показатель отражает степень обеспечения медицинских учреждений узкими специалистами.

Таблица 2 – Количество мест, выделенных для поступления в ординатуру для студентов по различным профилям за 2021 год.

Код	Наименование специальности /направления подготовки	Форма обучения	Результаты приема обучающихся (количество человек):		Средняя сумма набранных баллов по всем вступительным испытаниям
			за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета	за счет средств физических и (или) юридических лиц	
31.08.01	Акушерство и гинекология	очная	5	7	171,5
31.08.02	Анестезиология - реаниматология	очная	11	12	163,95
31.08.05	Клиническая лабораторная диагностика	очная	3	6	218.55
31.08.07	Патологическая анатомия	очная	3	1	103,5
31.08.08	Радиология	очная	1	-	116
31.08.09	Рентгенология	очная	5	5	200,5
31 08.10	Судебно-медицинская экспертиза	очная	1	1	195.5
31.08.11	Ультразвуковая диагностика	очная	2	2	197.5
31.08.12	Функциональная диагностика	очная	-	2	162.5
31.08.13	Детская кардиология	очная	2	1	138.33

31.08.14	Детская онкология	очная	3	-	164
31.08.16	Детская хирургия	очная	1	3	124,75
31.08.17	Детская эндокринология	очная	-	4	112,5
31.08.18	Неонатология	очная	5	1	134
31.08.19	Педиатрия	очная	7	4	136,45
31.08.20	Психиатрия	очная	10	3	153,30

Рассмотрим статистические данные, характеризующие выделение мест для поступления в ординатуру в Южно-Уральском Медицинском Университете [1].

При анализе этих показателей можно заметить, что несмотря на большее количество принятых в 2021 году, количество зачисленных в ординатуру снизилось. На это явление повлиял ряд факторов (повышение порога проходных баллов, отмена многих бонусных баллов в рейтинговой системе для студентов, меньшее количество бюджетных и целевых мест, повышение стоимости коммерческих форм обучения). В качестве механизмов поддержки разработана программа «Земский доктор», которая реализуется на территории Челябинской области с 2012 года, программа «Земский фельдшер» с 2017 года. Данные программы предусматривают предоставление единовременной компенсационной выплаты медицинским работникам (врачам в размере 1 миллиона рублей, фельдшерам – 500 тысяч рублей), прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек [1].

Обеспечение притока молодых специалистов в отрасли оказания медицинской помощи должно способствовать компенсации количества работников, выходящих на пенсии. При недостаточном притоке кадров повышается уровень совместительства, что ведет за собой ухудшение условий труда и быстрое «выгорание» специалистов. Однако, нам представляется, что конечные результаты государственной программы достигаются за счет повышения интенсивности врачебной нагрузки. Возникает обратный эффект: повышаем интенсивность труда – снижается престиж профессии, и увеличивается отток квалифицированных работников из отрасли [2].

В условиях пандемии COVID-19 приток кадров в медицинскую сферу увеличился в основном за счет специализированных инфекционных отделений, что повлекло за собой повышение коэффициента совместительства и отток кадров из стационарных отделений. Учитывая данную ситуацию, стоит рассмотреть вариант поддержки

интереса врачей к работе в условиях до пандемической ситуации, ведь большую привлекательность имело увеличение заработной платы при работе в ковидных отделениях. С целью повышения заинтересованности, как молодых врачей, так и работников со стажем, возможно проведение конкурсных мероприятий среди специалистов в формате стартапа и конференций с привлечением грантовых фондов, проведения обучающих мероприятий среди студентов последних курсов с углубленным курсом в узкие специальности, для увеличения интереса к той или иной профессии, разработка активных предложений по нужным направлениям (терапевт, отоларинголог, невролог, ревматолог, эндокринолог, кардиолог и т.д.), проведение практических семинаров под руководством опытных врачей различных специальностей, в рамках которых будут разбираться актуальные вопросы медицинской помощи, внедрение инновационных методик обучения специалистов, проведение курсов повышения квалификации среди среднего и младшего медперсонала, повышение интереса к обучению данных групп работников, что будет способствовать развитию профессиональных компетенций и в последствии повышению заинтересованности в своей профессии. Наличие передачи опыта молодым специалистам от лучших медиков очень важно для формирования базы квалифицированных кадров (в том числе потенциальных специалистов среди студентов).

Существует тенденция к снижению интереса у студентов к продолжению обучения в ординатуре связи с усложненным процессом поступления, с одной стороны повышающего конкуренцию, с другой – вызывающего переток кадров во внебюджетные медицинские организации. Важно пропагандировать в обществе нравственную значимость профессии медика [5].

В связи с осложненной ситуацией в Челябинской области, связанной с дефицитом медицинских кадров, необходимо продолжать и совершенствовать работу по реализации мероприятий, направленных на предотвращение сокращения квалифицированных медицинских специалистов в области.

В ходе анализа был выявлен ряд проблем, которые указывают на недостаточную эффективность деятельности регионального органа управления здравоохранением по обеспечению медицинских организаций квалифицированными кадрами:

- несовершенство системы привлечения и сохранения медицинских кадров еще на этапе выделения мест обучения;

- ухудшение условий труда для специалистов на фоне возрастающего показателя совместительства и неполной укомплектованности кадрами;

- недостаточная поддержка статуса врачебной деятельности, и как следствие снижение престижности профессии среди молодых специалистов.

Вывод. В настоящее время проводится комплекс мероприятий направленных на:

- определение реальной потребности в медицинских кадрах в медицинских учреждениях;

- проведение профориентационной работы среди школьников и абитуриентов, увеличение часов практических занятий, углубленное знакомство с профессией;

- обеспечение целевого приема для подготовки специалистов с высшим медицинским образованием и повышения квалификации, а также государственного задания на подготовку специалистов со средним медицинским образованием с учетом реальной потребности в медицинских кадрах.

В исследовании были выявлены следующие проблемы, которые влияют на результативность работ, проводимых для достижений проектных показателей [6]:

- несовершенство системы обеспечения, закрепления, привлечения и сохранения медицинских кадров, проявляющееся в обострении проблемы кадрового дефицита в условиях многолетней практики ее решения программно-целевым методом;

- ухудшение условий труда для специалистов;

- недостаточная поддержка статуса врачебной деятельности, и как следствие снижение престижности профессии среди молодых специалистов;

- нужно активнее внедрять стимулирование деятельности медицинских работников на основе KPI.

Список использованных источников

1. Белоусов С.А. Основные тенденции трансформации кадровой политики в концепции устойчивого развития здравоохранения в современной России / С.А. Белоусов // Бизнес и общество: электронный журн. 2021. – № 1 (29). – Режим доступа: http://business-society.ru/2021/num-1-29/17_belousov.pdf.

2. Болотова А.В. Система и проблемы кадровой обеспеченности здравоохранения РФ // Вестник современных исследований. 2018. № 10.8 (25). С. 78-81.

3. Бурдастова Ю.В. Наставничество в системе здравоохранения: тренд или необходимость? // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 1. С. 148-154.

4. Лобачев, В.В. Эффективное управление региональной системой здравоохранения: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / В.В. Лобачев. – Курск, 2018. 30 с.

5. Лукин А.Н. Нравственный аспект человеческого бытия // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 33 (170). С. 19-23.

6. Лукин А.Н., Воропанов В.А., Орлов П.А., Яцун А.Н. Использование ключевых показателей результативности деятельности кадров на государственной и муниципальной службе // Социум и власть. 2021. № 1 (87). С. 90-102.

7. Попцова В.А., Назаренко Н.А., Штоколова К.В. Медицинские кадры как основной ресурс повышения качества оказания медицинской помощи // Региональный вестник. 2018. № 1 (10). С. 38-40.

8. Рудлицкая, Н.В. Государственная и муниципальная политика в сфере здравоохранения: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.В. Рулицкая. – Новосибирск, 2011. 23 с.

9. Семенова, Т.В. Кадровый дисбаланс и его устранение в здравоохранении // Вестник Росздрава. 2019. № 4. С. 49-59.

10. Сертакова, О.В. Повышение качества услуг в сфере здравоохранения с использованием интегрированного планирования: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / О.В. Серткова. – Москва, 2018. 35 с.