

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
baterfieldu@yandex.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

**АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ В
РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО
ПРОЕКТА «РАЗВИТИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ»¹**

**ANALYSIS OF THE PRACTICE OF
PROVIDING MEDICAL ORGANIZATIONS
WITH QUALIFIED PERSONNEL IN THE
FRAMEWORK OF THE NATIONAL PROJECT
"DEVELOPMENT OF HEALTHCARE IN THE
CHELYABINSK REGION**

Аннотация

В статье рассмотрен анализ практики Министерства Здравоохранения Челябинской области по обеспечению медицинских организаций квалифицированными кадрами в рамках реализации национального проекта «Развитие здравоохранения Челябинской области». Отражены основные проблемы невыполнения данного проекта, а также указы направления изменений, касающиеся преобразований в региональном секторе здравоохранения для решения дефицита квалифицированных кадров в медицинских организациях.

Ключевые слова:

здравоохранение, тенденции трансформации, кадровая политика, устойчивое развитие, квалифицированные кадры

Abstract

This article analyzes the practice of the Ministry of Health of the Chelyabinsk Region to provide medical organizations with qualified personnel within the framework of the national project "Development of Healthcare in the Chelyabinsk Region". The main problems of non-implementation of this project are reflected, as well as decrees of the direction of changes concerning transformations in the regional health sector to address the shortage of qualified personnel in medical organizations.

Keywords:

health care, transformation trends, personnel policy, sustainable development, qualified personnel

Введение. В научной литературе последнего времени представлены исследования разных аспектов обеспечения кадрами медицинских учреждений в нашей стране. Ряд экспертов рассматривают основные аспекты трансформации кадровой политики в этой сфере [1; 8; 9], кто-то делает акцент на описании системных проблем в подготовке и удержании кадров [2; 6], раскрытии причин кадрового дисбаланса [3; 7], его влияния на качество медицинских услуг [10]. В этой статье мы рассмотрим практику подготовки и удержания кадров в одном из регионов страны.

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

В последние годы сохранение жизни и здоровья россиян стало приоритетной ценностью государства, что представляется важным в свете понимания роли ценностей в жизни социума [5]. Отметим существенную роль нравственного аспекта деятельности людей [4], а следование нравственному долгу в полной мере характерно для работы медиков. Это стало очевидно в условиях борьбы с вредоносным вирусом COVID-19. Сегодня всем очевидна важность кадрового обеспечения системы здравоохранения.

В Челябинской области реализуются различные мероприятия по созданию условий для привлечения и сохранения в региональной системе здравоохранения медицинских кадров. Политика в области поддержки медицинских кадров в субъекте Российской Федерации представляет собой реализацию собственных и переданных (федеральных) государственных полномочий по организации комплекса мероприятий, направленных на устранение дефицита и дисбаланса, а также предотвращение миграции кадров здравоохранения. Формирование и реализация региональной политики в области социальной поддержки медицинских кадров должна осуществляться в рамках адресной помощи конкретным группам медицинских работников и отдельным гражданам. Полномочия по реализации государственной политики по обеспечению медицинских организаций профессионально подготовленными кадрами на территории Челябинской области возложены на Министерство здравоохранения Челябинской области, которое является одним из звеньев в механизме государственного управления отраслью. Реализуемые мероприятия пока не позволяют достичь целей государственной кадровой политики в этой сфере. Изложенное обуславливает **актуальность** настоящего исследования.

Цель исследования – провести анализ практики обеспечения медицинских организаций квалифицированными кадрами в рамках реализации национального проекта «Развитие здравоохранения Челябинской области», реализуемого Министерством Здравоохранения Челябинской области

Для достижения поставленных целей сформированы следующие **задачи**: выделить основные индикативные показатели для анализа практики обеспечения медицинских организаций квалифицированными кадрами; изучить существующие механизмы по устранению проблем кадрового дефицита в регионе; предложить меры, которые позволят устранению кадрового дефицита в Челябинской области.

Методология исследования. Так как обеспечение кадрами нельзя рассматривать вне связей с другими элементами системы здравоохранения, методологической основой нашей работы стал системный подход. Были использованы общенаучные методы: анализ и синтез, абстрагирование, сравнение, описание и объяснение.

Обсуждение. В настоящее время в Челябинской области реализуется государственная программа Челябинской области «Развитие здравоохранения Челябинской области», утвержденная Постановлением Правительства Челябинской области от 11 декабря 2020 года №675-П, в рамках которой предусмотрена реализация подпрограммы «Кадровое обеспечение системы здравоохранения». Посредством взаимосвязанных целей, задач, мероприятий и средств на их выполнение, определённых в Программе, Челябинская область была включена в единый национальный механизм обеспечения системы здравоохранения Российской Федерации медицинскими кадрами.

Разработанная в первоначальной редакции со сроком выполнения мероприятий до 2017 года, позже программа была продлена до 2020 года. В 2020 году, программу продлили еще на 5 лет. Таким образом, для понимания эффективности реализации кадровой политики в нашем регионе в сфере здравоохранения необходимо проанализировать, прежде всего, региональную программу «Развитие здравоохранения Челябинской области». Для анализа исполнения программы использовались сводные статистические сборники, аналитические доклады, подготовленные исследователями. К сожалению, документы отраслевой отчетности Минздрава Челябинской области и сводные отчетности о реализации государственной программы не размещены в открытом доступе (это противоречит принципу открытости деятельности органов государственной власти), что существенно затруднило наш анализ.

В таблице 1 отражены данные об уровне достижения запланированных в программе базовых показателей.

Таблица 1 – Фактические данные о достижении целевых показателей подпрограммы «Обеспечение медицинских организаций квалифицированными кадрами» в 2015 – 2020 годах

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018г.	2019 г.	2020г.
Обеспеченность врачами (на 10 000 населения)	33,0	33,9	34,3	33,6	33,5	33,3
Обеспеченность средним медицинским персоналом (на 10 000 населения)	91,2	89,7	85,2	81,7	81	80,6
Обеспеченность врачами сельского населения (на 10 000 населения)	14,6	14,9	14,3	14,2	13,9	13,7
Обеспеченность средним медицинским персоналом сельского населения (на 10 000 населения)	59,2	57	54	53,6	53	52,8

Тенденция роста показателя обеспеченности врачами на 10 тыс. населения за 2015 - 2020 годы в Челябинской области имеет волнообразный характер (2015 год – 33,0, 2016 год – 33,9, 2017 год – 34,3, 2018 год – 33,6, 2019 год – 33,5, 2020 год – 33,3) Таким образом, обеспеченность врачами на 10 тыс. населения за анализируемый период незначительно увеличилась: с 33,0 (2015 год) до 33,3 (2020 год) при среднероссийских показателях на 2020 г. – 37,9, но в динамике с 2017 по 2020 год происходит прогрессивное снижение данного показателя (рис. 1).

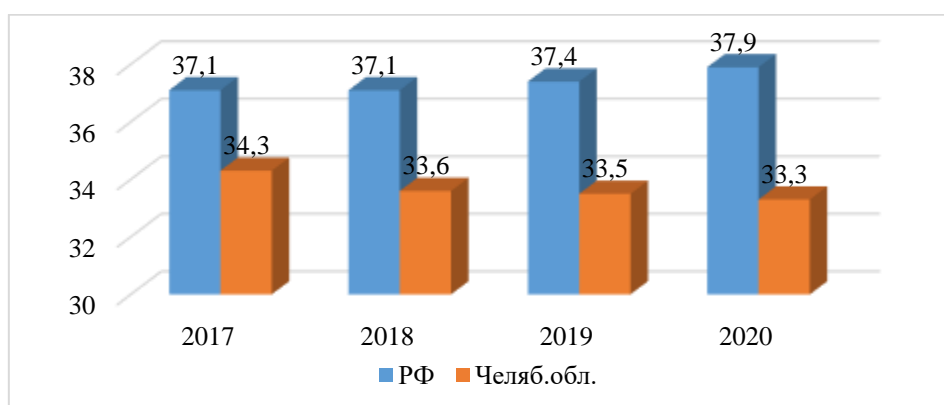


Рисунок 1 – Динамика показателя обеспеченности врачами на 10 тыс. населения в 2017-2020 годах

В период 2015-2020 гг. показатель обеспеченности врачами всех специальностей на 10 000 человек населения в Челябинской области остается стабильно ниже общероссийского показателя без устойчивой тенденции к уменьшению или увеличению. Показатель обеспеченности населения средним

медицинским персоналом составлял 91,2 на 10 тыс. населения, стабильно снижаясь в последующие годы: 2016 год – 89,7, 2017 год - 85,2, 2018 год - 81,7, 2019 год – 81, 2020 год – 80,6) (рис. 2).

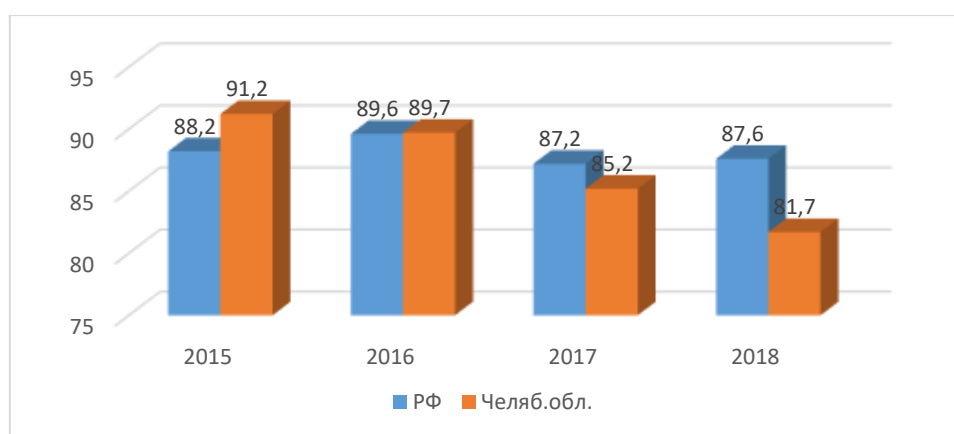


Рисунок 2 – Динамика показателя обеспеченности средним медицинским персоналом на 10 тыс. населения в 2015-2018 годах

Из диаграммы наглядно видна тенденция к снижению показателя обеспеченности медицинских организаций средним медицинским персоналом. Дефицит медицинских кадров (врачей и среднего медицинского персонала) отмечен во всех типах медицинских организаций и на всех уровнях оказания медицинской помощи, в том числе в медицинских организациях, расположенных в сельской местности. При этом Минздрав Челябинской области в результате анализа сложившейся ситуации отмечает высокую текучесть кадров, особенно среди среднего медицинского персонала и неоптимальный возрастной состав кадров: 23,4 процента врачей и 20,7 процента работников среднего медицинского персонала составляют пенсионеры. Также делается акцент на непрестижности медицинских профессий, отмене существовавшей системы государственного распределения выпускников, отсутствии экономической заинтересованности, неудовлетворенности социально-бытовыми условиями, которые привели к проблеме дефицита медицинских кадров.

В соответствии с методиками расчета потребности в медицинских кадрах расчетный дефицит врачебных кадров составил 2 947 человек, в том числе: специалистов (врачей) в стационарных условиях – 1083 человека, в амбулаторных условиях – 1676 человек, специалистов скорой медицинской помощи – 188 человек. В 2019 году в соответствии с методикой расчета потребности во врачебных кадрах, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации

(далее именуется - Минздрав РФ) от 29 ноября 2019 г. № 974 «Об утверждении методики расчета потребности во врачебных кадрах», рассчитана потребность учреждений здравоохранения Челябинской области во врачах, которая составила 1 458 человек, в том числе: в специалистах (врачах) в стационарных условиях – 308 человек, в амбулаторных условиях не хватает – 1 129 человек, в специалистах скорой медицинской помощи – 21 человек.

Наибольшая потребность в специалистах сохраняется по таким специальностям, как: педиатрия, терапия, психиатрия, фтизиатрия, общая врачебная практика (семейная медицина), онкология, травматология и ортопедия.

С целью создания благоприятных условий для жизни и профессиональной деятельности специалистов и их семей, повышения престижа профессии предусмотрен ряд мероприятий, стимулирующих медицинских работников к трудоустройству и дальнейшей работе в учреждениях здравоохранения Челябинской области. Так, в регионе реализуются программы «Земский доктор» и «Земский фельдшер», в рамках которых врачам и фельдшерам, прибывшим на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок, либо города с населением до 50 тысяч человек, предоставляется единовременная компенсационная выплата в зависимости от особенностей местности, в которую прибыл (переехал) на работу медицинский работник, в том числе: 1,5 млн. рублей для врачей и 750 тыс. рублей для фельдшеров, прибывших (переехавших) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, расположенные на удаленных и труднодоступных территориях; 1,0 млн. рублей для врачей и 500 тыс. рублей для фельдшеров, прибывших (переехавших) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек.

Медицинским работникам, проживающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. На основании Закона Челябинской области от 05.06.2019 г. № 905-30 «О внесении изменений в некоторые законы Челябинской области в сфере социальной поддержки отдельных категорий граждан» размер компенсации с 1 июля 2019 года составил 1413 рублей.

Специалистам медицинских организаций, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках (поселках городского типа) Челябинской

области, проживающим в указанных сельских населенных пунктах, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

Минздравом ЧО ежегодно проводятся областные конкурсы «Лучший врач года», «Лучший средний медицинский работник», «Лучший по профессии» среди молодых специалистов (стаж работы до трех лет) со средним медицинским образованием, вручаются ежегодные премии Губернатора Челябинской области работникам здравоохранения, приуроченные к празднованию Дня медицинского работника; оказывается социальная поддержка студентам, обучающимся в высших медицинских учебных заведениях по целевым направлениям.

В связи с критической ситуацией в Челябинской области, связанной с дефицитом медицинских кадров, необходимо продолжать работу в части реализации мероприятий, направленных на устранение указанного дефицита.

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

- 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 на фоне роста его интенсивности и снижение престижа медицинской профессии вопреки национальным целям;

- некорректное определение прогнозных значений показателей региональной программы в части реализации кадровой политики здравоохранения, повышающее риск невыполнения федерального проекта «Обеспечение медицинских организаций квалифицированными кадрами».

Вывод. В настоящее время в регионе реализуется федеральный проект «Обеспечение медицинских организаций квалифицированными кадрами», на реализацию которого направлен комплекс мероприятий:

- определение реальной потребности в медицинских кадрах в Челябинской области;

- проведение профориентационной работы среди школьников;

- обеспечение целевого приема в целях подготовки специалистов с высшим медицинским образованием и государственного задания на подготовку специалистов

со средним медицинским образованием с учетом реальной потребности в медицинских кадрах; повышение эффективности трудоустройства;

- реализация на региональном уровне мер по закреплению медицинских работников в отрасли здравоохранения (адресные меры социальной поддержки, выполнение показателей по уровню заработной платы).

В исследовании были выявлены следующие проблемы, несущие риски для достижений проектных показателей:

- 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 на фоне роста его интенсивности и снижение престижа медицинской профессии вопреки национальным целям;

- некорректное определение прогнозных значений показателей региональной программы в части реализации кадровой политики здравоохранения, повышающее риск невыполнения федерального проекта «Обеспечение медицинских организаций квалифицированными кадрами».

Библиографический список:

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

5. Лукин А.Н. Онтология ценностей // Социум и власть. 2011. № 3 (31). С. 104-108.

6. 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.

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

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

9. 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.

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.