

УДК 331.101:338.46

ОПТИМИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКИМИ КАДРАМИ РЕГИОНА

Зюкин Д.А., Беляев С.А.

*ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России, Курск,
e-mail: nightingale46@rambler.ru*

В статье рассмотрены проблемы использования человеческого потенциала как основного фактора и перехода на инновационный путь развития системы здравоохранения региона в условиях ее модернизации. Целью исследования являлось формирование системы направлений и мероприятий, реализация которых позволит оптимизировать систему управления медицинскими кадрами региона. В работе приведен механизм управления трудовыми ресурсами, представляющий собой систему органов управления, средств и методов, направляемых на реализацию социально-экономической политики в области удовлетворения потребности граждан и общества в услугах здравоохранения. В статье в сфере управления трудовыми ресурсами выявлены факторы и причины, определяющие медленные темпы реализации экономического потенциала системы здравоохранения региона. В исследовании представлена система мероприятий, направленная на оптимизацию механизма управления медицинскими кадрами региона.

Ключевые слова: Курская область, система здравоохранения, трудовые ресурсы, эффективность, кадровый потенциал

OPTIMIZATION OF DEVELOPMENT SYSTEM OF REGION HEALTH WORKFORCE

Zyukin D.A., Belayev S.A.

Kursk state medical university, Kursk, e-mail: nightingale46@rambler.ru

There has been considered the problem of using human potential as the main factor of transition to innovative way of health care development in the region in conditions of its modernization. The aim of the research was the formation of a system of directions and measures, which implementation will allow to optimize the management of medical staff in the region. There has been submitted the mechanism of human resource management, which is a system of controls, tools and methods, directed on the implementation of socio-economic policies to satisfy the needs of citizens and society in the health care. The article identified in the field of human resource management factors and causes that determine the slow pace of implementation of the economic potential of the health care system in the region. There has been presented a system of measures aimed at optimizing the management mechanism of medical staff in the region.

Keywords: Kursk region, health care, labor resource, efficiency, human potential

В данный период времени перед Россией стоят важнейшие задачи – становление глобальным лидером в мировой экономике и выход на один уровень социального благосостояния развитых стран, который находится на высокой планке, а качество медицинской помощи и организация работы системы здравоохранения в целом являются важнейшей его составляющей. При этом успех реализации многих программ, осуществляемых на данном этапе в этой отрасли, зависит от эффективного решения проблем, связанных с кадровым обеспечением отрасли здравоохранения. Человеческий потенциал неразрывно связан с инновациями, поэтому в условиях модернизации и перехода на инновационный путь развития здравоохранения трудовые ресурсы являются наиболее важным фактором.

Повышение уровня теоретических знаний и практических навыков медицинских кадров, обоснованное использование их потенциала, по мнению большинства экономистов и управленцев в здравоохранении [1, 2, 4], определяет все важные объемные параме-

тры системы здравоохранения – это эффективность использования производственных и финансовых ресурсов. Неудовлетворительное решение кадровых вопросов остается, по мнению В.А. Решетникова и Н.И. Вишняков [5, 6], одним из основных тормозных механизмов на пути к качественному выполнению текущей деятельности и реализации государственных стратегий. Особую значимость имеет достижение высоких уровней качества трудовых ресурсов специалистов в области организации здравоохранения и общественного здоровья, в свою очередь имеющих достаточные ресурсы для интенсификации своего труда и существенного повышения его производительности. Таким образом, эффективное управление трудовыми ресурсами, направленное на лучшую реализацию трудового потенциала, является приоритетной задачей всех уровней менеджмента системы здравоохранения.

Цель исследования. Формирование системы направлений, способных оптимизировать системы управления медицинскими кадрами региона.

Материалы и методы исследования

В качестве объекта исследования выступали показатели, характеризующие обеспеченность и эффективность использования трудовых ресурсов в системе здравоохранения Курской области. Основными методами являлись контент-анализ по проблеме исследования, графический метод, а также общенаучные методы, применяемые в рамках системного подхода.

Результаты исследования и их обсуждение

Эффективность системы управления трудовыми ресурсами зависит от механизма управления трудовыми ресурсами, который представляет собой систему органов управления, средств и методов, направляемых на реализацию социально-экономической политики в области удовлетворения потребности граждан и общества в услугах здравоохранения и его эффективного использования. Результаты и действия, повышающие результативность труда работников здравоохранения, условно можно разделить на 3 блока управления трудовыми ресурсами (рис. 1).

На сегодняшний день проблемы управления ресурсами здравоохранения остаются не решенными, и как следствие экономический потенциал здравоохранения развивается медленными темпами. Главная проблема работы персонала – низкий уровень финансирования, который ведет к недостаточной эффективности оказания медицинской помощи, наряду с неудовлетворительным качеством деятельности врачебного и сестринского персонала. Основные проблемы, стоящие в сфере управления трудовыми ресурсами в медицинских учреждениях, представлены на рис. 2.

Данные проблемы свидетельствуют о потребности дополнительных инвестиционных вложений в трудовые ресурсы, т.е. обучение и переобучение, обеспечение высокотехнологичным современным медицинским оборудованием, улучшение качества жизни. Большое значение в решении данных проблем в любой отрасли, в том числе и в здравоохранении, играет точная и корректная кадровая политика. Как от-

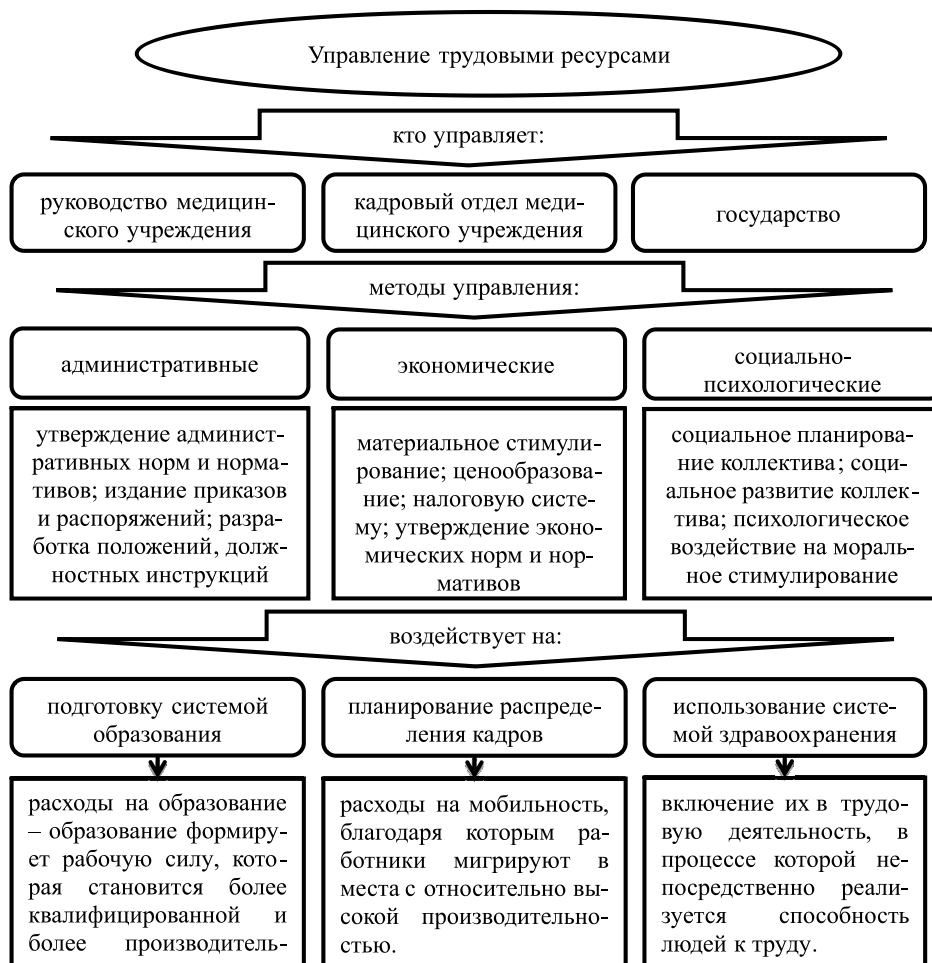


Рис. 1. Механизм управления трудовыми ресурсами

мечается многими учеными [1, 4], на практике имеет место быть недостаточное и не эффективное использование кадров, имеющих высшее сестринское образование при комплектации должностей управленческого состава среднего медицинского звена.

ления медицинской организацией (независимо от ее формы собственности). Сегодня управление лечебно-профилактическими учреждениями должны взять на себя руководители-лидеры, имеющие высокий потенциал для развития. Современная эконо-

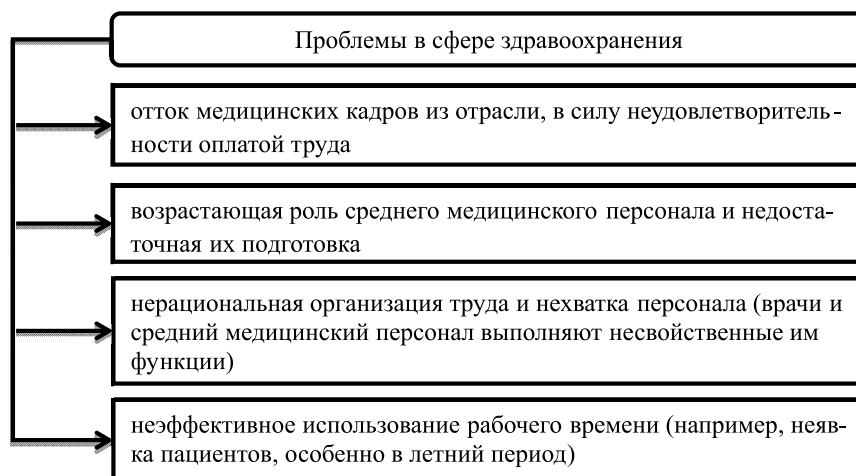


Рис. 2. Проблемы в сфере управления трудовыми ресурсами

Еще одной проблемой выступает «старение» здравоохранения. По данным Министерства здравоохранения России в государственном и муниципальном секторах трудятся около 40% лиц предпенсионного возраста и от 10 до 30% – в возрасте старше пенсионного. Учитывая, что в ближайшие несколько лет выпуск медицинских вузов и училищ будет сокращаться из-за демографического провала (в настоящий момент в РФ детей в возрасте от 5 до 14 лет в 2 раза меньше, чем молодежи в возрасте 21 года), такая ситуация приведет к нарастанию дефицита кадров в здравоохранении и необходимости использовать труд пенсионеров. По данным министра здравоохранения РФ В.И. Скворцовой [7], около 8–10% врачей ежегодно покидают медицинскую отрасль, причём, только 2% из них выходят на пенсию, а остальные разочаровываются в профессии или в условиях работы.

Таким образом, несмотря на постоянную тенденцию к увеличению заработной платы, по-прежнему стоит острая проблема нехватки медицинского персонала. Скорее всего данная ситуация складывается из-за интенсивности роста нагрузки на медицинский персонал и низкого темпа роста заработной платы.

Проблемы развития человеческого потенциала работников здравоохранения в стране связаны со сложившейся административно-командной системой управления и отсутствием эффективных моделей управ-

ления наглядно демонстрирует тот факт, что интеллектуальные ресурсы все активнее вовлекаются в сферу рыночного обмена [3]. Компетентность руководителя медицинского учреждения уже не может ограничиваться областью сугубо медицинских знаний, пониманием особенностей функционирования системы охраны здоровья или специфики медицинской деятельности. Сегодня он должен владеть профессиональными знаниями и умениями, интеллектуальными способностями, что обеспечивает инновационные разработки в сфере здравоохранения.

Выводы. Все мероприятия, направленные на совершенствование системы обеспечения врачебными кадрами региона условно можно разделить на следующие функциональные блоки: структурный, правовой, социально-экономический и блок подготовки кадров (рис. 3).

Основная задача мероприятий структурного блока – совершенствование планирования, распределения и использования врачебных кадров; правового блока – совершенствование правового регулирования вопросов подготовки и управления врачебными кадрами; блока подготовки кадров – обеспечение подготовки специалистов в соответствии с потребностями здравоохранения региона; социально-экономического блока – привлечение и закрепление специалистов в лечебных учреждениях отдаленных территорий, сельской местности и первичной медико-санитарной помощи с учетом трудовой мотивации работников отрасли.



Рис. 3. Оптимизации системы управления медицинскими кадрами региона

Поэтапное осуществление предложенных мероприятий позволит стабилизировать ситуацию с обеспечением лечебных учреждений региона врачебными кадрами. Для достижения положительных результатов в управление медицинскими кадрами следует разрабатывать такие направления, которые будут учитывать социально-экономическое состояние региона, так как международные подходы (даже самые эффективные) не могут быть положены на отечественные реалии функционирования системы здравоохранения. В такой ситуации необходима адаптация стратегии развития здравоохранения России, в которую целесообразно включать и методы управления развитием трудового потенциала медицинских работников с учетом региональных особенностей и социально-экономических проблем, стоящих на современном этапе.

Таким образом, для привлечения и удержания кадрового потенциала в отрасль здравоохранения необходимо проделать огромную работу. Реализация направлений по обеспечению медицинскими кадрами региона нацелена устранить дефицит медицинских кадров, а так же повысить качество их подготовки и переподготовки. При этом основным направлением в данной проблеме остается разработка системы социально-экономической поддержки врачей и среднего медицинского персонала, так как именно данные направления служат для медицинского персонала мотивацией к более эффективному труду и к повышению уровня квалификации. Каждая группа направлений

носит очень важный характер как для повышения уровня обеспеченности региона медицинскими кадрами, так и для улучшения эффективности оказания медицинской помощи. При этом реализация мероприятий по обеспечению региона медицинскими кадрами должна носить системный подход, так как реализация точечных мероприятий не обеспечит достижения конечных целей не только в области кадровой политики, но и достижения стратегической цели здравоохранения – повышения уровня здоровья населения.

Список литературы

1. Власова О.В. Исследование кадрового потенциала регионального здравоохранения (на примере Курской области) // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2013. – №11. – С. 69.
2. Зюкин Д.А. Исследование взаимосвязи социально-экономических факторов развития системы здравоохранения региона / Д.А. Зюкин, Е.В. Репринцева, Н.М. Сергеева, Е.Ю. Перькова, Н.Г. Галкина // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – №1-2. – С. 218-221.
3. Зюкин Д.А. О значении и роли инновационной восприимчивости в развитии экономики региона / Д.А. Зюкин, О.В. Святова, Н.А. Пожидаева, В.А. Левченко // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – №9. – С. 23-25.
4. Наджафова М.Н. Трудовые ресурсы как фактор повышения эффективности функционирования отрасли здравоохранения // Научный альманах Центрального Черноземья. – 2014. – №2. – С. 146-148.
5. Основы экономики здравоохранения : учеб. пособие для студентов медицинских вузов / Под ред. Н.И. Вишнякова. – 4-е изд. – М.: МЕДпресс-информ, 2014. – 148 с.
6. Решетников В.А., Сквирская Г.П., Тимина Е.И. Проблемы подготовки специалистов по управлению здравоохранением // Общественное здоровье и здравоохранение. – 2013. – № 4. – С. 15-20.
7. Скворцова В.И. Дальнейшее сокращение коечного фонда нецелесообразно [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://www.rosminzdrav.ru/health/med-service/280>. (12.11.2016).