

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ПОДГОТОВКА МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ В БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Дуленко Л.Н., Стасенко В.Л.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Автор, ответственный за переписку:

Дуленко Людмила Николаевна, студент 2 курса магистратуры направление подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение ФГБОУ ВО ОмГМУ Минздрава России lyuda.dulenko@mail.ru

Цель работы состояла в проведении комплексного анализа кадровой политики Министерства здравоохранения Российской Федерации, охарактеризовать применение современных технологий повышения квалификации и переподготовки кадров как условия их профессионального развития медицинских работников, выявить проблемы государственной кадровой политики в системе здравоохранения и наметить пути их решения на примере бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Русско-Полянская центральная районная больница» (далее - БУЗОО «Русско-Полянская ЦРБ»)

Результаты. Укомплектованность кадров в БУЗОО «Русско-Полянская ЦРБ» достигается за счет совместительства должностей, что приводит к ухудшению здоровья медицинского персонала, снижению качества работы и эффективности оказания медицинской помощи, а также производительности труда. Низкая заработная плата и недостаточное стимулирование приводят к значительному увеличению текучести кадров.

Заключение. Формулирование целей и задач кадровой политики направлено на усиление роли работников здравоохранения в охране и укреплении здоровья населения. Кроме того, кадровая политика должна обеспечить возможность использования ее компонентов в качестве основы для принятия управленческих решений. При этом важно не только решить выявленные задачи с учетом имеющегося потенциала, но и направить усилия органов власти на создание необходимых условий для решения выявленных задач. Это, несомненно, направлено на повышение социальной роли медицины и врачей в обществе.

Ключевые слова: кадровая политика, медицинские работники, обучение, знания, умения и навыки, кадровый резерв, аккредитация.

Введение

Современное здравоохранение России переживает период стремительных изменений, обусловленных различными факторами, в том числе цифровыми технологиями, демографическими сдвигами и растущей потребностью в высококвалифицированных медицинских кадрах. Обеспечение доступности и качества медицинской помощи выходит за рамки нормативных документов и современной материально-технической базы и во многом зависит от наличия квалифицированных работников. Оптимизация управления кадровыми ресурсами становится ключевой стратегией развития отрасли.

Здравоохранение является одной из трудоемких отраслей, поскольку удовлетворяет важнейшую потребность населения – потребность в укреплении и поддержании здоровья.

Цель кадровой политики в организации здравоохранения:

- развивать систему управления человеческими ресурсами для оптимального планирования обучения и привлечения персонала к современным образовательным программам;

- повышать профессиональный уровень и эффективность работы медицинских кадров;
- обеспечивать высокую производительность и результативность всей системы здравоохранения.

Результаты.

Мощность бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Русско-Полянская центральная районная больница» - 56 коек и 13 мест дневного пребывания, многопрофильное учреждение, в котором функционируют три специализированных отделения: хирургическое отделение с группой анестезиологии-реанимации, терапевтическое отделение, педиатрическое отделение, и отделение паллиативной медицинской помощи взрослым.

В БУЗОО «Русско-Полянская ЦРБ» в настоящее время работает 25 врачей и 111 работников среднего медицинского персонала. Обеспеченность врачами составляет 14,8 / 10 000 населения. Больница обслуживает население 16,9 тысяч человек.

Гендерный состав медицинских работников БУЗОО ЦРБ показывает, что в учреждении здравоохранения работают: 6% - мужчин и 94% - женщин.

В стационарах, наибольшая укомплектованность составляет 95%, отмечена у таких специалистов, как: врач-акушер-гинеколог, врач-хирург, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-терапевт, врач-невролог, врач-педиатр.

В поликлинике, врачебных амбулаториях, фельдшерско-акушерских пунктах укомплектованность 94,5% среди таких специалистов, как: руководитель учреждения и его заместители, врач-акушер-гинеколог, врач-хирург детский, патологоанатом, врач-педиатр участковый, врач-терапевт участковый, врач по клинико-экспертной работе, стоматологи, стоматологи-ортопеды, врач клинической лабораторной диагностики, врач-рентгенолог, врачи ультразвуковой и функциональной диагностики, врачи-хирурги, врач-психиатр, врач общей практики (семейный) и др. Наиболее низкая укомплектованность 52,0% наблюдалась среди таких специалистов, как: профпатолог, кардиолог, врач по медицинской профилактике, врач-нарколог.

Так же, как и в любой медицинской организации в БУЗОО «Русско-Полянская ЦРБ» проводится кадровая политика. Учитываются три важных части, составляющих кадровую политику:

- концепция развития оказываемых медицинских услуг, их совершенствование;
- финансовая концепция - рациональное распределение доходов и расходов;
- социальная концепция - перспектива развития каждого медицинского работника и коллектива, в целом.

Укомплектованность кадров в БУЗОО «Русско-Полянская ЦРБ» достигается за счет совместительства должностей, что приводит к ухудшению здоровья медицинского персонала, снижению качества работы и эффективности оказания медицинской помощи, а также производительности труда. Низкая заработная плата и недостаточное стимулирование приводят к значительному увеличению текучести кадров.

Кадровая политика, ориентированная на повышение качества и доступности медицинской помощи населению, требует развития системы управления трудовыми ресурсами, ориентированной на улучшение человеческого капитала. В медицинских учреждениях невозможно устранить неудовлетворительные стандарты работы без повышения уровня удовлетворенности трудом медицинского персонала.

В этой связи особенно значимой становится важность актуальной социальной информации, касающейся развития этого социального явления, точно и широко раскрывающей состояние и перспективы его состояния. Социологические методы позволяют решать существенные задачи, такие как получение и анализ необходимой информации и ее анализа сегодня.

В основе любой эффективной системы здравоохранения лежат подходы, на основе которых проводится комплексная оценка уровня и динамики показателей деятельности, таким образом, обеспечивая более высокие результаты.

Опыт показывает, что никакие организационные компьютерные технологии, организационные формы и методы работы не могут дать желаемого эффекта, если сотрудник тратит время и силы на выполнение функций, не характерных для его должности. Следовательно, ключевым моментом является равномерное распределение обязанностей среди работников здравоохранения. В больнице имеются все соответствующие должностные инструкции, в которых четко определены права и обязанности каждого медицинского работника, но плохая укомплектованность персоналом может привести к тому, что медицинский персонал будет совмещать свою работу с работой, которая ему обычно не принадлежит.

Качество работы отдельных лиц в системе управления медицинским персоналом является важным фактором эффективности координации их работы с коллегами в системе. На развитие психофизиологического отношения человека к работе и занимаемой должности влияет целый ряд факторов, в том числе социальные факторы и соображения, такие как содержание труда, продвижение на более высокие должности, вознаграждение, уверенность в стабильности занимаемой должности и организационной организованности.

В целях повышения эффективности функционирования органов управления здравоохранением, подбор кадров и их подготовку следует осуществлять на основе глубоких научных исследований.

Заключение.

Таким образом, в БУЗОО «Русско-Полянская ЦРБ» можно выделить ряд проблем:

- наблюдается высокий процент совместительства врачебных и средних медицинских должностей;
- отмечается низкий уровень средней заработной платы и жилищно-бытовых условий медицинского персонала;
- сохраняется проблема обеспечения жильем молодых специалистов;
- отсутствует система государственного распределения выпускников медицинских учреждений.

В связи с вышесказанным, мероприятиями, направленными на улучшение кадровой политики в больнице могут быть следующие:

- развитие системы муниципального заказа на объем и структуру подготовки медицинского персонала, первичной специализации выпускников медицинских университетов на основе тщательного анализа состава кадров и его движения;
- разработка вопроса о восстановлении государственного распределения студентов, обучающихся за счет средств бюджетов системы здравоохранения, развитие контрактной формы подготовки специалистов;
- взаимодействие с образовательными учреждениями с целью обеспечения специалистов, работающих в учреждениях здравоохранения последипломным образованием в соответствии с потребностью отрасли;
- совершенствование системы мониторинга, регулярного анализа и прогноза развития медицинских кадров;
- повышение уровня заработной платы медицинским работникам.

С экономической стороны совершенствование системы управления персоналом и кадровой политики, наряду с постоянным улучшением технических и организационных аспектов учреждения здравоохранения, приведет к повышению эффективности, что приведет к повышению эффективности в долгосрочной перспективе. С социальной стороны крайне важно изменить управление персоналом и кадровую политику для повышения потенциала сотрудников организации и создания для них позитивной психологической среды, а также повышения

вовлеченности сотрудников. Экономические и социальные цели тесно связаны между собой, поскольку ориентация на развитие навыков и создание благоприятной психологической среды является важнейшим условием творческой деятельности, обеспечивающей развитие организации. Подготовка к этой трансформации должна начинаться с установления нового набора ценностей, идеологии, организационной культуры, стилей управления и принципов мотивации. При разработке кадровой политики учреждения здравоохранения во главу угла должны быть поставлены дисциплина и профессиональные навыки персонала, а не полагаться исключительно на абстрактные принципы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Александрова О.Ю. Организационно-правовые проблемы российского здравоохранения и перспективы их законодательного решения // ГлавВрач. 2008. № 4. С. 12-16.
2. Гусев М.Г. Медицинские кадры в системе здравоохранения // Руководитель бюджетной организации. 2014. № 1. С. 38 - 45.
3. Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. С. 6724.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации, 31.12.2012, № 53 (ч. 1), с. 7598.