

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ СФЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ ДОСТАТОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ

Кадровые ресурсы являются ключевым фактором, определяющим эффективность функционирования служб здравоохранения. Они являются самой крупной и самой дорогостоящей составляющей системы здравоохранения, а подготовка кадров может представлять собой самую сложную задачу. Подготовленный и мотивированный персонал, располагающий необходимыми навыками, готовый к дальнейшему обучению на протяжении всей профессиональной жизни и получающий адекватное вознаграждение за свой труд – это необходимое условие для эффективной работы систем здравоохранения. Однако выполнение данного условия часто оказывается слишком трудной задачей.

Несовершенна нормативно-правовая база кадрового обеспечения здравоохранения. Оплата труда не стимулирует работу по профилактике и лечению. Не определены пределы численности обслуживаемого населения. Неудовлетворительно медико-техническое оснащение и информационное обеспечение рабочего места. Не отработан уровень обучения и квалификационных экзаменов. Канцелярская работа занимает до 30-40% рабочего времени врача.

Современным требованиям не отвечает соотношение числа врачей и средних медицинских работников. Даже для врачей общей практики (семейных) оно составляет 1:1,5 вместо 1:2-3. Сохраняется диспропорция соотношения числа специалистов лечебного и диагностического профиля, а также врачей первичного звена (участковых терапевтов, врачей общей практики) и врачей-специалистов.

Решение кадровой проблемы в отечественном здравоохранении осуществляется в нескольких направлениях.

### **Повышение качества медицинской помощи на основе непрерывной последипломной подготовки кадров**

Повышение качества медицинской помощи во многом зависит от качества подготовки работников здравоохранения и создания необходимых условий для их дальнейшего профессионального роста и развития.

Процесс обучения, методические подходы, наполнение учебных программ по основным дисциплинам должны постоянно совершенствоваться, гибко реагировать на меняющиеся потребности здравоохранения, ориентироваться на подготовку специалистов по новым направлениям. Вместе с тем учреждения дополнительного профессионального образования должны быть ориентированы также на решение проблем переподготовки и трудоустройства высвобождающихся квалифицированных специалистов в связи с проблемами структурной перестройки здравоохранения.

По каждой специальности должны быть определены объемы необходимых знаний, включающих обоснованный набор теоретических вопросов, и практических навыков. В соответствии с современными требованиями, предъявляемыми к профессиональному уровню медицинских кадров, необходимо совершенствовать всю взаимосвязанную систему документов, регламентирующих учебный процесс образовательных медицинских и фармацевтических учреждений: квалификационные характеристики специалистов; государственные образовательные стандарты; учебные планы и учебные программы по дисциплинам учебного плана; учебно-методические материалы.

Непрерывное образование предусматривает совершенствование системы самообучения, что подразумевает подготовку соответствующих обучающих программ, экспертных систем и методических материалов, разработку современных систем передачи знаний с использованием методов телемедицины, технологии дистанционного образования и др.

### **Создание механизма закрепления кадров**

Основой закрепления кадров должны стать: организационные, образовательные, нравственные, социально-психологические, нормативно-правовые, информационные, научно-методические, финансово-материальные и другие механизмы. Только их взаимодействие в рамках единой системы может привести к положительному результату и достижению соответствующих целей.

Закреплению кадров должны способствовать дальнейшее развитие и совершенствование контрактной формы подготовки кадров, предусматривающей 3-х сторонние договора между обучающимся, образовательным учреждением и работодателем с предоставлением студентам и молодым специалистам определенных социальных гарантий, создание центров (отделов, агентств, комиссий, управлений планирования) содействия трудоустройству выпускников.

Необходимо улучшение качества рабочей среды медицинского персонала, включающее вопросы заработной платы, создание соответствующих условий труда и использования рабочего времени, повышение технических характеристик медицинского оборудования, выполнение работодателями основных требований по охране труда, способствующих снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; систематическое проведение обучения руководителей и персонала учреждений здравоохранения по вопросам охраны труда и организация административного контроля за состоянием условий труда на рабочем месте.

Закреплению кадров должны способствовать повышение оплаты труда, обеспечение роста реальной заработной платы и гарантированные сроки ее выплаты, ликвидация необоснованного разрыва в уровнях оплаты труда в реальном секторе экономики и бюджетной сфере, совершенствование нормативной базы и реформирования действующих условий оплаты труда, развитие системы стимулирования медицинской деятельности для специалистов, занятых на важнейших перспективных и приоритетных направлениях (врачи общей практики, врачи-фтизиатры, врачи-наркологи, врачи-онкологи и др.), а также для лиц, работающих в сложных бытовых, природных, экологических и других неблагоприятных условиях.

Необходимы разработка и введение в действие механизмов реализации прав работников здравоохранения на обязательное личное страхование в случаях угрозы жизни и здоровью при исполнении служебных обязанностей.

С целью совершенствования социальной защищенности медицинских работников при осуществлении профессиональной деятельности необходимо введение системы государственного социального страхования профессиональной ответственности на случай ошибки и при наличии риска медицинского вмешательства.

Закрепление кадров невозможно без повышения внимания к социальным проблемам персонала, их социальной защищенности, обеспечения достойного уровня жизни, повышения авторитета работников отрасли, сохранения их здоровья.

Сохранению и закреплению трудового потенциала должна способствовать эффективно работающая система моральных и материальных стимулов: решение социально-бытовых вопросов, создание современных рабочих мест, содействие профессиональному росту.

### **Подготовка кадров для управления медицинскими организациями**

В целях своевременного выявления профессионально-управленческого потенциала рекомендуется периодическое проведение психологического самотестирования, внешнего тестирования и аттестации по индивидуальным планам развития. Психологическое тестирование и подготовка индивидуальных планов развития могут применяться при отборе кандидата на должность руководителя и при формировании резерва руководящих кадров.

Сертификация и аттестация руководителей должны проводиться регулярно в строго регламентированные сроки в обязательном соответствии с едиными общегосударственными критериями и требованиями.

Необходимо изменение подходов к формированию резерва руководящих кадров, порядка отбора и назначения претендента на руководящую должность, а также совершенствование их знаний по экономике, финансам, праву, менеджменту, в том числе по вопросам управления персоналом, включая психологию управления, и проведение специальной работы по развитию у руководителей организационных и управленческих навыков.

Затраты на повышение квалификации медицинских работников не менее рентабельны, чем от модернизации оборудования, если переориентировать подготовку персонала здравоохранения на критерии состояния здоровья, качества жизни, удовлетворенности пациентов и на экономическую эффективность используемых технологий. Следует разработать комплекс мер по повышению квалификации технического персонала лечебно-профилактических учреждений. В программы пред- и последиplomной подготовки врачей и среднего медицинского персонала необходимо включить раздел стандартов технического оснащения рабочих мест. Целесообразно разработать и внедрить систему экономического поощрения за эффективное использование медицинского оборудования.

#### **Создание доступных информационных ресурсов для здравоохранения**

Для обеспечения рационального распределения выпускников, обеспечения занятости медицинских работников и их рационального размещения необходимо создание банка вакансий в учреждениях и организациях, а также использование возможностей системы интернет.

Создание многоуровневой системы мониторинга развития персонала позволит управлять движением кадров, своевременно принимать меры по сохранению кадрового потенциала, осуществлять подбор специалистов и планировать программы переподготовки.