

УДК. 614.253.5(470.56)

DOI: 10.24411/2312-2935-2020-00010

## О РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСА МЕРОПРИЯТИЙ ПО УКРЕПЛЕНИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

*А.В. Володин, Е.Д. Луцай, В.А. Боев, Н.В. Заришняк*

*ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный медицинский университет» Минздрава России,  
г. Оренбург*

В настоящее время комплексная оценка кадрового потенциала становится важнейшим элементом управления персоналом, конечной целью которой является развитие трудовых ресурсов организации в соответствии с потребностями модернизации государственного сектора здравоохранения.

**Цель исследования:** Определить влияния мероприятий по укреплению кадрового потенциала среднего медицинского персонала на состояние кадрового обеспечения системы здравоохранения Оренбургской области данной группой специалистов.

**Материал и методы:** для исследования использовались данные, характеризующие состояние кадрового потенциала среднего медицинского персонала системы здравоохранения на примере Оренбургской области.

Основной объект исследования - медицинские работники со средним профессиональным образованием, работающие в медицинских организациях подчиненных министерству здравоохранения Оренбургской области.

Для решения поставленных задач использованы официальные данные Федеральной службы государственной статистики, Федерального портала «Российское образование» и Единой межведомственной информационно – статистической системы ((ЕМИСС) за 2013-2018 гг., а также были проанализированы данные официальной статистической отчетности МЗ Оренбургской области за 2014-2019 гг. – отчетные формы: №30 «Отчет медицинских организаций», и другие информационно-методические материалы.

**Результаты.** На основании данных официальной статистики изучена динамика показателей обеспеченности медицинскими кадрами населения Оренбургской области за 2013–2019 гг. в сравнении со средними показателями по Российской Федерации. Установлено, что обеспеченность населения Оренбургской области средними медицинскими работниками за указанный период превышала средние показатели по России, но при этом наблюдается снижение показателей обеспеченности населения Оренбургской области средним медицинским персоналом на 10000 населения (с 116,8 в 2013 году до 108,6 в 2018 году), снижения показателя соотношения врачей и среднего медицинского персонала (с 1:2,9 до 1:2,8), снижение количества штатных должностей среднего медицинского персонала на 12,5%, данное снижение находится в зависимости от снижения численности населения Оренбургской области ( $R_c=0,89$ ;  $P=0,05$ ). Выявлена зависимость между численностью населения и количеством штатных должностей ( $r=0,84$ ;  $p=0,05$ ), занятых должностей ( $r=0,85$ ;  $p=0,05$ ), физических лиц ( $r_c=0,84$ ;  $p=0,05$ ), фактически работающих физических лиц ( $r=0,84$ ;  $p=0,05$ ). Комплекс мероприятий направленных на укрепление кадрового потенциала среднего медицинского персонала системы здравоохранения Оренбургской области, привел

к увеличению укомплектованности штатных должностей физическими лицами на 5,5% . При увеличении количества физических лиц среднего медицинского персонала работающих в амбулаторно-поликлинических учреждениях на 7,2%, в учреждениях стационарного типа на 3.3 %, в медицинских организациях расположенных в сельской местности на 7,4%. Система здравоохранения Оренбургской области не испытывает недостатка средних медицинских работников, но имеется дисбаланс их распределения в разрезе специальностей и территорий.

**Выводы.** Система здравоохранения Оренбургской области не испытывает недостатка средних медицинских работников, но имеется дисбаланс их распределения в разрезе специальностей и территорий. Мероприятия по укреплению кадрового потенциала среднего медицинского персонала проводимые за исследуемый период на территории региона позволили увеличить укомплектованность медицинских учреждений физическими лицами и уменьшить кадровые потери из-за ухода средних медицинских работников из специальности.

**Ключевые слова:** средний медицинский персонал; кадровый потенциал; социально-экономические мероприятия.

## ON IMPLEMENTATION OF A COMPLEX OF MEASURES TO STRENGTHEN THE STAFF POTENTIAL OF NURSES WITHIN THE HEALTH CARE OF ORENBURG REGION

*A.V. Volodin, E.D. Lutsay, V.A. Boev, N.V. Zarishnyak*

*Orenburg State Medical University (OrSMU)*

Currently, a comprehensive assessment of the staff potential is becoming an essential element of personnel management, the ultimate goal of which is to develop staff resources of the health facilities in accordance with the needs of upgrading the state health care.

**Purpose:** To determine the impact of measures strengthening the staff potential of nurses on the availability of nurses in the health care of Orenburg Region.

**Materials and methods:** data characterizing the state of the personnel potential of the nursing staff in the health care of Orenburg region were used for this study.

The main object of research are nurses graduated from medical colleges and universities and working in the health facilities subordinated to the Orenburg regional Ministry of Health.

The official data for 2014-2018 of the Federal State Statistics Service (<http://www.gks.ru>), the Federal Portal "Russian Education" (<http://www.edu.ru>) and the Unified Interdepartmental Information and Statistics System (EMISS) (<http://www.fedstat.ru>) were used. Also, the data of official statistical reports of the Ministry of Health of the Orenburg Region for 2013-2019 were analyzed including reporting forms No. 30 "Report of a health facility", as well as other information and methodological materials.

**Results.** On the basis of official statistics, the dynamics of indicators of the availability of medical staff in Orenburg region for 2013–2019 was studied, and compared with average levels for Russian Federation. It was established that the availability of nurses in Orenburg region exceeded the average indicators in Russia for indicated period. At the same time, there was a decrease in the availability of nurses in the Orenburg region per 10 000 people (from 116.8 in 2013 to 108.6 in 2018), a decrease in the ratio of doctors and nurses (from 1: 2.9 to 1: 2.8), a decrease in the number

of full-time nursing positions by 12.5%. This decrease is related directly with population decline in Orenburg region ( $r = 0.89$ ;  $p = 0.05$ ). The relationships were revealed between the population number and the number of regular positions ( $r = 0.84$ ;  $p = 0.05$ ), number of occupied positions ( $r = 0.85$ ;  $p = 0.05$ ), number of individual nurses ( $r = 0.84$ ;  $p = 0.05$ ), number of really working individual nurses ( $r = 0.84$ ;  $p = 0.05$ ).

A set of measures aimed at strengthening the personnel potential of nursing staff in the healthcare of Orenburg Region resulted in an increase of the staff number by 5.5%, an increase in the number of individual nurses working in outpatient facilities by 7.2%, in inpatient facilities by 3.3%, and in the health facilities located in rural areas by 7.4%. Thus, in the health care of Orenburg region there are enough nurses, but there is an imbalance in their distribution by specialties and areas.

**Conclusion.** In the health care of Orenburg region there are enough nurses, but there is an imbalance in their distribution by specialties and areas. The measures strengthening the staff potential of nurses during the studied period in Orenburg region resulted in an increase of availability of nursing staff in the health care facilities and reduction of staff loss due to the exit of nurses from the specialty.

**Keywords:** nursing staff; staff potential; social measures.

**Актуальность темы.** Достижение целей, обозначенных Национальным проектом «Здравоохранение», утвержденным протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 3 сентября 2018 № 10, ориентированным на выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», невозможно обеспечить в отрыве от рационального использования кадровых, финансовых, материальных и информационных ресурсов. Значимой частью ресурсов здравоохранения являются медицинские кадры, в конечном итоге обеспечивающие результативность и эффективность деятельности отрасли. Кадровая политика — это генеральное направление кадровой работы, направленное на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка [1].

Проведение эффективной кадровой политики и обеспечение оптимального распределения трудовых ресурсов в здравоохранении является необходимым условием обеспечения равного доступа каждому гражданину к качественной медицинской помощи [2].

Экспертами ВОЗ выработана общемировая стратегия кадрового планирования, в которой выделяют четыре важнейших направления кадрового планирования в здравоохранении: 1) обеспечение наличия достаточного количества медицинских работников,

обладающих соответствующими профессиональными компетенциями, и соответствующих потребностям здравоохранения и населения; 2) обеспечение доступности медицинской помощи за счет справедливого территориально-пространственного распределения медицинских работников в соответствии с плотностью населения, транспортными возможностями, временной, инфраструктурной, финансовой, организационной и физической доступностью, особенно для людей с ограниченными физическими возможностями; 3) обеспечение приемлемости моральных качеств медицинской рабочей силы, способности к оказанию медицинской помощи всем пациентам независимо от их состояния здоровья, возраста, вероисповедания, социокультурных установок; 4) обеспечение качества медицинской помощи за счет профессиональной компетентности медицинских работников и владения необходимым объемом знаний, навыков, умений, которые полностью соответствуют существующим нормам и стандартам [2].

**Цель исследования:** Определить влияния мероприятий по укреплению кадрового потенциала среднего медицинского персонала на состояние кадрового обеспечения системы здравоохранения Оренбургской области данной группой специалистов.

**Материал и методы.** Исследование проведено в период с 01.01.2013 г. по 1.09.2019 г. Для исследования использовались данные, характеризующие состояние кадрового потенциала среднего медицинского персонала системы здравоохранения на примере Оренбургской области.

Основной объект исследования - медицинские работники со средним профессиональным и высшим сестринским образованием, работающие в медицинских организациях подчиненных министерству здравоохранения Оренбургской области.

Для решения поставленных задач, использованы данные официальной статистической отчетности по формам федерального статистического наблюдения Российской Федерации за 2013-2019 гг., полученные в территориальном органе Федеральной службы государственной статистики из статистических сборников «Здравоохранение Оренбургской области», за 2013 - 2019 годы. Был проведен анализ данных официальной статистической отчетности МЗ Оренбургской области за 2014-2018 гг. – отчетные формы №30 «Отчет медицинских организаций», и другие информационно-методические материалы.

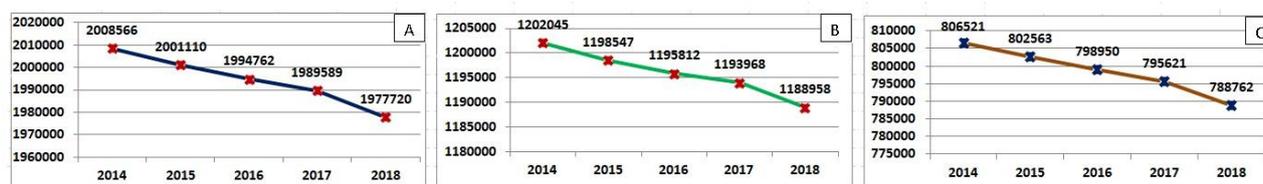
Оценка кадрового потенциала среднего медицинского персонала рассматривалась, как функция от составляющих: численность и структура кадров, уровень профессиональной

подготовки, социально-профессиональное состояние кадров. Проводилась оценка социально-гигиенических и статистических показателей, характеризующих подготовку, расстановку, использование и динамику кадровых ресурсов специалистов среднего звена, их профессионально-квалификационную характеристику. Особое внимание в работе уделялось анализу фактической укомплектованности штатов и движения кадров.

Единица наблюдения – специалист со средним медицинским образованием системы здравоохранения Оренбургской области.

Расчеты производились на персональном компьютере с использованием прикладной программы Excel-2007. При обработке полученных данных использовался расчет относительных величин (%), доверительных интервалов (ДИ), средней арифметической взвешенной (M), ошибки репрезентативности ( $\pm m$ ), расчет коэффициента вариации ( $C_v$ ), для установления количественной связи между признаками определялся коэффициент ранговой корреляции по Спирмену ( $r$ ), Исходно установленный уровень статистической значимости -  $p < 0,05$ .

**Результаты исследования.** В Оренбургской области за период с 2014 года по 2018 год произошло снижение количества населения на 1,7 %, при этом численность городского населения снизилась только на 1.0%, тогда как сельского населения на 6,4 %. Динамика численности населения Оренбургской области за период с 2014 по 2018 годы представлена на рисунке 1.



**Рисунок 1.** Динамика численности населения Оренбургской области за период 20140 - 2018 годы. А – численность всего населения, В – численность городского населения, С – численность сельского населения.

С 2014 по 2018 годы на 18,2% сократилась численность учреждений здравоохранения Оренбургской области и в настоящее время в областной системе здравоохранения функционируют 99 медицинских организаций, в том числе 24 городские и 28 районных больниц, 4 медицинских колледжа. 16 медицинских организаций региона оказывают высокотехнологичную помощь. Динамика численности учреждений здравоохранения Оренбургской области представлена в таблице 1.

В настоящее время, в системе здравоохранения Оренбургской области работают 47797 чел., в том числе 7849 врачей и 20653 средних медицинских работников.

При анализе структуры среднего медицинского персонала системы здравоохранения Оренбургской области, установлено, что основную часть среднего медицинского персонала составляют медицинские сестры, фельдшера, медицинские лабораторные техники, акушерки (рис. 2. Структура среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения Оренбургской области в разрезе специальностей (%), 2019 г.)).

Основную часть средних медицинских работников системы здравоохранения Оренбургской области составляют женщины (98.2%). Средние медицинские работники в возрасте от 30 до 49 лет составляют 60% персонала, 25% - составляют лица предпенсионного и пенсионного возраста. Наименьшая часть персонала представлена лицами моложе 30 лет – около 15%. За анализируемый период, отмечалось увеличение среди среднего медицинского персонала лиц моложе 30 лет на 2,4%, (с 13,6% до 16,0%) и лиц старше 60 лет на 2,9% (с 3,6% до 6,5%).

Структура среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения Оренбургской области в разрезе специальностей по состоянию на 1 января 2019 года представлена на рисунке 2.

**Таблица 1**  
 Сеть учреждений здравоохранения Оренбургской области

Медицинские организации	Год				
	2014	2015	2016	2017	2018
Всего	115	113	108	104	99
из них: больниц	71	71	70	68	68
диспансеров, имеющих стационары	17	13	12	12	12
Стоматологические учреждения	7	7	6	6	5
Станции скорой помощи	5	4	3	3	3
Образовательные учреждения	6	6	6	4	4
Прочие (станция переливания крови, дом ребенка, санатории)	11	11	11	11	7
В том числе сельские учреждения здравоохранения:					
Больницы городских округов	-	-	-	-	6
Районные больницы	35	35	35	35	29
Амбулатории	104	154	156	154	155
ФАПы	1011	960	952	950	944



**Рисунок 2.** Структура среднего медицинского персонала учреждений здравоохранения Оренбургской области в разрезе специальностей (% , 2019 г.).

Динамика кадрового обеспечения учреждений здравоохранения Оренбургской области средним медицинским персоналом свидетельствует о снижении количества штатных должностей среднего медицинского персонала на 12,5% (2014 г. - 27754,00, 2018 г - 24279,5) и на 9,7% количества физических лиц, фактически работающих на занятых должностях (с человек 22569 в 2014 году, до 20653 человек в 2018 году); но при этом наблюдалось улучшение укомплектованности штатных должностей физическими лицами на 5,5% (с 77,7% до 83,2%).

При рассмотрении динамики обеспеченности населения Оренбургской области средним медицинским персоналом на 10000 населения прослеживается стабильная тенденция к снижению данного показателя с 116,8 в 2014 году до 108,6 в 2018 году.

Данное снижение находится в зависимости от снижения численности населения Оренбургской области ( $R_C=0,89$ ;  $P=0,05$ ). Выявлена зависимость между численностью населения и количеством штатных должностей ( $r_C=0,84$ ;  $p=0,05$ ), занятых должностей ( $r_C=0,85$ ;  $p=0,05$ ), физических лиц ( $r_C=0,84$ ;  $p=0,05$ ), фактически работающих физических лиц ( $r_C=0,84$ ;  $p=0,05$ ).

В оценке качества оказания медицинской помощи населению большое значение придается соотношению врачей и среднего медицинского персонала. В Оренбургской области за 2014-2018 г.г. этот показатель уменьшился с 1:2,9 до 1:2,8.

Анализ динамики количества и укомплектованности должностей среднего медицинского персонала, работающего в амбулаторно-поликлинических учреждениях показал, что при снижении количества штатных должностей на 2,4 % (2014 г. - 12566,25, 2018 г. - 12419,75) и количества занятых должностей на 2,7% (2014 г. - 11507,25, 2018 г. - 11294,25), произошло увеличение количества физических лиц, работающих на занятых штатных должностях на 473 человека, а также улучшилась укомплектованности штатных должностей физическими лицами с 80,1% в 2014 году до 87,3% в 2018 году. Аналогичное увеличение укомплектованности штатных должностей физическими лицами среднего медицинского персонала происходило в учреждениях здравоохранения Оренбургской области стационарного типа (на 3.3 %, с 73,6 до 76,9%).

При анализе динамики количества и укомплектованности должностей среднего медицинского персонала работающего в организациях, расположенных в городской местности, установлено увеличение количества штатных должностей, количества занятых должностей и количества физических лиц, работающих на занятых штатных должностях. Данное увеличение связано с проведением административной реформы и перевода сельских территорий в городские округа. Но при этом прослеживается увеличение процента укомплектованности штатных должностей физическими лицами более чем на два процента. В медицинских организациях, расположенных в сельской местности, при значительном снижении количества штатных должностей, количества занятых должностей и количества физических лиц, работающих на занятых штатных должностях, произошло увеличение укомплектованности штатных должностей физическими лицами на 7,4% (с 81,7% до 89,1).

При детальном рассмотрении динамики укомплектованности штатных должностей среднего медицинского персонала в учреждениях здравоохранения в разрезе специальностей, за исследуемый период, отмечается увеличение укомплектованности штатных должностей по основным специальностям, но при этом произошло снижение укомплектованности по должностям инструктора-дезинфектора (на 24,1 %), инструктора по лечебной физкультуре (на 28,7%). Традиционно низкий процент укомплектованности штатных должностей наблюдался в группе гигиенистов стоматологических, инструкторов по гигиеническому воспитанию населения.

Динамика показателя укомплектованности средним медицинским персоналом системы здравоохранения Оренбургской области в разрезе специальностей, за период с 2013 по 2018 годы представлена в таблице 2.

**Таблица 2**

Динамика показателя укомплектованности штатных должностей среднего медицинского персонала в учреждениях здравоохранения Оренбургской области в разрезе специальностей (%)

Наименование должности (специальности)	Год					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Средний медперсонал	92,14	92,61	92,24	90,42	89,91	91,02
Из них: акушерки	93,53	97,51	95,18	93,21	92,66	93,50
гигиенисты стоматологические	52,00	61,90	71,43	66,67	59,09	55,00
зубные врачи	91,64	99,07	91,30	92,77	91,68	89,28
зубные техники	88,89	103,23	94,84	87,28	89,82	90,96
инструкторы-дезинфекторы	97,56	258,06	97,56	83,33	70,00	73,53
инструкторы по гигиеническому воспитанию	85,48	82,17	72,66	59,17	54,55	56,04
инструкторы по лечебной физкультуре	85,76	78,62	82,98	77,97	72,87	79,08
лаборанты клинических лабораторий	87,63	104,09	88,91	79,62	71,82	81,14
медицинские лабораторные техники (фельдшеры-лаборанты)	91,78	89,34	89,11	85,17	87,24	87,64
медицинские сестры	92,37	94,69	93,30	91,92	90,97	91,79
участковые врачей-терапевтов участковых	94,25	93,56	93,76	91,34	88,62	87,34
участковые врачей-педиатров участковых	93,35	96,46	97,45	98,33	98,51	98,34
врачей общей практики (семейных врачей)	91,06	94,22	96,49	97,59	94,01	97,62
по физиотерапии	92,94	98,20	93,12	91,77	89,70	91,93
по функциональной диагностике	94,60	90,60	93,28	89,98	91,28	92,65
по массажу	89,15	93,14	91,08	89,16	86,22	91,11
медицинские статистики	90,98	93,45	89,09	85,49	88,28	86,63
рентгенолаборанты	92,66	89,30	93,00	92,73	91,61	92,39
фельдшеры	89,50	92,14	87,16	86,16	87,03	92,04
прочий медицинский персонал	93,27	93,61	91,92	91,94	93,33	92,18

Отмечается полная укомплектованность штатных должностей средних медицинских работников участвующих в оказании первичной медико - санитарной помощи населению:

участковых медицинских сестер врачей-педиатров, медицинских сестер врачей общей практики, но при этом произошло снижение укомплектованности по должностям фельдшеров (в том числе скорой медицинской помощи) на 3,1%, с 84,8% до 81,7%.

При изучении движения кадров среднего медицинского персонала было установлено, что за период с 2014 по 2018 годы, общая кадровая потеря специалистов из числа среднего медицинского персонала за исследуемый период составила 1884 человек. Снизилось количество лиц как подавших заявление на увольнение на 20,9% (с 1999 до 1581 человек), так и принятых на работу на 18,6% (с 2157 до 1397 человек) в медицинские организации.

Одной из основных причин увольнения большинство сотрудников указали – переход в другую медицинскую организацию и уход на пенсию (соответственно 1080 и 202 человека). В 15 раз снизилось количество уволенных по семейным обстоятельствам (108 человек в 2014 г. и в 2015г. – 7 человек) и в 1,5 раза - из-за ухода из профессии ( 2014 г. – 98 человек, 2019г.- 66 человек), в 2,9 раза - в связи с переездом в другие регионы РФ (2014 г. – 203 человека и 2018 г. – 71 человек). Динамика количества средних медицинских работников системы здравоохранения Оренбургской области, в разрезе причин увольнения представлена в таблице 3 .

**Таблица 3**

Динамика количества средних медицинских работников системы здравоохранения  
 Оренбургской области, в разрезе причин увольнения (чел.)  
 (по данным медицинских организаций)

<i>Причины увольнения</i>	<i>Год</i>				
	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Всего уволенных	2346	1972	1662	1156	1581
из них:					
перешли в другую медицинскую организацию	1689	1356	1207	990	1080
уход из профессии	98	72	33	23	66
переезд в другие регионы РФ	154	108	95	65	71
уход на пенсию	236	216	162	162	202
стали студентами	8	16	4	3	9
сокращение	10	85	11	111	112
семейные обстоятельства	108	74	27	26	7
по состоянию здоровья	32	26	16	14	17
смерть	11	19	12	11	17

За исследуемый период наметилась тенденция увеличения доли сертифицированных специалистов с 95,1 % в 2014 году до 96,5% в 2018 году (на 1,4%), но при этом произошло незначительное снижение доли на 0,6 % (с 50,5% до 49,9%) специалистов, имеющих квалификационную категорию.

Среднемесячная оплата труда медицинских сестер увеличилась с 18 811,6 рублей в 2014 г. до 32021,0рублей в 2018 г. Рост среднемесячной оплаты труда среднего медицинского персонала составил 13209, 4 рубля.

**Обсуждение.** Численность населения России за 6 лет выросла на 3,8 миллиона человек (из них на 2,3 млн. человек за счёт жителей Республики Крым и Севастополя), или на 2,7%, и на 1 января 2018 года составила 146,9 миллиона человек [3].

В Оренбургской области произошло снижение численности населения, хотя она продолжает занимать двадцать четвертое место в России и седьмое место по Приволжскому федеральному округу по численности населения, которое составляет 1 963 007 человек (2019 г.).

Уменьшение количества учреждений оказывающих медицинскую помощь населению отмечалось не только в Оренбургской области, но и Российской Федерации. Так по данным Росстата, сократилось число учреждений, оказывающих помощь в стационарных условиях (2015 г.- 5433, в 2017 г. - 5,3 тыс.), участковых больниц и соответственно сократился коечный фонд [4].

Сокращение медицинских учреждений в Оренбургской области связано с оптимизацией коечного фонда, объединением однотипных специализированных учреждений, а также структурными преобразованиями в сельском здравоохранении.

Важной проблемой национальной системы здравоохранения Российской Федерации является старение кадров. По данным О.А. Дошанникова и соав. [5], в государственном секторе трудится от 10 до 30 % лиц в возрасте старше пенсионного и 50-60 % — предпенсионного возраста. В Оренбургской области средние медицинские работники предпенсионного и пенсионного возраста составляют только 25%.

Показатель обеспеченности населения Оренбургской области средним медицинским персоналом на 10000 населения по состоянию на 01.01.2019 составил 108,6, что традиционно выше данного показателя по Российской Федерации (94,1) и Приволжскому федеральному округу (98,7) [ 6].

В Оренбургской области за 2013-2019 г.г. соотношение врачей и среднего медицинского персонала составляет 1:2,8, это значение данного показателя традиционно выше, чем в Российской Федерации и Приволжском федеральном округе [7].

За исследуемый период на территории Оренбургской области была проведена планомерная работа по укреплению кадрового потенциала среднего медицинского персонала включающая меры экономического, социально-политического влияния для привлечения и закрепления медицинских работников в системе государственного здравоохранения .

Так было издано Постановление Правительства Оренбургской области от 30 апреля 2013г. N347-п "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Оренбургской области» в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В результате реализации плана мероприятий ("дорожной карты") заработная плата средних медицинских работников в период с 2013 по 2018 годы в денежном эквиваленте увеличилась более чем в два раза и достигла уровня 100% от уровня средней заработной платы в области.

Но среднемесячная оплата труда медицинских сестер на 5655 рублей меньше, чем среднемесячная заработная плата среднего медицинского персонала по РФ за 1 квартал 2019 года (38 201,8 руб.) [8].

Достаточно высокий уровень оплаты труда медицинских сестер способствует удовлетворению базовых потребностей и повышает качество жизни [9, 10].

Министерством здравоохранения Оренбургской области 30.01.2013 года была утверждена ведомственная целевая программа «Медицинские кадры Оренбургской области» на 2013 год. В ходе реализации данной Программы впервые были выделены целевые средства для осуществления единовременных компенсационных выплат специалистам со средним профессиональным (медицинским) образованием, прибывшим в 2013 году на работу в фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности и неуккомплектованные медицинскими кадрами в размере 300000-00 рублей (4 специалиста). Также в рамках реализации данной Программы были выделены денежные средства для награждения победителей областного конкурса профессионального мастерства

на звание «Лучший фельдшер фельдшерско-акушерского пункта 2013 года» в размере 1100000-00 рублей (1 место-500000 рублей. 2 и 3 место 300000-00 рублей).

Постановлением Правительства Оренбургской области от 12.11.2013 № 1042-пп «Об утверждении государственной программы «Развитие здравоохранения Оренбургской области» на 2014–2020 годы» утверждена подпрограмма «Кадровое обеспечение системы здравоохранения на 2014–2020 годы»

В рамках подпрограммы были предусмотрены меры по привлечению специалистов в отрасль, в том числе за счет единовременных компенсационных выплат из средств областного бюджета и принятия муниципальными образованиями нормативных актов, содержащих различные меры социальной поддержки медицинских работников.

В рамках государственной программы «Развитие здравоохранения Оренбургской области» на 2014–2020 годы» с 2015 года в области работает программа единовременных компенсационных выплат специалистам со средним профессиональным (медицинским) образованием, прибывшим на работу в фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности и некомплектованные медицинскими кадрами в размере 300000-00 рублей.

В соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 09.06.2017 г. № 423-п «Об осуществлении единовременных компенсационных выплат специалистам со средним профессиональным (медицинским) образованием, прибывшим в 2017 году на работу в фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности и некомплектованные медицинскими кадрами», размер суммы единовременных компенсационных выплат специалистам со средним профессиональным (медицинским) образованием, прибывшим на работу в фельдшерско-акушерские пункты, расположенные в сельской местности и некомплектованные медицинскими кадрами, увеличен до 500000-00 рублей.

С целью привлечения специалистов в отрасль и сохранения имеющегося кадрового потенциала в рамках подпрограммы предусмотрены меры по повышению престижа профессии, в том числе конкурсы «Лучший по профессии». Постановлением Правительства Оренбургской области от 26.02.2015 № 125-п «О ежегодном областном конкурсе профессионального мастерства специалистов со средним медицинским образованием системы здравоохранения Оренбургской области» возобновлен областной ежегодный конкурс профессионального мастерства специалистов со средним медицинским образованием. Ежегодный конкурс проводится по 2 номинациям. Постановлением

Правительства установлена сумма выплат денежных премий в рамках проведения ежегодного областного конкурса медицинских сестер и фельдшеров в размере: первое место - 100000-00, второе место - 80000-00, третье место 50000-00 рублей.

#### **Выводы.**

1. Система здравоохранения Оренбургской области не испытывает недостатка средних медицинских работников, но имеется дисбаланс их распределения в разрезе специальностей и территорий.

2. Мероприятий по укреплению кадрового потенциала среднего медицинского персонала проводимые за исследуемый период на территории региона позволили увеличить укомплектованность медицинских учреждений физическими лицами и уменьшить кадровые потери из-за ухода средних медицинских работников из специальности.

#### **Список литературы**

1. Манилкина К.Ю. Особенности кадровой политики в здравоохранении России. Вестник науки и образования 2017; 5(29):50-54.

2. Хурцилава О.Г., Лучкевич В.С., Авдеева М.В, Филатов В.Н., Самодова И.Л. Общемировые и российские тенденции развития кадровой политики в сфере здравоохранения. Вопросы здравоохранения 2015; 7(2):123-131.

3. Основные результаты работы Министерства здравоохранения Российской Федерации за 2012–2017 годы. Работа Правительства: факты и цифры. 2018. <http://m.government.ru/all/32226/>

4. Руголь Л.В., Сон И.М., Стародубов В.И., Погонин А.В. Некоторые итоги реформирования здравоохранения. Социальные аспекты здоровья населения [сетевое издание] 2018;64(6). <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1023/30/lang,ru/>.

5. Доцанникова О.А., Филиппов Ю.Н., Хлапов А.Л. К вопросу о совершенствовании комплекса мероприятий, направленных на привлечение молодых специалистов в систему сельского здравоохранения. Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики 2017; 4):66-76.

6. Тарасенко Е.А. Перспективные направления организации работы сестринского персонала: зарубежный опыт и уроки для России. Здравоохранение 2014;(8): 94-101.

7. Titova E.Ya. Personnel policy in healthcare: risks and solutions. *Health Risk Analysis* 2017; (1):125–131. DOI: 10.21668/health.risk/2017.1.14.eng
8. Анализ среднемесячной заработной платы по здравоохранению в целом. Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации. 2019. [http://www.przrf.ru/info/full/oplata\\_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplaty-truda-rabotnikov-zdravooxraneniya26/](http://www.przrf.ru/info/full/oplata_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplaty-truda-rabotnikov-zdravooxraneniya26/)
9. Руженков В.А., Сергеева Е.А., Москвитина У.С. Факторы, обуславливающие качество жизни медицинских работников. *Медицинские новости* 2015; (10):19-23.
10. Маджитова Н.О., Кошимбеков М.К., Иванченко Н.Н., Ахметкалиева Н.А., Ербосынова Г.Н. Современные подходы к оценке качества жизни сестринского персонала. *Вестник КазНМУ* 2017; (4). <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-otsenke-kachestva-zhizni-sestrinskogo-personala> (дата обращения: 23.12.2019).

#### References

1. Manilkina K.Yu. Osobennosti kadrovoj politiki v zdravookhraneni Rossii. *Vestnik nauki i obrazovaniya* 2017; 5(29):50-54 (In Russian).
2. Khurczilava O.G., Luchkevich V.S., Avdeeva M.V, Filatov V.N., Samodova I.L. Obshhemirovy`e i rossijskie tendenczii razvitiya kadrovoj politiki v sfere zdravookhraneniya. *Voprosy` zdravookhraneniya* 2015; 7(2):123-131 (In Russian).
3. Osnovny`e rezul`taty` raboty` Ministerstva zdravookhraneniya Rossijskoj Federaczii za 2012–2017 gody`. *Rabota Pravitel`stva: fakty` i czifry`*. 2018. <http://m.government.ru/all/32226/> (In Russian).
4. Rugol` L.V., Son I.M., Starodubov V.I., Pogonin A.V. Nekotory`e itogi reformirovaniya zdravookhraneniya. *Soczial`ny`e aspekty` zdorov`ya naseleniya [setevoe izdanie]* 2018;64(6). <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1023/30/lang,ru/> (In Russian).
5. Doshhannikova O.A., Filippov Yu.N., Khlapov A.L. K voprosu o sovershenstvovanii kompleksa me- ropriyatij, napravlenny`kh na privlechenie molody`kh speczialistov v sistemu sel`skogo zdravookhraneniya. *Sovremenny`e problemy` zdravookhraneniya i mediczinskoj statistiki* 2017; 4):66-76 (In Russian).

6. Tarasenko E.A. Perspektivny`e napravleniya organizacii raboty` sestrinskogo personala: zarubezhny`j opy`t i uroki dlya Rossii. Zdravookhranenie 2014;(8): 94-101 (In Russian).
7. Titova E.Ya. Personnel policy in healthcare: risks and solutions. Health Risk Analysis 2017; (1):125–131. DOI: 10.21668/health.risk/2017.1.14.eng
8. Analiz srednemesyachnoj zarabotnoj platy` po zdravookhraneniyu v celom. Profsoyuz rabotnikov zdravookhraneniya Rossijskoj Federaczii. 2019. [http://www.przrf.ru/info/full/oplata\\_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplata-truda-rabotnikov-zdravookhraneniya26/](http://www.przrf.ru/info/full/oplata_truda/Analiz-situacii-v-sfere-oplata-truda-rabotnikov-zdravookhraneniya26/) (In Russian).
9. Ruzhenkov V.A., Sergeeva E.A., Moskvitina U.S. Faktory`, obuslovlivayushhie kachestvo zhizni mediczinskikh rabotnikov. Mediczinskie novosti 2015; (10):19-23 (In Russian).
10. Madzhitova N.O., Koshimbekov M.K., Ivanchenko N.N., Akhmetkalieva N.A., Erbosy`nova G.N. Sovremenny`e podkhody` k ocenke kachestva zhizni sestrinskogo personala. Vestnik KazNMU 2017; (4). - <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-otsenke-kachestva-zhizni-sestrinskogo-personala> (In Russian).

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки.

**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Acknowledgments.** The study had no sponsorship.

**Conflict of interests.** The authors declare no conflict of interest.

#### Сведения об авторах

**Володин Анатолий Владимирович** – кандидат медицинских наук, доцент кафедры сестринского дела ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный медицинский университет» Минздрава России, 460000, Российская Федерация, г. Оренбург, ул. Советская/ул. М.Горького/пер. Дмитриевский, 6/45/7. e-mail: avolodvl@mail.ru  
ORCID 0000-0002-3840-6845

**Луцай Елена Дмитриевна** - доцент, доктор медицинских наук, директор института профессионального образования ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный медицинский университет» Минздрава России, 460000, Российская Федерация, г. Оренбург, ул. Советская/ул. М.Горького/пер. Дмитриевский, 6/45/7. e-mail: elut@list.ru  
ORCID 0000-0002-7401-6502

**Боев Виталий Александрович** – кандидат медицинских наук, начальник организационного отдела института профессионального образования ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный медицинский университет» Минздрава России, 460000, Российская

Федерация, г. Оренбург, ул. Советская/ул. М.Горького/пер. Дмитриевский, 6/45/7. e-mail: viboev@mail.ru, ORCID 0000-0002-9943-3968

**Заришняк Наталья Владимировна** – кандидат медицинских наук, ассистент кафедры сестринского дела ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный медицинский университет» Минздрава России, 460000, Российская Федерация, г. Оренбург, ул. Советская/ул. М.Горького/пер. Дмитриевский, 6/45/7, e-mail: wengerenko@mail.ru, ORCID 0000-0003-2742-3161

#### **Information about authors**

**Volodin Anatoly Vladimirovich** - Associate Professor, Candidate of Medical Sciences, Department of Nursing, Orenburg State Medical University (OrSMU), .460000, Russian Federation, Orenburg Region, Orenburg, st. Soviet / st. Gorky / per. Dmitrievsky, 6/45/7. e-mail: avolodvl@mail.ru, ORCID 0000-0002-3840-6845

**Lutsay Elena Dmitrievna** - Assoc. doctor of medical Sciences, Director of the Institute of professional education of the Russian Ministry of health, 460000, Orenburg region, Orenburg, Sovetskaya street/M. Gorky street / Dmitrievsky lane, 6/45/7. e-mail: elut@list.ru  
ORCID 0000-0002-7401-6502

**Boev Vitaly Aleksandrovich** - Ph. D., head of the organizational Department of the Institute of professional education OF the Russian Ministry of health, 460000, Orenburg region, Orenburg, Sovetskaya street/M. Gorky street / Dmitrievsky lane, 6/45/7. e-mail: viboev@mail.ru  
ORCID 0000-0002-9943-3968

**Zarishnyak Natalya Vladimirovna** - Ass., Ph.D., Department of Nursing, Orenburg State Medical University (OrSMU), 460000, Russian Federation, Orenburg Region, Orenburg, st. Soviet / st. Gorky / per. Dmitrievsky, 6/45/7, e-mail: wengerenko@mail.ru, ORCID 0000-0003-2742-3161

Статья получена: 06.02.2020 г.  
Принята к публикации: 18.03.2020 г.