

УДК 614.2

DOI 10.24411/2312-2935-2020-00049

## **ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

*Е.А. Кривых*

*Ханты-Мансийская государственная медицинская академия, г. Ханты-Мансийск*

**Введение.** От наличия профессионализма, профессиональной компетентности, квалификации, образованности, ответственности кадров в значительной степени зависит качество и своевременность оказания медицинской помощи. Поэтому для реализации реформ и становления системы здравоохранения необходимо совершенствование кадровой политики.

**Цель исследования.** Изучение и анализ состояния кадрового обеспечения системы здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

**Материалы и методы.** Для определения показателей, характеризующих состояния кадрового обеспечения системы здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры использованы данные государственной и отраслевой статистики за период 2009-2018 годы.

**Результаты.** Выявлено, что самыми распространенными проблемами для кадровых ресурсов здравоохранения Российской Федерации остаются: неравномерное распределение кадров; несовершенство нормативно-правовых механизмов; недостаточная информационная база по вопросам кадровых ресурсов здравоохранения.

**Заключение.** Основная задача кадровой государственной политики заключается в формировании профессионально подготовленного поколения, высококвалифицированных специалистов и руководителей медицинских учреждений.

**Ключевые слова:** кадровая политика, система здравоохранения, организаторы здравоохранения, численность врачей.

## **THE MAIN TASKS AND DEVELOPMENT PROSPECTS OF THE PERSONNEL POLICY OF THE HEALTHCARE SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION AND THE KHANTY-MANSIYSK AUTONOMOUS OKRUG – UGRA**

*Е.А. Krivykh*

*Khanty-Mansiysk State Medical Academy, Khanty-Mansiysk*

**Introduction.** The quality and timeliness of medical care depends largely on the availability of professionalism, professional competence, qualification, education, responsibility of personnel. Therefore, a full-fledged personnel policy is necessary for the implementation of reforms and the formation of the health care system.

**Aim.** Study and analysis of the state of staffing of the health care system of Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug-Ugra.

**Materials and methods.** To determine the indicators characterizing the state of staffing of the health care system of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra, the data of state and industry statistics for the period 2009-2018 were used.

**Results.** It is revealed that the most common problems for human resources of health care of the Russian Federation remain: inadequate distribution of personnel; mismatch of goals of strategies of training and formation of health policy; imperfection of regulatory and legal mechanisms; insufficient knowledge base on human resources of health care and lack of evidence for policy formation and decision-making.

**Conclusion.** The main task of personnel state policy is to form a professionally trained generation, highly qualified specialists and heads of medical institutions.

**Keywords:** personnel policy, health care system, health care organizers, number of doctors

**Введение.** Эффективность деятельности системы здравоохранения в значительной степени определяется ее ресурсным обеспечением, в первую очередь, кадровым. Это обусловлено ведущей ролью кадров в медицинской сфере, использованием ими значительной части бюджета здравоохранения, зависимости качества и доступности медицинской помощи от численности, уровня подготовки и распределения специалистов и управления ими. Результаты деятельности работников здравоохранения являются существенными в формировании популяционного здоровья, которое в свою очередь определяет перспективы социально-экономического, научного, культурного развития любого общества [1].

Методология кадровой политики ВОЗ предусматривает подготовку квалифицированных специалистов, обеспечение ими медицинских организаций, а также выполнение этими медицинскими работниками соответствующих задач. Актуальность проблемы подготовки высокопрофессиональных кадров для отрасли обусловлена необходимостью модернизации и обеспечения ее надлежащего функционирования [2].

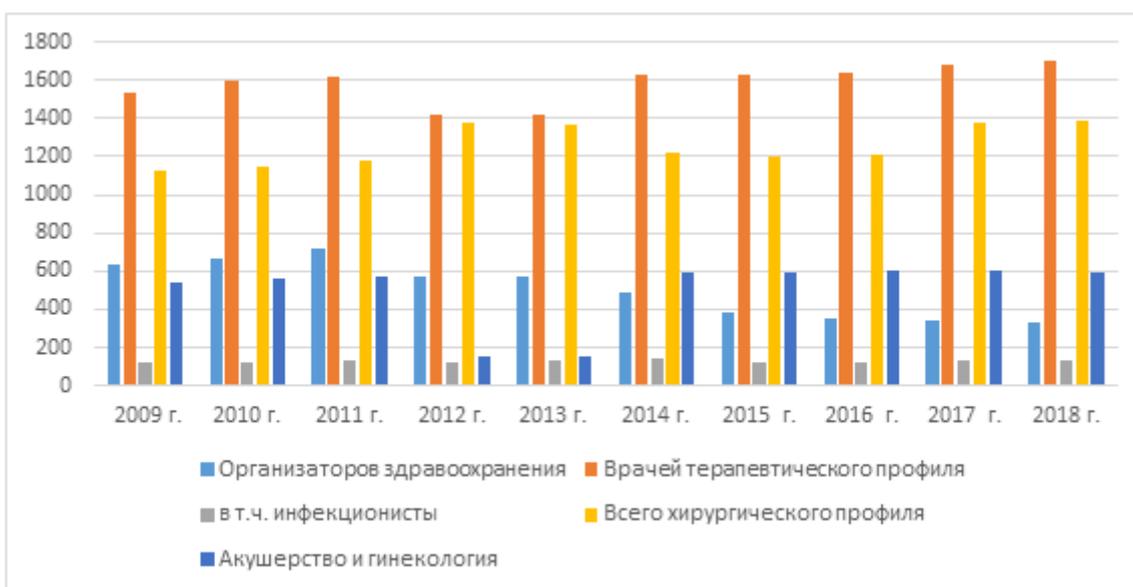
Международные эксперты указывают, что любые, самые передовые технологии и достижения в области медицины, не смогут положительно повлиять на здоровье населения при отсутствии надлежащим образом подготовленных работников системы охраны здоровья. Проблемы, связанные с кадровыми ресурсами здравоохранения, эксперты ВОЗ определяют одними из основных препятствий достижения Целей тысячелетия в сфере развития [3].

По глубокому убеждению ряда авторов [1, 4], от наличия профессионализма, профессиональной компетентности, квалифицированности, образованности, ответственности кадров в значительной степени зависит качество и своевременность оказания медицинской помощи. Поэтому для реализации реформ и становления системы здравоохранения необходимо совершенствование кадровой политики.

**Цель работы.** Изучение и анализ состояния кадрового обеспечения системы здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

**Материалы и методы.** Для определения показателей, характеризующих состояния кадрового обеспечения системы здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры использованы данные государственной и отраслевой статистики за период 2009-2018 годы.

**Результаты и обсуждение.** Обеспеченность врачами в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре (далее ХМАО-Югре) в 2018 году (51,06 на 10 тыс. населения) превышает показатели по Российской Федерации (далее РФ) (37,4 на 10 тыс. населения) [5, 6]. Анализ динамики численности врачей основных специальностей, проведенный за 2009-2018 гг., позволил выявить различный характер изменений (рис. 1).



**Рисунок 1.** Численность врачей физических лиц основных специальностей в учреждениях системы здравоохранения ХМАО-Югры (абс. число)

Динамика численности врачей, благодаря изменениям в последние годы, имеет характер стабилизации показателей в абсолютных измерениях. В течение последних 5 лет наметились тенденции к росту численности специалистов терапевтического профиля после снижения их количества в 2012-2013 гг.

Необходимо отметить выявленную негативную тенденцию – неуклонное снижение числа организаторов здравоохранения, т.е. специалистов освоивших дополнительную профессиональную образовательную программу повышения квалификации, целью которой является подготовка квалифицированного организатора здравоохранения, обладающего

системой специальных знаний и компетенций, способного и готового для самостоятельной профессиональной деятельности в качестве административного работника. За исследуемый период их количество сократилось практически в 2 раза (с 636 специалистов в 2009 г. до 332 в 2018 г.).

Численность врачей основных специальностей в учреждениях системы здравоохранения ХМАО-Югры по отдельным муниципальным образованиям в 2018 году представлена в таблице 1.

**Таблица 1**

Численность врачей физических лиц основных специальностей в учреждениях системы здравоохранения ХМАО-Югры (по муниципальным образованиям) в 2018 году (абс. число)

<i>Муниципальные образования</i>	<i>Население 2019 г.</i>	<i>Организаторов здравоохранения</i>	<i>Врачей терапевтов</i>	<i>в т.ч. инфекционисты</i>	<i>Всего хирургов</i>	<i>Акушерство и гинекология</i>
Белоярский район	28 434	4	25	2	16	9
Берёзовский	22 246	10	23	4	12	7
Кондинский	30 779	7	28	1	16	9
Нефтеюганский	44 550	7	34	1	15	8
Нижневартовский	35 993	7	25	1	7	5
Октябрьский	28 311	4	22	2	15	7
Советский район	48 154	9	53	2	35	15
Сургутский район	124 552	12	72	3	27	23
Ханты- г. Когалым	20 000 66 720	5 6	11 55	- 5	3 40	2 23
г. Лангепас	44 582	6	39	3	17	15
г. Мегион	47 332	13	49	5	36	20
г. Нягань	58 335	26	78	3	73	23
г. Покачи	17 987	4	12	1	9	7
г. Пыть-Ях	39 831	7	44	1	32	24
г. Радужный	43 726	7	35	4	23	13
г. Урай	40 292	10	42	4	28	19
г. Югорск	37 422	5	27	4	24	13
г. Нефтеюганск	127 710	13	87	7	68	38
г. Нижневартовск	276 503	49	224	27	257	87
г. Сургут	373 940	75	484	39	448	169
г. Ханты- <b>По округу</b>	<b>99 385</b> <b>1674086</b>	<b>46</b> <b>332</b>	<b>237</b> <b>1707</b>	<b>16</b> <b>135</b>	<b>190</b> <b>1391</b>	<b>56</b> <b>592</b>

Не вызывает сомнений актуальность укомплектования первичного звена здравоохранения, ведь участковая служба обеспечивает первый контакт врача с пациентом, проводит наблюдение за состоянием здоровья, диспансеризацию, профилактическую работу. Анализ динамики укомплектованности участковой службы показал, что при практически стабильном числе врачей терапевтов и педиатров за исследуемый период, наблюдается заметное снижение числа специалистов, имеющих квалификационную категорию (рис. 2, рис. 3).



**Рисунок 2.** Численность участковых терапевтов в учреждениях системы здравоохранения ХМАО-Югры за период 2009-2018 годы (абс.число)

Так, число терапевтов, имеющих квалификационную категорию снизилось практически вдвое с 42,1% в 2009 году до 22,24% в 2018 году. Сертификат специалиста в 2018 году имеют 88,79% терапевтов и это наименьшее число за весь период (рис. 2).

Сходная динамика выявлена и для участковых педиатров (рис. 3). За период исследования снизилось число врачей имеющих квалификационную категорию с 63,1% в 2009 г. до 34,21% в 2018 г. Наименьший результат за весь период выявлен в 2018 году также для процентного отношения педиатров, имеющих сертификат специалиста – 90,35%.

Правительство Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Департамент здравоохранения ХМАО-Югры проводят систематическую работу по укреплению кадрового потенциала здравоохранения, уделяя особое внимание усилению первичного звена, сельского здравоохранения и здравоохранения в труднодоступных территориях ХМАО-Югры.



**Рисунок 3.** Численность участковых педиатров в учреждениях системы здравоохранения ХМАО-Югры за период 2009-2018 годы (абс. число)

Решению кадрового вопроса способствует обучение студентов Ханты-Мансийской государственной медицинской академии и медицинского института Сургутского государственного университета по целевому набору. За последние годы приток целевиков в лечебные учреждения возрос в разы. Для привлечения выпускников в медицинской академии студентам старших курсов проводят «ярмарки вакансий», в которых участвуют специалисты департамента здравоохранения и руководители учреждений здравоохранения.

**Заключение.** Как установлено проведенным исследованием, самыми распространенными проблемами для кадровых ресурсов здравоохранения как для Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, так и для Российской Федерации остаются:

- неадекватное распределение кадров;
- несоответствие целей стратегий подготовки кадров и формирования политики здравоохранения;
- несовершенство нормативно-правовых механизмов;
- недостаточная база знаний по вопросам кадровых ресурсов здравоохранения и дефицит фактических данных для формирования политики и принятия решений.

Среди нерешенных составляющих исследуемой проблемы является вопрос формирования нового поколения управленцев в сфере здравоохранения на современном этапе.

Реформаторские процессы в сфере здравоохранения в свою очередь показывают, что современные руководители должны иметь не только высокий уровень медицинских знаний, но и хорошо ориентироваться в вопросах финансов, обязательного медицинского страхования, владеть методами стратегического планирования и управления, уметь принимать комплексные решения и контролировать их выполнение, обеспечивать целенаправленную деятельность организации, владеть искусством устанавливать и поддерживать взаимоотношения с людьми.

С организационной точки зрения, кадровая политика должна соответствовать системе непрерывного профессионального образования и быть направленной на стимулирование личностной мотивации работников к постоянному саморазвитию, улучшению знаний, умений, в соответствии с развитием науки, национальных стандартов, новейших медицинских технологий [2].

Основные шаги по решению проблем кадровых ресурсов, прежде всего должны касаться таких ключевых вопросов, как:

- совершенствование подготовки кадров с целью повышения качества их работы;
- управление кадровыми ресурсами системы охраны здоровья и повышения уровня инициативности медицинских работников;
- регулирование структуры кадровых ресурсов системы здравоохранения и содействие реализации стратегий развития;
- социальная защита медицинских работников, включая обеспечение их жильем, и повышение уровня заработной платы.

Для ликвидации дефицита медицинских кадров и повышения их квалификации необходимо проведение адекватной кадровой политики на всех уровнях управления. Целесообразно, по нашему мнению, перейти на систему эффективного контракта, который включает в себя все требования и обязанности. Основу эффективного контракта составляет система стимулирования медицинских работников, позволяющая обеспечить необходимые результаты работы [4]. Материальное стимулирование медицинских кадров приведет к повышению привлекательности труда врача, будет стимулировать квалификационный рост и усилит конкуренцию врачей за рабочее место [1].

Основные направления концепции кадровой политики должны включать экспертную оценку ресурсов, создание моделей кадровой ситуации, учитывающих социально-

экономические и медико-демографические факторы, разработку кадровых мероприятий и внедрение кадровой политики, а также оценку эффективности кадровых процессов.

Перспективы дальнейших исследований связаны с изучением рациональности использования кадровых ресурсов в системе здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Необходимо подчеркнуть, что для совершенствования системы кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры необходим постоянный мониторинг ситуации и результатов проводимых реформ, детальный научный анализ.

### Список литературы

1. Улумбекова Г.Э. Здравоохранение России: 2018–2024 гг. Что надо делать?. ОРГЗДРАВ: новости, мнения, обучение. Вестник ВШОУЗ. 2018; 1: 9-16
2. WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel URL: <http://www.who.int/hrh/en/> (accessed: 19.02.2020)
3. Zulu J.M., Kinsman J., Michelo C., et al. Developing the national community health assistant strategy in Zambia: a policy analysis. Health Res Policy Syst. 2013. – doi: 10.1186/1478-4505-11-24
4. Скворцова В.И. Пути решения кадровой проблемы в здравоохранении // Hi-Med. Высокие технологии в медицине. 2012. 11. URL: <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=7674> (дата обращения: 19.02.2020)
5. Здоровье населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и деятельность медицинских организаций в 2018 году: статистические материалы / общ. редакция Р.К. Акназаров – Ханты-Мансийск: БУ «Медицинский информационно-аналитический центр», 2019. – 613
6. Российский статистический ежегодник. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog) (дата обращения: 19.02.2020)

### References

1. Ulumbekova G.Je. Zdravoohranenie Rossii: 2018–2024 gg. Chto nado delat'? ORGZDRAV: novosti, mnenija, obuchenie [Russian Health: 2018–2024 What to do? ORGZDRAV: news, opinions, training]. Vestnik VShOUZ. 2018. 1: 9-16 (In Russian)

2. WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel URL: <http://www.who.int/hrh/en/> (last accessed 19.02.2020)
3. Zulu, J.M. Developing the national community health assistant strategy in Zambia: a policy analysis. Health Res Policy Syst.2013. – doi: 10.1186/1478-4505-11-24
4. Skvorcova, V.I. Puti resheniya kadrovoj problemy v zdravooхранении / V.I. Skvorcova // Hi-Med. Vysokie tekhnologii v medicine [Skvortsova V.I. Ways to solve the personnel problem in healthcare // Hi-Med. High technology in medicine]. 2012. 11.URL: <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=7674> (last accessed 19.02.2020) (In Russian)
5. Zdorov'e naseleniya Hanty-Mansijskogo avtonomnogo okruga – YUgry i deyatel'nost' medicinskih organizacij v 2018 godu: statisticheskie materialy [The health of the population of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Ugra and the activities of medical organizations in 2018: statistical materials / total. edition] / obshch. redakciya R.K. Aknazarov – Hanty-Mansijsk: BU «Medicinskij informacionno-analiticheskij centr», 2019. – 613 (In Russian)
6. Rossijskij statisticheskij ezhegodnik. – M.: Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki [Russian statistical yearbook. - M.: Federal State Statistics Service, 2018], 2018. – Rezhim dostupa: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog) (In Russia)

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

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

**Acknowledgments.** The study did not have sponsorship.

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

#### Сведения об авторе

**Кривых Елена Алексеевна** – кандидат медицинских наук, доцент, заведующая кафедрой Общественного здоровья и здравоохранения БУ «Ханты-Мансийская государственная медицинская академия», г.Ханты-Мансийск, Мира 40, 628001, e-mail: [krivyhea@hmgma.ru](mailto:krivyhea@hmgma.ru), ORCID 0000-0003-4073-7050, SPIN-код 9469-7420

#### About the authors

**Krivykh Elena Alekseevna** Associate Professor, head of the Department of Public health and healthcare of the Khanty-Mansiysk State Medical Academy. Khanty-Mansiysk, Mira 40, 628001, e-mail: [krivyhea@hmgma.ru](mailto:krivyhea@hmgma.ru), ORCID 0000-0003-4073-7050, SPIN-код 9469-7420

Статья получена: 21.02.2020 г.  
Принята к публикации: 10.06.2020 г.