

УДК 614.2

ИННОВАЦИИ В НОРМИРОВАНИИ ТРУДА ВРАЧЕЙ ПОЛИКЛИНИК КАК ФАКТОР ЛИКВИДАЦИИ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

М.В. Доютова, Д.Н. Доютов, С.В. Евстропова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород

INNOVATIONS IN LABOR REGULATION AS A FACTOR IN THE ELIMINATION OF THE PERSONNEL DEFICIT

Marina V. Doutova, Dmitriy N. Doutov, Svetlana V. Evstropova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod

Дефицит врачей и медицинских сестер в поликлиниках обусловлен влиянием фактора - несбалансированной ценой на их труд, выражающейся в низких тарифах ОМС, вследствие недоучета различных видов деятельности, в том числе участие в медицинской экспертизе и медицинских освидетельствований. Участие поликлиник в системе социальной защиты населения РФ привело к увеличению объема работы по определению медицинских показаний к различным видам социальной защиты. Существенные трудозатраты занимает проведение медико-экономического анализа оказанного и планируемого лечения, в том числе льготного лекарственного обеспечения на кварталный период [приказ МЗ СР РФ от 22.11.2004г № 255]. Сформирована достаточно трудоемкая система контроля качества оказываемой медицинской помощи, в условиях фактического отсутствия эффективной системы обеспечения качества. На медицинский персонал возложена реализация мероприятий Индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалидов (ИПРА), пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ПРП).

Решение различных медико-социальных вопросов, можно разделить на две группы:

- 1) решения, связанные с установлением определенного социального статуса, который влечет за собой право на льготы и дополнительные формы социальной защиты,
- 2) и решения, связанные с подтверждением прав пациента на отдельные виды материального и социального обеспечения.

Наиболее трудоемкие посещения по заболеванию, связанные с направлением больного на МСЭ (42,5±9,2 мин. на первичные и 28,3±3,6 мин. на повторные посещения), которые сопровождаются консультациями на уровне заведующих отделением и участием в работе ВК. Число повторных посещений достигает до 12 на 1 обращение. Продолжительность консультаций с заведующим отделением составляет 19,3±3,2 мин при первичной и 16,6±2,8 мин при повторной консультации, частота посещений заведующих отделением – 28,3 на 100 СПО. Продолжительность участия в заседаниях ВК составляет 45,5±5,0 мин. при первичном и 20,3±1,5 мин. при повторном посещении; частота участия в ВК 15,0±2,0 на 100 СПО. Поскольку время на приеме ограничено, часть работы (оформление документации) выполняется либо во внерабочее время, либо дробно, что увеличивает частоту посещений больного в медицинскую организацию. Электронная форма – 8 листов, 1,5-2 ч

Урегулированность выявленной проблемы путем внесения изменений в правовые акты будет способствовать повышению привлекательности труда для работающих врачей и выпускников медицинских ВУЗов и колледжей.

Снижению дефицита кадров в поликлиниках способствовал ряд предпринятых Министерством здравоохранения России решений, в том числе замена годичной интернатуры на аккредитацию выпускников медицинских ВУЗов. Принятие в штат выпущенных специалисты в качестве участковых врачей терапевтов в ряде городских поликлиник способствовало существенному росту укомплектованности вакантных терапевтических участков. Изучение динамики укомплектованности штатов должностей участковых врачей в поликлиниках г. Нижнего Новгорода в период 2017-2019г. показало рост с 50% до 75%; увеличение доли участковых врачей в общей структуре врачебных должностей с 19% до 22,2%. Однако темп прироста укомплектованных должностей участковых врачей в 2018г снизился и остановился на 87, 5%. Аналогичная ситуация сохраняется в 2019г. Причиной подобного тренда явился отток (33,3%) принятых в 2017 и 2018г выпускников медицинского вуза в связи с поступлением в ординатуру и уходом в декретный отпуск. В целом готовность выпускников Приволжского исследовательского медицинского университета (по данным анкетирования 2017г) работать в поликлиниках остается низкой (12%). Нами было предложено студентам задать один вопрос главному врачу поликлиники, мы предполагали, что в содержании ответа на вопрос будут отражены истинные намерения о готовности к работе в этой системе. Студенты задали следующие вопросы: «Какая будет заработная плата?» и «Есть ли у меня возможность карьеры»? -81,0%, следовательно, можно предположить, что эти студенты пойдут работать в поликлинику, а у нее (поликлиники) не будет объявлений о вакансиях. Дальнейшая работа по формированию привлекательности поликлинической работы строится на разработке современных норм труда с учетом реально выполняемой работы, что обеспечивает адекватную нагрузку персонала и оплату их труда.