

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АМБУЛАТОРНОГО ЗВЕНА ГОРОДА ТВЕРИ

Морозов А.М., Потоцкая Л.А.

Тверской государственной медицинской университет,
кафедра общей хирургии, г. Тверь

Ключевые слова: врачи, медицинский персонал, амбулатория, кадры

Резюме: нехватка специалистов в сфере здравоохранения обостряется с каждым годом. По результатам анализа кадрового обеспечения амбулаторного звена города Твери выявлен неполный процент занятости среди медицинского персонала, а также его снижение от начала к концу десятилетия. Особое внимание следует уделить показателям снижения занятости среди врачей-хирургов.

Resume: the shortage of healthcare professionals is getting worse every year. Based on the results of the analysis of the staffing of the outpatient link in the city of Tver, an incomplete percentage of employment among medical personnel was revealed, as well as its decrease from the beginning to the end of the decade. Particular attention should be paid to the decline in employment among surgeons.

Актуальность. Кадровая политика является одним из ведущих направлений социально-экономической сферы общества, в особенности в сфере здравоохранения. Высоко актуально рассмотрение такой проблемы, как нехватка специалистов в сфере здравоохранения, обостряющейся каждый год. Больше всего страдают государственные медицинские учреждения, которые вынуждены конкурировать с частными клиниками, предоставляющим более выгодные условия работы специалистам. Необходимость роста обеспеченности здравоохранения квалифицированными кадрами обусловлена негативными тенденциями последних лет, в частности глобальным дефицитом врачей из-за процессов «оптимизации», которые были признаны неэффективными [2,3,4].

Кадровая политика здравоохранения нацелена в первую очередь на пополнение основного ресурса учреждений – медицинского персонала, так как именно от него зависит здоровье населения государства. В связи с этим проблема обеспеченности кадрами в здравоохранении является актуальным направлением исследований.

Цель: оценить динамику текучести кадров амбулаторного звена.

Задачи: 1. Проанализировать данные по проценту занятости в государственных медицинских учреждениях; 2. Сравнить показатели в течение десятилетия и предположить причины полученных результатов.

Материалы и методы. Проведен анализ данных официальных отчетов поликлиник №1, №2, №3 государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская клиническая больница №7» г. Тверь. Оценка проводилась за период с 2011 по 2020 годы путем сравнения трех временных отрезков: 2011-2014 годы, 2015-2017 годы, 2018-2020 годы. В процессе работы были проведены математические расчеты на достоверность исследуемых данных.

Результаты и обсуждения. Амбулаторное звено государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская клиническая больница №7» обслужива-

ет население Заволжского района г. Тверь с общей численностью взрослого населения 108586 человек. Хирургическое амбулаторное отделение государственного бюджетного учреждения «Городская клиническая больница №7» представлено кабинетами хирургического приёма в поликлинике №1, поликлинике №2 и поликлинике №3. Условия работы, оснащение в поликлиниках и месторасположение учреждений удовлетворяют стандартным требованиям для приема пациентов и оказания им высококвалифицированной медицинской помощи.

Анализ данных поликлиники №1 за период 2011-2014 годов выявил следующее: всего ставок врачей-хирургов – 4,5, процент занятости – 88%. Всего ставок медсестер – 5,5, процент занятости – 72%. Младший медперсонал – всего ставок 2,5, процент занятости – 40%. За период 2015-2017 годов всего ставок врачей-хирургов – 4,5, процент занятости составляет 61%. Статистика по среднему и младшему медицинскому персоналу не изменилась. За временной интервал 2018-2020 годов всего ставок врачей-хирургов – 4,5, процент занятости – 50%. Ставок медсестер – 5,5, процент занятости – 54,5%. Младший медперсонал – всего ставок 2,5, процент занятости – 40%.

Из анализа данных по поликлинике №1 можно заметить уменьшение процента занятости среди врачей на 38% и среди медицинских сестер на 17,5%. Занятость младшего медицинского персонала не изменялась и сохранялась ниже 50% на протяжении всего десятилетия. Заметна отчетливая нехватка кадров амбулаторного звена. Подчеркнем, что поликлиника №1 является самой отдаленной от центра города среди всех изучаемых учреждений, что вызывает ряд неудобств в проезде до места работы для специалистов.

Поликлиника №2 имеет следующие показатели за 2011-2014 года: всего ставок врачей-хирургов – 2, процент занятости – 100%. Всего ставок медсестер – 3,5, процент занятости – 57%. Всего ставок младшего медперсонала – 1,5, процент занятости – 66%.

По состоянию за 2015-2017 и 2018-2020 годы значения не изменились и полностью аналогичны вышеуказанным за первый период десятилетия. Это указывает на стабильную положительную динамику занятости кадров на местах. Однако, средний и младший медицинский персонал требует повышения вовлеченности в специальность, так как остается большое количество свободных ставок.

Показатели поликлиники №3 не изменялись в течение 10 лет. Ставок врачей хирургов – 1,75, процент занятости 57%. Всего ставок медсестер – 2,5, процент занятости – 80%. Из младшего медперсонала всего ставок – 1, занятость 100%. По сравнению с другими учреждениями эта больница имеет самое минимальное количество ставок для работы медицинского персонала. Стоит заметить, что поликлиника расположена в частном секторе и целевая аудитория состоит из жителей данного района города. Это может быть одной из причин, почему больница не нуждается в расширении кадрового состава.

В сравнении показателей всех трех учреждений амбулаторного звена ГКБ №7 можно заметить неполный процент занятости, а также его снижение от начала к концу десятилетия. Стоит подчеркнуть, что отрицательная динамика статистики по амбулаторному звену затрагивает период начала пандемии вследствие распростра-

нения короновирусной инфекции SARS-Covid19 (2019-2020 года). Медицинские учреждения потерпели значительный удар по текучести кадров из обычных больниц в инфекционные госпитали [1,5].

Говоря о путях решения проблем текучести кадров, стоит затрагивать все аспекты: уровень заработной платы, условия работы, повышение квалификации, уровень научно-исследовательских баз и т.д.

Выводы: за период 2011-2020 годов в поликлиниках ГКБ №7 отмечено уменьшение процента занятости кадров по различным причинам. В основном снижение показателей наблюдалось среди врачей. Необходима разработка правильной стратегии для компенсации вакантных мест специалистов, где одним из главных ориентиров может являться мониторинг занятости персонала больниц.

Литература

1. Kapanova, G. Impact of Covid-19 on the Activities of Medium and Small-Size Medical Enterprises in Kazakhstan / G. Kapanova, L. Kosherbayeva, S. Kalmakhanov [et al.] // Human Ecology. – 2021. – № 11. – P. 58-64. – DOI 10.33396/1728-0869-2021-11-58-64.
2. Власова, О.В. О реализации кадровой политики в медицинских организациях Курской области / О.В. Власова // Региональный вестник. - 2019. - №19(34)/ - С/ 49-51
3. Морозов А. М., Потоцкая Л. А., Соболев Е. А., Минакова Ю. Е. Оценка качества оказания медицинских услуг / // Актуальные аспекты медицинской деятельности в молодежной среде: Сборник статей I научно-практической конференции с международным участием, Киров, 10 сентября 2021 года. – Киров: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Кировский государственный медицинский университет" Министерства здравоохранения Российской Федерации, 2021. – С. 163-166.
4. Недуруев, М.В. Проблемы кадрового обеспечения в медицинских учреждениях / М.В. Недуруев // Моделирование и прогнозирование развития отраслей социально-экономической сферы. - 2017. - С.59-64.
5. Фадеева, Е.В. Доступность бесплатной медицинской помощи / Е.В. Фадеева // Социологические исследования. - 2020. - №4. - С. 94-104.