

УДК 614.2:331.108.244(476)

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ ВРАЧЕБНЫХ КАДРОВ В БЕЛАРУСИ (2018–2023 гг.)

А.В. Семёнов, Т.В. Дудина, М.Г. Василевская, А.В. Шарамет

Республиканский научно-практический центр медицинских технологий, информатизации, управления и экономики здравоохранения (РНПЦ МТ), г. Минск, Республика Беларусь

MAIN REASONS FOR MEDICAL STAFF TURNOVER IN BELARUS (2018 – 2023)

A.V. Semenov, T.V. Dudina, M.G. Vasilevskaya, A.V. Sharament

Republican Scientific and Practical Center for Medical Technologies, Information, Management and Health Economics (RSPC MT), Minsk, Republic of Belarus

Резюме. В статье представлен ретроспективный анализ основных причин увольнения врачей (провизоров) из организаций здравоохранения на основе анкетирования увольняющихся из организаций здравоохранения, подчиненных комитету по здравоохранению Мингорисполкома за период с 2018 по 2023 гг.

Ключевые слова: текучесть кадров, отрасль здравоохранение, медицинский персонал.

Summary. The article presents a retrospective analysis of the main reasons for the dismissal of doctors (pharmacists) from healthcare institutions based on a survey of those resigning from healthcare organizations subordinate to the Health Committee of the Minsk City Executive Committee for the period from 2018 to 2023.

Key words: staff turnover, healthcare industry, medical personnel.

Актуальность. Важнейшей задачей современного здравоохранения является повышение качества оказания медицинской помощи и обеспечение её доступности при эффективном использовании кадровых ресурсов. Актуальность работы определяется потребностью в повышении эффективности управления здравоохранением в целом, и кадровыми вопросами в частности, на основе современных научных представлений. Работа ориентирована на выполнение Распоряжения Президента Республики Беларусь от 2 июня 2023 г. № 89рп «О повышении эффективности работы системы здравоохранения» и Плана мероприятий 2 по его реализации, утвержденного заместителем Премьер-министра Республики Беларусь от 12.06.2023 № 38/101-51, 204-300/88.

Цель: оценка особенностей и причин текучести медицинских кадров в организациях здравоохранения республики, выявление масштабов потенциальной текучести врачебного персонала и факторов, влияющих на установку врачей (провизоров) по смене места работы.

Материалы и методы. Проведен ретроспективный анализ причин текучести медицинских кадров (далее – ТК) в Республике Беларусь за последние 5 лет и 10 ме-

сяцев 2023 года по анкетным данным уволившихся врачей (провизоров) из организаций здравоохранения, подчиненных комитету по здравоохранению Мингорисполкома.

Использован социологический метод исследования. Работа проводилась во исполнение приказа Минздрава от 20.03.2012 № 301 «Об организации анкетирования увольняющихся из организаций здравоохранения врачей (провизоров) и утверждении анкеты».

В РНПЦ МТ разработан шаблон базы данных и ежемесячно осуществлялось ее пополнение (в соответствии с утвержденной приказом анкетой): число уволившихся из организаций здравоохранения (ОЗ) врачебного (провизорского) персонала и результаты анализа причин увольнения. Информация предоставлялась в управление кадровой политики министерства здравоохранения Республики Беларусь.

Результаты и обсуждение. Механизм управления человеческими ресурсами представляет одну из ключевых функций управления организации в любой отрасли, от эффективности которого во многом зависит эффективность работы организации. Не является исключением и отрасль здравоохранения [1, 2]. Квалифицированный медицинский персонал относится к одному из самых дефицитных на рынке труда, что затрудняет его поиск и требует принятия мер по удержанию.

ТК относится к группе факторов, влияющих на все показатели деятельности медицинской организации. Соответственно, высокая ТК представляет большую проблему современного здравоохранения, причины которой не всегда однозначны и понятны. К примеру, если в государственных амбулаторно-поликлинических организациях основными причинами ТК чаще является невысокая заработная плата, значительная нагрузка и тяжелые условия труда, то в отношении негосударственных организаций, оказывающих медицинскую помощь, ситуация не столь однозначная.

Далее представлены общие результаты ретроспективного анализа основных причин увольнения врачей (провизоров) из организаций здравоохранения на основе анкетирования увольняющихся из ОЗ за последние годы.

Всего в опросе участвовали 4993 респондента, 754 человека отказались от участия в анкетировании (15,1%). Из общего числа респондентов 24,9% составляли мужчины, 73,8% – женщины, из них молодые работники (30–40 лет) – 65,8%, лица предпенсионного возраста (50–60 лет) – 17,8%, пенсионного возраста – 14,8%.

Всего за эти годы уволились 46 человек, имеющих ученую степень (6 докторов и 40 кандидатов наук). Самыми мобильными оказались женщины возрастной группы 30 – 40 лет, имеющие детей.

Анкета включает 28 вопросов. В ней отражены все основные, принятые при проведении аналогичных социологических исследований, вопросы, формирующие неудовлетворенность персонала, искренний ответ на которые помогает определять реальные причины увольнения из ОЗ и факторы, способствующие их появлению. Эта информация, в конечном итоге, помогает улучшать работу кадровых служб и ориентирует руководство ОЗ на разработку мероприятий по сохранению медицинских кадров.

На рисунке 1 представлена общая количественная картина уволившихся врачей (провизоров) из ОЗ г. Минска за период 2018–2023 гг. Аналогичные результаты были

получены по всем регионам республики в разной степени полноты информации, поэтому в данной публикации представлены результаты только по г. Минску.

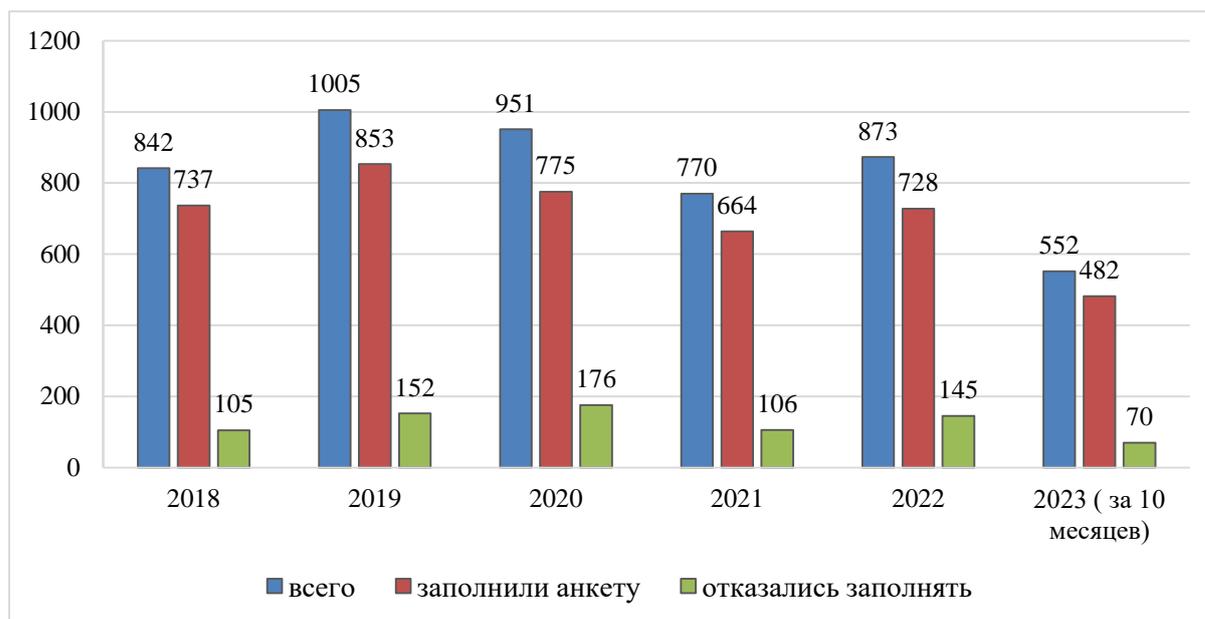


Рис. 1 – Общее количество уволившихся врачей (провизоров) из организаций здравоохранения г. Минска за период 2018–2023 гг.

На рисунке 2 отражены 16 основных причин увольнения медицинских работников с высшим образованием из ОЗ, подведомственных Мингорисполкому за этот период (средние величины, %).

Основными причинами увольнения медицинских работников по данным анкетирования врачей в эти годы были следующие:

смена места жительства (21,9%),

более удобное место работы (ближе к дому) (19,4%),

новое предложение по смене места работы (17,3%),

и только на 4-м месте (14,0%) в качестве причины был указан не устраивающий размер заработной платы.

По другим районам республики были выявлены аналогичные результаты.

При этом смена жительства фигурирует в качестве основной причины в значительном числе анкет (32,5%).

Надо отметить, что эти общие и объективные причины определяют в значительной степени ТК во всех странах мира.

Основными причинами увольнения медицинских работников по данным анкетирования врачей в эти годы были следующие:

смена места жительства (21,9%),

более удобное место работы (ближе к дому) (19,4%),

новое предложение по смене места работы (17,3%),

и только на 4-м месте (14,0%) в качестве причины был указан не устраивающий размер заработной платы.

По другим районам республики были выявлены аналогичные результаты.

При этом смена жительства фигурирует в качестве основной причины в значительном числе анкет (32,5%).



Рис. 2 – Рейтинг причин увольнения врачей (провизоров) по г. Минску за 2018 – 10 мес. 2023 гг. (%) (средние величины)

Надо отметить, что эти общие и объективные причины определяют в значительной степени ТК во всех странах мира.

С другой стороны, многие из этих причин определяли направления работы кадровых служб и руководства ОЗ по удержанию специалистов на местах в эти годы.

Таким образом, наличие гарантий стабильной занятости, обеспечение нормальных условий труда и режимов рабочего времени, обеспечение достойной и регулярной оплаты труда и наличие возможностей профессионального развития – основные приоритеты сохранения врачебных кадров и снижения ТК, имевшие место в период с 2018 по 2023 годы в нашей республике.

Выявлены незначительные различия причин увольнения по годам, наиболее выраженные в период пандемии COVID-19 и постковидный период до 2023 г.

Выводы:

1. Ежемесячный опрос респондентов по всем регионам республики позволил дать общую характеристику состояния кадрового потенциала отрасли здравоохранения и выделить основные причины движения медицинских кадров за период 2018 – 10 мес. 2023 гг.

2. Ретроспективный анализ причин увольнения врачей (провизоров) показал, что основными причинами в эти годы являются: смена места жительства и/ или смена места работы и размер заработной платы, не соответствующей (по мнению врачей) объему работ.

3. Остальные причины суммарно составляли около 30% и практически ежегодно воспроизводились. Это может свидетельствовать с одной стороны, о стабильной и планомерной работе кадровых служб и руководства ОЗ, решающих возникающие в процессе работы проблемы (кроме объективных причин), а с другой, – о формальном подходе респондентов к анкетированию. Последнее может быть связано с несоответствием ожиданий персонала и реальных возможностей организации. Вычленение деталей и факторов, способствующих ТК, требует, с нашей точки зрения, совершенствования формы анкеты с добавлением в нее обязательного опроса среднего медицинского персонала.

Литература

1. Титов А.А. Роль и место системы управления человеческими ресурсами в деятельности предприятия // Молодой ученый. — 2018. — № 51. — С. 296—298.
2. К новым концепциям исследования человеческого фактора рыночной экономики // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность / В.А. Васяйчева, Ю.Н. Горбунова, В.С. Гродский и др.; под ред. В.С. Гродского, Н.В. Солововой. — М., 2018, гл. 2. — С. 43—63