

УДК 331.526

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОТРЕБНОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Просалова В.С.¹, Смольянинова Е.Н.¹

¹ГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, Владивосток, Россия (690000, Владивосток, проспект Острякова 2), e-mail: prosalova@mail.ru

Проведен анализ методик к определению потребности в специалистах для обеспечения системы здравоохранения, как врачебного, так и не врачебного профиля. Рассмотрена эволюция методического подхода к определению потребности врачебных кадров, в основе которой лежит методика нормирования численности персонала. Выделены отличительные особенности зарубежных методик определения потребности в кадрах для системы здравоохранения. Анализ базы данных диссертационных исследований показал, что данная проблема не достаточно освещена среди ученых Российской Федерации. В настоящее время планирование необходимого количества медицинского персонала в нашей стране проводится на основе законодательно утвержденной «Методике расчета потребности во врачебных кадрах», которая не лишена недостатков.

Ключевые слова: медицинские кадры, потребность в медицинских кадрах, нормирование труда медицинского персонала.

APPROACHES TO DETERMINING NEEDS STAFFING HEALTH SYSTEM

Prosalova V.S.¹, Smolyaninova E.N.¹

¹"Pacific State Medical University" of the Ministry of Health of the Russian Federation, Vladivostok, Russia (690000, Vladivostok, the prospectus Ostryakova 2, e-mail: prosalova@mail.ru

The analysis of techniques to definition of need for experts for providing health system, both medical, and not a medical profile is carried out. Evolution of methodical approach to definition of requirement medical shots is considered which cornerstone the technique of rationing of number of the personnel is. Distinctive features of foreign techniques of definition of need for shots for health system are marked out. The analysis of a database of dissertation researches showed that this problem isn't rather covered among scientists of the Russian Federation. Now planning of necessary number of the medical personnel in our country is carried out on the basis of legislatively approved "Method of calculation of need for medical shots" which isn't deprived of shortcomings.

Keywords: medical personnel, the need for medical personnel, rationing of health care personnel.

Определение потребности в кадрах является актуальной проблемой для всех сфер хозяйствования. Вопросы планирования кадров в сфере здравоохранения охватывает многие аспекты и влияет на жизненный потенциал всего населения страны.

Цель исследования

Целью данного исследования является изучение методических подходов к определению потребности в медицинских системы здравоохранения.

Материал и методы исследования

При написании статьи были использованы общенаучные методы: эмпирического исследования, теоретического познания, общелогические методы и приемы; а также методы: системного анализа, метод сравнений и аналогий, метод обобщений и др.

Результаты исследования

Сложность формирования единого методического подхода к определению потребности в специалистах для обеспечения системы здравоохранения заключается в том, что здесь необходимо учитывать не только состояние уровня заболеваемости в том или ином регионе, но и уровень инновационно-технического оснащения медицинских учреждений. Кроме того, методика должна совмещать в себе расчет потребности как медицинского, так и немедицинского персонала для системы здравоохранения.

Методические подходы к определению потребности в квалифицированных кадрах широко известны и описаны практически во всех научных и учебных изданиях по «Экономике труда».

Как отмечает Марина Комиссарова, директор по персоналу, компания «АЛФ Интернэшнл», г. Москва, в последнее время пользуются популярностью математические методы [9].

В силу своей направленности, одним из менее используемых в настоящее время методов планирования персонала является «Компьютерная модель», согласно которой, на основе имеющейся у кадрового менеджера информации, строится компьютерный прогноз потребности в кадрах.

Все эти методы позволяют рассчитать потребность в специалистах с немедицинским образованием.

Однако планирование потребности врачебных кадров для системы здравоохранения имеет свою специфику и должно быть обеспечено своей методологической составляющей.

В силу существенной нехватки медицинских кадров до середины 50-х годов потребности расчета кадрового обеспечения системы здравоохранения, в том понимании, которое придается ему сейчас, не возникало.

Прогнозирование медицинских кадров в Советском Союзе основывалось на прогнозе выпускников медицинских образовательных учреждений. В конце 50-х годов произошло преобразование системы планирования, учитывающего потребность населения в медицинских кадрах, основанного на уровне заболеваемости населения. Данная концепция планирования используется в системе здравоохранения по настоящее время.

Основоположником этой концепции являлся И.И. Розенфельд [15]. В основе расчета прогнозной величины необходимого количества врачебных кадров он использовал: нагрузку врача по приему больных в час, количество часов работы врача по приему больных в день,

число рабочих дней в году. Данная методика была усовершенствована в работах таких ученых, как Г.А. Попов, М.И. Маламуд [14,11].

Результатом всех методологических разработок по расчету потребности кадрового обеспечения системы здравоохранения являлось утвержденная Минздравом СССР Инструкция «Нормирование труда медицинского персонала» от 2 октября 1987 г. №02-14/82-14.

Начиная с конца 90-х годов и вплоть до настоящего времени происходило развитие методологических основ системы нормирования труда в системе здравоохранения, что нашло свое отражение в ряде научных работ [4, 5]. Как результат, планирование потребности в медицинских кадрах, основывалось только на методе нормирования, другие виды планирования не использовались, ни на уровне отдельных учреждений здравоохранения, ни на уровне государства в целом.

Не смотря на большое количество научных работ, посвященных развитию регионального здравоохранения [7, 8], в них отсутствуют, методические подходы, предлагающие учитывать региональную специфику при определении потребности в медицинских кадрах.

Таким образом, в настоящее время в России существует несколько методик определения потребности во врачебных кадрах:

1. социологический (анкетный опрос), основанный на изучении мнения врачей о необходимости последипломного обучения, его сроках и пр.;
2. статистический, предполагающий анализ учетно-отчетных данных;
3. индивидуальной экспертной оценки, учитывающей численность медицинских работников;
4. штатно-нормативный (описанный выше), регламентированный законодательством.

Изучая зарубежный опыт расчета потребности кадрового обеспечения в здравоохранении, хочется отметить принципиальное различие системы российского здравоохранения в подходе к данному вопросу.

Отечественная практика планирования исходит из количественной потребности во врачебных кадрах, яркий пример тому использование нормативного метода при составлении штатного расписания. За рубежом особый акцент уделяется качественной составляющей врачебного персонала при расчете в его потребности.

В США при прогнозировании медицинских кадров используют в основном три метода: «профессиональных стандартов»; метод, учитывающий изменение численности населения и его доходов; метод прогнозирования доходов на конкретный вид услуг.

Однако можно выделить определенные элементы аналогии в методологической составляющей расчета потребности в медицинских кадрах. В зарубежных методиках планирования количества медицинских работников, как и в России, используется анализ уровня заболеваемости в стране, с целью расчета потребности в медицинской помощи, анализируются задачи, стоящие перед системой здравоохранения, продуктивность медицинского обслуживания.

К примеру, Р. Hornby и соавт. выделяет этапы планирования потребности медицинских кадров [17]:

- анализ системы здравоохранения на сегодняшний день;
- количественный прогноз выпускников медицинских образовательных учреждений;
- определение потребности в числе, количестве и распределении медицинских кадров;
- определение степени «достаточности» медицинских кадров;
- устранение возможных несоответствий;
- решение проблем организации и управления;
- разработка стратегии и проекта плана по медицинским кадрам
- реализация стратегии и ее мониторинг.

Наглядным примером, отображающим концепцию планирования потребности в медицинских кадрах в зарубежных странах, от штатно-нормативного метода к оценке качества персонала, является опыт Королевства Таиланд. Начиная с 1960-х годов, Правительство Таиланда решало проблему нехватки количества медицинских работников, по всей стране было создано много небольших медицинских школ. Проведя анализ штатных показателей, в 2001 г, было отмечено, что во всех больницах хватает медицинского персонала, которые могут обеспечить врачебной помощью всех нуждающихся, правительство переходит к улучшению квалификации медицинских работников, доводя их уровень образования до международных стандартов. На сегодняшний день в медицинские клиники Королевства Таиланд приезжают пациенты со всего мира.

Анализ базы данных диссертационных исследований показал, что данная проблема не достаточно освещена среди ученых Российской Федерации. Вопросы определения потребности кадрового обеспечения системы здравоохранения нашли лишь довольно узкую свою реализацию в научной работе Лопачова В.В. «Определение нуждаемости во врачебных кадрах на основе функциональных нагрузок (на примере туберкулезной службы)», в которой автор разрабатывает методические основы и предлагает алгоритм оперативной оценки нуждаемости

во врачебных кадрах для специализированных служб здравоохранения [10]. Однако, как мы видим, предлагаемая автором методика не может быть применена для системы здравоохранения в целом.

В работе Мельниковой Н.А. «Научное обоснование системы обеспечения врачебными кадрами здравоохранения региона в современных социально-экономических условиях (на примере Хабаровского края)» также не нашли отражения вопросы методики расчета потребности персонала, рассмотрены лишь структурно-функциональные и организационные модели управления [13].

Работа Гладских Н.А. «Разработка методов классификационно-прогностического моделирования в системе кадрового обеспечения территориального здравоохранения» выполнена на основе использования информационных технологий и заключается в разработке методов классификационно-прогностического моделирования в системе кадрового обеспечения территориального здравоохранения [6]. В рамках диссертационного исследования автор разработал методы, модели и алгоритмы для прогнозирования численности медицинских кадров на основе комбинированных подходов и комплексной оценки точности прогностических моделей. Однако, в работе прогнозируется не потребность в медицинских кадрах со стороны организаций системы здравоохранения, а численность медицинских кадров с учетом потенциальных выпускников медицинских образовательных учреждений, а также имеющегося кадрового потенциала.

В диссертации Мальсаговой И.Я. «Научное обоснование потребности республики Ингушетия во врачебных кадрах для обеспечения государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи» представлены методические подходы расчета численности врачебных кадров, рассчитаны плановые показатели деятельности ЛПУ к экономическому анализу кадрового обеспечения гарантированного «Программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи», обоснована необходимость внесения изменений в «Программу...» на основе коррекции алгоритма расчета [12]. Однако в данном исследовании не представлены новые знания, а произведена корректировка имеющихся методик относительно конкретной территории.

О реализации мер по определению потребности кадрового обеспечения системы здравоохранения Министерство Здравоохранения и социального развития Российской Федерации опубликовало Письмо «О направлении Методики расчета потребности субъектов Российской Федерации в медицинских кадрах», согласно которому, до 20 января 2012 года

необходимо было представить в Департамент образования и развития кадровых ресурсов расчеты потребности во врачах, произведенные в соответствии с направляемой методикой расчета потребности субъектов Российской Федерации в медицинских кадрах [3].

Методические рекомендации подготовлены авторским коллективом Центрального научно-исследовательского института информатизации и организации здравоохранения Минздравсоцразвития России под руководством заслуженного деятеля науки, доктора медицинских наук, профессора Михайловой Ю.В. в составе доктора медицинских наук, профессора Сон И.М., доктора медицинских наук, профессора Леонова С.А., кандидата медицинских наук, ведущего научного сотрудника Матвеева Э.Н. в рамках Государственного контракта N К-16-НИР/56 от 24.08.2009.

Данные рекомендации основаны на группировке врачебных кадров с учетом роли в организации лечебно-диагностического процесса. В качестве метода планирования использовался метод «прямого расчета». При этом учитывались местные особенности потребностей в различных специалистах для каждого субъекта Российской Федерации.

Методической особенностью определения потребности в кадрах являлось установление их необходимого количества по каждой группе в отдельности (метод компонентов), с учетом их функциональных обязанностей, что обеспечивает возможность вносить коррективы в структуру формирования норматива (штатного норматива, нормы нагрузки, расчетных норм времени), и получать соответствующие поправки к действующему нормативному документу. Это дает возможность использовать методические рекомендации для расчета вариантов, при необходимости внесения поправок на изменение условий деятельности тех или иных групп персонала в процессе модернизации системы здравоохранения. Представленные рекомендации использовались в системе здравоохранения до июня 2014 г.

Следующим этапом в становлении развития методологии определения потребности кадрового обеспечения системы здравоохранения является принятие Приказа Министерства здравоохранения РФ от 26 июня 2014 г. № 322 «О методике расчета потребности во врачебных кадрах» [1]. Данный нормативный акт был создан в рамках реализации комплекса мер по обеспечению системы здравоохранения Российской Федерации медицинскими кадрами до 2018 года.

Таким образом, на законодательном уровне была разработана и утверждена «Методика расчета потребности во врачебных кадрах», которая позволяет планировать кадровую политику в области здравоохранения. В рамках данной методики учитываются особенности заболеваемости в том или ином субъекте Российской Федерации, территориальные особенности

субъектов (их расположение), объем медицинской помощи, оказываемой в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, а также наличие в субъекте Российской Федерации населенных пунктов, отдаленных (более 400 км) от медицинских организаций, где оказывается специализированная медицинская помощь.

Выводы

В заключении хочется отметить, что применяемая в настоящее время в нашей стране методика определения потребности в медицинском персонале не учитывает половозрастной состав медицинских кадров, внештатную работу медицинских кадров, потребность в медицинских кадрах населения обслуживаемого без полюсов обязательного медицинского страхования и таким образом нуждается в существенной доработке.

Список литературы

1. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 26 июня 2014 г. № 322 «О методике расчета потребности во врачебных кадрах».
2. Письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 декабря 2011 года N 16-1/10/2-13164 «О направлении Методики расчета потребности субъектов Российской Федерации в медицинских кадрах».
3. Бартукаев Л.П. Нормирование труда в России: Сущность, состояние, пути совершенствования. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 214 с.
4. Брылев В.И. Нормирование труда в рыночной экономике: дис...канд. экон, наук. –М., 1998. – 211 с.
5. Гладских Н.А. Разработка методов классификационно-прогностического моделирования в системе кадрового обеспечения территориального здравоохранения: Автореф. дис. канд. техн. наук – Воронеж, 2008. – 16 с.
6. Денисов В.Н. Управление системой охраны здоровья населения на территориальном уровне: Автореф. дис. докт. мед. наук. – М., 1995. - 43 с.
7. Захаров И.А. Научное обоснование оптимизации планирования и финансового обеспечения региональной системы оказания медицинской помощи: Автореф. дис. докт. мед. наук. – М., 1997. - 42 с.

8. Комиссарова М. Планируем потребности в персонале [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=8524> (дата обращения 14.10.2014).
9. Лопачов К.В. Определение нуждемости во врачебных кадрах на основе функциональных нагрузок (на примере туберкулезной службы): Автореф. дис. канд. мед. наук. – М., 2010. – 25 с.
10. Маламуд М.И. Экономика больниц. – М.: Здоровье, 1976. – 100 с.
11. Мальсагова И.Я. Научное обоснование потребности республики «Ингушетия во врачебных кадрах для обеспечения государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи»: дис...канд. мед, наук. – М.. 2010. – 166 с.
12. Мельникова Н.А. Научное обоснование системы обеспечения врачебными кадрами здравоохранения региона в современных социально-экономических условиях (на примере Хабаровского края): Автореф. дис. канд. мед. наук. – Хабаровск, 2004. – 28 с.
13. Попов Г.А. Вопросы теории и методика планирования здравоохранения. – М.: Медицина, 1967. – 215 с.
14. Розенфельд И.И. Основы и методы планирования здравоохранения. Лечебно-профилактическое обслуживание городского населения. – М.: Медгиз, 1954. – 234 с.
15. Hombu P., Pay D.K., Shipp P.J., Hall T.S. Guidetines for health manpower planning. Acoursebook. WHO. Geneva, 1980. – 180 p.

Рецензенты:

Черная И.П., д.э.н., профессор, ГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, г.Владивосток.

ГельцерБ.И., д.м.н., профессор, советник ректора, ГБОУ ВПО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», г.Владивосток.