

УДК 331.526

## РАЗРАБОТКА МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОТРЕБНОСТИ ЧИСЛА ВРАЧЕБНЫХ КАДРОВ В СТАЦИОНАРЕ ЛЕЧЕБНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Просалова В.С.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, Владивосток, Россия (690000, г. Владивосток, проспект Острякова, 2), e-mail: [prosalova@mail.ru](mailto:prosalova@mail.ru)

Выявлены проблемы в проведении реформы системы здравоохранения. Рассмотрены вопросы необходимости планирования числа работников лечебно-профилактических учреждений. Разработаны методические рекомендации к определению потребности числа врачебных кадров в стационаре лечебного учреждения. В настоящее время планирование необходимого количества медицинского персонала в нашей стране проводится на основе законодательно утвержденной «Методики расчета потребности во врачебных кадрах», которая не лишена недостатков. Проведенный анализ качественных характеристик, оказывающих влияние на состояние медицинских кадров в Приморском крае, показал, что основными факторами, влияющими на кадровый потенциал, являются: совместительство среди врачей и средних медицинских работников; «старение кадров», а также отток медицинских кадров из учреждений здравоохранения. Предложен дополнительный стратегический коэффициент для расчета итоговой потребности числа врачей в стационаре. Представленный методический подход позволит планировать кадровый состав врачей на перспективу, с учетом формирующихся тенденций изменения численности персонала конкретного медицинского учреждения.

Ключевые слова: медицинские кадры, потребность в медицинских кадрах, число врачей стационара лечебного учреждения.

## DEVELOPMENT OF GUIDELINES TO THE SPECIFIC NEEDS NUMBER OF MEDICAL PERSONNEL IN HOSPITAL

Prosalova V.S.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> "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](mailto:prosalova@mail.ru)

The analysis of the problems in the reform of the health system. The questions of the need to plan the number of employees of health care institutions. Developed recommendations to the specific needs of the medical staff at the hospital. 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. The analysis of qualitative characteristics that influence the state of health personnel in the Primorsky region showed that the main factors affecting human resources are moonlighting among doctors and nurses; "Aging workforce" as well as the outflow of medical personnel from health care facilities. Offer additional strategic factor to calculate the total needs of the number of doctors in the hospital. Presented methodical approach will allow to plan the staff of physicians in the future, given the emerging trends in the number of employees of a particular medical institution.

Key words: medical personnel, the need for medical personnel, the number of hospital doctors.

Проведение комплексной реформы системы здравоохранения охватывает широкий спектр различных направлений, начиная от внедрения современных методов диагностики и лечения и заканчивая модернизацией системы оплаты труда медицинских работников. Вопросы планирования врачебных кадров медицинских учреждений являются неотъемлемой частью этого процесса и актуальной проблемой, требующей скорейшего решения.

### **Цель исследования**

Целью данного исследования является разработка методических рекомендаций к определению потребности врачебных кадров в стационаре лечебного учреждения.

### **Материал и методы исследования**

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

### **Результаты исследования**

Проводимая в настоящее время реформа здравоохранения вызывает много споров и дискуссий не только среди медицинских работников, но и среди населения как потребителей медицинских услуг. Первый этап реализации реформы заканчивается в 2015 году и должен включить в себя основные системные преобразования, позволяющие обеспечить реализацию Федерального закона РФ № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» от 21 ноября 2011 г. [1]. В рамках данного этапа также должны быть проведены мероприятия, позволяющие обеспечить систему здравоохранения высококвалифицированными кадрами, как административными и врачебными, так и медицинскими сестрами.

Второй этап (2016 – 2020 годы) предполагает развитие инновационного потенциала отрасли и повышение качественного уровня здравоохранения.

Особо остро в настоящее время стоит вопрос оптимизации работников сферы здравоохранения. Речь идет как об административном персонале, так и о врачах. Следует выделить ряд причин, актуализировавших необходимость методических преобразований определения потребности во врачебных кадрах.

Решающим фактором возникновения данной проблемы послужил переход лечебных учреждений на «одноканальное финансирование», повлекшее за собой проведение дополнительных проверок страховыми компаниями работы медицинского персонала, ужесточение требований. При этом зачастую целью проводимых проверок является не результат качества лечения, а соблюдение регламентов оформления регистрационной документации. Причиной сложившейся ситуации является нежелание страховых компаний «легко расставаться» с финансовыми ресурсами, которые могли обеспечить их собственную прибыль. Данное обстоятельство способствует формированию «бюрократизации» медицинской отрасли и оттоку квалифицированных кадров.

Таким образом, модернизация системы здравоохранения в части финансовой сферы привела к необходимости оптимизации всей системы здравоохранения.

Следующий немаловажный фактор - это инновационное развитие медицинских технологий. Применение прогрессивных методов лечения приводит в свою очередь к сокращению времени пребывания пациентов в стенах лечебного учреждения, что позволяет более эффективно использовать коечный фонд стационаров и предполагает их сокращение. В настоящее время планируется сокращение коечного фонда по стране в среднем на 30%, что в свою очередь приведет к сокращению медицинских работников.

Как следствие, необходимо обратить особое внимание на методику определения потребности во врачебных кадрах, особенно для стационара.

Определение потребности в рабочей силе представляет собой начальный этап кадрового планирования. Не зная, какая понадобится численность, нельзя найти и наиболее эффективный путь комплектования штатов.

Проведенный анализ качественных характеристик, оказывающих влияние на состояние медицинских кадров в Приморском крае, показал, что основными факторами, влияющими на кадровый потенциал, являются: совместительство среди врачей и средних медицинских работников; «старение кадров», а также отток медицинских кадров из учреждений здравоохранения.

Отмеченные тенденции необходимо учитывать при расчете прогнозных величин потребности в кадровом потенциале лечебно-профилактических учреждений.

С этой целью нами был введен дополнительный «стратегический» коэффициент, учитывающий сегодняшнюю ситуацию, сложившуюся в кадровой политике. Данный коэффициент необходимо добавить при использовании Методики расчета потребности во врачебных кадрах, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения РФ от 26 июня 2014 г. № 322 [2].

Таким образом, итоговая потребность числа врачей в стационаре будет рассчитываться по следующей формуле:

$$\text{ИПЧВ СП} = (\text{ПЧВд} + \text{ПЧВвз}) + (\text{ПЧВд СП} + \text{ПЧВвз}) * S, \quad (1)$$

где: ИПЧВ СП – итоговое потребное число врачей в стационаре;

ПЧВд - потребное число врачей для детей;

ПЧВвз - потребное число врачей для взрослых;

S – стратегический коэффициент.

Следующим этапом разработки новой методики являлось определение формулы расчёта стратегического коэффициента. Для этого была использована следующая формула (2):

$$S = \sum_{i=1}^n W_i * P_i, \quad (2)$$

где: S – стратегический коэффициент;

$W_i$  – удельный вес i-го показателя;

$P_i$  – категория i-го показателя;

n – число показателей (в используемой нами модели это число равно 3).

Подставив формулу (2) в разрабатываемую нами методику, получили формулу (3) итогового расчёта стратегического коэффициента.

$$S = 0,5 * ZK_{\text{совм}} + 0,33 ZK_{\text{тек}} + 0,17 ZK_{\text{возр}} \quad (3)$$

где:  $ZK_{\text{совм}}$  – категория коэффициента совместительства;

$ZK_{\text{тек}}$  – категория коэффициента текучести кадров;

$ZK_{\text{возр}}$  – категория коэффициента возрастного состава.

При разработке данной формулы учитывалось, что весовые показатели не должны дублировать друг друга и отсутствие тесных связей между выбранными нами показателями.

Система весовых коэффициентов в формуле 1 была рассчитана с помощью системы весовых коэффициентов Фишберна.

Таблица 1

Определение удельного веса агрегированных показателей в методике расчета стратегического коэффициента

Наименование показателя	Место показателя в методике	Вес показателя в методике
Коэффициент совместительства (Ксовм)	1	0,5
Коэффициент текучести кадров (Ктек)	2	0,33
Коэффициент возрастного состава (Квозр)	3	0,17

При расчете коэффициентов предлагается использовать классические формулы, описываемые в учебниках по экономике труда [3-5].

Коэффициент совместительства рассчитывается по формуле 4.

$$K_{\text{совм}} = \text{Чз.д.} / \text{Чф.к.} \quad (4)$$

где: Чз.д. – число занятых должностей,

Чф.к. – физическое количество сотрудников.

Далее определяется категория коэффициента совместительства для использования в расчете стратегического коэффициента.

Таблица 2

Определение категории показателя коэффициента совместительства в зависимости от их фактических значений

Расчетное значение коэффициента совместительства	Категория коэффициента совместительства
<1	0
1 - 2	0,5
>2	1

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по формуле 5.

$$K_{\text{совм}} = (P_{\text{ув}} / P_{\text{сс}}) * 100\% \quad (5)$$

где:  $P_{\text{ув}}$  – число сотрудников, уволенных по собственному желанию;

$P_{\text{сс}}$  – среднесписочное число сотрудников.

Далее определяется категория коэффициента текучести кадров для использования в расчете стратегического коэффициента.

Таблица 3

Определение категории показателя коэффициента текучести кадров в зависимости от их фактических значений

Расчетное значение коэффициента текучести кадров (%)	Категория коэффициента текучести кадров
<20	0
20 - 30	0,5
>30	1

Коэффициент возрастного состава рассчитывается по формуле 6.

$$K_{\text{возр}} = \frac{(x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n)}{S_s} \quad (6)$$

где:  $x_1, x_2, \dots, x_n$  – возраст отдельных работников;

$S_s$  – среднесписочное число сотрудников.

Далее определяется категория коэффициента возрастного состава для использования в расчете стратегического коэффициента.

Таблица 4

Определение категории показателя коэффициента возрастного состава в зависимости от их фактических значений

Расчетное значение коэффициента возрастного состава	Категория коэффициента возрастного состава
<45	0
45 - 50	0,5
>50	1

Конечным этапом является формирование стратегического коэффициента и итоговый расчет потребности числа врачей в стационаре медицинской организации.

### **Выводы**

В заключение хочется отметить, что предложенный методический подход позволит планировать кадровый состав врачей на перспективу с учетом формирующихся тенденций изменения численности персонала конкретного медицинского учреждения.

### **Список литературы**

1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ.
2. О методике расчета потребности во врачебных кадрах: Приказ Министерства здравоохранения РФ от 26 июня 2014 г. № 322.
3. О направлении Методики расчета потребности субъектов Российской Федерации в медицинских кадрах : Письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 декабря 2011 года N 16-1/10/2-13164».
4. Экономика труда : учеб. пособие для студентов вузов (бакалавриат) / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 171 с.
5. Экономика труда : учебник для студентов вузов / [авт. кол.: Ю.П. Кокин, И.В. Кохова, В.М. Лаврентьев и др.]; под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2011.
6. Экономика труда: учебник для студентов вузов / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К\*, 2012. - 232 с.

### **Рецензенты:**

Кох Л.В., д.э.н., профессор Международной высшей школы управления, ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет», г. Санкт-Петербург;

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