
АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Е.А. Жидкова¹, А.В. Фомина²

¹Центральная дирекция здравоохранения — филиал ОАО «РЖД»,
Москва, Россия

²Российский университет дружбы народов, Москва, Россия

Повышение эффективности здравоохранения в значительной степени определяется профессионализмом кадров и зависит от проводимой кадровой политики. Цель работы предусматривает статистический анализ состава медицинских кадров (врачи и средней медицинский персонал), динамики перемен в их численности. На основании данных официальной статистики, полученных из государственных форм статистического учета № 30, выявлены особенности укомплектованности врачебными кадрами и средним медицинским персоналом в системе железнодорожного здравоохранения. В ходе анализа количественного состава кадров выявлены проблемы, связанные с укомплектованности в различных медицинских организациях.

Ключевые слова: система здравоохранения, врачебные кадры, средний медицинский персонал, кадровый потенциал

Систему здравоохранения отличает высокий потенциал региональных и муниципальных механизмов социально-экономической политики. Исследование факторов и условий развития системы здравоохранения позволяет выявить резервы ее эффективности, присущие ей тенденции и закономерности и ее влияние на социально-экономическое развитие региона [1].

В современных условиях на фоне проводимых структурных преобразований в здравоохранении, как в государственной, так и ведомственной сферах деятельности, происходят изменения характера труда медицинских работников — врачей и среднего медицинского персонала, который относится к разделу интеллектуального и творческого [2].

На развитие кадрового потенциала в сфере охраны здоровья населения влияют различные группы показателей, к которым относятся и показатели социально-экономического развития региона, в том числе уровень развития социальной сферы, в которую входит и система здравоохранения.

Методика исследования включала обобщение информации из различных статистических официальных форм отчетности (ф. 30 «Сведения о медицинской организации за год») в части врачебных кадров и среднего медицинского персонала, среднегодовой численности коечного фонда, группировку данных и расчет различных показателей, в том числе оценка показателя укомплектованности и коэффициента совместительства на примере медицинских организаций в системе железнодорожного здравоохранения.

На примере ведомственной системы здравоохранения (НУЗ ОАО «РЖД») можно отметить, что в целом укомплектованность врачебными кадрами и средним медицинским персоналом на железных дорогах находится на достаточно высоком уровне.

Численность врачей, работающих в медицинских организациях на железнодорожном транспорте, составляет свыше 11,5 тысяч человек. Анализ укомплектованности врачами по 16 железным дорогам — филиалам ОАО «РЖД» показал, что

в период 2014—2015 гг. данный показатель находился на уровне 85—95%, при этом наиболее оптимальные показатели отмечались в 2015 г. на Калининградской (95,3% при коэффициенте совмещения 1,4), Горьковской (96,2% при коэффициенте совмещения 1,4), Юго-Восточной (95,4% при коэффициенте совмещения 1,4), Приволжской (96,5% при коэффициенте совмещения 1,2), Южно-Уральской (97,7% при коэффициенте совмещения 1,4) и Восточно-Сибирской (96,7% при коэффициенте совмещения 1,3) железных дорогах.

Численность среднего медицинского персонала, работающего в системе организации медицинской помощи в ОАО «РЖД», составляет около 26 тыс. человек. Можно отметить более высокий уровень обеспеченности средним медицинским персоналом по сравнению с врачами, данный показатель укомплектованности не ниже 90% по всем железным дорогам. Наиболее высокие показатели укомплектованности средним медицинским персоналом отмечены на Горьковской (98,4%), Юго-Восточной (98,5%), Приволжской (98,4%), Южно-Уральской (99,3%), Красноярской (98,8%), Восточно-Сибирской (99,2%) железных дорогах. При этом данные характеристики в значительной степени повторяют аналогичные показатели для укомплектованности врачами по данным железным дорогам. Коэффициент совместительства для среднего медицинского персонала ниже, чем для врачей — 1,1—1,2 (наиболее высокий 1,3 — на Свердловской и Дальневосточной железной дорогах).

Анализ обеспеченности медицинскими кадрами отдельных железных дорог позволил выявить некоторые различия, связанные с особенностями организации деятельности на железнодорожном транспорте.

На примере Юго-Восточной железной дороги (ЮВЖД) можно отметить, что в настоящее время наиболее крупные больницы с большим коечным фондом (700—800 коек) и численностью медицинского персонала находятся в городе управления: дорожная больница станции Воронеж располагает 820 койками, численность работающего врачебного персонала — около 380 человек (52,0% общей численности врачей медицинских организаций ЮВЖД).

Кроме этого, в структуру ЮВЖД входят 6 отделенческих больниц (станции Лиски, Елец, Мичуринск, Ртищево, Грязи, Белгород), которые включают поликлинические подразделения и различные по мощности стационары (рис. 1).

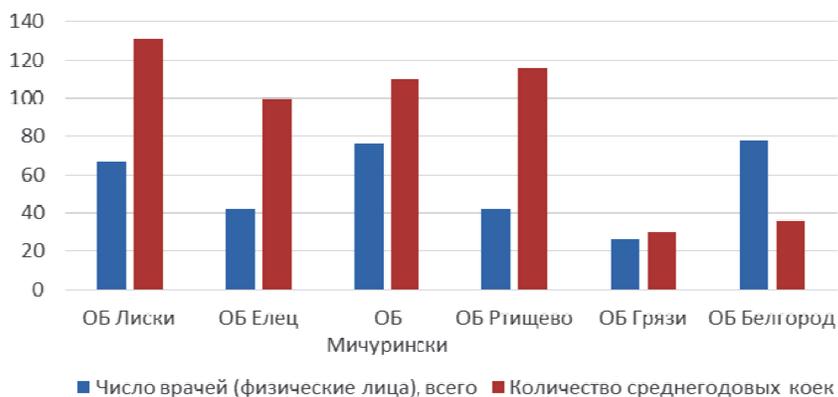


Рис. 1. Численность врачей (физических лиц, всего) и количество среднегодовых коек в стационаре

При этом видно, что существуют определенные диспропорции в обеспечении врачебными кадрами стационарного и амбулаторно-поликлинического звена, что требует дальнейшей работы по внедрению системы оценочных критериев нагрузки на врачебный и средний медицинский персонал, которые могут обеспечить более оптимальную работу всех отделенческих больниц и их преемственность с дорожной больницей.

Выводы. Современные тенденции в обеспечении медицинскими работниками в системе здравоохранения, в том числе на примере ведомственной системы, могут характеризоваться дефицитом различных категорий персонала, дисбалансом их распределения, что требует дополнительного развития информационной базы для планирования, подготовки и использования кадровых ресурсов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- [1] Плотникова Т.Н., Русаков Г.Н. Здравоохранение, социальная эффективность, закономерности и тенденции // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева. 2009. № 1—2 (22). С. 120—123.
- [2] Сабурин Т.А. Мобилизация творческого потенциала врачебных кадров — стратегическое направление кадровой политики в здравоохранении // Социальные аспекты здоровья населения. 2016. Т. 50. № 4. DOI: 10.21045/2071-5021-2016-50-4-10.

ANALYSIS OF HUMAN POTENTIAL OF HEALTH CARE

E.A. Jidkova¹, A.V. Fomina²

¹Central Health Directorate of "Russian Railways", Moscow, Russia

²People's Friendship University of Russia, Moscow, Russia

Improver effectiveness of health care system is pretty much determined by professional competence of staff, it also depends upon staff policy. The aim of the study is to conduct a statistical analysis of medical and nursing staff, changes in its number. On the basis of official statistics (form of State Medical Statistics № 30) the authors conducted a specific characteristic of medical and nursing staff in the health care system of Russian Railways. Analysis of quantitative composition of staff revealed to staffing in a medical organizations.

Key words: health care system, medical staff, nursing staff, human resources

REFERENCES

- [1] Plotnikova T.N., Rusakov G.N. Factor of public health service development as a social-economic subsystem // Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo aehrokosmicheskogo universiteta imeni akademika M.F. Reshetneva. 2009. № 1—2 (22). P. 120—123.
- [2] Siburina T.A. Mobilization of creative potential of physicians' staff as strategic direction of staffing policy in healthcare // Social'nye aspekty zdorov'ya naseleniya. 2—16. Т. 50. № 4. DOI: 10.21045/2071-5021-2016-50-4-10.