

**Пятковский Игорь Евгеньевич**

студент

Научный руководитель

**Доможилкина Жанна Витальевна**

канд. экон. наук, доцент

Институт экономики и управления

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный

университет имени В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Республика Крым

DOI 10.21661/r-560115

## **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

***Аннотация:** в статье обоснована необходимость совершенствования кадровой политики в сфере здравоохранения. Указаны специфические особенности формирования кадровой политики и особенности государственного управления ею. Определены направлениями совершенствования кадровой политики в Россию.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, здравоохранение, инструменты, специалисты, кадры, государственное управление, медицинские учебные заведения, фармацевтические учебные заведения.*

Эффективная кадровая политика является одним из мощных инструментом не только функционирования сферы здравоохранения, но и реализации реформирования отрасли. Ведь именно от наличия кадров, их компетенций, профессионализма, в первую очередь, зависит качество и своевременность оказания медицинской помощи. Поэтому разработка кадровой политики в сфере здравоохранения является насущной необходимостью.

Вопросам развития кадровой политики в сфере здравоохранения посвящены работы ряда исследователей, среди которых можно выделить работы Е.А. Кривых [1], И.В. Лобачева, А.И. Соловьева, В.А. Корнилова, М.В. Резванцева [2], А.С. Мельник [3], К.Н. Онищенко, В.В. Верны, С.К. Онищенко [4], А.В. Усачевой [5] и др.

Главная цель государственной кадровой политики в сфере здравоохранения заключается в содействии оптимальной подготовки и переподготовки необходимых специалистов (врачей и медицинского персонала) медицинской сферы, необходимой квалификации, определении их в определенное место и в определенное время для реализации соответствующих задач, обеспечении устранения диспропорций в кадровом обеспечении всех уровней системы здравоохранения. При этом со стороны государства должна сохраняться гибкость и своевременность в реагировании на кризисные ситуации, приниматься решения относительно существующих проблем, с прогнозированием будущих событий. Достижение поставленной цели невозможно без рационального планирования подготовки и трудоустройства кадров, использовании современных образовательных технологий и эффективных мотивационных механизмов.

Реализация кадровой политики в сфере здравоохранения обусловлена спецификой данной отрасли, которая играет ключевую роль в обеспечении расширенного воспроизводства человеческого потенциала страны, что невозможно обеспечить без соответствующего методологического регулирования кадровой политики направленного на решение практических проблем и целенаправленное преобразование сопутствующих процессов и проблем.

Методологическую основу регулирования реализации кадровой политики в сфере охраны здоровья составляют совокупность субъектов, объектов, целей и задач, принципов, подходов и функций, критериев и показателей, форм и методов управления.

Объектом кадровой политики в сфере здравоохранения выступают как потенциальные (обучающиеся), так и работающие специалисты (врачи и медицинский персонал). Так же к объекту кадровой политики могут относиться кадровые процессы, направленные на устойчивые изменения в кадровом составе здравоохранения, обеспечивающие целенаправленный и управляемый характер формирования кадрового потенциала. Субъектом кадровой политики выступают носители определенных законом полномочий, прав и ответственности в выработке государственной кадровой политике.

При этом необходимо понимать, то методология регулирования кадровой политики основывается на законах сферы охраны здоровья Российской Федерации, который выступают инструментами регулирования реализации кадровой политики в сфере охраны здоровья. Целью законодательства сферы охраны здоровья Российской Федерации является формирование кадрового потенциала данной сферы.

Существующую нормативно-законодательную базу регулирования кадрового потенциала сферы здравоохранения можно представить в нескольких уровнях: национальном, федеральном, региональном и ведомственном. На каждом отдельном уровне разрабатываются проекты, программы, реализация которых направлена на обеспечение реализации кадровой политики в сфере здравоохранения и обеспечения формирования кадрового потенциала данной сферы. При разработке проектов, программ, стратегий важно обеспечить их согласованность между собой, только в этом случае возможно достижение целей и реализация задач, определенных действующей кадровой политикой.

Но, несмотря на то что на государственном уровне осуществляется регулирование кадровой политики в сфере здравоохранения имеет место и дисбаланс между численностью специалистов разных врачебных профилей. Так, например, присутствует профицит терапевтов в стационаре, но не хватает специалистов в поликлиниках, ситуация с дисбалансом по данной специальности отмечается в городах и селах.

Существенно проблема дефицита медицинских специалистов ощущается в сельской местности и отдаленных районах страны, согласно официальным данным статистики обеспеченность медицинскими кадрами в сельской местности в 3 раза ниже, чем в городской среде. По приведенным данным за 2021 год смертность в сельских поселениях опережает городскую. Такая ситуация возникает в связи с непривлекательностью и не перспективностью работы в сельской местности или отдаленных районах, кроме того, причинами дефицита в сельской местности является низкая оплата труда и социально-бытовые условия, отсутствие развитой инфраструктуры, слабая материально-техническая база.

Данный дисбаланс затрудняет возможность получения качественных медицинских услуг населением, что ведет к росту заболеваемости, осложнениям болезней и летальному исходу. Кроме того, хотя и косвенно, но данный дисбаланс

влияет и на экономику страны, потому что люди не будут проживать в местности, где нет возможности получить качественные медицинские услуги.

Поэтому на государственном уровне должны быть определены направления совершенствования кадровой политики в России, которые будут способствовать не только устранению структурного дисбаланса, но и развитию отрасли здравоохранения и повышению качества оказываемых медицинских услуг.

Считаем, что основными направлениями совершенствования кадровой политики в России являются следующие (рис. 1).

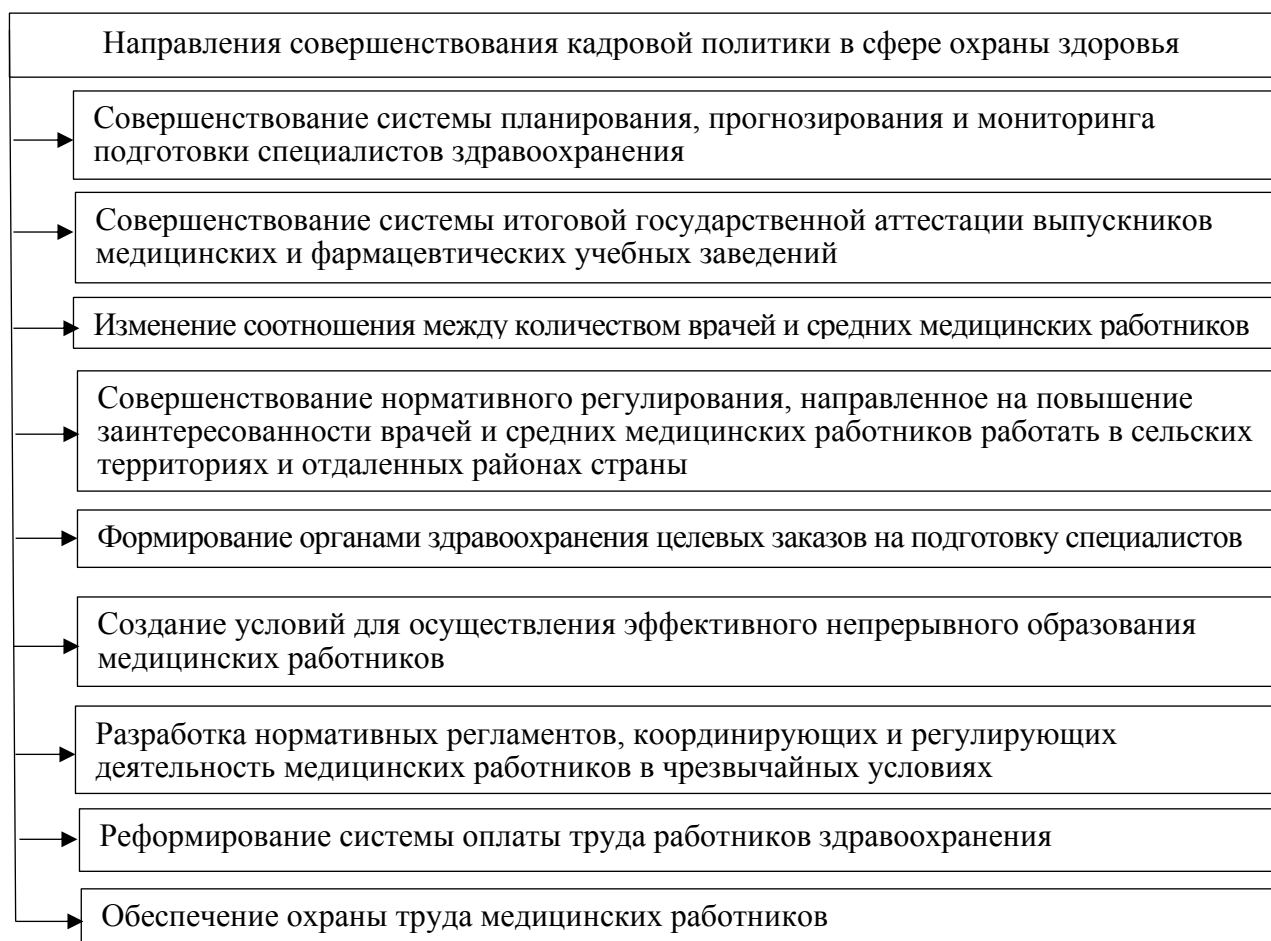


Рис. 1. Направления совершенствования кадровой политики  
в сфере охраны здоровья

На основании выше изложенного можно сделать вывод, что эффективность кадровой политики в сфере здравоохранения зависит от многих факторов, но правильное их применение будет способствовать сокращению дефицита медицинских

кадров и их равномерному распределению по территории страны. Кроме того, реализация указанных направлений совершенствования кадровой политики будет способствовать повышению качества оказываемых услуг в сфере здравоохранения.

### *Список литературы*

1. Кривых Е.А. Основные задачи и перспективы развития кадровой политики системы здравоохранения Российской Федерации и Ханты-мансийского автономного округа – ЮГРЫ / Е.А. Кривых // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2020. – №2. – С. 324–332. – DOI 10.24411/2312-2935-2020-00049. – EDN WSERSE.
2. Лобачев И.В. Система непрерывного медицинского образования и принципы аккредитации медицинских специалистов / И.В. Лобачев, А.И. Соловьев, В.А. Корнилов [и др.] // Вестник Российской Военно-медицинской академии. – 2019. – №1 (65). – С. 242–246. EDN ZAFSWL.
3. Мельник А.С. Государственная кадровая политика в области здравоохранения / А.С. Мельник // Форум молодых ученых. – 2019. – №12 (40). – С. 531–534. EDN RLBVHY.
4. Онищенко К.Н. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения / К.Н. Онищенко, В.В. Верна, С.К. Онищенко // Экономика устойчивого развития. – 2020. – №1 (41). – С. 135–137. EDN SILLQL.
5. Усачева А.В. Основные принципы кадровой политики в учреждениях здравоохранения / Усачева А.В. // Аллея науки. – 2018. – Т. 2. №1 (17). – С. 575–577. EDN YPJBM.