

УДК 614.2 : 331. (571.6)

О.А. Сазонов, С.Н. Киселев

### **Кадровые ресурсы в здравоохранении Дальнего Востока – проблемы и решения**

*Дальневосточный государственный медицинский университет, г. Хабаровск*

*Контактная информация: С.Н. Киселев, e-mail: [ozd\\_fesmu@mail.ru](mailto:ozd_fesmu@mail.ru)*

#### **Резюме**

Кадры оказывают решающее воздействие на эффективность отрасли здравоохранения. Поэтому правильная организация трудовых ресурсов является приоритетным направлением в решении этой задачи. Информатизация кадровой службы может решить многие проблемы этой области. В статье рассматриваются различные подходы внедрения информационных технологий в кадровую службу медицины дальнего востока, призванных решать многие задачи данной области.

**Ключевые слова:** информатизация, медицинская кадровая служба, кадровый потенциал, управление здравоохранением, медицинская информационная система, система поддержки принятия решений

O.A. Sazonov, S.N. Kiselev

### **Problems and solutions of healthcare human resources in the Far East**

*Far Eastern State Medical University, Khabarovsk*

#### **Summary**

Human resources have a critical impact on the performance of the healthcare industry. Therefore, proper organization of labor resources is a priority in solving this problem. Informatization of personnel services can solve many problems in this area. The article discusses various approaches to introducing information technologies into the personnel service of medicine in the Far East, designed to solve many problems in this area.

**Key words:** informatization, medical human resources, healthcare management, medical information system, decision support system

#### **Введение**

Сегодня прогресс применения информационных технологий в любой из сфер нашей жизни никого не удивит. Достаточно важна информатизация и в области здравоохранения. Использование

этих технологий в кадровой службе здравоохранения Дальнего Востока является необходимым шагом в повышении ее эффективности. Однако, несмотря на многочисленные преимущества, информатизация кроме положительных сторон имеет и свои трудности. В

данной статье мы рассмотрим некоторые проблемы и предложения решений информатизации кадровой службы здравоохранения Дальнего Востока.

Кадры решают все – избитое, но неопровержимое обстоятельство, означающее важность кадровой политики в достижении тактических и стратегических целей любой отрасли, в том числе, здравоохранения. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) сообщает, что максимальный успех в эффективности здравоохранения достигается при помощи правильной организации управления кадрами [4, 5].

Кадровое обеспечение здравоохранения может характеризоваться в отношении населения следующими параметрами: достаточность, охваченность, структурность и квалифицированность. Первый из них представляет собой понятие укомплектованности локусов здравоохранения – различной территориальной принадлежности и уровней медицинских организаций (МО), в соответствии со штатным расписанием. Термин охваченность всегда представлял собой показатель отношения населения, получающего различную медицинскую помощь (МП), например, первичную, к населению без таковой. Под квалифицированностью подразумевается обеспеченность локуса здравоохранения специалистами необходимой (в соответствии со структурой за-

болеваемости, равно как отчетами и планами данной области) квалификации. Структурность может комплексно характеризовать такие параметры МО, как прозрачность, информатизация, эффективность управления. Конечно же, на большую долю эти показатели зависят от успешности политики управления кадрами, что дает право, при ближайшем рассмотрении, говорить об их изменении как достаточно сложной задачи. В реальности данные параметры могут приниматься исходя из стандартов обеспечения специалистами, что не всегда соответствует потребностям. При формировании таких стандартов и требований можно и нужно учитывать запросы самой популяции, соответствующим образом, проанализированных.

### **Обсуждение результатов**

Проблематика кадровой политики на Дальнем Востоке охватывает широкий круг нерешенных задач. Это и финансовые, и морально-этические, и образовательные, и мотивационные, и многие другие проблемы, решение которых упирается не только в реформы отрасли здравоохранения [2]. В литературе встречается понятие «кадровый дисбаланс» [1], в который, по мнению авторов, входят потеря кадров, неудовлетворительные условия работы, несоответствие доходам ответственность, низкая, несоответствующая трудозатратам, зарплата, нерациональная организация рабочей деятельности медперсонала. Необходимость решения данных проблем для целей

повышения эффективности здравоохранения также не оспаривается.

Необходимо отметить, что кадровые ресурсы в здравоохранении на Дальнем Востоке – это вопрос, требующий безотлагательного решения. Для оказания качественной медицинской помощи населению необходимо обеспечить наличие опытных и хорошо подготовленных специалистов и эффективно управлять персоналом.

Одной из основных проблем, с которыми сталкивается здравоохранение на Дальнем Востоке, является нехватка квалифицированных кадров. Отсутствие необходимых знаний и навыков у молодых специалистов – одна из причин снижения качества различных видов медицинской помощи. Последнее возникает по многим причинам как субъективного: например, отсутствие мотивации к профессиональному росту, так и объективного характера. Кроме того, местные выпускники с более высокой подготовкой предпочитают работать за рубежом или переехать в другой регион, где выше оплата и лучше условия труда.

Еще одной проблемой является неравномерное распределение медицинских работников. В некоторых отдаленных районах Дальнего Востока нехватка медицинского персонала достигла критического уровня. Работники здравоохранения предпочитают трудиться в крупных

городах, где условия труда и личная жизнь более комфортны. Таким образом, имеют место эмиграционный, миграционный и региональный кадровый дисбаланс.

Существует несколько возможных решений этих проблем, одним из которых может стать улучшение системы образования и качества медицинских кадров. Необходимо предоставлять молодым специалистам больше возможностей для обучения и постоянного совершенствования своих знаний, чтобы поддерживать заинтересованность медициной. Также необходимо создать более привлекательные условия труда, одна из мер – повышение заработной платы, другая – информационная поддержка профессиональных потребностей специалистов.

Проблематика загруженности специалистов, профиль решаемых ими задач, оптимальной организации труда решается руководителями. Информатизация в этом плане также не стоит на месте. Моделирование в медицине вообще и в общественном здравоохранении в частности используется достаточно часто и успешно. Определенную пользу, представляется, должна дать система моделирования рабочей смены с привязкой к должностным обязанностям, внутренним и внешним бизнес-процессам; с последующим анализом их сравнения с реальностью. Мы не нашли упоминаний в литературе подобного подхода к решению задач организации работы специалистов здравоохранения. Его применение, несомненно, приведет к выявлению скрытых ре-

зервов во многих ракурсах: медицинской помощи, организации труда, экономии ресурсов. Подобные результаты с определенным приближением может дать обладающая определенными модулями медицинская информационная система (МИС) кадрового состава отрасли, территории, объединений, МО. Эти системы могли бы планировать модели рабочих смен с определенным допуском и достаточным «буфером», которые «заполняются» локальным руководством.

Также важно применять более эффективный подход к управлению медицинским персоналом. Необходимо внедрять современные методы и технологии в управление персоналом, чтобы повысить эффективность работы МО. Кроме того, можно внедрить систему стимулирования персонала, чтобы обеспечить наличие опытных и компетентных медицинских работников [6].

В данных условиях преобразование отрасли в целом, территориальных образований и медицинских организаций (МО) ведется при помощи принятия управленческих решений. Лица, их принимающие (ЛПР), исходят из определенных данных, анализируя поступающую информацию, оценивая риски, синтезируя выводы и генерируя решения. Как видим, в основании этого процесса – информация, а в сути – ее обработка. Существует масса информационных систем,

позволяющих, с определенной долей результативности, облегчить процесс принятия решения или даже снять необходимость временных затрат ЛПР в этом ракурсе [3].

Одна из основных проблем, связанная с информатизацией кадровой службы здравоохранения, заключается в отсутствии единой информационной базы. Решение этой проблемы состоит в создании и внедрении программного продукта, который будет включать информацию об образовании, квалификации, специализации, стаже работы, переподготовке и обучении персонала всех медицинских учреждений Дальнего Востока. Переход на цифровую систему учета, кроме того, позволит сэкономить много времени, ресурсов и, благодаря единой системе учета и консолидированности, увеличить возможность проверки и адресного повышения квалификации и опыта работы медицинских работников.

Другой проблемой является отсутствие единой платформы для общения и передачи информации между различными медицинскими учреждениями, так называемый горизонтальный порядок обмена данными. Внедрение такой платформы может решить данную проблему и позволит быстро передавать необходимые сведения различного рода: текущие плановая и экстренная загруженность, ресурсная (кадровая, лекарственная и прочее) обеспеченность, лечебно-диагностические возможности, предупреждения о надвигающейся эпидемии и опасности медицинских заболеваний, а также обеспечивать быстрый доступ к

актуальным медицинским статьям и исследованиям. Как видим, спектр данных, оперативно поступающих в МО при наличии такой системы, существенно облегчает принятие именно своевременных решений, касающихся эффективной текущей работы учреждений. Как и любая другая МИС, эта не будет ограничиваться только передачей информации. Она может содержать различные аналитические блоки, модули запросов, системы искусственного интеллекта.

Третьей проблемой, связанной с информатизацией здравоохранения на Дальнем Востоке, является недостаток квалифицированных кадров в сфере информационных технологий. Решением этой проблемы может быть создание и реализация образовательных программ для обучения и повышения квалификации кадров в области информационных технологий здравоохранения.

Таким образом, современная информатизация кадровой службы здравоохранения Дальнего Востока включает в себя множество аспектов. Одной из возможностей решения проблем заключается в совместной работе медицинских учреждений, региональных и федеральных органов власти, а также компаний, специализирующихся на информационных технологиях. Это необходимо для того, чтобы обеспечить стабильную и безопасную доступность медицинской

информации и качественного медицинского обслуживания в регионе. Большое значение при этом имеет правильное планирование и управление проектом информатизации, а также компетентное управление кадрами и их квалификацией.

### **Заключение**

Решение проблем медицины на Дальнем Востоке, по причине ее тесной взаимозависимости со сферами нашей жизни, упирается не только в достижение конкретных целей в здравоохранении, но и в экономике, социальной политике, информатике, равно как и во многих других общественных аспектах. Однако оптимизация кадровой политики, внедрение цифровых технологий в этой области с прицелом на системы поддержки принятия решений, возможно, применение новых технологий искусственного интеллекта, несомненно, ускорят решение задач, стоящих перед столь сложной и многообразной сферой деятельности.

### **Список литературы**

1. Бедорева И.Ю., Шальгина Л.С., Казаков Р.А. и соавт. Основные пути решения проблем кадровой политики в концепции устойчивого развития медицинской организации. // сетевое издание Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6. – ISSN 2070-7428. (https://science-education.ru/ru/article/view?id=25492)

2. Гнатюк, О.П. Проблемы обеспеченности медицинских организаций врачебными кадрами по итогам контрольных мероприятий. Пути повышения удовлетворенности населения качеством медицинской помощи. // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. - 2023. - № 1.
3. Гусев А.В., Зарубина Т.В. Поддержка принятия врачебных решений в медицинских информационных системах медицинской организации. // Врач и информационные технологии. - 2017. - № 2. - С. 60-72.
4. Латуха, О.А. Стратегия как ключевой фактор успеха работы медицинской организации. // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. — 2016. - № 1. - С. 149–156.
5. Муравьева Н.Н., Самарин Н.А. Человеческие ресурсы в системе здравоохранения в условиях модернизации. // Наука и экономика. - 2010. - № 4. - С. 76–77.
6. Шаховская Л.С., Аракелова И.В., В.И. Юкина. Управление потенциалом персонала медицинской организации: маркетинговый подход. // Вестник ЮУрГУ Серия

«Экономика и менеджмент». - 2022. - Т. 16, № 3. – С. 185–197.