

# **Проект модели механизма развития кадрового потенциала государственных учреждений здравоохранения на региональном уровне.**

## **Проект в номинации**

Системные решения в здравоохранении

## **Участники проекта**

### **Плешакова Наталья Петровна**

заведующая отделением-врач-судебно-медицинский эксперт

Архангельская область г. Мирный

ГБУЗ Архангельской области "Бюро судебно-медицинской экспертизы"

### **Егорова Наталья Николаевна**

доцент кафедры труда и социальной политики факультета государственного

управления экономикой ИГСУ РАНХиГС кандидат экономических наук

г. Москва

ИГСУ РАНХиГС

### **Храпылина Любовь Петровна**

профессор кафедры труда и социальной политики факультета государственного

управления экономикой ИГСУ РАНХиГС доктор экономических наук

г. Москва

ИГСУ РАНХиГС

---

Предложенная модель развития кадрового потенциала регионального здравоохранения может быть адаптирована для конкретных регионов России с учётом их специфики. Это создаст возможность тиражирования успешных практик, что приведёт к эффективному использованию медицинских ресурсов.

## **Описание проекта**

Проект модели механизма развития кадрового потенциала государственных учреждений здравоохранения на региональном уровне.

Гипотеза проекта:

1. Устранение диспропорций в кадровом обеспечении субъектов Российской Федерации, путем рационального распределения специалистов в конкретные медицинские учреждения.

2. Соответствие подготовки специалистов современным изменениям в здравоохранении в соответствии с опережающей подготовкой специалистов с ориентацией на их участие в реализации государственных программ, национальных, федеральных, отраслевых проектов. Эти госпрограммы и проекты разрабатываются в каждом конкретном субъекте РФ с учетом его особенностей, что должно отражаться на кадровом потенциале и его развитии.

3. Соответствие численности и структуры кадров объемам деятельности медицинских учреждений на основе прогнозирования на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды.

Актуальность проекта обусловлена современными концепциями управления кадровым обеспечением, с учетом сложившихся реалий и возможностей преобразования в здравоохранении в целом и в частности разного типа медучреждений в конкретном субъекте РФ.

Комплексные кадровые проблемы:

1. Статистика:

- нет качественной оценки кадров (опыт, квалификация, организационные условия работы и др.);
- не учитывается дисбаланс по организациям и специальностям;
- отдельный работник не является единицей анализа;
- коммерческий сектор находится полностью в «черной зоне».

2. Рекрутинг:

- сложность привлечения сотрудников из других субъектов РФ;
- сложность замещения вакансий в труднодоступных и малонаселенных местах;
- плохая инклюзивность.

3. Взаимодействие:

- нет единой системы кадровой работы на уровне субъекта, мед. учреждения предоставлены сами себе;
- нет воздействия с субъектами партнерами;
- не выстроена сквозная система работы с потенциальными кадрами (школы, колледжи, мед. университеты);

#### 4. Организация:

- нехватка управленческих знаний у глав. врачей;
- высокая операционная нагрузка;
- сотрудник, отвечающий за кадры сфокусирован на делопроизводстве и не понимает медицинскую специфику;
- нет внешних инструментов поддержки;
- функция HR-фактически не реализуется.

Цель проекта заключается в разработке и апробации модели механизма развития кадрового потенциала государственных учреждений здравоохранения на региональном уровне, направленной на снижение кадрового дефицита и устранения диспропорций кадрового обеспечения.

#### Задачи:

- разработка и апробация модели механизма развития кадрового потенциала государственных учреждений здравоохранения на региональном уровне путем создания центра кадровой аналитики;
- структурная организация эффективного и рационального использования ресурсов посредством системы прогнозирования потребности и анализа текущей ситуации в кадровом обеспечении;
- обеспечение взаимодействия участников проекта - органов управления, медицинских учреждений, ИТ-компаний, ВУЗов, ССУЗов, школ;
- создание механизма мониторинга и аналитики на основе статистических показателей;
- создание базы данных медицинских специалистов для обеспечения потребности здравоохранения в кадрах.

Управление реализацией проекта включает:

- определение целей, сроков и ресурсов;
- эффективное взаимодействие между участниками проекта;
- управление рисками;
- оценка результатов и эффективности проекта.

Перспективы:

- целенаправленная работа регионального здравоохранения по оценке общей потребности в медицинском персонале, с формированием системы госзаказа на объем и структуру подготовки медицинского персонала, первичной специализации выпускников ВУЗов, ССУЗов;
- взаимодействие с образовательными учреждениями с целью обеспечения специалистов, работающих в учреждениях здравоохранения последипломным образованием в соответствии с потребностью отрасли;
- совершенствование системы мониторинга, регулярного анализа и прогноза развития медицинских кадров.

Этапы реализации проекта:

- анализ текущей ситуации;
- разработка решений;
- пилотное внедрение;
- тиражируемость;
- полномасштабное внедрение;
- мониторинг и коррекция эффективности.

Ожидаемые результаты реализации проекта:

Качественные:

- прогноз потребности в специалистах в организации в краткосрочный (1-3 года), среднесрочный (3-5 лет), и долгосрочной (5-10 лет) перспективе в разрезе

специальности и субъекте РФ;

- подготовка предложений по совершенствованию механизма приема на целевое обучение по образовательным программам высшего и среднего специального образования;

- актуализация перечня «дефицитных» специальностей и направлений подготовки высшего и среднего специального образования.

Количественные:

- определено количество требуемых специалистов в организации в краткосрочный (1-3 года), среднесрочный (3-5 лет), и долгосрочной (5-10 лет) перспективе в разрезе специальности и субъекте РФ;

- сформулированы рекомендации по необходимому количеству обучающихся организации в краткосрочный (1-3 года), среднесрочный (3-5 лет), и долгосрочной (5-10 лет) перспективе в разрезе специальности и субъекте РФ;

- определены контрольные цифры подготовки, переподготовки по «дефицитным» специальностям высшего и среднего специального образования.

Предложенная модель развития кадрового потенциала регионального здравоохранения может быть адаптирована для конкретных регионов России с учётом их специфики. Это создаст возможность тиражирования успешных практик, что приведёт к эффективному использованию медицинских ресурсов.