

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

Кучковой Виктор Викторович

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВ В СИСТЕМЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2017

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, г. Донецк

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Лукьянченко Наталья Дмитриевна

Официальные оппоненты: **Кюрджиев Сергей Пантелеевич**,
доктор экономических наук, профессор, Южно-
российский институт управления филиал -
ФГБОУ ВО «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации» (г. Ростов-
на-Дону), заведующий кафедры экономики,
финансов и природопользования

Кондаурова Инна Александровна
кандидат экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой управления бизнесом и
персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

Ведущая организация: **ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли имени
Михаила Туган-Барановского»**

Защита состоится «21» июня 2017 года в 14⁰⁰ часов на заседании
диссертационного совета Д 01.003.01 при ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет» по адресу: 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, ауд. 409. Тел.
факс: (062) 302-09-76, e-mail: d01.003.01@mail.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет» по адресу: 283001, г. Донецк, ул. Университетская,
24 и на сайте ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
<http://science.donnu.ru>.

Автореферат разослан «___» _____ 20__ г.

Учёный секретарь диссертационного
совета Д 01.003.01, к.э.н.



А. Н. Бойко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На современном этапе экономического развития происходят переломные для национальной экономики процессы. Экономический кризис затрагивает практически все виды экономической деятельности. В данных условиях система здравоохранения, главной задачей которой является сохранение и восстановление здоровья человека, путем снижения заболеваемости, роста производительности труда, продления трудоспособного периода трудящихся, что в свою очередь содействует росту национального дохода страны и повышению благосостояния народа, оказалась в достаточно сложной ситуации, когда изменение условий хозяйствования, требует адекватного приспособления к ним. В результате чего происходит усиление требований к качеству кадров в системе здравоохранения, поскольку от их численности, структуры, уровня квалификации, компетентности, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависит качество предоставляемых медицинских услуг в стране. Однако отрасль отечественного здравоохранения приближается к критической точке, когда имеющиеся количество практикующих врачей, фельдшеров и медицинских сестер не сможет в полной мере обеспечить предоставление населению необходимые виды и объемы медицинской помощи.

В сложившейся ситуации актуализируются вопросы необходимости формирования и развития кадров системы здравоохранения в условиях необходимости противодействия внешним кризисным влияниям.

Степень научной разработки проблемы. Теоретические и практические аспекты формирования и развития кадров раскрыты во многих научных публикациях и монографиях отечественных и зарубежных авторов.

Вопросам развития и формирования кадров уделялось внимание в работах зарубежных ученых: Г. Беккера, Дж.К. Гелбрейта, Д. Джонстоуна, Дж. Кендрика, Ф. Махлуп, С. Фишера, Т. Шульца, российских ученых В. Адамчука, Б. Генкина, В. Йозайтиса, В. Костакова, Р. Колосовой, И. Назаровой, С. Струмилиной, О. Ромашовой, Н. Шаталовой и др.

Различные подходы к определению сущности кадров, уровня исследования и факторов влияния на них отражено в работах ученых: П. Бажана, Д. Богини, В. Брича, В. Герасимчука, О. Гришновой, М. Долишнего, И. Каленюк, Е. Качана, М. Кима, А. Колота, Н. Лукьянченко, С. Мочерного, В. Новикова, Л. Шаульской и других.

Несмотря на достаточно глубокую проработку общих теоретико-методологических основ формирования и использования кадров в кризисных условиях, недостаточно исследованными остаются теоретические и прикладные вопросы формирования и развития кадров в системе здравоохранения, что обусловило выбор темы диссертационной работы, ее цель, задачи и содержание.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является совершенствование теоретических основ, разработка научно-методических и

научно-практических рекомендаций по формированию и развитию кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса в экономике.

В соответствии с целью работы в диссертации были поставлены и решены следующие **задачи**:

исследовать теоретические основы процесса формирования и развития кадров в системе здравоохранения;

определить роль медицинских кадров в обеспечении экономического роста страны;

разработать концептуальные основы формирования и развития кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса;

проанализировать состояние системы здравоохранения в условиях кризиса;

определить проблемы и исследовать условия формирования и развития кадров в системе здравоохранения;

разработать систему критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса;

предложить механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса;

разработать комплекс предложений по внедрению кадровых технологий в системе здравоохранения в условиях кризиса;

разработать экономико-математическую многофакторную модель прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах медицинского учреждения.

Объектом исследования являются процессы формирования и развития кадров в системе здравоохранения в кризисных условиях.

Предметом исследования являются теоретические, методические и практические аспекты организационно-экономического обеспечения формирования и развития кадров в системе здравоохранения.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): пункты 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии теоретико-методологических основ исследования и разработке научно-практических рекомендаций по формированию и развитию кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса в экономике.

Конкретные научные результаты, раскрывающие личный вклад автора в разработку исследуемой проблемы и характеризующие научную новизну проведенного исследования, заключаются в следующем:

впервые:

разработан комплекс концептуальных предложений внедрения кадровых технологий применяемых в системе здравоохранения в условиях кризиса, который основан на систематизации подходов к управлению персоналом в сочетании с антикризисным управлением, внедрение которого способствует минимизации негативных влияний нестабильной внешней кризисной среды на эффективность функционирования системы персонала медицинского учреждения;

предложена модель прогнозирования потребности в кадровых ресурсах, основанный на применении статистических методов и, позволяющий эффективно и точно проводить перспективный анализ кадровой системы медицинского учреждения, определять траекторию поведения потребности в кадрах для медицинского учреждения и, как следствие, повышать эффективность работы медицинского учреждения в целом;

усовершенствованы:

понятийно-категориальный аппарат исследования за счет конкретизации понятия «медицинские кадры», под которыми следует понимать социально-экономическую категорию, характеризующую трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с различными медицинскими организациями, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в медицинской сфере;

механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса, основанный на современных технологиях и мировом опыте в данной области, который предусматривает реализацию взаимосвязанных этапов действий относительно формирования и развития кадров, внедрение которого способствует созданию предпосылок для непрерывного повышения качества медицинских кадров в соответствии с потребностями развития экономики;

получили дальнейшее развитие

система критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса, которая предполагает рассмотрение оценок медицинского персонала в контексте государственного сектора, стратегического управления кадрами, основных административных функций управления, институциональной среды, а также организационной практики в учреждении на макро-, мезо- и микроуровнях.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение состоит в углублении существующих теоретических положений относительно основ формирования и развития кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что теоретические и научно-методические положения, практические рекомендации, сформулированные и обоснованные в ходе исследования, является основой обеспечения реализации предложенных мер для решения проблем формирования и развития кадров в системе здравоохранения.

Разработки и рекомендации использованы в практической деятельности, внедрены и использованы в деятельности Республиканского травматологического центра МЗ ДНР (№ 57, от 14.12.2016 г.) – организационно-психологические технологии управления персоналом медицинских учреждений; модель управления человеческими ресурсами предприятия системы здравоохранения в условиях кризиса; Ясиноватской центральной районной больницы – комплекс предложений кадровых технологий, применяемых в системе здравоохранения в условиях кризиса (№ 49/1, от 6.12.2016 г.).

Основные положения диссертационной работы внедрены в учебный процесс кафедры организации высшего образования, управления здравоохранением и эпидемиологии Донецкого национального медицинского университета им. М. Горького при проведении предаттестационных циклов и специализации по специальности «Организация и управление здравоохранением», а также на циклах тематического усовершенствования «Менеджмент в здравоохранении» (справка № 47 от 17.01.2017г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой диссертации является диалектический метод научного познания, принципы и положения современной экономической теории, научные труды отечественных и зарубежных ученых. При выполнении диссертации использованы общенаучные методы исследования: методы логического анализа (для изучения теоретических основ управления кадрами и кадровым потенциалом), методы группировок и классификаций (для выявления и анализа проблем кадровой политики в системе здравоохранения), анализа и синтеза (для формирования комплекса предложений кадровых технологий, применяемых в системе здравоохранения в условиях кризиса), а также приемы и методы статистического, социологического анализа и обработки данных (для проведения анализа состояния кадров и проводимой кадровой политики отечественной системы здравоохранения).

Положения, выносимые на защиту:

- разработан комплекс концептуальных предложений внедрения кадровых технологий применяемых в системе здравоохранения в условиях кризиса;
- предложен механизм прогнозирования потребности в кадровых ресурсах;
- усовершенствовано определение понятия «медицинские кадры»;
- представлен механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса;
- усовершенствована система критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертационной работе, обусловлена тем, что они основаны на использовании, данных официальной статистической отчетности, материалов, исследований и отчетов международных организаций, а также на основе использования фундаментальных положений экономической теории.

Публикации. Основные результаты исследования опубликованы в 3 научных работах общим объемом 1,2 п.л., из которых автору лично принадлежит 1,2 п.л., в том числе 3 статьи в рецензируемых научных изданиях общим объемом 1,2 п.л., из которых автору лично принадлежит 1,2 п.л.

Структура работы определяется поставленной целью и соответствует логической последовательности решения поставленных автором задач исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех разделов, содержащих 9 подразделов, заключения, списка литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, определена научная новизна, теоретическое и практическое значение полученных результатов.

В первом разделе «Теоретические основы формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса» исследованы теоретические основы процесса формирования и развития кадров в системе здравоохранения, синтезировано определение «медицинские кадры» в современной отечественной системе здравоохранения, а также разработаны концептуальные основы формирования и развития кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса.

Современный этап развития общества характеризуется серьезными глобальными, экономическими, организационными и функциональными изменениями во всех сферах жизнедеятельности, в том числе в системе здравоохранения.

Формирование и развитие кадров в системе здравоохранения включает три взаимосвязанных компонента: планирование, подготовку и использование персонала. Первым условием успешного формирования и развития кадров является взаимозависимое функционирование названных компонентов: планирование развития кадров - как количественное, так и качественное – является неэффективным в случае неспособности системы подготовки и усовершенствования специалистов обеспечить оба этих аспекта. Вместе с тем, подготовленные высококвалифицированные кадры должны найти практическое применение, соответствующее их профессиональной квалификации. В противном случае планирование и подготовка кадров не имеют смысла как ресурс развития системы здравоохранения.

Вторым чрезвычайно важным условием является реализация концепции интегрированного развития медицинских кадров и самой системы здравоохранения. Кадры необходимы для развития данной системы и должны соответствовать своему назначению.

Система развития кадров включает целый ряд компонентов, обеспечивающих регулирование поступления, распределения, динамику профессионального развития персонала, а также отток кадров из медицинской организации. При этом очевидно, что решение данных вопросов тесно связано с

реализацией системы вознаграждения за труд, которая служит для привлечения, поощрения и удержания кадров, необходимых организации. Система вознаграждения, основанная на принципах справедливости, укрепляет мотивацию и направляет движение кадров в русло, позволяющее совместить индивидуальные интересы с интересами организации.

Система организации работы, в свою очередь, тесно связана с первыми двумя системами, что предполагает решение вопросов, связанных с организационной структурой, должностными инструкциями, информационными потоками и т.д. Данное условие является одним из ключевых, поскольку в условиях удовлетворенности персонала условиями труда управление кадрами во многом становится саморегулирующимся высокоэффективным процессом, что является основной для повышения эффективности функционирования медицинских учреждений и отрасли в целом.

В работе было синтезировано определение «медицинские кадры», которое основывается на использовании теории управления кадрами в приложении к системе здравоохранения. Таким образом, *медицинские кадры* - это социально-экономическая категория, характеризующая трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с различными медицинскими организациями, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в медицинской сфере.

В работе представлены концептуальные основы формирования и развития кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса, основанные на реализации основополагающих принципов, инструментов и сфер реализации концепции (рис. 3).

С учетом концептуальных подходов к развитию и формированию кадров предложены принципы, определяющие функционирование системы профессионально-квалификационного развития врачей: проведение единой государственной политики, в ходе осуществления которой, обучение выступает неотъемлемой частью управления медицинским персоналом, а его результаты - основой принятия кадровых решений в медицинских организациях; опережающий характер обучения, включая его непрерывность, обязательность выполнения соответствующих государственных стандартов, соответствие обучения врачей профессионально-квалификационным характеристикам должностей, а также нормативному порядку их замещения; гибкость и оптимальность сочетания всех видов и уровней обучения, а также форм послевузовского и дополнительного профессионального образования врачей; обеспечение образовательных учреждений и центров повышения квалификации врачей высококвалифицированным педагогическим и научным потенциалом, развитой методической и информационно-аналитической базой; единое управление, обеспечивающее координацию деятельности всех элементов, составляющих систему.



Рисунок 1 - Концептуальные основы формирования и развития кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса

Во втором разделе «Анализ формирования и развития кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса» проведен анализ состояния системы здравоохранения в условиях кризиса, определены проблемы и исследованы условия формирования и развития кадров в системе здравоохранения, разработана система критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса.

Социально-экономические изменения, произошедшие в результате кризиса, негативно повлияли на состояние и характер функционирования системы здравоохранения. В первую очередь данные процессы затронули кадровое обеспечение системы здравоохранения.

Ситуация, сложившаяся в последние годы в Российской Федерации и Донецкой Народной Республике в кадровой системе медицинских учреждений, свидетельствует о наличии тенденции к снижению общего количества врачей и среднего медицинского персонала (рис. 2 и рис. 3).



Рисунок - 2. Динамика численности медицинских кадров Российской Федерации на 10 000 человек населения за 2009 - 2016 гг.

Как видно из рис. 1, к концу 2016 г. в Российской федерации количество врачей снизилось на 6,5%, а количество среднего медицинского персонала – на 3,7% по сравнению с максимальным значением в 2011 г.

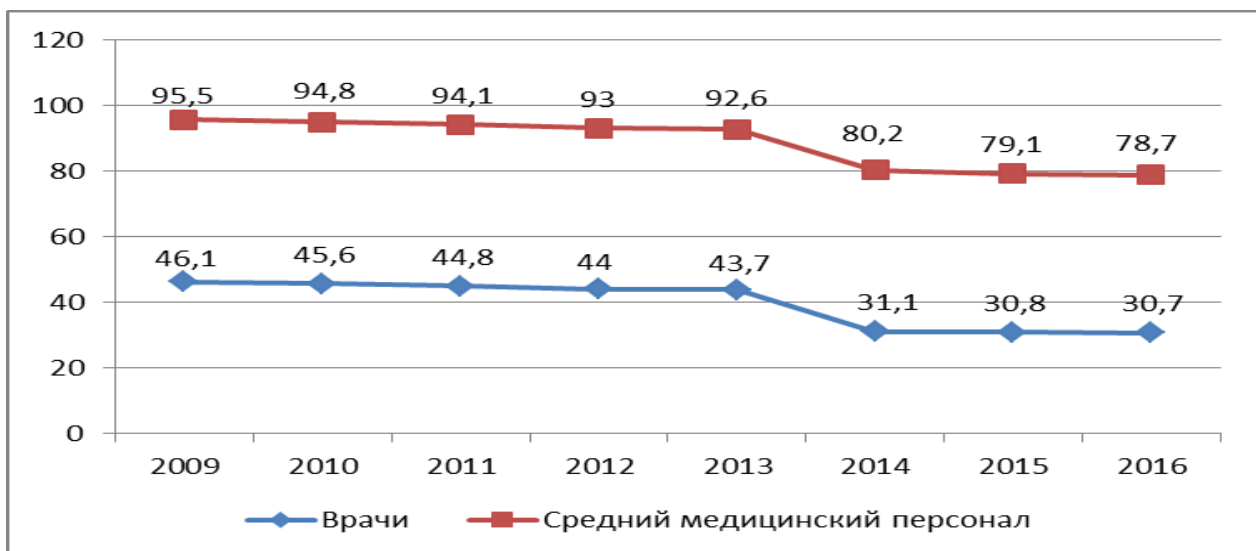


Рисунок 3 - Динамика численности медицинских кадров Донецкой области (до 2014 г.) и Донецкой Народной Республики (с 2014 г.) на 10 000 человек населения за 2009 - 2016 гг.

Количество врачей в Донецкой Народной Республике снизилось на 1,3%, а количество среднего медицинского персонала – на 1,9% по сравнению с 2014 г. Если сравнивать количество врачей и среднего медицинского персонала в Донецкой Народной Республике по отношению ко всей Донецкой области, то следует отметить, что снижение численности врачей и среднего медицинского персонала принимает значительно большие значения (до 33% врачей и до 18% среднего медицинского персонала). Полученные данные свидетельствуют о чрезвычайной актуальности разрешения вопросов формирования и развития кадров в сложившихся условиях в развитии Донецкой Народной Республики.

Установлено, что в условиях экономического кризиса необходимы новые подходы к формированию профессионально квалификационного состава персонала медицинских организаций, так как в течение двух последних десятилетий в кадровой структуре системы производства медицинских услуг снизилась численность высококвалифицированных с достаточным уровнем компетенций врачей и медицинских сестёр. По мере реализации рыночных реформ в сфере производства медицинских услуг необходимо повышение готовности медицинских организаций к быстрой перестройке, исходя из рыночной конъюнктуры, что в свою очередь потребует более высокой квалификации практикующих врачей и среднего медицинского персонала, высокой мотивации к качественному труду.

В результате исследования определены и проанализированы основные проблемы кадрового обеспечения системы здравоохранения, среди которых выделено: нерациональное использование существующих кадровых ресурсов; ограниченное их воспроизводство; выбытие кадров, главным образом за счет оттока специалистов из здравоохранения; падение престижа профессии врача, связанное с низким уровнем заработной платы, тяжелыми условиями труда, отсутствием перспективы карьерного роста в сфере здравоохранения; недостаточный уровень знаний и практических навыков врачебного персонала, наличие дисбаланса между требованиями рынка труда к уровню профессиональной подготовки медицинских кадров и качеством их подготовки; существенная диспропорция в распределении врачебных кадров, излишняя концентрация их в стационарных учреждениях и нехватка в амбулаторно-поликлинических.

Отдельно следует отметить проблему профессионального развития медицинского персонала. Так, было проведено исследование состояния вопроса профессионального развития в Республиканском травматологическом центре МЗ ДНР. Результаты исследования приведены на рис. 4-6.

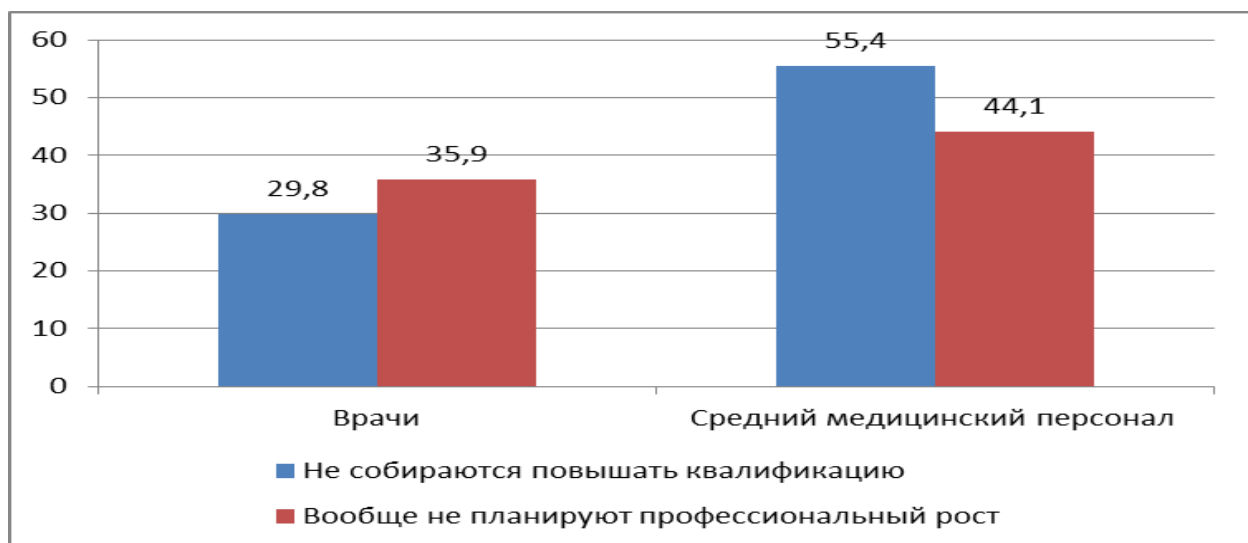


Рисунок 4 - Численность врачей и среднего медицинского персонала, отказывающихся от собственного профессионального развития (в %)

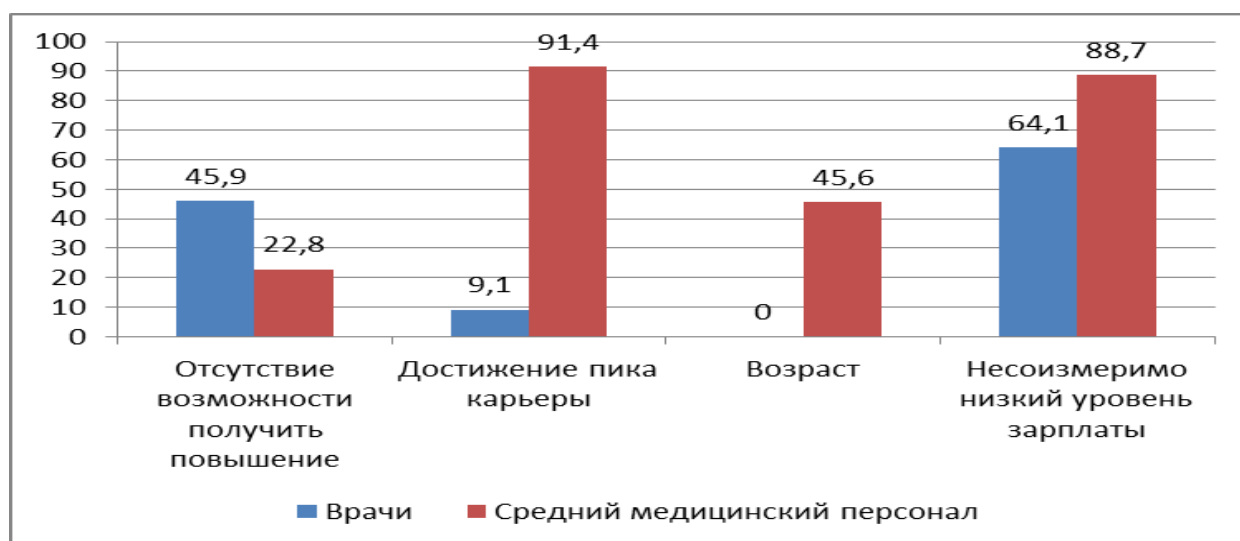


Рисунок 5 - Основные причины отказа от профессионального развития среди врачей и среднего медицинского персонала (в %)

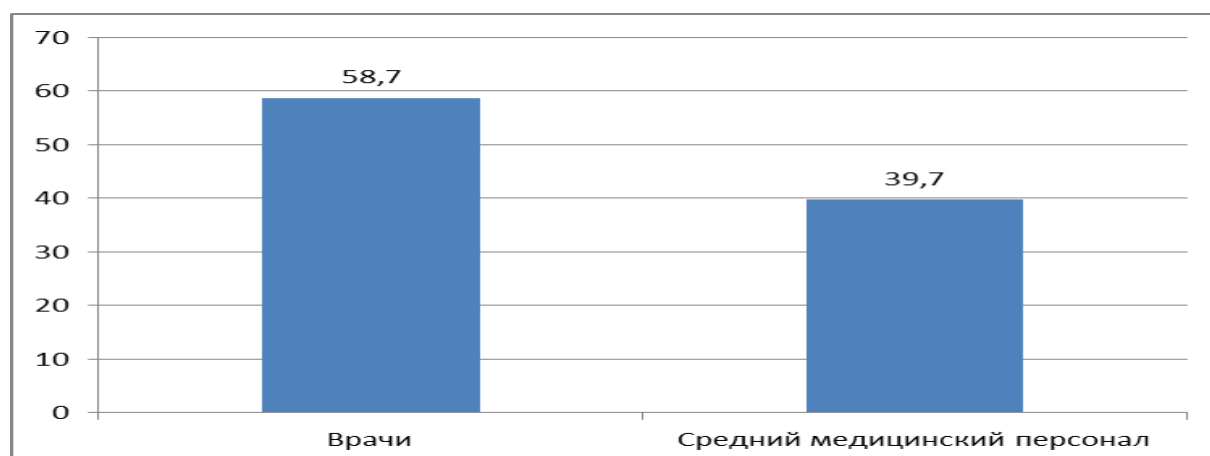


Рисунок 6 - Численность врачей и среднего медицинского персонала, которые планируют профессиональный рост в той или иной степени

В результате анализа сделан вывод, что 58,7% врачей и 39,7% среднего медицинского персонала планируют собственный профессиональный рост. Остальные работники, ссылаясь на различные причины, его не планируют. Это свидетельствует о недостаточной эффективности функционирования кадровой системы Республиканского травматологического центра МЗ ДНР.

В работе предложена система критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса, которая представлена в табл. 1.

Внедрение данной системы критериев, путем реализации оценивания на микро-, мезо- и макроуровнях, позволит наиболее полно охарактеризовать и дать оценку уровня подготовки медицинских кадров при разработке целевых программ планирования развития кадров по количественным и качественным характеристикам.

Таблица 1 - Система критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ	УРОВЕНЬ	
Контекст государственного сектора децентрализация функций кадровых ресурсов a_1 другие специфические инициативы в отношении кадровых ресурсов a_2	Макро	$A = \begin{cases} (a_1, a_2) \\ a_1 = (1, \dots, 5) \\ a_2 = (1, \dots, 5) \end{cases}$
Стратегическое управление кадрами высшее звено управления кадровыми ресурсами государственного сектора b_1 взаимодействие с частным сектором b_2		$B = \begin{cases} (b_1, b_2) \\ b_1 \rightarrow \max \\ b_2 = (1, \dots, 5) \end{cases}$
Основные административные функции управления кадровыми ресурсами описания служебных обязанностей, обзор эффективности работы c_1 профессиональный рост (система классификации должностей, продвижение по службе) c_2 распределение кадров (найм, перевод, дисциплина, трудовые конфликты, увольнения) c_3 личные дела персонала c_4 информационная система управления здравоохранением c_5	Мезо	$C = \begin{cases} (c_1, c_2, c_3, c_4, c_5) \\ c_1 = (0, 1, 2) \\ c_2 \rightarrow \max \\ c_3 = (1, \dots, 5) \\ c_4 = (0, 1) \\ c_5 = (1, \dots, 5) \end{cases}$
Институциональная среда условия труда (достаточное снабжение, наличие необходимого оборудования) d_1 коммуникации внутри системы d_2	Микро	$D = \begin{cases} (d_1, d_2) \\ d_1 = (1, \dots, 5) \\ d_2 = (1, \dots, 5) \end{cases}$
Организационная практика в учреждении работа в команде e_1 видение, высокие стандарты, четкие ожидания e_2		$E = \begin{cases} (a_1, a_2) \\ e_1 = (1, \dots, 5) \\ e_2 = (1, \dots, 5) \end{cases}$

В третьем разделе «Концептуальные предложения внедрения кадровых технологий применяемых в системе здравоохранения в условиях кризиса» предложен механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса, разработан комплекс предложений по внедрению кадровых технологий в системе здравоохранения в условиях кризиса, а также разработана экономико-математическая многофакторная модель прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах медицинского учреждения.

В условиях кризиса необходима реализация продуманной и четкой кадровой политики, направленной на опережающее прогнозирование процесса воспроизводства кадров в системе здравоохранения, исходя из предпосылки о ключевой роли квалифицированного медицинского персонала в производстве медицинских услуг.

В работе предложен механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса, который предусматривает реализацию взаимосвязанных этапов действий относительно формирования и развития кадров (рис. 7).

В данном механизме систематизированы этапы формирования и развития кадровой системы медицинских учреждений, а также предложены и конкретизированы пути реализации каждого из этапов формирования и развития кадровой системы для обеспечения повышения эффективности и качества реализации каждого из этапов.

В данном механизме центральным моментом является акцент на политическую составляющую реформирования кадровой системы здравоохранения, что позволяет анализировать направления существующей политики по отношению к кадровой системе медицинских учреждений, оценивать длительность и осуществимость реформ в кадровой системе здравоохранения в соответствии с условиями внешней среды.

Внедрение данного механизма способствует созданию предпосылок для непрерывного повышения качества медицинских кадров в соответствие с потребностями развития экономики.

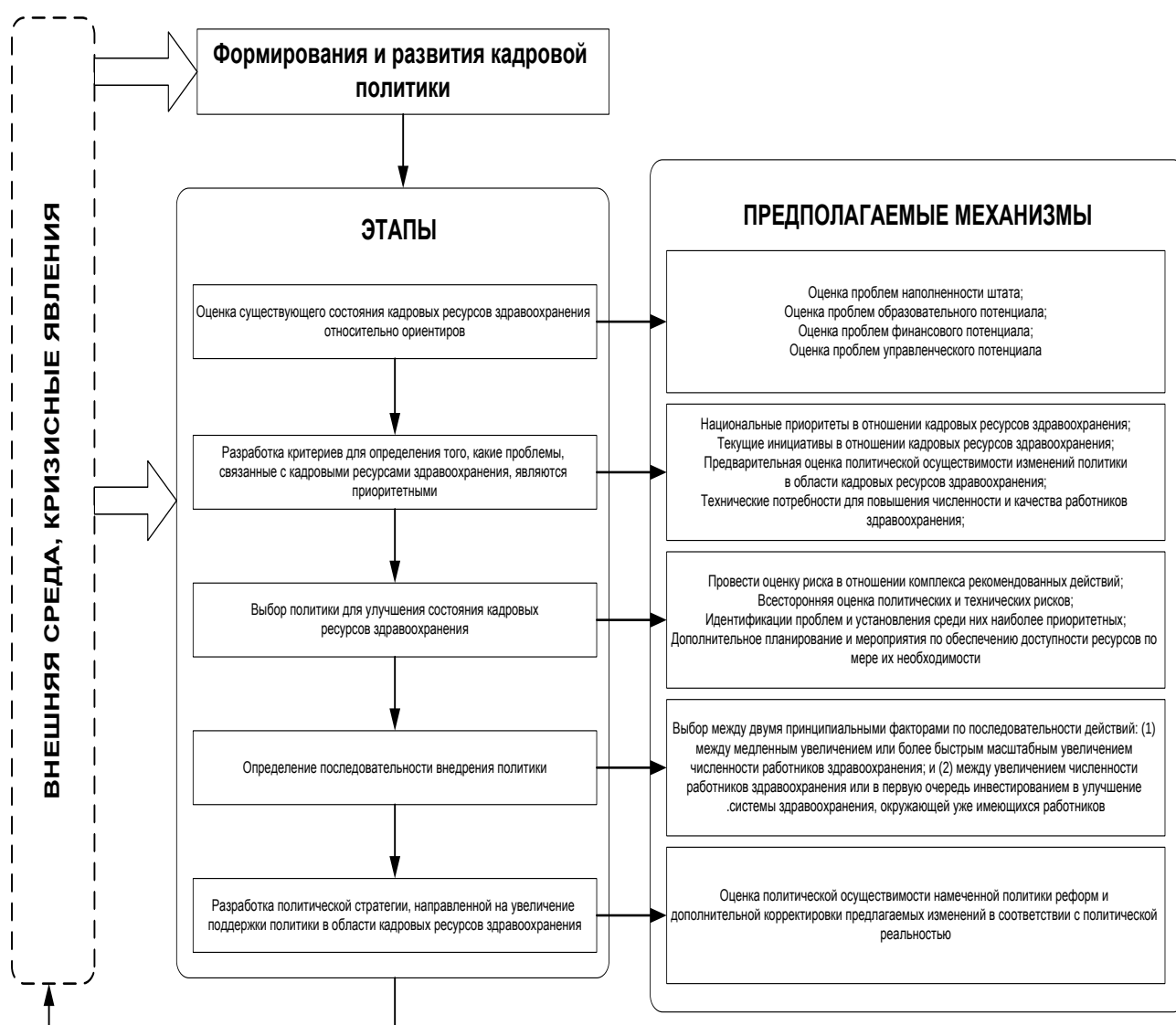


Рисунок 7 - Механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса

В результате исследования был сформирован комплекс *предложений по внедрению кадровых технологий в системе здравоохранения в условиях кризиса* (рис. 8), реализация которых будет способствовать развитию непрерывного обучения медицинских кадров, улучшению условий для повышения профессиональной квалификации, повышению мотивации труда и ответственности медицинских работников перед пациентами.



Рисунок 8 - Предложения по внедрению кадровых технологий в системе здравоохранения в условиях кризиса

Доказано, что управление медицинскими кадрами – это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, специалист, исследователь. Исходя из этого, в рамках предложенных кадровых технологий врач, как и любой высокообразованный специалист и ученый, должен рассматриваться не как должность (элемент структуры), а как

невозобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов – трудовой функции, социальных отношений, состояния работника.

Устранение выявленных в результате анализа проблем потребует проведения ряда реорганизаций кадровой политики в медицинской отрасли. Разработка кадровой политики должна осуществляться в соответствии с базовыми принципами: научностью, комплексностью (предполагает охват всех функций управления персоналом); системностью. Этот процесс займет время и потребует выделения дополнительных средств. Но уже сегодня можно сократить прямые и косвенные экономические потери, эффективно используя имеющийся ресурс и время.

В условиях формирования рынка медицинских услуг необходима реализация продуманной и осторожной кадровой политики, направленной на опережающее прогнозирование процесса воспроизводства трудовых ресурсов учреждений здравоохранения, исходя из предпосылки о ключевой роли квалифицированного медицинского персонала в производстве медицинских услуг.

Исходя из этого, в рамках работы была предложена экономико-математическая модель прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах медицинского учреждения. Данная модель анализирует вероятные изменения в потребностях населения в услугах здравоохранения на основе изменений в структуре заболеваемости, формах инвалидности и видах травматизма, а также объеме и видах услуг, необходимых для обеспечения этих результатов. Такой подход предполагает сбор и анализ совокупности демографических, социокультурных и эпидемиологических данных, таких как демографический рост и демографические изменения, политику в области здравоохранения и соответствующее законодательство, изменения в технологиях.

Данный метод позволяет дать наиболее достоверный прогноз в разрезе специальностей, регионов и медицинских организаций.

В работе был реализован прогноз потребности кадровых ресурсов, выраженный в необходимом количестве врачей и среднего медицинского персонала для Республиканского травматологического центра МЗ ДНР. При реализации были взяты данные, представленные в табл. 2.

Таблица 2 - Итоговые данные проведенного прогноза

Год	Квартал	Население	Посещаемость	Заболеваемость	Кол-во больных в стационаре	Фактическая численность врачей и среднего медицинского персонала	Прогнозные значения потребности кадровых ресурсов
2014	I	949825	19634	7853	411	578	575
	II	945265	19332	7826	401	567	570
	III	941634	19287	7714	387	560	563
	IV	939576	19165	7766	381	563	560

Прогноз	2015	I	936257	19019	7797	390	560	560
		II	933761	18914	7754	380	555	556
		III	932562	18794	7705	377	554	555
		IV	931043	18645	7658	375	557	555
	2016	I	929954	18578	7616	372	551	553
		II	928899	18502	7585	373	555	553
		III	927975	18485	7578	369	552	551
		IV	928333	18536	7624	370		551
	2017	I	928657	18553	7628	370		552
		II	929354	18589	7636	372		552
		III	930422	18645	7648	374		554
		IV	931863	18721	7665	376		555

В итоге проведенного анализа модель имеет следующий вид:

$$Y = 0,00127 * x_1 - 0,0139 * x_2 - 0,00137 * x_3 + 0,282 * x_4 - 473,0855834 \quad (1)$$

Необходимо отметить, что руководству РТЦ МЗ ДНР давались рекомендации по регулированию количества кадров на основе спрогнозированных данных начиная с I квартала 2016 года. Данные рекомендации учитывали динамику численности населения, посещаемость, заболеваемость и количество больных, находящихся на стационарном лечении.

Наглядное изображение фактической численности врачей и среднего медицинского персонала и спрогнозированные значения потребности кадровых ресурсов, полученные с помощью модели, представлено на рис. 9.

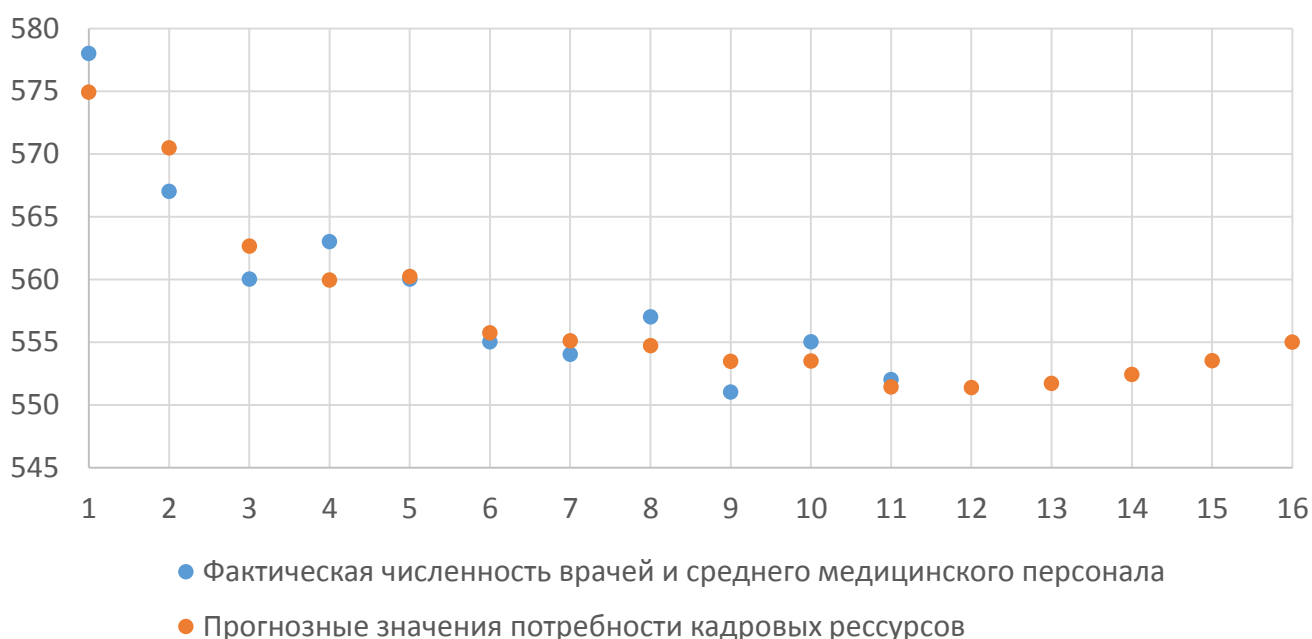


Рисунок 9 – Сравнительная динамика фактической численности медицинского персонала и прогнозных значений потребности кадровых ресурсов

Данная модель является универсальной в своем роде, так как позволяет оценить и спрогнозировать потребность кадровых ресурсов на различных уровнях, начиная с национального и заканчивая муниципальным. Данную модель можно применять для анализа и прогнозирования определенных категорий медицинских кадров (врачей разных направлений, медсестер), при этом учитывать всевозможные факторы, влияющие на это. Также данная модель будет полезна для распределения и перераспределения выпускников, планирования и определения государственного заказа для медицинских ВУЗов.

Таким образом, эффективная система управления персоналом, основанная и разработанная для удовлетворения потребностей и ожиданий всех заинтересованных сторон, является важнейшей характеристикой современной медицинской организации.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

В результате диссертационной работы была решена актуальная задача разработки научно-методических и научно-практических рекомендаций по формированию и развитию кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса в экономике. Также сделаны следующие выводы:

1. Исследованы теоретические основы процесса формирования и развития кадров в системе здравоохранения. Первым условием успешного формирования и развития кадров является взаимозависимое функционирование названных компонентов: планирование, подготовка и использование персонала. Вторым чрезвычайно важным условием является реализация концепции интегрированного развития медицинских кадров и самой системы здравоохранения.

2. Синтезировано определение «медицинские кадры» в современной отечественной системе здравоохранения. Таким образом, «медицинские кадры» - это социально-экономическая категория, характеризующая трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с различными медицинскими организациями, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в медицинской сфере.

3. Разработаны концептуальные основы формирования и развития кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса. С учетом концептуальных подходов к развитию и формированию кадров предложены принципы, определяющие функционирование системы профессионально-квалификационного развития врачей: проведение единой государственной политики; опережающий характер обучения, гибкость и оптимальность сочетания всех видов и уровней обучения, обеспечение образовательных учреждений и центров повышения квалификации врачей высококвалифицированным педагогическим и научным потенциалом, развитой методической и информационно-аналитической базой, а также единое управление.

4. Проанализировано состояние системы здравоохранения в условиях кризиса. По результатам исследования следует отметить, что в развитии кадровой системы медицинских учреждений Донецкой Народной Республики наблюдается ряд проблем, что приводит к постепенному сокращению количества врачей и среднего медицинского персонала.

5. Определены проблемы и исследованы условия формирования и развития кадров в системе здравоохранения, среди которых выделены: нерациональное использование существующих кадровых ресурсов, ограниченное воспроизводство кадровых ресурсов, выбытие кадров, снижение престижа профессии врача, недостаточный уровень знаний и практических навыков врачебного персонала, наличие дисбаланса между требованиями рынка труда к уровню профессиональной подготовки медицинских кадров и качеством их подготовки, существенная диспропорция в распределении врачебных кадров, а также проблема профессионального развития медицинского персонала.

6. Разработана система критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса, внедрение которой позволит наиболее полно охарактеризовать и дать оценку уровня подготовки медицинских кадров при разработке целевых программ планирования развития кадров по количественным и качественным характеристикам.

7. Предложен механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса, внедрение которого способствует созданию предпосылок для непрерывного повышения качества медицинских кадров в соответствии с потребностями развития экономики.

8. Разработан комплекс предложений по внедрению кадровых технологий в системе здравоохранения в условиях кризиса, реализация которых будет способствовать развитию непрерывного обучения медицинских кадров, улучшению условий для повышения профессиональной квалификации, повышению мотивации труда и ответственности медицинских работников перед пациентами.

9. Разработан механизм прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах медицинского учреждения, основанный на экономико-математической многофакторной модели и позволяющий оценить и спрогнозировать потребность кадровых ресурсов на различных уровнях, начиная с национального и заканчивая муниципальным. Данный механизм можно применять для анализа и прогнозирования определенных категорий медицинских кадров (врачей разных направлений, медсестер), для распределения и перераспределения выпускников, планирования и определения государственного заказа для медицинских ВУЗов.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных изданиях:

1. Кучковой В.В. Концепция механизмов реализации мероприятий по повышению эффективности кадровой политики в системе

- здравоохранения / В.В. Кучковой // Вестник Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского. - №3 (63). – 2014. – С. 110-119 (0,4 п.л.).
2. Кучковой В.В. Особенности и проблемы управления человеческими ресурсами в системе здравоохранения / В.В. Кучковой // Вестник Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского. - №4 (64). – 2014. – С. 103-111 (0,4 п.л.).
 3. Кучковой В.В. Прогнозирование потребности в кадровых ресурсах медицинских учреждений / В.В. Кучковой // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 4: Социально-экономическое развитие Донбасса: проблемы и решения / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – С. 168-174 (0,4 п.л.).

АННОТАЦИЯ

Кучковой В.В. Формирование и развитие кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством. – ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», Донецкая Народная Республика, 2017.

Диссертация посвящена изучению и совершенствованию теоретических основ, а также разработке научно-методических и научно-практических рекомендаций по формированию и развитию кадров в системе здравоохранения в условиях кризиса в экономике. В работе выделены теоретические основы процесса формирования и развития кадров в системе здравоохранения. Синтезировано определение «медицинские кадры» в современной отечественной системе здравоохранения. Разработан комплекс концептуальных предложений внедрения кадровых технологий применяемых в системе здравоохранения в условиях кризиса.

Проведен анализ состояния системы здравоохранения в условиях кризиса. Определены проблемы и исследованы условия формирования и развития кадров в системе здравоохранения. Выделены основные проблемы, а именно нерациональное использование существующих кадровых ресурсов, ограниченное воспроизводство кадровых ресурсов, выбытие кадров, наличие дисбаланса между требованиями рынка труда к уровню профессиональной подготовки медицинских кадров и качеством их подготовки, проблема профессионального развития медицинского персонала.

Разработана система критериев оценки уровня подготовки медицинских кадров в условиях кризиса, внедрение которой, позволит наиболее полно охарактеризовать и дать оценку уровня подготовки медицинских кадров при

разработке целевых программ планирования развития кадров по количественным и качественным характеристикам.

Разработан механизм формирования и развития кадровой политики в системе здравоохранения в условиях кризиса, который предусматривает реализацию взаимосвязанных этапов действий относительно формирования и развития кадров, внедрение которого способствует созданию предпосылок для непрерывного повышения качества медицинских кадров в соответствие с потребностями развития экономики.

Разработан комплекс предложений по внедрению кадровых технологий в системе здравоохранения в условиях кризиса, основанный на систематизации подходов к управлению персоналом в сочетании с антикризисным управлением, внедрение которого способствует минимизации негативных влияний нестабильной внешней кризисной среды на эффективность функционирования системы персонала медицинского учреждения.

Предложен механизм прогнозирования потребности в кадровых ресурсах, основанный на применении экономико-математической многофакторной модели и позволяющий проводить перспективный анализ кадровой системы медицинского учреждения, определять траекторию поведения потребности в кадрах для медицинского учреждения и, как следствие, повышать эффективность работы медицинского учреждения в целом.

Ключевые слова: формирование и развитие кадров, система здравоохранения, кризис, кадровая система медицинских учреждений.

SUMMARY

Kuchkovoi V.V. Cadres formation and development in the health care system in times of crisis. – As a manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economical sciences, specialty 08.00.05 Economy and management of a national economy. – Donetsk National University, Donetsk People's Republic, 2016.

The thesis is devoted to the study and improvement of theoretical foundations, as well as the development of scientific and methodological and scientific and practical recommendations on the formation and development of cadres in the health care system in the face of economic crisis. The definition of "medical personnel" was synthesized.

The set of conceptual proposals for the introduction of human resources technologies used in the health care system was developed in the context of the crisis. The problems and the conditions for the formation and development of cadres in the health care system are identified.

The system of criteria for assessing the level of training of medical personnel in a crisis was synthesized. The mechanism for the formation and development of personnel policy in the health care system in the context of the crisis was synthesized. The set of proposals for the introduction of human resources technologies in the healthcare system in the context of the crisis was developed.

A mechanism for forecasting the demand for human resources, based on the application of the economic and mathematical multifactor model and allowing efficient and accurate analysis of the personnel system of the medical institution is proposed

Keywords: formation and development of cadres, health care system, crisis, personnel system of medical institutions.