

## СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ МЕРОПРИЯТИЯМИ ПО ЗАКРЕПЛЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ИХ ФАКТИЧЕСКОЙ МОТИВАЦИЕЙ

Л.В. Барабанова, магистрант  
Алтайский государственный университет  
(Россия, г. Барнаул)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-1-185-188

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной теме – дефициту медицинских кадров, проблеме укомплектованности штатов учреждений здравоохранения медицинскими кадрами. Изучено состояние кадровых ресурсов здравоохранения Алтайского края. Выявлены основные причины увольнения молодых специалистов, проанализирован план по закреплению молодых специалистов и проведено соответствие между мероприятиями по закреплению молодых специалистов в государственных медицинских организациях и их фактической мотивацией.

**Ключевые слова:** дефицит кадров, оплата труда, удовлетворенность условиями труда, мотивация и закрепление молодых специалистов.

Традиционно в российской системе здравоохранения существует дефицит кадров. Одной из главных причин низкой укомплектованности штата и нехватки медицинских кадров является недостаточно высокий уровень оплаты труда в системе здравоохранения в сравнении с рядом других отраслей экономики. При этом даже ее повышение не всегда позволяет мотивировать медицинский персонал к увеличению производительности труда, по причине уже имеющейся перегрузки работой [1].

Большинство субъектов Российской Федерации имеют дефицит врачей, среднего и младшего медицинского персонала. Несмотря на положительную динамику с 2016 года, в 2022 году расчетный дефицит врачей в Российской Федерации составил 26451 врач и 58268 средних медицинских работников [2].

Одной из основных причин снижения укомплектованности медицинских организаций необходимым количеством медицинских работников является осязаемое снижение заработной платы, вызванное сокращением стимулирующих «ковидных» выплат. Кроме того, продолжается трудовая миграция медицинских работников из государственных медицинских организаций в медицинские организации

частной формы собственности (коммерческие). По итогам 6 месяцев 2022 г. укомплектованность медицинских организаций врачами составляет 82,15%, а средними медицинскими работниками – 84,5% [2].

В регионах Сибирского федерального округа укомплектованность врачами более 80% только в Красноярском крае и Омской области. В Алтайском крае укомплектованность врачами на 31 октября 2021 года составляла 74%. В связи с этим каждый регион разрабатывает свой комплекс мероприятий, позволяющий увеличить количество медицинских работников в сфере здравоохранения [3].

Отмечается отток медицинских работников вследствие переезда в другие регионы и перехода на работу в частную систему здравоохранения. 70% врачей и 78% средних медицинских работников, уволившихся из медицинских организаций региона, переехали на постоянное место жительства в другие регионы страны (ЯНАО, ХМАО, г. Санкт-Петербург, г. Москва, Новосибирская область) [3].

По данным Федеральной службы государственной статистики [4] численность среднего медицинского персонала и врачей в Алтайском крае ежегодно сокращается (рис. 1, 2).

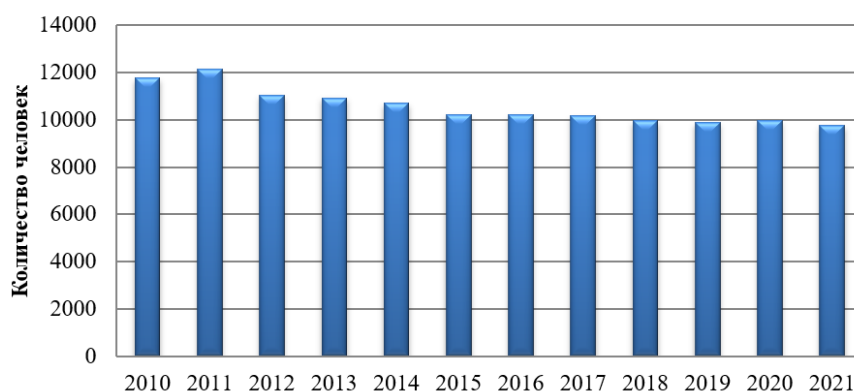


Рис. 1. Численность среднего медицинского персонала (физических лиц) в организациях, оказывающих медицинские услуги в Алтайском крае

С 2010 года по конец 2021 года количество среднего медицинского персонала сократилось на 3891 человек (17%).

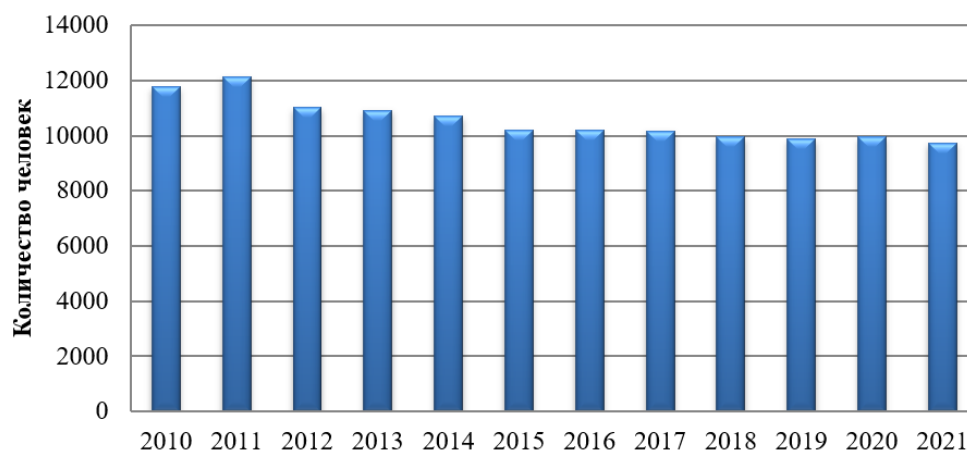


Рис. 2. Численность врачей всех специальностей (физических лиц) в организациях, оказывающих медицинские услуги

С 2010 года по конец 2021 года количество врачей сократилось на 2 020 человек (21%).

Одним из приоритетов реализации государственной программы «Развитие здравоохранения в Алтайском крае» является обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами.

В связи с этим Министерством здравоохранения Алтайского края разработан план мероприятий по закреплению отдельных категорий молодых специалистов после окончания образовательных организаций в краевых государственных медицинских организациях в течение трех лет со дня трудоустройства. Целью мероприятий, предусмотренных планом, является

закрепление в течение трех лет со дня трудоустройства 95% врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей-терапевтов, врачей-педиатров, врачей акушеров-гинекологов, врачей-анестезиологов-реаниматологов, врачей травматологов-ортопедов, врачей-хирургов, фельдшеров, впервые трудоустроившихся после окончания образовательных организаций.

В рамках плана краевым государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Барнаульский базовый медицинский колледж» в период с 30 января 2023 года по 7 февраля 2023 года проведено анкетирование молодых специалистов «Оценка мотивации и закрепления молодых специалистов». В ан-

кетировании приняли участие 109 медицинских организаций Алтайского края, из них число респондентов составляло 1010.

Среднее профессиональное медицинское образование имеют 52% опрошенных, высшее медицинское образование – 46%, среднее профессиональное медицинское образование и высшее медицинское образование – 1,2%.

Об увольнении задумывались 338 респондентов (33% от общего числа опрошенных). 236 (23%) респондентов рассматривает возможность увольнения и имеет низкую удовлетворенность работой, причем 66 (6,5% от числа опрошенных) подвержены явному риску увольнения.

Большинство респондентов, задумывающихся об увольнении, рассматривают возможность ухода в другую медицинскую организацию (50,3%) или в другую сферу деятельности, не связанную с медициной (36,7%).

Самые популярные причины, в связи с которыми респонденты задумываются об увольнении: неудовлетворенность уровнем заработной платы (70,1%), высокая нагрузка в течение рабочего дня (37,2%).

Самыми важными характеристиками работы для молодых специалистов являются: удовлетворяющий уровень заработной платы (58,2%), комфортные условия труда (35%), а также благоприятный психологический уровень в коллективе, удобный график работы, получение удовлетворения от своей работы, возможность помогать людям, возможность профессионального роста.

Средний балл при оценке уровня удовлетворенности условиями труда по пятибалльной шкале составляет 3,86.

Повысить удовлетворенность работой позволят: материальные поощрения (64,7% ответов), возможность повышать свой профессиональный уровень (42,2%), улучшение условий труда и оборудование

рабочего места, создание зоны отдыха (35,7%), хорошая организация труда (33%).

Исходя из вышеизложенного, самыми распространенными причинами увольнения молодых специалистов являются неудовлетворенность уровнем заработной платы и высокая нагрузка в течение рабочего дня.

Анализ плана по закреплению молодых специалистов позволил выделить основные типы мероприятий:

1. организационное обеспечение закрепления молодых специалистов и его мониторинг;

2. создание условий для закрепления молодых специалистов и меры по закреплению молодых специалистов внутри медицинской организации (данные мероприятия включают в себя наставничество, разработку СОПов, анализ трудоустройства и др.);

3. индивидуальная работа с молодыми специалистами (анкетирование, проведение собраний);

4. формирование централизованной кадровой службы.

В плане не определены мероприятия, которые предусматривают материальное стимулирование и распределение нагрузки, что дает основание сделать вывод о том, что данные мероприятия не в полной мере соответствуют мотивации и закреплению молодых специалистов.

В настоящее время проблема кадрового обеспечения отрасли здравоохранения остро стоит не только на территории Алтайского края, но и в других субъектах Российской Федерации [5]. Для решения вопроса необходимо переосмыслить и совершенствовать систему медицинского образования, подготовки, распределения и оплаты труда работников здравоохранения.

**Библиографический список**

1. Созарукова, Ф. М. Кадровый дефицит специалистов здравоохранения: причины возникновения и пути решения / Ф. М. Созарукова // Вестник экспертного совета. – 2018. – № 4 (15). – С. 104-109. – EDN YXPKZF.
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие здравоохранения»: постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1640.
3. Доклад министра здравоохранения Алтайского края Д.В. Попова о плане мероприятий по укомплектованию краевых медицинских организаций медицинскими кадрами. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://zdravalt.ru/management/documents/282/doklad-ministra-zdravookhraneniya-altayskogo-krauya-d-v-popova-o-plane-meropriyatiy-po-ukomplektovani/?sphrase\\_id=240710](https://zdravalt.ru/management/documents/282/doklad-ministra-zdravookhraneniya-altayskogo-krauya-d-v-popova-o-plane-meropriyatiy-po-ukomplektovani/?sphrase_id=240710) (дата обращения: 20.04.2023).
4. Росстат: Федеральная служба государственной статистики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/13721> (дата обращения: 24.04.2023).
5. Улумбекова Г.Э. Здравоохранение России 2022-2023 гг.: неотложные меры в условиях особого положения в экономике и социальной сфере. Проблемы и предложения // ОРГЗДРАВ: новости, мнения, обучения. Вестник ВШОУЗ. – 2022. – Т. 8, № 2(28). – С. 4-21. – DOI 10.33029/2411-8621-2022-8-2-4-21. – EDN CASLGM.

**CORRESPONDENCE BETWEEN MEASURES TO SECURE YOUNG SPECIALISTS IN STATE MEDICAL ORGANIZATIONS AND THEIR ACTUAL MOTIVATION**

**L.V. Barabanova**, *Graduate Student*  
**Altai State University**  
**(Russia, Barnaul)**

**Abstract.** *The article is devoted to the actual topic – the shortage of medical personnel, the problem of staffing health care institutions with medical personnel. The state of human resources in health care in the Altai Territory was studied. The main reasons for the dismissal of young specialists were identified, the plan for retaining young specialists was analyzed, and a correspondence was drawn between measures to secure young specialists in state medical organizations and their actual motivation.*

**Keywords:** *shortage of personnel, remuneration, satisfaction with working conditions, motivation and retention of young professionals.*