

## СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Джайнакбаев Н.Т.<sup>1</sup>, Тинасилов М.Д.<sup>2</sup>, Уркумбаева А.Р.<sup>3</sup>

<sup>(1)</sup>д.м.н., профессор

<sup>(2)</sup>д.э.н., профессор

<sup>(3)</sup>к.э.н., ассоциированный профессор АТУ

**Аннотация:** Авторы в статье подчеркивают, что в современных условиях концептуальные подходы к укреплению социальной сферы ориентированы, прежде всего, на оптимизацию кадровых ресурсов здравоохранения, чьи знания, профессиональные навыки и мотивация, являются базовой основой, определяющей итоговые результаты и целостность проводимых преобразований. В связи с этим, поставить цели развития роли Казахстанской академии медицинских наук, НИИ и ВУЗов в повышении квалификации кадров с использованием различных форм государственно-частного партнерства, поддержки малого и среднего бизнеса в медицинской науке. многие вопросы кадровой политики нуждаются в дальнейшей углубленной проработке. Для этого, авторы рекомендуют: управление кадрами, организация коллективной работы, обеспечение профессионального и карьерного роста, самоподготовка специалистов, формирование мотивации к качественному и нравственному труду при соблюдении принципов равного распределения и возможностей обеспечения работой, как наиболее актуальных аспектов развития кадровых технологий в здравоохранении.

**Ключевые слова:** кадровая политика, статистика кадров, обеспеченность врачебным, сестринским персоналом, управление ресурсами, развитие кадров, ресурсы, мотивация, медицинская наука, политика.

## STRATEGIC DIRECTIONS OF PERSONNEL POLICY IN CONDITIONS OF MODERNIZATION IN THE SPHERE OF HEALTH CARE

Djainakbaeva N.T.<sup>1</sup>, Tinasilov M.D.<sup>2</sup>, Urkumbaeva A.R.<sup>3</sup>

**Abstract:** The authors emphasize in the article that in modern conditions, conceptual approaches to strengthening the social sphere are focused primarily on optimizing the human resources of healthcare, whose knowledge, professional skills and motivation are the basic basis determining the final results and integrity of the ongoing transformations. In this regard, to set goals for the development of the role of the Kazakh Academy of Medical Sciences, research Institutes and universities in the professional development of personnel using various forms of public-private partnership, support for small and medium-sized businesses in medical science. many issues of personnel policy need further in-depth study. To do this, the authors recommend: personnel management, organization of collective work, ensuring professional and career growth, self-training of specialists, formation of motivation for high-quality and moral work while observing the principles of equal distribution and job opportunities, as the most relevant aspects of the development of personnel technologies in healthcare.

**Keywords:** personnel policy, personnel statistics, provision of medical and nursing personnel, resource management, personnel development, resources, motivation, medical science, policy.

## **Введение**

В современных условиях кадровая политика Казахстана нужно направить на внедрение методов управления эффективностью медицинской экономической и социальной деятельностью и имеющихся ресурсов в ЛПО, усиление роли административных работников, расширение функций среднего и высшего медицинского персонала, подготовку специалистов в сфере общественного здравоохранения, повышением требований к сфере подготовки и переподготовки кадров. Поставить цели развития роли Казахстанской академии медицинских наук, НИИ и ВУЗов в повышении квалификации кадров с использованием различных форм государственно-частного партнерства, поддержки малого и среднего бизнеса в медицинской науке. В современных условиях концептуальные подходы к укреплению социальной сферы ориентированы, прежде всего, на оптимизацию кадровых ресурсов здравоохранения, чьи знания, профессиональные навыки и мотивация, являются базовой основой, определяющей итоговые результаты и целостность проводимых преобразований.

Однако, проводимые нами анализы о реформировании и реализации здравоохранения в Республике Казахстана в течение 2020-2025 годы показывают о недостаточном учете и недоиспользовании столь значимого фактора.

Обучение и подготовка квалифицированных кадров для системы здравоохранения требуют значительных временных и ресурсных затрат, но, в отличие от других ресурсов, ценность и отдача кадрового потенциала с накоплением профессионализма и опыта возрастает. Поэтому численность персонала здравоохранения и обеспеченность им населения основываются, в конечном итоге, на качественном уровне специалистов в соответствии с развитием медицинской науки и технологий.

В связи с этим, ведущая роль в ходе реализации перспективных программ для дальнейшего развития здравоохранения, отведены к профессиональной подготовке и повышению эффективности работы медицинских специалистов, что и требует изучения вопроса о том, какие изменения должны произойти, чтобы деятельность руководителей органов и учреждений здравоохранения, врачей, медицинских работников соответствующими образованиями, обеспечивающих деятельность медицинских организаций, отвечала современным требованиям и учитывала многочисленные нюансы формирования рыночных механизмов в сочетании с выполнением государственных гарантий гражданам по сохранению и укреплению их здоровья, снижению заболеваемости и неблагоприятных исходов. Вместе с тем, многие вопросы кадровой политики нуждаются в дальнейшей углубленной проработке. К ним относятся: управление кадрами, организация коллективной работы, обеспечение

профессионального и карьерного роста, самоподготовка специалистов, формирование мотивации к качественному и нравственному труду при соблюдении принципов равного распределения и возможностей обеспечения работой, как наиболее **актуальных аспектов** развития кадровых технологий в здравоохранении.

#### **Формулировка проблемы или задачи, Материалы и методы.**

В современных условиях здравоохранения традиционные подходы к подготовке, распределению и управлению кадровыми ресурсами больше не удовлетворяют требованиям системы здравоохранения, необходим инновационный подход, формирование адекватной системы планирования и прогнозирования потребности в кадровых ресурсах здравоохранения, их подготовки и использования.

В настоящее время анализ проблем кадровых ресурсов отрасли показывает, что согласно имеющимся данным, в нашей стране на 10000 населения земного шара приходится 13 врачей при значительных различиях между странами и регионами, а в Европейском регионе этот показатель составляет 79 на 10000 населения, у нас всего лишь 24 на 10000 населения.

Правительство Казахстана предпринимает определенные шаги в данном направлении [3]. Так, осуществляется обновление учреждений здравоохранения новым и новейшим оборудованием и аппаратурой, проводится повышение заработной платы и переподготовка работников первичного звена, в рамках инновационного проекта разработаны механизмы экономического стимулирования трудовой деятельности, инвестиционного финансирования медицинских организаций, способствующего повышению управленческой самостоятельности.

Аналитический обзор официальных статистических источников и документов позволяет дать объективную оценку текущему состоянию кадровых ресурсов, сформулировать современную политику и планы, относящиеся к усилению роли кадров здравоохранения в государстве и в обществе.

#### **Предлагаемое решение и его теоретическое обоснование,**

Решение вышеуказанных проблемных вопросов возможно при реализации **следующих задачи и методы:**

Перевести систему непрерывного профессионального развития работников здравоохранения в соответствии с международными стандартами улучшения качества непрерывного медицинского образования на накопительный принцип деятельности.

При этом обязательным условием последипломного образования для специалистов клинических профилей, работающих в амбулаторно-поликлинических учреждениях, необходимо установить не менее 50% обучения на базе специально аккредитованных клиник по соответствующему профилю профессиональной деятельности.

Разработать совместно с медицинскими и немедицинскими (по согласованию) образовательными учреждениями и обеспечить внедрение в практику унифицированных модульных программ последипломного образования работников по наиболее актуальным проблемам теории и практики здравоохранения, обратив особое внимание подготовке:

- специалистов амбулаторно-поликлинических учреждений для практической деятельности в области ключевых проблем – первичной медицинской помощи, консультативной специализированной помощи, профилактики, медико-социальной помощи, медицинской диагностики и реабилитации.

- менеджеров различного уровня, работников кадровых, информационных, маркетинговых служб, экономистов, юристов, специалистов-экспертов по медицинской и медико-экономической экспертизе, медицинской педагогике и психологии, медико-техническому и лекарственному обеспечению и др.

Включить в структуру модулей последипломного образования специалистов амбулаторно-поликлинических учреждений обязательную клиническую практику направленную на обучение современным методикам и технологиям оказания медицинской помощи на базе специально аккредитованных для этих целей по специальным программам больничных учреждений, шире практиковать стажировку работников в ведущих отечественных и зарубежных медицинских центрах.

Внедрить мировую глобализацию образовательных процессов, который повышает необходимость совершенствования системы отечественного непрерывного профессионального образования, как с позиции удовлетворения потребностей национального здравоохранения, так и для признания медицинских специальностей в странах Европейского Союза.

Расширять перспективы использования методов планирования кадров здравоохранения с учетом сложившихся реалий общественной ситуации, национальных особенностей, возможностей технического, технологического, информационного обеспечения здравоохранения, методологии прогнозирования численности кадровых ресурсов на перспективу. Решение проблемы определения численности специалистов с высшим и средним медицинским образованием требует формирования информационного реестра кадровых ресурсов здравоохранения с оценкой и контролем динамики кадров по медицинским специальностям.

### **Заключение:**

Выявленные закономерности позволяют считать необходимым - непрерывное совершенствование управления кадровыми ресурсами, осуществление корректирующих действий по экономическому планированию и прогнозированию численности медицинского персонала с уменьшением деформаций в балансе между

врачами широкой практики услуг и специалистами, что позволит повысить доступность услуг здравоохранения, сохранить здоровье нашего населения.

Планы наполнения кадрами медицинских организаций должны учитывать необходимость создания надлежащих условий оплаты труда, социальных гарантий работникам с повышением мотивации и престижности труда в сельских условиях.

В перспективе основные мероприятия, связанные с подготовкой кадров, осуществляемые на основе принципов стратегии и политики развития системы здравоохранения и образования в целом, предусматривают: совершенствование управления подготовкой медицинских кадров, оптимизацию сети медицинских образовательных учреждений, разработку и создание эффективных учебных программ, инновация в здравоохранении, ведения учебно-педагогического процесса. Необходимо укрепление кадровой службы здравоохранения, расширение ее функций и организационно-аналитической направленности.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *А.М. Горбатова, Н.Н. Шиян, Н.Г. Соляника. Служба кадров и персонал. - М.: Охрана труда и социальное страхование, 2014. - №1. - 127с.*
2. *Госпрограмма развития здравоохранения на 2020-2025 годы РК г. Астана 19.12.2019*
3. *Джайнакбаев Н.Т., Тинасилов М.Д. Глобальные проблемы в сфере охраны здоровья населения. Журнал: Актуальные проблемы теоретической и клинической Журнал КРМУ №3 /29/ 2020. Стр. 5*
4. *Хаджиева А.Б. // Роль лидерства и креативности в формировании личности Актуальные вопросы формирования общественного здоровья в условиях системной модернизации здравоохранения. Международная научно-практическая конференция.*
5. *Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность. Послание Президента РК от 31 января 2017 г. – Алматы: Казахстанская правда, 2017. – С.3*
6. *Уркумбаева А.Р., Баймолдаева М.Т. Интерактивное управление – путь к цифровой трансформации. Научный журнал «Наука и инновационные технологии», МУИТ г. Бишкек, КР №1/2019г., 90-93с.*
7. *Уркумбаева А.Р., Баймолдаева М.Т. Модернизация педагогической инновационной деятельности Научный журнал «Наука и инновационные технологии», МУИТ г. Бишкек, КР №2/2019 (11)., 273-277с..*
8. *Инновационная технология кадрового потенциала в управлении человеческими ресурсами VI МНПК «Инновационные технологии и передовые решения», МУИТ. г. Бишкек, КР №4/2018г., 110-113с.*
9. *Тинасилов М.Д., Уркумбаева А.Р. Внешнеэкономические аспекты ускоренной технологической модернизации Казахстана VI МНПК «Инновационные технологии и передовые решения», МУИТ, г. Бишкек, КР №4/2018г., 164-165с.*
10. *Тинасилов М.Д. Социально-политическая и кадровая деятельность в менеджменте экономики РК. VI МНПК «Инновационные технологии и передовые решения», МУИТ г. Бишкек, КР №4/2018г., 167-170с.*