

УДК 331.08

Л. В. Асик,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. В. Н. Елкина

Адаптация молодых специалистов в сфере здравоохранения

В статье рассматриваются проблемы привлечения молодых специалистов в сферу здравоохранения. Обозначена ключевая задача по выявлению причин и поиску решения проблемы дефицита молодых кадров. Предложены рекомендации по привлечению персонала для работы в медицинских организациях.

Ключевые слова: молодые специалисты, кадровый потенциал, мотивация, здравоохранение, привлечение персонала, медицинская организация (МО).

В современном обществе особую остроту приобретает такая проблема, как повсеместная нехватка квалифицированного медицинского персонала, от врачей до рядовых медицинских работников, что оказывает влияние на качество медицинских услуг. Несмотря на широкий диапазон возможностей решения вопроса, перспектива видится в активном привлечении в сферу здравоохранения молодых специалистов.

В 2013 г. проходил III глобальный форум по кадровым ресурсам здравоохранения, на котором Всемирная организация здравоохранения представила свой доклад. Согласно указанным статистическим данным в 2035 г. нехватка медицинского персонала в мировом масштабе будет насчитывать порядка 13 млн человек, учитывая тот факт, что за последние годы эта цифра уже «перешагнула порог» в 7 млн.

Ни для кого не секрет, что для Российской Федерации вопрос дефицита медицинского персонала сегодня крайне важен и требует ответов в виде принятия и реализации кардинальных решений. Согласно статистическим данным каждый год данную сферу деятельности покидают около 10 % врачей, из них всего лишь 2 % уходят на заслуженный пенсионный отдых. Остальные 8 % покидают свои рабочие места чаще всего по причине «несоответствия условий работы» или просто разочаровываются в выбранной специальности [1].

Работники здравоохранения, в том числе и знаменитый Леонид Рошаль, российский хирург и детский врач, президент НИИ неотложной детской хирургии, считают, что в данной сфере наметилась очень большая проблема с кадрами, которая ежегодно усугубляется. Министерством здравоохранения Российской Федерации в 2015 г. было проведе-

но социологическое исследование, по результатам которого оказалось, что только 15 % опрошенных медицинских работников довольны и моральной, и материальной стороной своего выбора профессии; около 15 % хотели бы сменить место работы, а 45 % не хотят, чтобы их следующее поколение были медицинскими работниками.

Молодые специалисты уходят из профессии, даже не пытаясь начать работать. Вероятно, дефицита кадров можно избежать, но только в том случае, если все выпускники будут оставаться работать в здравоохранении. Обратимся к статистике: 11 % студентов медицинских колледжей и институтов вовсе не планируют работать по профессии, четверть из них планирует работать в коммерческих организациях, около 20 % говорят о том, что желают продолжить обучение за границей, в итоге 50 % желают остаться жить и работать там же [2].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что основная причина недостаточного привлечения молодых специалистов в неудовлетворительной заработной плате для вакантных мест, социальных и бытовых условиях труда. В связи с этим руководителю медицинской организации (МО) необходимо создать следующие условия для мотивации молодых специалистов к работе:

1. Микроклимат в коллективе. Чтобы получать удовольствие от своей работы, многим людям, действительно, нужно уважение и сохранение хорошего отношения к ним со стороны окружающей среды. Здесь огромную роль играют хорошие межличностные отношения в коллективе и возможность получить помощь профессиональных и этичных коллег в любое время. Поэтому каждому руководителю необходимо подумать о том, как сотрудники чувствуют себя в среде здравоохранения

и нужно ли принимать меры для улучшения этой ситуации. Администрация МО должна определить меры по обеспечению социальной защиты своих сотрудников, а в случае конфликта искать компромиссные решения.

2. Материальная «сторона медали». Для того чтобы молодые специалисты чувствовали себя уверенно в социальном плане, их нужно периодически материально поощрять. Конечно же, возможности МО ограничены ресурсами государственного бюджета, поэтому следует расширить границы применения методов нематериального стимулирования.

3. Транслирование результатов профессиональной деятельности. В первую очередь результат имеет значение для работника в целом, но администрация учреждения в силах акцентировать внимание на значимости профессиональных достижений для коллектива.

Самое главное — повысить социальную защищенность работников. Без перехода на современные методы реальной оплаты труда и качества медицинского обслуживания, а также общего повышения заработной платы врачей и медсестер по всей России это невозможно. Иначе никакие попытки улучшения в сфере здравоохранения не будут реализованы.

Каковы основные источники и методы привлечения медицинских работников в медицинские учреждения? Их условно делят на два основных вида [3]:

1. Внешние методы — к ним относят любые источники информации, которые находятся за пределами МО. Главный плюс — предоставление широкого спектра возможностей для выбора людей из огромного числа кандидатов.

2. Внутренние методы — сюда можно отнести саму медицинскую организацию. Преимущества этого метода отличаются тем, что процесс направлен на подготовленные кадры внутри медицинской организации, а также на планирование. Кроме того, данный метод позволит существенно сократить расходы по заполнению вакансий.

Основная цель любой медицинской организации в области управления персоналом — сформировать качественную команду, способную соответствовать стратегическим и тактическим целям медицинского обслуживания России, чтобы качественно выполнять свои трудовые функции.

Поэтому еще одна цель управления персоналом в медицинских учреждениях — повышение результативности труда. Оно включает в себя следующие показатели: снижение уровня заболеваемости среди определенной возрастной группы населения; снижение уровня смертности в отделениях учреждения; снижение уровня врачебных ошибок в отделениях и в учреждении в целом; число удовлетворенных пациентов учреждения здравоохранения; число выздоровевших пациентов.

Таким образом, можем сделать вывод: на данном этапе развития сложившаяся ситуация дефицита специалистов различных областей знаний требует применения кардинальных мер, направленных на улучшение кадрового обеспечения МО. Но только повышение заработной платы и материальное поощрение молодых специалистов не помогут решить постоянную нехватку медицинских кадров. Только если «кадровый кризис» будет полностью разрешен в отрасли и на предприятии, можно будет оказывать качественные и своевременные медицинские услуги.

1. Медицина и здравоохранение в современном обществе : сб. ст. III Междунар. науч.-практ. конф. — Пенза : Наука и Просвещение, 2020. — 74 с.

2. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России / Е. В. Дробот, И. Н. Макаров, О. В. Журавлева, А. М. Нерсисян // Экономика труда. — 2020. — Т. 7, № 3. — С. 253–266.

3. Савинкина Л. А., Шепелова Т. С. Проблема дефицита медицинских кадров и пути ее решения // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 6. — URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=16466> (дата обращения: 28.09.2020).