

ПУТИ РЕШЕНИЯ КАДРОВОЙ ПРОБЛЕМЫ ВО ФТИЗИАТРИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Голубев Д. Н.¹, Цветков А.И.², Голубев Ю.Д.²¹ФГБУ «Уральский научно-исследовательский институт фтизиопульмонологии» Минздрава России, г. Екатеринбург;²ГБУЗ Свердловской области «Противотуберкулезный диспансер», г. Екатеринбург

Ключевые слова: кадровая проблема, коэффициент совместительства

SOLUTIONS TO THE HUMAN RESOURCES PROBLEM IN THE CURRENT PHTHISIOLOGY SITUATION

D.N. Golubev¹, A.I. Tsvetkov², U.D. Golubev²¹Federal state budgetary institution “Ural Research Institute for Phthisiopulmonology” of Ministry of Health of Russian Federation, Yekaterinburg;²State financed health institution “Tuberculosis dispensary”, Yekaterinburg

Keywords: human resources problem, combined duties index

Кадровая проблема во фтизиатрии как во всей России, так и на Урале является чрезвычайно острой. Обеспеченность врачами-фтизиатрами существенно ниже норматива и составляет 1,1 на 10 000 населения и колеблется от 0,5 в Курганской области до 2,4 в Пермском крае. Лица пенсионного возраста составляют 33,2% от всех работающих врачей. Этот показатель продолжает увеличиваться последние 10 лет. Коэффициент совместительства зарегистрирован на уровне 1,6 (от 1,1 до 2,8), что крайне неблагоприятно и связано как с дефицитом врачебных кадров, так и с низкими тарифными ставками заработной платы. Врачи вынуждены искать подработку, чтобы получать приемлемые доходы. Желает оставить лучшего квалификация фтизиатрических кадров – доля специалистов с высшей категорией составляет лишь 33,7% от всего списочного состава службы.

В нашей стране органы законодательной и исполнительной власти ищут пути решения кадровой проблемы в здравоохранении и, в том числе, во фтизиатрии. Необходимо специальность врача-фтизиатра сделать привлекательной и перспективной. Должна быть решена проблема заработной платы, позволяющей достойно жить, обеспечивать семью, иметь средства на отдых, на образование и т.д.

Теория человеческого капитала (Г. Беккер, Д. Мюнцер, Т. Шульц, Б. Вейсброд, Б. Хансен) позволяет с общих позиций изучать многие явления отношений, выявлять эффективность финансовых средств, вложенных в человеческий фактор. Исследование человеческого капитала позволяет понять роль социальных институтов и провести экономический анализ влияния социального фактора на экономику. Экономисты при определении понятия «человеческий капитал» учитывают следующее:

- это главная ценность современного общества и основополагающий фактор экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует значительных затрат;
- человеческий капитал на протяжении своей жизни амортизируется, изнашивается, как физически, так и морально;
- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности. Человеческий капитал неотделим от его носителя — живой человеческой личности.

Человеческий капитал классифицируется **по видам затрат и инвестиций** в него. И.В. Ильинский выделяет следующие составляющие: *капитал здоровья, капитал образования и капитал культуры.*

Теория человеческого капитала создает научную основу для выработки эффективной инвестиционной политики в области здравоохранения. Одной из целей вложений в систему здравоохранения является увеличение времени трудовой жизнедеятельности человека, что призвано ускорить временной оборот совокупного человеческого капитала. Система здравоохранения берёт на себя функции контроля над состоянием здоровья, чем и способствует восстановлению и укреплению человеческого капитала. Человеческий капитал - наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не предприятия и оборудование являются краеугольным камнем конкурентоспособности, технологического и экономического роста, эффективности охраны здоровья граждан.

Национальная стратегия развития человеческого капитала должна быть направлена на увеличение вклада в новый экономический рост и диверсификацию системы здравоохранения; обеспечение устойчивого снижения уровня бедности и выполнение международных обязательств России. Политика развития человеческого капитала должна реализовываться государством: обновление качества и снижение рисков обесценивания человеческого капитала.

Конкретные важнейшие направления политики: новое общественное здравоохранение, условия для привлечения молодых кадров, ориентированная на спрос подготовка и переподготовка кадров, обновление содержания образования, внутренняя эффективность функционирования образовательной деятельности.

При выработке экономической политики следует руководствоваться простой идеей: *капиталовложения должны следовать за потребностями в те сферы, где их неудовлетворение причиняет наибольший ущерб людям.* Реализация этого положения позволит решить сложнейшую задачу - запланировать высокую эффективность вложений в человека. Человеческий капитал - главная движущая сила общества, и государство на его формирование должно обращать особое внимание.

Таким образом, использование изложенных принципов по развитию человеческого капитала необходимо учитывать при разработке целевых программ по решению кадровой проблемы как в здравоохранении в целом, так и во фтизиатрии в частности.

Голубев Дмитрий Николаевич,
(343) 333-50-80,
golubev-d50@mail.ru