

МЕДИЦИНА ИЛИМДЕРИМЕДИЦИНСКИЕ НАУКИMEDICAL SCIENCES

Буларкиева Э.А.

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН САНАТОРДУК-КУРОРТТУК
ЖАНА ДЕН-СОЛУКТУ ЧЫНДОО МЕКЕМЕЛЕРИНДЕГИ МЕДИЦИНАЛЫК
РЕАБИЛИТАЦИЯНЫ ЖҮЗӨГӨ АШЫРУУНУН КАДРДЫК
РЕСУРСТАРЫН АНАЛИЗДӨӨ**

Буларкиева Э.А.

**АНАЛИЗ КАДРОВОГО РЕСУРСА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ
МЕДИЦИНСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ В САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ
И ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

E. Bularkieva

**ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES IN THE IMPLEMENTATION
OF MEDICAL REHABILITATION IN HEALTH RESORT AND HEALTH
CARE INSTITUTIONS OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК: 614.23:331.552:616.002.5:615.838 (575.2)

Макалада өзгөчө орунду 2014-жылдан 2017-жылга чейинки мезгилдеги республиканын санаториялык-курорттук жана ден-соолукту чыңдоо мекемелеринде медициналык тейлөөнүн кадр сектору камтылды. Бул талдоонун максаты Кыргыз Республикасындагы санаториялык-курорттук жана ден-соолукту чыңдоо мекемелеринин штаттык санынын түзүмүн изилдөө, региондо иш менен камсыз кылуу саясатын ишке ашыруунун приоритеттүү багыттарын аныктоо. Изилдөөнүн предмети болуп Кыргыз Республикасынын санаториялык-курорттук жана ден-соолукту чыңдоочу мекемелери жана алардын кадрдык ресурстарынын көрсөтүлгөн медициналык жана реабилитациялык кызматтардын сапатын жаакшыртууга тийгизген таасири саналат. Республиканын санатордук-курорттук жана ден-соолукту чыңдоо мекемелери бүгүнкү күндө тез өзгөрүүлөрдүн шарттарында турат. Бул мезгилде бүтүндөй өлкөнү өнүктүрүүнүн эң маанилүү стратегиялык компоненти катары адам ресурстарын башкарууну оптималдаштыруу биринчи кезектеги ролду ээлейт. Жаңы экономикалык шарттарда саламаттыкты сактоону, анын ичинде санаториялык-курорттук жана ден-соолукту чыңдоо мекемелери ресурстар менен камсыз кылуунун түрлөрүнүн ичинен адам ресурстары эң жогорку рентабелдүүлүк менен айырмаланат, анткени адистештирилген кадрларды даярдоого, аларды күтүүгө жана өнүктүрүүгө кеткен чыгымдар социалдык эффект менен салыштырууга болбойт.

Негизги сөздөр: медициналык кызматтар, реабилитациялык кызматтар, дарылоо жол-жоболору, кадрдык потенциал, кызмат көрсөтүүлөрдүн сапаты, компетенттүүлүк, санаториялык-курорттук ден-соолукту чыңдоо, медициналык персонал.

Особое место в статье занимает кадровый сектор медицинских услуг в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях страны за период с 2014 по 2017 годы. Целью данного анализа является изучение структуры штатного расписания санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждений Кыргызской Республики, определе-

ние приоритетных направлений политики занятости в регионе. Предмет исследования - влияние человеческих ресурсов на повышение качества медицинских и реабилитационных услуг в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях Кыргызской Республики. Сегодня санаторно-курортные и лечебно-оздоровительные учреждения страны находятся в состоянии стремительных изменений. В этот период приоритетной задачей является оптимизация управления человеческими ресурсами как ключевой стратегический компонент развития страны. В новых экономических условиях человеческие ресурсы являются наиболее прибыльными среди видов ресурсов, предоставляемых здравоохранению, в том числе санаторно-курортным и лечебно-оздоровительным учреждениям, поскольку стоимость обучения, содержания и развития специализированного персонала не может сравниться с обратным социальным эффектом.

Ключевые слова: медицинские услуги, реабилитационные услуги, лечебные процедуры, кадровый потенциал, качество услуг, компетентность, санаторно-курортное оздоровление, медицинский персонал.

A special place in the article is occupied by the personnel sector of medical services in sanatorium-resort and medical-health institutions of the country for the period from 2014 to 2017. The purpose of this analysis is to study the structure of the staffing table of sanatorium-resort and health-improving institutions of the Kyrgyz Republic, to determine the priority areas of employment policy in the region. The subject of the research is the impact of human resources on improving the quality of medical and rehabilitation services in sanatorium-resort and health-improving institutions of the Kyrgyz Republic. Today sanatorium-resort and medical-health-improving institutions of the country are in a state of rapid change. During this period, the priority task is to optimize human resource management as a key strategic component of the country's development. In the new economic conditions, human resources are the most profitable among the types of resources provided to health care, including sanatoriums and health resorts, since the cost of training, maintenance and development of specialized personnel cannot be compared with the reverse social effect.

Key words: *medical services, rehabilitation services, medical procedures, human resources, quality of services, competence, sanatorium-resort rehabilitation, medical personnel.*

Введение: Достоверность научных результатов исследования обоснована обобщением данных процесса управления санаторно-курортными [2] и лечебно-оздоровительными учреждениями Кыргызской Республики и их кадрового потенциала – как основной инструмент при оказании медико-реабилитационных услуг в санаторно-курортном и лечебно-оздоровительном учреждениях.

Основу исследования составляет изучение влияния оптимизации качества медико-реабилитационных услуг на кадровый потенциал, его эффективность в приращении качества методического обеспечения процесса мониторинга, оценки и анализа данных санаторно-курортных учреждений по объему оказания медико-реабилитационных услуг гражданам на основе комплексных интегрированных оценок [2]. В новых экономических условиях среди видов ресурсного обеспечения здравоохранения, в том числе санаторно-курортного и комплекса, кадровые ресурсы отличаются наиболее высокой рентабельностью, так как затраты на подготовку специализированных кадров, их содержание и развитие несравнимы с тем социальным эффектом, который получает общество и экономика страны в отношении сохранения человеческого и трудового потенциала [1].

Цель исследования – разработать пути оптимизации медицинских услуг в санаторно-курортном и лечебно-оздоровительном учреждениях Кыргызской Республики посредством повышения компетенций персонала.

Методы исследования; использование статистической информации данных санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждений.

Результаты исследования. Исследования подтверждают, что мероприятия, направленные на обеспечение соответствия знаний и навыков медицинского персонала потребностям населения, решают вопрос потенциальной нехватки и диспропорции в распределении медицинских работников, повышают производительность, удовлетворенность работой, облегчают поиск, отбор и прием медицинского работника, а также позволяют мотивировать персонал и в целом способствуют улучшению качества медико-реабилитационных услуг. Предлагаем понимать под общим термином «компетенции медицинского персонала в санаторно-курортном и лечебно-оздоровительном учреждениях» обязательное соблюдение медицинскими работниками стандартов в процессе предоставления медицинских, лечебных, оздоровительных и реабилитационных услуг [2].

В статье отражены вопросы кадровой обеспеченности в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях Кыргызской Республики на период с 2014 г. по 2017гг. (таблица 1).

Таблица 1

Численность медицинского персонала по специализации в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях Кыргызской Республики.

Специалисты в СКУ и ЛОУ	Женщины	Мужчины
Численность врачей – всего	8 816	4 785
Терапевтического профиля	2 166	1 555
терапевты	648	196
Хирургического профиля	371	2643
онкологи	59	106
хирурги	64	713
Акушеры-гинекологи	1005	62
Офтальмологи	191	50
Отоларингологи	145	103
Невропатологи	300	126
Психиатры	200	103
Стоматологи	406	653
Педиатры	703	85
Численность среднего медицинского персонала	32 536	2009
Акушерки	2 414	-
Фельдшеры	1 328	539
Медицинские сестры	24 831	451
Фельдшеры-лаборанты	1 744	65
Рентген лаборанты и тех работники	317	103

Представители основных специальностей в СКУ (терапевт, педиатр, стоматолог, физиотерапевт) составляли лишь 528 (23%) и наибольшее их количество работали в санаторно-курортных учреждениях 850 (37,0%) и пансионатах отдыха [3] 620 (27,1%).

Таблица 2

Численность врачей в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях Кыргызской Республики за 2013-2017гг.

Годы	2013	2014	2015	2016	2017
Количество врачей в СКУи ЛОУ	2458	2512	2526	2020	2298 1289-56,1% госуд. учреж. 1009-43,9% - частных учреж.

В современном Кыргызстане, кадровые ресурсы в санаторно-курортном и лечебно-оздоровительном учреждениях имеют высокую оценку, которая обеспечивает рентабельность данных учреждений, конкурентоспособность и выживаемость в условиях жесткой рыночной экономики.

Стратегическая потребность в квалифицированных специалистах, по заключению многих экспертов, определяется на основе тенденций социально-экономического развития и экономических преобразований страны. К факторам, увеличивающим спрос на рабочую силу, следует отнести количество работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров, которые в ближайшей перспективе (2-3 года) могут освободить рабочие места для трудоустройства выпускников учебных заведений или молодым специалистам [1]. Наибольший удельный вес работников в 2018 - году в общем количестве штатных работников зарегистрированы в санаторно-курортном комплексе - 76,1%, а в медицинском образовании - 45,5% (стат. Комитет КР 2018г). Выпускники учебных заведений должны быть информированы о том, что ожидаемое высвобождение рабочих мест на 3-летнюю перспективу составит 12,3% штатного количества работников сферы медицинского образования, 16,1% - штатного количества работников сферы здравоохранения и предоставления социальной помощи (в том числе в санаторно-курортном и лечебно-оздоровительном комплексе - 14,0 %) [1].

Заключение.

1. Формирование кадрового резерва позволит сократить срок адаптации работника, сформировать лояльность к организации, и как следствие обеспечит, гарантию качественного и эффективного сотрудничества.

2. Материальное стимулирование должно напрямую зависеть от результатов реализованных целей.

3. Планирование карьеры работников позволит определить направления организации и отдельного сотрудника, целевое развитие карьерного роста

конкретного сотрудника с учетом его способностей, навыков, также дает возможность прозрачности процесса управления в учреждении, изучать карьерный потенциал сотрудников и определять пути служебного роста, а также потребность в персонале.

4. Из вышеизложенного следует, что система управления кадрами – это решение ряд вопросов организационной деятельности СКУ и ЛОУ, оптимизация управленческой работы организации руководителями.

5. Решение вопроса кадрового дефицита и штатной укомплектованности в СКУ и ЛОУ Кыргызской Республики.

Литература:

1. Симченко Н.А., Яновская А.А. Развитие кадрового потенциала санаторно-курортного комплекса в условиях цифровой трансформации экономики. Вестник Волгоградского государственного университета. / Экономика 2020. - Т22. – С. 152.
2. Цехла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук Е.А. Развитие структуры кадрового обеспечения санаторно-курортного комплекса Республики Крым. Экономика региона. - 2015. - №3. -С. 149-160.
3. Амираев Р.У. Основы развития курортного дела в Кыргызской Республике – реестр санаторно-курортных учреждений и учреждений отдыха. / Журнал «Проблемы современной науки и образования», 2016 год.
4. Бобырева О.В. Менеджмент курортного хозяйства: Уч.пос. / О.В. Бобырева. - Симферополь: Таврия, 2008. – С. 120.
5. Ирисова Т.А. К вопросу о подготовке кадров для санаторно-курортного дела на современном этапе / Т.А. Ирисова // Курортные ведомости. – 2004. – №1. – С. 4-7.
6. Козлова М.В. Инновационные стратегии в системе управления качеством и конкурентоспособностью санаторно-курортных и гостиничных организаций / М.В. Козлова // Проблемы современной экономики. – 2007. №1. – С.14-19.
7. Амираев Р.У. Природные лечебные ресурсы Кыргызской Республики, используемые в медицинской реабилитации. Журнал «Проблемы современной науки и образования», 2016 год.
8. Отставных Д.В. Проблемы кадрового обеспечения отрасли здравоохранения // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. - 2012. №4.
9. Володин Н.Н. Кадровое обеспечение здравоохранения в условиях модернизации отрасли. [Электронный ресурс].

- https://saratov.gov.ru/news/vyacheslav_volodin_i_valeriy_rad_aev_obsudili_voprosy_kadrovogo_obespecheniya_zdravookhraneniya/?month=04&year=2021.
10. Del Rio C., Collins L.F., Malani P. (2020). Long-term health consequences of COVID-19. *JAMA*, vol. 324, no. 17, pp. 1723-1724. DOI: 10.1001/jama.2020.19719.
 11. Derco J. (2020). Spa tourism in the Slovak Republic. *International Journal of Spa and Wellness*, pp. 1-11. <https://doi.org/10.1080/24721735.2020.1857206>. Ishak W.W. (ed.). (2020). *The Handbook of Wellness Medicine*. Cambridge University Press.
 12. Karagülle M., Kardeş S., Karagülle M.Z. (2017). Real-life effectiveness of spa therapy in rheumatic and musculoskeletal diseases: A retrospective study of 819 patients. *International Journal of Biometeorology*, vol. 61, no. 11, pp. 1945-1956. DOI: 10.1007/s00484-017-1384-3.
 13. Khetrapal S., Bhatia R. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on health system & Sustainable Development Goal 3. *Indian Journal of Medical Research*, vol. 151, no. 5, pp. 395-399. DOI: 10.4103/ijmr.IJMR_1920_20. Naidoo R., Fisher B. (2020). Reset sustainable development goals for a pandemic world. *Nature*, vol. 583, pp. 198-201. Available at: <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01999-x>.
 14. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремена. - М.: ЮНИТИ, 1999. С. 102.