

DOI:10.26104/NNTIK.2022.1.6.029

Буларкиева Э.А., Сагымбаев М.А.

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН САНАТОРИЯЛЫК-КУРОРТТУК ЖАНА ДАРЫЛОО-ДЕН СОЛУКТУ ЧЫНДОО МЕКЕМЕЛЕРИНДЕ МЕДИЦИНАЛЫК РЕАБИЛИТАЦИЯЛООНУ ИШКЕ АШЫРУУДА КАДРДЫК РЕСУРСТАРДЫ ТАЛДОО ЖАНА АЛАРДЫ ОПТИМАЛДАШТЫРУУ ЖОЛДОРУ

Буларкиева Э.А., Сагымбаев М.А.

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

E. Bularkieva, M. Sagymbaev

ANALYSIS OF THE HUMAN RESOURCE IN THE IMPLEMENTATION OF MEDICAL REHABILITATION IN SANATORIUM-RESORT AND HEALTH-IMPROVING INSTITUTIONS OF THE KYRGYZ REPUBLIC

УДК: 615.825:331.101/338.2 (575.2)

Макалa Кыргыз Республикасында калкка санаториялык-курорттук жана дарылоо-ден соолукту чыңдоо мекемелеринде реабилитациялык жардам көрсөтүүдө кадрдык ресурстарды талдоого арналган. Иштин жүрүшүндө бул кызматты кадрдык камсыздоо системасын баикаруунун базалык элементтери камтылган. Санаториялык-курорттук жана дарылоо-ден соолукту чыңдоо мекемелеринде эмгек ресурстарынын ролунун маанилүүлүгү ушул тармактын өзгөчөлүгүнө түздөн-түз байланыштуу эки фактор менен шартталган. Биринчи фактор санаториялык-курорттук жана дарылоо-ден соолукту чыңдоо кызматтарынын булактан жана объектен бөлүнбөстүгү болуп саналат. Бул бейтаптар менен түздөн-түз байланышта болгон кадрлар сунушталган ресурстардын бир бөлүгү, көрсөтүлгөн кызматтын бөлүгү болуп каларын түшүндүрөт. Кесипкөйлүгү гана эмес, жалпы түрү, жүрүм-турум үлгүсү, компетенттүүлүк жана кадрлардын жакшы ниети алар тарабынан көрсөтүлүүчү реабилитациялык кызматтардын курамдык бөлүгү болуп саналат. Дал ушул кадрлар бейтаптардын санаториялык-курорттук жана дарылоо-ден соолукту чыңдоо мекемелеринде болуусунун жалпы таасирине, алардын өз ишинде белгиленген сапат стандарттарына ылайык келүүгө болгон умтулуусуна жана ал тургай бейтаптардын күтүүлөрүнөн ашып кетишине алардын медициналык-реабилитациялык тейлөөгө канааттанганына жараша болот.

**Негизги сөздөр:** сапат системасы, санаториялык-курорттук мекемелер, дарылоо-ден соолукту чыңдоо мекемелери, медициналык реабилитация, кадрлар, штаттык саны.

Статья посвящена анализу кадрового ресурса при оказании реабилитационной помощи населению в Кыргызской Республике в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях. В ходе работы охвачены базовые элементы управления системы кадрового обеспечения данной службы. В санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях важность роли трудовых ресурсов обусловлены двумя факторами, непосредственно связанными со спецификой данной отрасли. Первым фактором является неотделимость санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных услуг от источника и объекта. Это объясняет, что кадры, осуществляющие непосредственный контакт с пациентами в процессе его лечения, становятся частью предлагаемого ресурса, частью предоставляемой услуги. Не только профессионализм, но и общий вид, образ поведения, компетентность и доброжелательность кадров являются составляющими предоставляемых ими реабилитационных услуг. Именно кадры оказывают наиболь-

шее влияние на общее впечатление пациентов от пребывания в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях, именно от их стремления соответствовать в своей работе установленным стандартам качества и даже превышать ожидания пациентов зависит, будут ли последние удовлетворены медико-реабилитационным обслуживанием.

**Ключевые слова:** система качества, санаторно-курортные учреждения, лечебно-оздоровительные учреждения, медицинская реабилитация, кадры, штатная численность.

The article is devoted to the analysis of the human resource in the provision of rehabilitation assistance to the population of Kyrgyzstan in sanatorium-resort and health-improving institutions. In the course of the work, the basic elements of the management of the staffing system of this service are covered. In sanatoriums and health resorts, the importance of the role of labor resources is due to two factors directly related to the specifics of this industry. The first factor is the inseparability of sanatorium and health-improving services from the source and object. This explains that the personnel who are in direct contact with patients in the course of his treatment become part of the resource offered, part of the service provided. Not only professionalism, but also the general appearance, behavior, competence and friendliness of the staff are components of the rehabilitation services they provide. It is the personnel that have the greatest influence on the overall impression of patients from staying in sanatoriums and health resorts; it is on their desire to meet the established quality standards in their work and even exceed the expectations of patients that depends on whether the latter will be satisfied with medical and rehabilitation services.

**Key words:** quality system, sanatorium-resort institutions, health-improving institutions, medical rehabilitation, personnel, staffing.

**Введение:** Любая организация для достижения стоящих перед ней целей использует натуральные или природные, материальные (капитал) и человеческие (труд) ресурсы. В последнее время именно человеческим ресурсам, называемым также трудовыми ресурсами или персоналом организации, уделяется все большее значение, в процессе управления организацией они становятся ключевым элементом. В санаторно-курортной отрасли возрастание роли трудовых ресурсов обусловлено двумя факторами, непосредственно связанными со спецификой данной отрасли. Первым фактором является неотделимость санатор-

но-курортных услуг от источника и объекта. Это подразумевает, что служащие, осуществляющие непосредственный контакт с клиентом в процессе его обслуживания, становятся частью предлагаемого продукта, частью предоставляемой услуги [М.И. Литвина, П.В. Фурсова. 2019].

**Материал и методы исследования:** Особое место в данном разделе занимает кадровая сфера медицинских услуг в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях, в частности анализ структуры кадрового обеспечения в Кыргызской Республике для выявления приоритетных направлений реализации политики занятости в регионе и в данной сфере здравоохранения.

Работа выполнена в несколько этапов. На первом этапе на основании анализа методологических подходов научного анализа текущей ситуации в 180 (наибольший показатель количества СКУ и ЛОУ приходится за 2017 г.) санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждений КР.

Следующим этапом стало проведение наукометрического: количественного, качественного, структурного анализа деятельности в СКУ и ЛОУ за период с 1991 по 2021 гг.

Санаторно-курортный комплекс республики сегодня находится в условиях стремительных изменений, в данный период первостепенную роль приобретает оптимизация управления кадровыми ресурсами как важнейшей стратегической составляющей развития страны в целом. В новых экономических условиях среди видов ресурсного обеспечения здравоохранения, в том числе санаторно-курортного 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 [Отставных Д.В., 2012].

Врач-реабилитолог должен заниматься долечиванием, реабилитацией больных, перенесших те или

иные заболевания. Этим объясняется тот факт, что подходы к лечению в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях существенно отличаются от методов, применяемых в поликлиниках и стационарах.

Численность врачей-реабилитологов в государственных санаторно-курортных учреждениях (СКУ) и лечебно-оздоровительных учреждениях (ЛОУ) Кыргызской Республики за 2015-2021 гг. в основном имела тенденцию снижения во все годы, за исключением 2017 года, когда темп прироста составил +8,6% (табл. 1). Убыль числа реабилитологов была в 2016 году на -12,3%, 2018 году на -7,1%, 2019 году на -15,9%, 2020 году на -1,4% и 2021 году на -1,8%. В 2021 году их число снизилось в 1,38 раз относительно 2015 года.

В тенденции численности врачей-реабилитологов в частных санаторно-курортных учреждениях (СКУ) и лечебно-оздоровительных учреждениях (ЛОУ) Кыргызской Республики за 2015-2021 годы выявлена положительная динамика в 2017 г. (+23,9%), 2018 году (+8,6%), 2019 году (+8,9%). Это связано с тем, что несмотря на то, что сегодня в мире активно развиваются медицинские технологии, позволяющие снижать долю человеческого участия в реабилитационном процессе, данные доказательной медицины определяющей роль отводят именно специалистам по физической реабилитации в восстановлении пациентов с функциональными нарушениями. Снижение специалистов наблюдалось в 2016 году (-30,6%), 2020 году (-16,8%) и 2021 году (-9,6%). На сегодняшний день в этой области осталось мало работающих специалистов в связи с достижением ими пенсионного возраста. Молодых специалистов, способных продолжить школу прошлых поколений, нет. Многие курорты мирового значения уже столкнулись с данной задачей, а тех, которые с этим еще не столкнулись, это ожидает в их ближайшем будущем.

Несмотря на положительную динамику в численности врачей-реабилитологов в частных учреждениях, в целом, отмечается убыль по годам на -20,0%, -0,3%, -4,0%, -9,7%, -5,7%, кроме 2017 года (+13,7%).

Таблица 1

Динамика численности врачей-реабилитологов в санаторно-курортных учреждениях (СКУ) и лечебно-оздоровительных учреждениях (ЛОУ) Кыргызской Республики за 2015-2021 годы

№ пп	Тип учреждения	Исследуемые годы						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Государственные учреждения	1353	1186	1289	1197	1006	992	974
	показатель абсолютного прироста	-	-167,0	+103,0	-92,0	-191,0	-14,0	-18,0
	показатель темпа прироста	-	-12,3	+8,6	-7,1	-15,9	-1,4	-1,8
2.	Частные учреждения	1173	814	1009	1093	1191	991	895
	показатель абсолютного прироста	-	-359,0	+195,0	+87,0	+98,0	-200,0	-96,0

Для среднемесячной заработной платы работников в санаторно-курортных учреждениях Кыргызской Республики в период с 2015 по 2021 годы характерна тенденция увеличения в динамике с +6,3% в 2015 до +10,7% в 2021 году (табл. 2).

Таблица 2

Динамика среднемесячной заработной платы работников в санаторно-курортных учреждениях Кыргызской Республики за 2015-2021 годы (сом)

№ пп	Годы	Изучаемые годы						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Оклад	8771	9325	9784	9908	10825	11492	12733
2.	Показатель абс. прироста	-	+554	+459	+124	+917	+667	+1241
3.	Показатель темпа прироста	-	+6,3	+4,9	+1,2	+9,2	+6,1	+10,7

Проблема кадрового ресурсосбережения в санаторно-курортном комплексе включает ряд составляющих, среди которых основными являются нерациональное использование существующих трудовых ресурсов; ограниченное их воспроизводство, выбытие ресурсов, главным образом, за счет оттока специалистов из санаторно-курортного комплекса по причине сезонности - 75,0% здравниц республики являются сезонными, а значит, работники данных организаций либо получают в межсезонье минимальную заработную плату, либо уходят в отпуск за свой счет. Стратегическая потребность в квалифицированных специалистах, по заключению многих экспертов, определяется на основе тенденций социально-экономического развития и экономических преобразований страны.

В динамике численности кадрового состава НИИ

курортологии и восстановительного лечения за 2015-2021 годы согласно штатному расписанию отмечается тенденция снижения в 2016 году на -5,1%, 2017 году на -0,3% с последующим приростом в 2018 году на +1,2%, 2019 году на +1,2%, убылью в 2020 году на -2,2% и вновь приростом в 2021 г. на +0,6% (табл. 3). Абсолютное число врачей в изучаемые годы колебалось от 34 до 36. При этом, тенденция снижения в 2016 году на -2,7%, 2019 году на -2,8%, увеличения в 2020 году на +2,9%, в остальные годы был нулевой прирост. Во все годы в НИИ курортологии и восстановительного лечения работал один провизор. С 2015 по 2018 годы специалистов логопедов было два, с 2019 года произошла убыль на -50,0% и в последующие годы был один логопед.

Таблица 3

Динамика численности кадрового состава НИИ курортологии и восстановительного лечения за 2015-2021 годы согласно штатному расписанию

№ пп	Специалист	Изучаемые годы						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Общее кол-во	329	312	311	315	319	312	314
	показатель абс. прироста	-	-17,0	-1,0	+1,3	+4,0	-7,0	+2,0
	показатель темпа прироста	-	-5,1	-0,3	+0,4	+1,2	-2,2	+0,6
2.	Врач	36	35	35	35	34	35	35
	показатель абс. прироста	-	-1,0	0	0	-1,0	+1,0	0
	показатель темпа прироста	-	-2,7	0	0	-2,8	+2,9	0
3.	Провизор	1	1	1	1	1	1	1
	показатель абс. прироста	-	0	0	0	0	0	0
	показатель темпа прироста	-	0	0	0	0	0	0
4.	Логопед	2	2	2	2	1	1	1
	показатель абс. прироста	-	0	0	0	-1,0	0	0
	показатель темпа прироста	-	0	0	0	-50,0	0	0
5.	Ср. медперсонал	122	112	112	111	112	106	110
	показатель абс. прироста	-	0	0	-1,0	+1,0	-6,0	+4,0
	показатель темпа прироста	-	0	0	-0,9	+0,9	-5,3	+3,7
6.	Млад. медперсонал	112	108	109	110	110	106	110
	показатель абс. прироста	-	-4,0	+1,0	+1,0	0	-4,0	+4,0
	показатель темпа прироста	-	-3,5	+0,9	+0,9	0	-3,6	+3,7
7.	Прочие	56	54	52	56	61	63	57
	показатель абс. прироста	-	-2,0	-2,0	+4,0	+5,0	+2,0	-6,0
	показатель темпа прироста	-	-3,5	-3,7	+7,7	+8,9	+3,2	-9,5

Стабильное число средних медработников было на протяжении 2015-2017 годов, которое сменилось волнообразной динамикой в последующие годы.

Убыль в 2018 (-0,9%) и 2020 годы (-5,3%), прирост в 2019 (+0,9%) и 2021 годы (+3,7%). Тенденция в численности младшего медицинского персонала была разнонаправленной, но в основном положительной.

Так, увеличение их было в 2017-2018 годы (по +0,9%, соответственно), 2021 году (+3,7%), снижение в 2016 (-3,5%), 2020 годы (-3,6%), нулевой прирост в 2019 году. Число прочих специалистов в динамике в 2016 (-3,5%) и 2017 годы (-3,7%) снижалось, с 2018 по 2020 годы увеличилось на +7,7%, +8,9%, +3,2%, соответственно, 2021 году вновь снижение на -9,5%.

Таблица 4

Динамика числа врачей по категориям в НИИ курортологии и восстановительного лечения по категориям в 2015-2021 годы

№ пп	Специалист	Изучаемые годы						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Врач	34	35	35	35	34	35	35
	показатель абс. прироста	-	-1	0	0	-1	+1	0
	показатель темпа прироста	-	-2,7	0	0	-2,8	+2,9	0
2.	Высшей категории	13	14	19	17	18	18	18
	показатель абс. прироста	-	+1	+5	-2	+1	0	0
	показатель темпа прироста	-	+7,6	+35,7	-10,5	+5,8	0	0
3.	I категории	2	3	5	5	7	8	9
	показатель абс. прироста	-	+1	+2	0	0	+3	+1
	показатель темпа прироста	-	+50,0	+66,6	0	0	+60,0	+12,5
4.	II Категории	3	2	3	1	4	4	6
	показатель абс. прироста	-	-1	+1	2	+3	0	+2
	показатель темпа прироста	-	-33,3	+50,0	-66,6	+300,0	0	+50,0
5.	Без категории	16	17	9	12	7	6	4
	показатель абс. прироста	-	-2	-8	+4	-5	-2	-3
	показатель темпа прироста	-	-11,1	-50,0	+50,0	-41,6	-28,5	-60,0

Таким образом, динамика численности кадрового состава НИИ курортологии и восстановительного лечения, в целом, за 2015-2021 годы согласно штатному расписанию имела тенденцию снижения в 2016 году (-5,1%), 2017 году (-0,3%) и 2020 годы (-2,2%), приростом в 2018 (+1,2%) и 2019 годы (+1,2%). Число врачей, провизоров, логопедов в основном было стабильным. Лишь в кадровом составе средних и младших медицинских работников наблюдается волнообразная динамика, связанная с низкой заработной платой.

В Кыргызском НИИ курортологии и восстановительного в период 2015-2021 годы в динамике численности

врачей наблюдался нулевой прирост в 2017, 2018 и 2021 годы, убыль в 2016 году на -2,7%, 2019 году на -2,8%, прирост в 2020 году на +2,9% (таблица 1.4).

В динамике численности врачей с высшей категорией выявлена динамика прироста на +7,6% в 2016 году, +35,7% в 2017 году, 2019 году на +5,8%, убыли на -10,5% в 2018 году и нулевого прироста в 2020 и 2021 годы.

Во все годы наблюдалась положительная динамика прироста врачей с I категорией, за исключением 2018 и 2019 года (нулевой прирост). В 2016 году увеличение на +50,0%, 2017 году на +66,6%, 2020 году на

++60,0%, 2021 году на +12,5%.

По численности врачей со II категорией в динамике выявлен прирост в 2017 году на +50,0%, 2019 году резкий скачок на +300,0%, 2021 году на +50,0%, убыль в 2016 и 2018 году на -33,3% и -66,6%, соответственно, и нулевой прирост в 2020 году.

Для врачей без категории в основном была характерна тенденция снижения на -11,1% в 2016 году, -50,0% в 2017 году, -41,6% в 2019 году, -28,5% в 2020 году, -60,0% в 2021 году, увеличения только в 2018 году на +50,0%.

**Выводы.** Таким образом, установлено, что в Кыргызском НИИ курортологии и восстановительного лечения в основном работают врачи высшей категорией.

Развитие санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждений Кыргызской Республики требует различной по своей специфике подготовки специалистов в зависимости от их деятельности. Медицинский персонал, оказывающий реабилитационные услуги, должен иметь соответствующую подготовку. Работа врача-реабилитолога отличается от работы врачей других специальностей, тем, что он имеет дело не с острым периодом заболевания, когда симптоматика болезни совершенно отличается от острого периода, когда лечение проводится в основном медикаментозно.

Врач, который занимается реабилитацией, должен:

- Оценить состояние больного и его перспективы на полное или частичное восстановление утраченных функций организма.

- Взаимодействуя с лечащим врачом, провести полное обоснованное обследование.

- Разработать индивидуальный план реабилитации (лечебная физкультура, рефлекс-, физио- и трудотерапия).

- Уметь использовать оборудование для восстановительных процедур (ванны, гимнастические ком-

плекты, различные аппараты).

- Направить пациента со стойкими нарушениями на медико-социальную экспертизу.

- Вести профильную документацию.

Также в задачи реабилитолога входят контроль эффективности применяющихся методов и при необходимости коррекция схемы назначений. Если больному нужна помощь специалиста в области психотерапии, врач обеспечивает его консультации. В сферу компетенции реабилитолога входит также: выбор двигательного режима; использование изделий медицинского назначения (например, тренажеров) по показаниям; консультирование родственников или опекунов больного по вопросам ухода за ним и содействия в реабилитации. При необходимости врач оказывает неотложную медицинскую помощь.

#### Литература:

1. Понамарев О.И. Санаторно-курортные организации: особенности, задачи, проблемы и их решение. / Российское предпринимательство. - 2009. - №6. - В. 2(137). - С.144-148.
2. Разумов А.Н., Костродымов Н.Н. Курортология сегодня и завтра. / Общественное здоровье и здравоохранение XXI в.: проблемы, пути решения, подготовка кадров»: Сб. тез. Всерос. научно-практ. конф. 3-4 октября 2012 г., - Москва: Изд-во Первого МГМУ им. И. Сеченова, 2012. - С. 391-394.
3. Стародубов В.И., Хальфин Р.А., Сиземова Л.И., Ерофеев Ю.Б. Необходимость развития курортно- рекреационного комплекса РФ./ Здравоохранение. - 2004. - № 9. - С. 15-20.
4. Разумов А.Н., Поважная Е.Л. Медицинская реабилитация и санаторно-курортное лечение. / Общественное здоровье и здравоохранение. Национальное руководство. Под ред. В.Стародубова, О.П. Щепина и др. - М., 2013. - С. 301-310.
5. Буларкиева Э.А., Сагымбаев М.А. Оценка качества и эффективности оказания медицинской реабилитации в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях Кыргызской Республики. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2022. №. 4. С. 145-148.
6. Буларкиева Э.А. Анализ кадрового ресурса при реализации медицинской реабилитации в санаторно-курортных и лечебно-оздоровительных учреждениях Кыргызской Республики. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2021. №. 9. С. 55-58