



УДК 614.253.1

ПРИЧИНЫ СНИЖЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИИ

Уточкин Юрий Анатольевич

кандидат медицинских наук,

доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения с курсом права

Маркштедер Валерия Леонидовна

студентка 5 курса педиатрического факультета

Трубинова Наталья Андреевна

студентка 5 курса педиатрического факультета

ФГБОУ ВО Пермский государственный медицинский университет имени академика

Е.А. Вагнера Минздрава, г. Пермь

Аннотация. В последние годы дефицит медицинских кадров стал одной из наиболее острых проблем здравоохранения во всем мире. Недостаток квалифицированных врачей и медсестер приводит к снижению качества медицинской помощи, увеличению времени ожидания пациентов и перегрузке работающих специалистов.

Причины дефицита медицинских кадров многообразны. Среди них – низкая заработная плата, тяжелые условия труда, высокая эмоциональная нагрузка, а также недостаточная подготовка молодых специалистов. Все эти факторы создают серьезную угрозу для системы здравоохранения и требуют немедленного вмешательства со стороны государственных органов и общества в целом.

Публикация основана на статистических данных кадрового в России с 2013 по 2023 годы, в ней будут предложены пути решения и прогноз дефицита медицинских кадров.

Ключевые слова: дефицит кадров, медицинские кадры, медицинские работники, медицинские организации.

Проблема нехватки медицинских кадров в России давно обсуждается на разных уровнях — от медицинских ассоциаций до государственных органов. В последние годы ситуация усугубляется, особенно в связи с пандемией COVID-19, что показало недостаточную надежность системы здравоохранения для резкого увеличения нагрузки.

- По данным Минздрава РФ, в 2023 году в стране сохранится дефицит около 25-30% медицинских работников от требуемого числа. Сюда входит нехватка врачей, среднего медицинского персонала (медсестер, фельдшеров) и узких специальностей.
- В регионах ситуация значительно ухудшается: наиболее серьезные нарушения

наблюдаются в небольших городах и селах. В некоторых регионах, например, в Сибири или на Дальнем Востоке, дефицит специалистов может достигать 40% из-за нежелания работать в отдаленных субъектах России и суровых климатических условиях.

- Кроме того, возрастная структура медицинского персонала также вызывает тревогу: руководство врачей и медсестер — это специалисты предпенсионного и пенсионного возраста. Например, более 30% врачей старше 50 лет, что дает возможность восполнения кадрового состава в будущем.

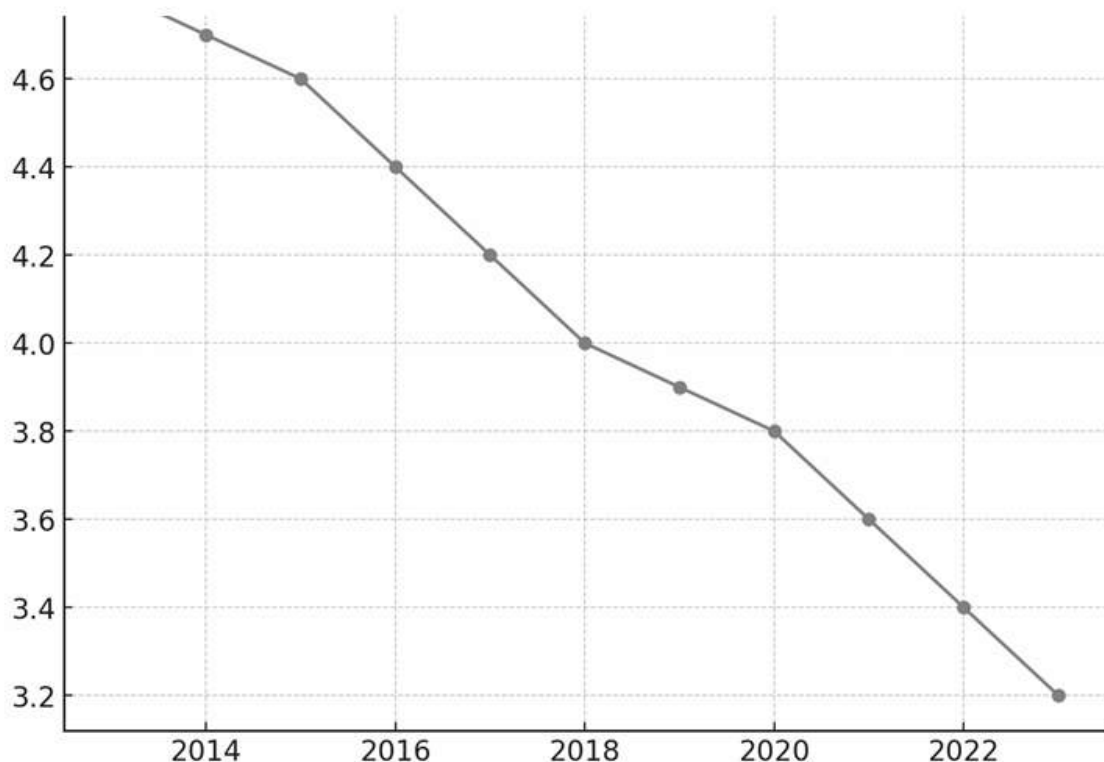


График 1: Динамика числа медицинских работников на 1000 человек (2013-2023)

Этот график показывает снижение количества медицинских работников на душу населения за последние 10 лет. Видно устойчивое снижение численности, что отражает ухудшение кадровой ситуации.

Цель: изучение основных причин, приводящих к дефициту медицинских кадров и выработка предложений по решению данной проблемы

Причины дефицита кадров в медицинских организациях

1. Низкие выплаты заработной платы в отрасли

Несмотря на сложность и высокую ответственность профессии, уровень оплаты труда в медицинской сфере зачастую не соответствует требованиям и ожиданиям специалистов. По данным Росстата, средняя заработная плата врачей в ряде регионов России значительно ниже среднего уровня доходов в стране. Это приводит к тому, что многие квалифицированные специалисты либо покидают профессию, либо ищут работу в другой сфере, где условия оплаты



и труда значительно лучше.

Особая острая проблема низкой заработной платы возникает в сельской местности, где в медицинских учреждениях часто возникают проблемы с нехваткой кадров из-за невозможности обеспечить конкурентоспособные условия труда.

2. Недостаток финансирования здравоохранения

Общая нехватка средств в сфере здравоохранения также является одной из основных причин кадрового дефицита. Государственные программы часто не раскрывают информацию обо всех нуждающихся медицинских учреждениях, особенно в небольших населенных пунктах и удаленных регионах. Это влияет не только на заработную плату сотрудников, но и на качество труда, доступ к современным технологиям и возможности для профессионального развития. Медицинские учреждения оказываются в ситуации, когда они не могут предложить привлекательные условия работы, что усложняет привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

Недостаточное финансирование также отражает обновленное оборудование и обеспечение базовых условий труда, которые делают работу врачей более сложной и менее эффективной.

3. Старение медицинского персонала

Согласно данным, часть врачей и медсестер в России находится в возрасте 50 лет и старше, что увеличивает риск дальнейшего ухудшения кадровой ситуации в последние годы. Это особенно критично в отдаленных регионах и регионах, где найти замену опытным специалистам крайне сложно.

Возрастная группа	Доля медицинских работников (%)
25-35 лет	15%
35-45 лет	25%
45-55 лет	30%
55+ лет	30%

4. Неравномерное распределение кадров по регионам (городская и сельская медицина)

Еще один фактор роста — неравномерное распределение финансовых кадров по регионам. В крупных городах, таких как Москва и Санкт-Петербург, концентрация внимания значительно выше, чем в сельских районах и небольших городах. Это связано с лучшими



условиями труда, более высокими зарплатами и доступом к современным технологиям. В сельской местности врачи сталкиваются с низким уровнем обработки, нехваткой оборудования, отсутствием профессиональной поддержки и ограниченными возможностями для повышения квалификации.

5. Недостаточное количество выпускников медицинских вузов.

Несмотря на ежегодное увеличение количества абитуриентов, поступающих в медицинские вузы, их выпускников не хватает для покрытия требований системы здравоохранения. Это связано с тем, что не все поступившие вузы успешно завершают обучение, а те, кто заканчивают, не всегда выбирают работу в государственных учреждениях. Некоторые уходят в частные клиники, другие предпочитают заниматься наукой или уходят в фармацевтическую промышленность, где обеспечены лучшие условия труда и карьеры.

6. Отсутствие системы качественной последиplomной подготовки

После медицинского образования многие выпускники сталкиваются с трудностями с нехваткой качественных программ последиplomного образования, что затрудняет их профессиональный рост и адаптацию в системе здравоохранения. Современная медицинская практика требует постоянного повышения квалификации и освоения новых методов лечения и технологий. Однако существующая система последиplomного образования и повышения квалификации зачастую не отвечает потребностям рынка труда. В результате врачи не всегда соблюдают клинические навыки и отмечают, что качество медицинской помощи низкое.

7. Проблемы с адаптацией молодых специалистов на рабочем месте

Многие молодые специалисты испытывают трудности с адаптацией в медицинских организациях после окончания учебных заведений. У них возникают трудности с проблемами, затруднениями в работе и недостаточной поддержкой со стороны опытных коллег. Часто молодые врачи оказываются перегруженными обязанностями и не готовы к реализации практической медицины. Это приводит к тому, что часть молодых специалистов покидает профессию в первые годы работы. Недостаток менторских программ и наставничества решает эту проблему, лишая молодых врачей возможности учиться у опытных коллег и адаптироваться в профессии.

Меры по устранению дефицита кадров в медицинских организациях.

1. Повышение заработной платы

Врачи и средний медицинский персонал должны получать конкурентоспособную оплату, которая является лидером в области профессиональной ответственности и квалификации. Повышение заработной платы приведет к:

- Привлечению новых специалистов
- Удержанию кадров



- Повышению мотивации

2. Дополнительные меры социальной поддержки

Помимо повышения заработной платы, важным фактором экономических стимулов является внедрение различных программ социальной поддержки. К таким мерам можно отнести:

- Обеспечение жильем
- Льготы и бонусы
- Программы пенсионных накоплений

Эти меры будут способствовать улучшению условий жизни медиков, особенно тех, кто работает в сложных и удаленных регионах, что будет способствовать снижению текучести кадров.

3. Увеличение количества бюджетных мест в медицинских вузах

Один из основных способов решения кадрового дефицита — это увеличение числа студентов, которые получают образование в медицинских вузах за счет государства.

Квоты должны быть увеличены, особенно в тех направлениях, где наблюдается наибольшая нехватка специалистов (например, педиатрия, терапия, хирургия).

4. Внедрение целевых программ и квот для работы в сельской местности.

Для устранения дисбаланса между городскими и сельскими районами необходимо внедрить целевые программы для привлечения специалистов в регионах:

- Целевые программы для студентов
- Дополнительные выплаты за работу в сельской местности
- Программы поддержки врачей в регионах

5. Улучшение условий труда и занятости медиков в регионах

Одной из основных причин нехватки кадров в регионах являются плохие условия труда. Для привлечения и удержания специалистов в отдаленных регионах необходимо улучшить:

- Инфраструктуру медицинских учреждений
- Организацию труда
- Программы социального развития

Эти меры помощи не только привлекают новых специалистов, но и удерживают уже технических врачей и медсестер.

6. Оптимизация рабочей графики.

Для предотвращения профессионального выгорания и улучшения условий труда важно улучшить график работы медицинских сотрудников:

- Сокращение сверхурочной работы
- Гибкие графики работы



➤ Введение регулярных перерывов и отпусков

Выводы: Кадровый дефицит в медицинских организациях России — одна из ключевых проблем, которая негативно влияет на качество и доступность медицинской помощи. Основные причины этой проблемы включают низкие заработные платы, недостаток финансирования здравоохранения, снижение престижности профессии, старение медицинских кадров, а также недостаточное количество выпускников медицинских вузов и их слабая подготовка к практической работе. Эти факторы создают сложные условия как для медицинских работников, так и для пациентов, что отражается на общем уровне системы здравоохранения.

Основные решения, предложенные для устранения кадрового дефицита, включают в себя несколько направлений:

1. **Экономические стимулы** — повышение заработных плат и предоставление дополнительных мер социальной поддержки, таких как льготы и программы по обеспечению жильем.
2. **Реформы в системе медицинского образования** — увеличение числа бюджетных мест в медицинских вузах, развитие последиplomного образования и программ повышения квалификации.
3. **Программы по привлечению специалистов в регионы** — внедрение целевых программ, улучшение условий труда в сельской местности и создание дополнительных финансовых стимулов для врачей в удалённых регионах.
4. **Улучшение условий труда** — оптимизация рабочего графика, предоставление психологической поддержки и внедрение программ по профилактике профессионального выгорания.

Эти меры направлены на системное решение проблемы, начиная от увеличения числа медицинских специалистов до улучшения условий их работы и жизни, что должно способствовать снижению текучести кадров и повышению привлекательности профессии.

Список литературы:

1. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). Доклад о состоянии здравоохранения в мире [Электронный ресурс]. URL: <https://www.who.int> (дата обращения: 01.10.2024).
2. Гайдай, В. В., Реброва, И. В. Проблема дефицита медицинских кадров в России: анализ и пути решения // Здравоохранение Российской Федерации. – 2022. – Т. 12, № 4. – С. 25-31
3. Здравоохранение Российской Федерации. Здоровье нации: проблемы и пути решения [Электронный ресурс]. URL: <https://www.zdrav.ru> (дата обращения: 01.10.2024).
4. Коваленко, Е. И. Причины нехватки врачей в России и возможные пути их устранения // Вестник медицинских и социальных исследований. – 2021. – № 2. – С. 46-50.



5. Коммерсант. Ситуация в медицинских учреждениях: кадровый кризис [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru> (дата обращения: 01.10.2024).
6. Левада, А. Опросы и исследования мнений населения о состоянии здравоохранения / Левада-Центр [Электронный ресурс]. URL: <https://www.levada.ru> (дата обращения: 01.10.2024).
7. Министерство здравоохранения Пермского края. Отчет о состоянии здравоохранения в Пермском крае [Электронный ресурс]. URL: <https://minzdrav.permkrai.ru> (дата обращения: 01.10.2024).
8. Министерство здравоохранения Российской Федерации. Отчет о состоянии здравоохранения в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rosminzdrav.ru> (дата обращения: 01.10.2024).
9. Организация экономического сотрудничества и развития (OECD). Здравоохранение в России: Анализ и рекомендации [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd.org> (дата обращения: 01.10.2024).
10. Российская газета. Проблемы здравоохранения: кадровый дефицит и его последствия [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru> (дата обращения: 01.10.2024).
11. Томилин, С. В., Кузнецова, Т. А. Здравоохранение России: проблемы и пути решения. – Москва: Научное издательство, 2022. – 250 с.
12. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Статистические данные о численности медицинских работников в России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 01.10.2024).
13. Фонд "Общественное мнение". Исследование состояния здравоохранения в России [Электронный ресурс]. URL: <https://fom.ru> (дата обращения: 01.10.2024).