О работе с медицинскими кадрами в муниципалитетах области

Реорганизация медучреждений муниципалитетов Тюменской области значительно изменила подход к работе с кадрами.

Суть проводимой в 2014-2015 гг. реорганизации медицинских организаций в сельских территориях состояла в присоединении маломощных учреждений к более крупным и современно оснащенным технически и в плане квалифицированности персонала территориальным центрам. Как же это сказалось на качестве предоставляемых врачами услуг?

Сегодня можно утверждать, что проведенные мероприятия оказались полезны не только для пациентов, но и для медицинского персонала, хотя скептики ожидали обратных результатов. За счет меньшего распыления и организации единого поликлинического звена удалось повысить доступность оказания первичной и, что весьма актуально для сельской местности, специализированной медицинской помощи.

К примеру, в некоторых муниципальных районах имелась проблема с обеспеченностью фтизиатрической, наркологической, кардиологической, онкологической и эндокринологической службами. После реорганизации медучреждения смогли более эффективно организовать работу узких специалистов на выездах, в чем муниципалитеты ощущали значительную потребность. Так с 2014 года специалисты совершили более 80 выездов в филиалы своих учреждений. Только в ишимской Областной больнице № 4 таких выездов было порядка 30, в рамках которых медицинская помощь была оказана более 1000 человек.

Конечно, большинству хочется, чтобы все необходимые врачи, даже специалисты весьма узкого профиля, круглосуточно находились в шаговой доступности от каждого пациента. На деле же организовать систему подобным образом затруднительно, крайне затратно финансово. К тому же, вопрос в обеспечении достойной работой таких специалистов, ведь подавляющую часть времени они остаются невостребованными. Вероятно, поэтому в Тюменской области активно развивается система выездной медицинской помощи и скорой помощи в районах области (об этом ранее рассказано здесь, можно лишь добавить, что на минувшей неделе автопарк тюменской скорой пополнился новыми машинами для оказания экстренной помощи).

В рамках реорганизации также применяется ротация медицинского персонала, то есть перемещение сотрудника из одного подразделения организации в другое. Зачем это делается? На мой взгляд, это позволяет отсрочить профессиональное выгорание сотрудника, ведь на новом месте он получает новый опыт, новые умения и знания. Об этом свидетельствует и статистика. За период с 2010-2013 год из учреждений здравоохранения, в которых в 2014-2015 годах прошла оптимизация, было уволено 110 врачей, а за период с 2014 год по первое полугодие 2016 год отток кадров составил на 46% меньше.

К тому же перебравшийся в головную организацию врач имеет возможность ознакомиться с новым, современным оборудованием, изучить передовые методы диагностики – и повысить личный профессионализм. К примеру, благодаря ротации 12 хирургов филиалов повысили свой уровень профессиональной компетентности в головных учреждениях.

Наконец, объединение и ротация кадров позволили, на мой взгляд, сплотить медицинский трудовой коллектив области, обеспечить достойный обмен опытом и отладить взаимозаменяемость врачей на случай отпусков или внештатных ситуаций. В случае краткосрочного дефицита специалистов в том или ином районе, их временно переводят из головной организации без потери качества предоставляемой медицинской помощи.

Важным аспектом работы по наполнению районов области квалифицированными кадрами видится мне и целевой набор в ТюмГМУ университет, о чем я также писал ранее.

Таким образом, внимание кадрам в муниципальных районах Тюменской области уделяется самое пристальное. В перспективе нынешний подход к организации такой работы должен сыграть позитивную роль в привлечении молодых специалистов на село.