

# Меры по ликвидации кадрового дефицита в первичном звене здравоохранения

## Проект в номинациях

- Эффективное управление медицинскими кадрами

## Участники проекта

ГАУЗ НСО "ГКП №1", г. Новосибирск

- Дорофеев Сергей Борисович

Прогнозная потребность в кадрах первичного звена.

Отбор целевого набора учащихся.

Обеспечение привлекательных условий для работы молодых специалистов.

Формирование цельной рабочей команды и повышение мотивации к труду в организации.

## Описание проекта

К началу 2017 года в участковой службе поликлиники сложилась сложная ситуация с врачебными кадрами. А именно:

- «старение» кадров, около 40% предпенсионного и пенсионного возраста. С 2017 года уволились по причине выхода на пенсию 23 врача;
- ежегодное увольнение врачей по причине смены места жительства и как следствие поиск работы ядом с домом;
- в среднем всего от 12 до 20 сотрудников по участковой службе уходят в декретный длительный отпуск.

Описаны наши пути решения ликвидации кадрового дефицита в участковой службе, первичном звене здравоохранения.

Осуществляя кадровое планирование, на протяжении многих лет командой руководителей мы:

1. анализируем, корректируем кадровую потребность;
  - традиционно, ежегодно встречаемся со школьниками района. Агитируем, анкетуем, осуществляется набор на целевое обучение в медицинском ВУЗе и работу в нашей поликлинике;
2. привлекательность работы именно в нашем учреждении, возможность набора в целевую ординатуру;
  - традиции «посвящение в профессию», наставничество;
  - внедрение новых медицинских технологий, возможность повышения профессионального уровня;
  - для решения вопроса снижения нагрузки на врача на приёме в новых условиях внедрения информатизации здравоохранения, внедрение на терапевтических участках должности фельдшера, помощника врача-терапевта участкового. Сегодня участковая служба в нашем учреждении работает комплексной бригадой: врач-терапевт участковый, фельдшер и медицинская сестра;
  - оказания адресных мер социальной поддержки: аренда жилья медицинским работникам, служебное жильё,
  - выплаты по аренде жилья медицински работникам ,
  - внеочередное устройство детей медицинских работников в детские дошкольные учреждения,
  - работа с банками, ведущими «зарплатный проект» в организации, по ипотечным кредитам с

более низкой процентной ставкой,

- финансирование оздоровительных мероприятий для медицинских работников (путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения),
- оплата служебных поездок участковой службе,

3. создание нормальных рабочих условий: на контроле - ремонт кабинетов приёма врача, наличие ординаторской, приобретение нового медицинского оборудования, информатизация (в каждом кабинете приёма персональный компьютер у врача и среднего медицинского работника)

4. формирование рабочей команды единомышленников, повышение мотивации к труду:

- совместные спортивные мероприятия
- ежегодные фестивали самодеятельного творчества медицинских работников
- ежегодные конкурсы профессионального мастерства

Предусматриваемые мероприятия носят комплексный характер и направлены на формирование решений, которые позволяют нашему коллективу обеспечить учреждение необходимым количеством квалифицированных медицинских работников.