

<sup>1</sup>Н.Б. Асанбаев, <sup>2</sup>А.К. Беисбекова, <sup>3</sup>А.М. Раушанова, <sup>4</sup>Ғ.Ұ. Оразова, <sup>5</sup>А.М. Ауезова  
<sup>1</sup>ШЖҚ КМК «Көп бейінді облыстық ауруханасы» Қызылорда облысы Денсаулық Сақтау басқармасы  
<sup>2</sup>С.Ж. Асфендияров атындағы Қазақ Ұлттық медицина университеті  
<sup>3</sup>Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті  
<sup>4</sup>Астана Медицина Университеті  
<sup>5</sup>«ҚДСЖМ» Қазақстандық медициналық университеті

## ОБЛЫСТЫҚ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ САЛАСЫНЫҢ МЕДИЦИНАЛЫҚ КАДРЛАРМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТІЛУІ

Аталған мақалада Қызылорда облысының медициналық кадрлармен қамтамасыз етілу жағдайы мен емдік-профилактикалық мекемелердің кадрлар потенциалын бағалау моделі ұсынылды.

**Түйінді сөздер:** кадрлар потенциалы, медициналық мекеме, біліктілік санаты

### Кіріспе

Қоғамдық денсаулық сақтаудың негізгі міндеті медициналық қызмет көрсету сапасын жақсарту. Рейтингтің мәні клиникалық көрсеткіштерден басқа, медициналық мекемелер қызметінің клиникалық емес көрсеткіштері болып табылады. Оларды медициналық көмек сапасының өзара байланысты үш факторы – Донабедиан триадасын (ресурстар, медициналық көмек көрсету процесі, емдеу нәтижелері) ескере отырып бағалауға болады, олар емдік профилактикалық мекемелердің беделіне қатысты қоғамдық пікірді зерттеу нәтижелерімен толықтырылады [1].

Ұйым қызметкерлерінің біліктілігінің, дағдысының, тәжірибесі мен білімінің сандық және сапалық сипаттамалары қызметін талдаудың ажырамас бөлігі болып табылады және тұтастай алғанда емдік - профилактикалық мекеменің даму стратегиясының маңызды құрамдас бөлігі ретінде ұжымды басқару стратегиясын айқындайды.

Статистикалық бақылаудағы деректердің әртүрлі болуы, медициналық ұйымдардың кадрлық әлеуетінің жай-күйін бағалаудың барлық сұрақтарына жауап беруге мүмкіндік бермейді. Қазіргі уақытта кадрлық жоспарлау және мониторинг, кадрлық саясат, еңбек ресурстарын басқару және оларды пайдалану тиімділігін арттыру бойынша тактикалық міндеттерді шешу қажеттілігі бар [2].

Денсаулық сақтау саласындағы медициналық ұйымдар мен атқарушы билік органдарындағы кадрлардың сапалы мониторинг мынадай мәселелерді шешумен байланысты: 1) медицина қызметкерлерінің қызметін нақты бағалау; 2) жүйелі талдау үшін қалыптастырылған деректер жиынтығы (медициналық персоналдың федералдық тіркелімі) негізінде кадрлар мониторингі; 3) кадрлық әлеуетті дамытуды болжау және модельдеу [3].

Емдік-профилактикалық мекеменің кадрлық әлеуетінің сапалық және сандық сипаттамалары олардың қызметінің тиімділігін айқындайды және медициналық көмектің сапасы мен қолжетімділігіне әсер етеді.

### Жұмыстың мақсаты

Квалиметрия әдістерін қолдана отырып, дәрігер кадрларының еңбек өтілі және біліктілігін топтастырылуы негізінде медициналық ұйымның кадрлық әлеуетін жан-жақты бағалау моделін құрастыру.

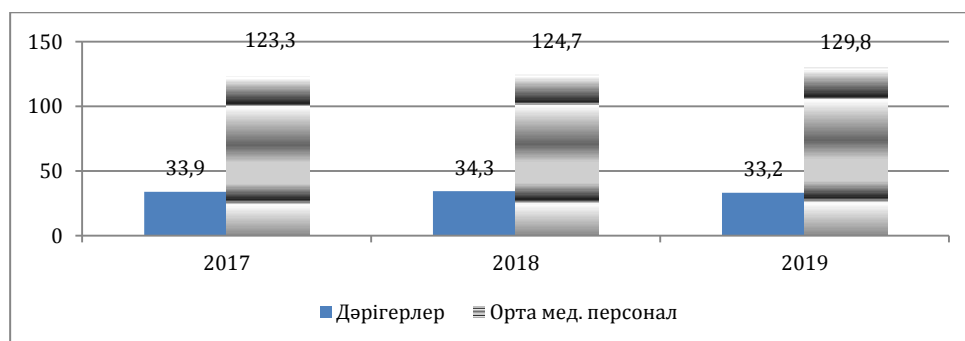
### Зерттеу әдістері

Мақалада Қызылорда облысының медициналық ұйымдарының 2017-2019 жылдарға арналған статистикалық есептері талданып, дәрігерлермен және орта медициналық қызметкерлермен қамтылу және жасақталуының өңірлік көрсеткіштері келтірілді.

### Зерттеу нәтижелері

01.01.2020 ж. жағдай бойынша Қызылорда облысы аумағындағы денсаулық сақтау мекемелері қызметкерлерінің жалпы саны 13 142 адамды құрайды, оның ішінде барлық мамандықтағы дәрігерлер – 2 740 адам, орта медициналық персонал – 10 402 адам. Жалпы Қызылорда облысы бойынша кадрлармен жасақталу 90,3%, дәрігер – мамандармен қамтылуы – 89,3%, орта медицина қызметкерлерімен – 91,7%, кіші медицина қызметкерлерімен – 90,1% құрайды.

Қызылорда облысының барлық меншік нысанындағы денсаулық сақтау мекемелерінде жұмыс істейтін дәрігерлермен қамтамасыз етілу 2019 жылы 10 мың тұрғынға шаққанда 34,2 құрады. Бұл көрсеткіш 2018 жылы Қазақстан Республикасы бойынша 34,3 деңгейінде болды. Қызылорда облысында 2019 жылы орта медицина қызметкерлерімен қамтамасыз етілу-10 мың тұрғынға шаққанда 129,8. Қызылорда облысы халқының 2017-2019 жылдардағы медициналық кадрлармен қамтамасыз етілу динамикасы 1-суретте көрсетілген.



Сурет 1 - Қызылорда облысы халқының 2017-2019 жылдардағы медициналық кадрлармен қамтамасыз етілу динамикасы

01.01.2020 ж. жағдай бойынша Қызылорда облысының медициналық денсаулық сақтау мекемелеріндегі дәрігерлер (жеке тұлғалар) саны (бала тууға байланысты және ұзақ мерзімді демалыста жүрген қызметкерлерді есептемегенде) – 2 740 адамды құрады (2018 ж. – 2 697, 2017 ж. – 2644), орта медициналық қызметкерлер (жеке тұлғалар) саны (бала тууға байланысты және ұзақ мерзімді демалыста жүрген қызметкерлерді есептемегенде) – 10 402 адамды құрады, (2018 ж. – 9 808, 2017 ж. – 9 590).

Осылайша, 2019 жылы дәрігерлер мен орта медициналық қызметкерлердің жеке тұлғаларының саны ретінде (бала тууға байланысты және ұзақ мерзімді демалыстағы адамдарды есепке алмағанда), сондай-ақ 10 мың тұрғынға шаққанда дәрігерлік кадрлармен және орта медициналық қызметкерлермен нақты қамтамасыз етілу шамалы төмендеген [4].

Мекемелердің медициналық қызметкерлермен жасақталуы жұмыспен қамтылғандар мен штаттық лауазымдардың пайыздық мәндегі арақатынасымен сипатталады. Қосымша қызмет атқарушылар коэффициенті жұмыспен қамтылған мөлшерлемелер мен жеке тұлғалар санының арақатынасы ретінде айқындалады.

Зерттеу кезеңінде медициналық ұйымдардың дәрігер кадрлармен жасақталуының төмендегені байқалады. Дәрігерлердің қызметін қоса атқару коэффициенті 2019 жылы 1,5 құрады (2018 жылы – 1,59, 2017 жылы – 1,58). 2017-2019 жылдар аралығында орта медицина қызметкерлерімен қамтылуы да төмендеді. Қоса атқару коэффициенті барлық бақылау кезеңінде 1,3 құрады.

Учаскелік педиатрлардың абсолютті санының артуы 2019 жылы дәрігерлердің жеке тұлғалары статистикалық есеп беру формаларында қызметкерлердің ұзық уақыт жоқ болуын ескере отырып негізделгендігімен түсіндіріледі. 2019 жылы есепке алу әдіснамасының өзгеруіне байланысты, 2018 жылмен салыстырғанда мамандық профильдері кесіндісінде медицина қызметкерлері санының нақты динамикасын анықтау мүмкін емес болды.

2018 жылдың қаңтар айында облыс бойынша кадр тапшылығы - 205 дәрігерді құраса, 2019 жылдың 1 қаңтарына бұл көрсеткіш – 121 құрады.

2019 жылы БМСК дәрігерлерімен жасақталу 95% - ға жетті, орта медицина қызметкерлерінің дәрігерге арақатынасы 1:3-ке дейін жеткізілді.

2016 жылдан бастап облыс әкімінің резидентурада сұранысқа ие мамандарды даярлауға арналған гранттар бөлінді. Қазіргі уақытта 42 резидент еліміздің 5 жоғары оқу орнында білім алуда.

2019 жылы Қызылорда облысында 121 маман жетіспеді. Бұл жетіспеушіліктің 80% облыстық ұйымдарға тиесілі. Бөлінген ауылдық квота мен «Дипломмен ауылға» мемлекеттік бағдарламасының арқасында оң динамика байқалады. Жалпы аудандар 95% - ға жасақталған.

Облыстық перинаталдық орталықта 40 дәрігер жетіспейді. Облыстық медициналық орталықта негізінен - реаниматолог-анестезиолог дәрігерлер. Байқоңырдағы ОМО филиалында 2019 жылы жасақталу 76% - ды құрады. Мамандардың жетіспеушілігін балалар мен ересектер профилі бойынша облыстық РММ іс-сапарға жіберілген мамандар өтейді.

Медициналық ұйымдардың кадрлық әлеуетін бағалаудың ең перспективті жүйесі - бұл еңбек өтілі бар топтар үшін кадрлық мониторинг.

Қызылорда облысының медициналық ұйымдарында негізгі лауазым бойынша жұмыс істейтін барлық дәрігерлерді «Халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мамандар үшін біліктілік санатын беру туралы куәлікті беру және кері қайтарып алу қағидаларын, мерзімдерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 6 тамыздағы №596 бұйрығына өзгеріс енгізу туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің м.а. 2018 жылғы 31 шілдедегі № МЗ-1 бұйрығына сәйкес негізгі мамандық бойынша жұмыс өтілі мен біліктілік санатын ескере отырып, топтастырылды[5].

Жұмыс өтілімі бойынша әрбір медициналық ұйымда 4 топ құрылды: 7 жылдан астам, 5-7 жыл, 3-5 жыл және 3 жылдан кем жұмыс өтілі.

Біліктілік санаттары бойынша кіші топтар қалыптастырылған, әрбір еңбек өтілі тобының ішінде атқарылған жұмыс жылдарды ескере отырып берілуі мүмкін санаттар және санаты жоқ кіші топтар (1 кесте) [6].

Кесте 1 – Негізгі мамандық бойынша еңбек өтілі мен біліктілік санатын ескере отырып медициналық ұйымдардағы дәрігерлерді бөлу

| Медициналық ұйымның атауы | Барлығы | 7 жылдан жоғары |   |    |     | 5-7 жыл  |   |    |     | 3-5 жыл  |    |     | 3 жылдан кем |
|---------------------------|---------|-----------------|---|----|-----|----------|---|----|-----|----------|----|-----|--------------|
|                           |         | Санаттар        |   |    |     | Санаттар |   |    |     | Санаттар |    |     |              |
|                           |         | Жоғарғы         | I | II | Жоқ | Барлығы  | I | II | Жоқ | Барлығы  | II | Жоқ |              |
|                           |         |                 |   |    |     |          |   |    |     |          |    |     |              |

Осы санаттағы дәрігердің мамандығы бойынша жұмыс өтіліне сәйкестік дәрежесін сипаттайтын, еңбек өтілі топтарында әрбір біліктілік санатында салмақ коэффициенті (СК) тағайындалады (2 кесте).

Кесте 2 –Еңбек өтілі топтарындағы біліктілік санаттарының салмақ коэффициенті

| Еңбек өтілі топтары және біліктілік санаттары | 7 жылдан жоғары |      |      |           | 5-7 жыл |      |           | 3-5 жыл |           | 3 жылдан кем |
|---|-----------------|------|------|-----------|---------|------|-----------|---------|-----------|--------------|
|   | Жоғарғы         | I    | II   | Санат жоқ | I       | II   | Санат жоқ | II      | Санат жоқ |              |
| Салмақтық коэф.                               | 1               | 0,75 | 0,25 | 0         | 1       | 0,75 |           | 1       | 0         | 0,001*       |

Салмақтық коэффициент әрбір біліктілік кіші тобы үшін жұмыс өтілімі топтардағы санат көрсеткішін (Ск) мына формула

бойынша есептеуге мүмкіндік береді:

Санат көрсеткіші = СК × дәрігерлер саны осы біліктілік санатымен.

Біліктілік кіші топтарының категориялық көрсеткіштерінің негізінде әр жұмыс өтілі тобы үшін кадрлардың біліктілік көрсеткішін есептеледі (Кбк еңбек өтілі):

$$\text{Кбк еңбек өтілі} = \frac{\sum \text{Санат көрсеткіші}}{\text{топтағы дәрігерлердің жалпы саны}}$$

Әрбір еңбек өтілі тобы үшін кадрлар біліктілігінің көрсеткіштерін жинақтай отырып, жалпы медициналық ұйым үшін кадрлар біліктілігінің көрсеткіші алынады (Кбк жалпы):

$$\text{Кбк жалпы} = \sum \text{Кбк еңбек өтілі}$$

Өз кезегінде мекеменің кадрлық құрамының маңызды сандық сипаттамасы болып табылатын, медициналық ұйымның жасақталуын ескере отырып, бұл медициналық ұйымның кадрлық әлеуетінің көрсеткіші есептеледі: (КӘК):

$$\text{КӘК} = \text{Пкобщ} \times \text{МҰ мед.кадрлармен жасақталуы}$$

Дәрігерлердің (жеке тұлғалардың) жалпы саны 215 адам болатын, медициналық кадрлармен жасақталуы 86% (немесе 0,86) құрайтын N қаласының аурухананың мысалында кадрлық әлеуеттің көрсеткішін есептеудің осы әдістемесін қолдануды қарастырамыз.

Негізгі мамандық бойынша жұмыс өтілі мен біліктілік санатын ескере отырып, дәрігерлерді бөлу 3-кестеде келтірілген.

Кесте 3 – Негізгі мамандық бойынша еңбек өтілі мен біліктілік санатын ескере отырып N қаласының аурухана дәрігерлерін бөлу

| Медициналық ұйымның атауы | Барлығы | 7 жылдан жоғары |   |    |     | 5-7 жыл  |    |    |     | 3-5 жыл  |    |     | 3 жылдан кем |
|---------------------------|---------|-----------------|---|----|-----|----------|----|----|-----|----------|----|-----|--------------|
|                           |         | Санаттар        |   |    |     | Санаттар |    |    |     | Санаттар |    |     |              |
|                           |         | Жоғарғы         | I | II | Жоқ | Барлығы  | I  | II | Жоқ | Барлығы  | II | Жоқ |              |
| N қала-на-сы              | 70      | 35              | 2 | 3  | 7   | 80       | 45 | 20 | 15  | 30       | 20 | 10  | 35           |

N қаласының аурухана кадрлық әлеуетінің көрсеткішін есептеу 4-кестеде келтірілген.

Кесте 4 – N қалалық аурухананың медицина кадрларының біліктілік санаты мен әлеуеті көрсеткіштері

| Көрсеткіштер мен коэф. | Барлығы | 7 жылдан жоғары          |      |      |     | 5-7 жыл         |    |      |     | 3-5 жыл    |    |     | 3 жылдан кем |
|------------------------|---------|--------------------------|------|------|-----|-----------------|----|------|-----|------------|----|-----|--------------|
|                        |         | Санаттар                 |      |      |     | Санаттар        |    |      |     | Санаттар   |    |     |              |
|                        |         | Жоғарғы                  | I    | II   | Жоқ | Барлығы         | I  | II   | Жоқ | Барлығы    | II | Жоқ |              |
| Дәрігерлер саны        | 70      | 35                       | 25   | 3    | 7   | 80              | 45 | 20   | 15  | 30         | 20 | 10  | 35           |
| Весовой коэф.          | -       | 1                        | 0,75 | 0,25 | 0   | -               | 1  | 0,75 | 0   | -          | 1  | 0   | 0,01         |
| Санат көрсеткіші       |         | 35                       | 18,7 | 0,7  | 0   |                 | 45 | 15   | 0   |            | 20 | 0   | 0,35         |
| КБК еңбек өтілі        |         | (35+18,75+0,75)/70=0,78  |      |      |     | (45+15)/80=0,75 |    |      |     | 20/30=0,67 |    |     | 0,35         |
| Жалпы БМК              |         | 0,78+0,75+0,67+0,35=2,55 |      |      |     |                 |    |      |     |            |    |     |              |
| Кәк                    |         | 2,55*0,86=2,19           |      |      |     |                 |    |      |     |            |    |     |              |

### Қорытынды

Медициналық ұйымның кадрлық әлеуетін бағалау үшін дәрігерлік кадрларды топтастырудың ұсынылып отырған әдістемесі ұжымның еңбек әлеуетін тиімді пайдалану бойынша негізделген шешімдер қабылдау үшін, сондай-ақ денсаулық сақтау саласындағы ҚР субъектісінің атқарушы билік органының медициналық ұйымды дәрежелік бағалау әдісі ретінде де пайдаланылуы мүмкін.

Медициналық ұйымның кадрлық әлеуетін бағалаудың осы әдістемесі медициналық ұйым ішінде де, сондай-ақ әртүрлі медициналық ұйымдар арасындағы медициналық мамандардың түрлі бейіндерін салыстыра отырып, медициналық кадрлардың сапалық құрамын анықтауға мүмкіндік береді.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Глухова Е. А., Потемкина Е. Л. Аналитическая система комплексной оценки кадрового потенциала научной медицинской организации // Социальные аспекты здоровья населения – электронный медицинский журнал. – 2012. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/425/lang?ru/>
- 2 Дьяченко Т. С., Иванова Н. А. // ВНМЖ. – 2012. – №3. – С. 9–11.
- 3 Розин В. М. Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института. МОДЭК. – 2008. – 600 с.
- 4 Сабанов В. И., Дьяченко Т. С., Иванова Н. А. // ВНМЖ. – 2013. – №1. – С. 3–7.
- 5 «Халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мамандар үшін біліктілік санатын беру туралы

қуәлікті беру және кері қайтарып алу қағидаларын, мерзімдерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің м.а. 2018 жылғы 31 шілдедегі № МЗ-1 бұйрығы

- 6 Тарасенко Е. А. Зарубежный опыт выбора показателей качества медицинской помощи для построения рейтингов медицинских организаций: уроки для Рос- сии // Социальные аспекты здоровья населения – электронный медицинский журнал. – 2013. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/520/lang?ru/>

<sup>1</sup>Н.Б. Асанбаев, <sup>2</sup>А.К. Беисбекова, <sup>3</sup>А.М. Раушанова, <sup>4</sup>Ғ.Ұ. Оразова, <sup>5</sup>А.М. Ауезова

*КГП на ПХВ «Многопрофильная областная больница» Управления здравоохранения Кызылординской области Казахский Национальный медицинский университет имени С.Д. Асфендиярова  
КазНУ имени аль-Фараби,  
Медицинский Университет Астаны  
Казахстанский Медицинский Университет «ВШОЗ»*

#### **ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ОБЛАСТНОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МЕДИЦИНСКИМИ КАДРАМИ**

**Резюме:** в данной статье представлены данные по обеспеченности Кызылординской области медицинскими кадрами, а также предложена методика оценки кадрового потенциала лечебно-профилактических учреждений.

**Ключевые слова:** Кадровый потенциал, медицинские организации, квалификационные категории

<sup>1</sup>N.B. Asanbayev, <sup>2</sup>A.K. Beisbekova, <sup>3</sup>A.M. Raushanova, <sup>4</sup>G. Orazova, <sup>5</sup>A.M. Auyezova  
*MSE on the REM «Multidisciplinary regional hospital» Health Department of Kyzylorda region,  
Asfendiyarov Kazakh National medical university  
al-Farabi Kazakh national University,  
Astana Medical University  
Kazakhstan's Medical University «KSPH»*

#### **SUPPLY OF OBLAST HEALTH CARE WITH MEDICAL STAFF**

**Resume:** This article presents data on the provision of the Kyzylorda oblast with medical staff, as well as a methodology for assessing the personnel potential of medical and preventive institutions.

**Keywords:** Human resources, medical organizations, qualification categories