СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение..................................................................................................... | 3 |
| 1 Экономическая теория о сущности процесса кадрового обеспечения отраслей социальной сферы…………………………………………….. | 7 |
| 1.1 Кадровая политика и ее место в обеспечении экономической стабильности деятельности субъектов экономики……………………. | 7 |
| 1.2 Проблемы реализации национальных программ и проектов в части кадрового развития здравоохранения………………………….. | 16 |
| 1.3 Пути разрешения проблем, связанных с кадровым дефицитом в здравоохранении………………………………………………………... | 23 |
| 2 ГАУЗ СО «Городская больница г. Каменск-Уральский» и ее роль в системе здравоохранения Свердловской области | 29 |
| 2.1 Характеристика ГАУЗ СО «ГБ г. Каменск-Уральский» | 29 |
| 2.2 Анализ финансово-экономической деятельности ГАУЗ СО «ГБ г. Каменск-Уральский» | 39 |
| 3 Пути обеспечения кадрами первичного звена организации здравоохранения | 45 |
| 3.1 Проблемы обеспеченности кадровыми ресурсами в ГАУЗ СО «ГБ г. Каменск-Уральский» | 45 |
| 3.2 Пути минимизации экономических потерь от кадрового дефицита в ГАУЗ СО «ГБ г. Каменск-Уральский»…………………… | 56 |
| 3.3 Экономический эффект от реализации мероприятий по снижения потерь от кадрового дефицита в ГАУЗ СО «ГБ г. Каменск-Уральский» | 58 |
| Заключение.................................................................................................. | 62 |
| Список использованных источников........................................................ | 64 |

ВВЕДЕНИЕ

Задачи, поставленные руководством страны на период до 2030 г. в части развития системы здравоохранения, неразрывно связаны с обеспечением кадрами первичного звена, потерпевшего значительные потери в период второго десятилетия XXI в. – период «оптимизации». Исправление ситуации актуально, так как системы здравоохранения могут существовать, предоставляя надлежащий уровень качественных, доступных медицинских услуг населению, только при наличии соответствующих кадровых ресурсов и, прежде всего, «обеспечения доступности первичного звена здравоохранения (как наиболее массового вида помощи, где начинается и заканчивается большинство эпизодов оказания медицинской помощи – более 1 млрд. посещений в год)» [27]. Однако, на сегодня по опросу сообществом «Врачи РФ» 2855 врачей «87% опрошенных заявили о дефиците кадров в своих медицинских учреждениях, только 9% заявили об отсутствии проблем с сотрудниками, а 4% затруднились ответить на этот вопрос, 37% сообщили, что работают на 1,5 ставки, еще 18% — на две ставки, а больше двух ставок имеют 12% опрошенных. На одну ставку работает только четверть из всех опрошенных врачей.» [28]. В целом «дефицит врачей в системе первичной медико-санитарной помощи в РФ составляет 25 тыс. специалистов, среднего персонала – 130 тыс. медиков» [23]. В то же время и в мировом масштабе исследователи указывают на востребованность к 2030 г. создания примерно 40 миллионов новых объектов здравоохранения и социальной помощи, что увеличит потребности в медиках до 18 миллионов человек [89 – 95].

Сказанное предопределяет актуализацию задачи исследования экономических условий обеспечения первичного звена здравоохранения медицинскими кадрами.

Цель выпускной квалификационной работы (далее – ВКР) – на примере конкретного лечебно-профилактического учреждения (далее – ЛПУ) определить экономические условия обеспечения первичного звена здравоохранения медицинскими кадрами.

Для реализации цели предстояло решить следующие задачи:

* рассмотреть оценки в экономической теории сущности процесса кадрового обеспечения отраслей социальной сферы. Для этого конкретизировать подходы к понятию кадровая политики, ее месту в обеспечении экономической стабильности деятельности субъектов экономики, а также уточнить проблемы реализации национальных программ и проектов в части кадрового развития здравоохранения;
* провести анализ разрешения проблем, связанных с кадровым дефицитом в здравоохранении через исследование роли ГАУЗ СО «Городская больница г. Каменск-Уральский» в системе муниципального здравоохранения, динамики финансово-экономической деятельности ЛПУ;
* предложить и обосновать мероприятия по обеспечению кадрами ГАУЗ СО «Городская больница г. Каменск-Уральский», представить оценку экономического эффекта от реализации мероприятий в этом направлении.

Объект ВКР – кадровый потенциал в ГАУЗ СО «Городская больница г. Каменск-Уральский».

Предмет ВКР – механизм снижения потерь от кадрового дефицита в ГАУЗ СО «Городская больница г. Каменск-Уральский».