

Клюкина Екатерина Олеговна

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

В статье дается определение понятию "человеческий потенциал", рассматриваются и анализируются ключевые показатели, характеризующие человеческие ресурсы здравоохранения в мегаполисе. Выделены проблемы развития человеческого потенциала работников здравоохранения в Московском регионе и сформулированы направления совершенствования отрасли с целью эффективного воспроизводства трудовых ресурсов.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2015/4/19.html](http://www.gramota.net/materials/1/2015/4/19.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

### **Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2015. № 4 (94). С. 85-88. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2015/4/](http://www.gramota.net/materials/1/2015/4/)

### **© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

УДК 338.07:351.77

**Экономические науки**

*В статье дается определение понятию «человеческий потенциал», рассматриваются и анализируются ключевые показатели, характеризующие человеческие ресурсы здравоохранения в мегаполисе. Выделены проблемы развития человеческого потенциала работников здравоохранения в Московском регионе и сформулированы направления совершенствования отрасли с целью эффективного воспроизводства трудовых ресурсов.*

*Ключевые слова и фразы:* человеческий потенциал; ресурсы; здравоохранение; государственная политика; реформирование социальной сферы; управление медицинской организацией.

**Клюкина Екатерина Олеговна***Московский университет имени С. Ю. Витте**katerina.enc@yandex.ru*

### **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ<sup>©</sup>**

В ситуации растущей конкуренции в глобальной мировой макросистеме национальная экономика страны не может устойчиво развиваться как хаотическая нерегулируемая система, движимая в неприоритетных направлениях технологической модернизации и наращивающая темпы совокупного выпуска в стихийном процессе стимулирования потребительского спроса [4, с. 46].

На современном этапе развития российской экономики пристальное внимание уделяется реформированию социальной сферы, важнейшей частью которой является бюджетное здравоохранение. В Концепции развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. [6] предусматривается, что одними из приоритетов государственной политики должны стать наличие достаточного количества подготовленных медицинских кадров, повышение квалификации медицинских работников и создание системы мотивации их к качественному труду.

В сложившихся условиях здравоохранение испытывает кадровый дефицит, но, с другой стороны, труд медицинских работников все в большей степени приобретает высокоспециализированный характер, основанный на обладании уникальными навыками и знаниями, которые должны воспроизводиться и актуализироваться. Однако функционирование производственного процесса и развитие человеческого потенциала работников здравоохранения в настоящее время осложнены, что определяет важность и значимость тематики исследования.

В общем виде потенциал (от латинского *potentia* – сила) – совокупность каких-либо средств и возможностей, необходимых для достижения определённого результата.

Человеческий потенциал – комплексная характеристика уровня развития интеллектуальных, творческих возможностей, ресурсов страны, отрасли, организации, личности.

Даже не имея четкого числового выражения, человеческий потенциал здравоохранения, тем не менее, может быть охарактеризован рядом основных качественных характеристик.

В рамках государственной программы развития здравоохранения до 2020 года определены основные направления развития здравоохранения и мероприятия, механизмы их реализации, в частности планируется создание эффективной модели управления финансовыми ресурсами программы государственных гарантий. Нормативно-правовой основой повышения человеческого потенциала в здравоохранении служит План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения» [9]. Дорожная карта предусматривает повышение заработной платы врачей к 2018 году на 200% по отношению к средней заработной плате в субъектах Российской Федерации, а заработной платы младшего и среднего медицинского персонала – на 100%.

Важным показателем, характеризующим человеческий потенциал здравоохранения в мегаполисе, является отношение числа врачей к общему количеству жителей (Рисунок 1).

По данным Федеральной службы государственной статистики, Москва занимала второе место в РФ в 2011 г. по численности врачей на 10 000 человек населения, существенно опережая Центральный федеральный округ, данный показатель составил 78 врачей. Его прирост за рассматриваемый период составил 7,2%.

Обеспеченность средним медицинским персоналом на 10000 человек населения в г. Москве представлена в Таблице 1 [10].

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в начале 2012 года этот показатель был равен 100 человек на 10000 человек населения, что на 3,2%, или 3 человека в абсолютном выражении, меньше, чем в 2000 году. 70-е место, занимаемое данным регионом в составе РФ по этому показателю, говорит о наличии существенных проблем в здравоохранении в вопросах организации и мотивации к профессиональной деятельности.

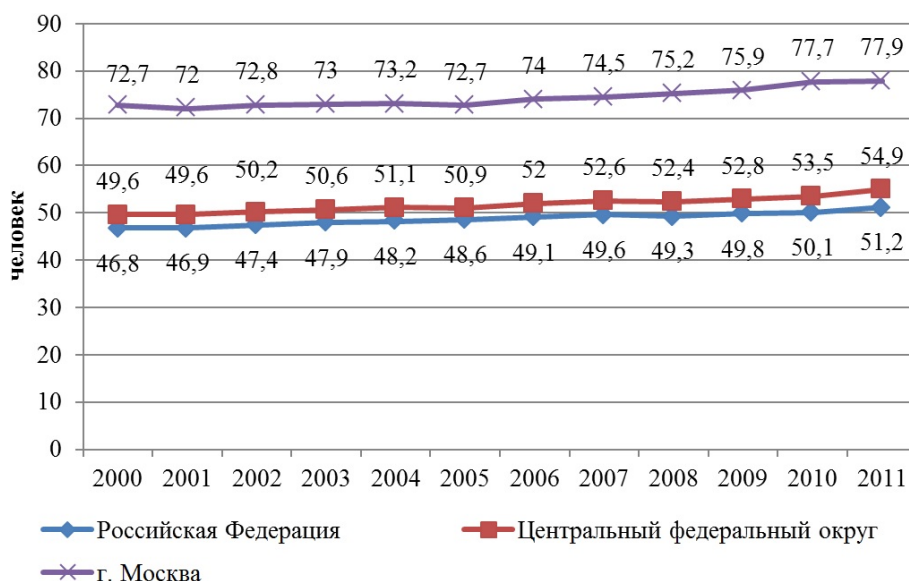


Рисунок 1. Численность врачей на 10 000 человек населения [10]

Таблица 1. Численность среднего медицинского персонала на 10 000 человек населения, чел.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Место, занимаемое в Российской Федерации в 2011 г.
Российская Федерация	107,6	106,8	108,2	108,3	108,3	107,7	108,1	108,1	105,9	106,2	105,6	107,0	
Центральный федеральный округ	106,2	104,5	105,4	103,4	103,7	102,2	103,4	103,0	100,5	100,3	99,8	102,0	6
г. Москва	102,7	99,8	99,5	92,8	91,5	90,8	93,5	95,9	95,2	97,2	99,4	99,6	70

Темп развития задает коммерческая медицина, требующая большей интенсивности труда от работника и предъявляющая высокие требования к работникам здравоохранения.

Основной отличительной особенностью человеческого потенциала работников здравоохранения г. Москвы является стабильный кадровый состав с низким притоком кадров, что ограничивает возможности кадрового отбора и сказывается на качестве и развитии человеческого потенциала отрасли и региона.

На отношение медицинских работников в г. Москве к своему труду, стремление максимально использовать свой опыт, квалификацию, дальнейшее ее повышение оказывает существенное влияние система оплаты труда.

Однако, сравнивая среднемесячную номинальную начисленную заработную плату работников организаций г. Москвы по видам экономической деятельности за 2005-2010 годы, сложно констатировать, что проблемы развития человеческого потенциала работников здравоохранения в Московском регионе связаны с уровнем заработной платы, поскольку в среднем российские врачи получают на 2,5% больше, чем работники других отраслей реального сектора экономики (Таблица 2) [Там же].

Таблица 2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций г. Москвы по видам экономической деятельности, руб.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Отрасли реального сектора экономики	14425	17998	23623	30552	33358	38411
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	11373	16546	21963	29967	36162	39969

По данным Федеральной службы государственной статистики, уровень средней заработной платы врачей и работников медицинских организаций в г. Москве за период январь-сентябрь 2014 года составил 58 923 руб., что в 1,5 раза превышает данный показатель по ЦФО [Там же].

Несмотря на рост заработной платы, остается нерешенной проблема дефицита медицинских кадров. Это объясняется тем, что рост интенсивности труда и нагрузки на одного медицинского работника превышает темпы роста заработной платы медицинского персонала.

Для упорядочения оплаты труда в бюджетной сфере в декабре 1992 г. была введена единая тарифная сетка (ЕТС), что, несомненно, явилось в то время позитивным фактором. Однако уже к концу 1990-х годов

стало очевидно, что применение ЕТС в сфере здравоохранения имеет и негативные последствия. Учитывая низкие тарифные ставки для медицинских работников, заработная плата как цена рабочей силы перестала выполнять воспроизводственную, стимулирующую функции, все в большей мере превращаясь в социальное пособие и отрываясь от сферы непосредственно трудовых отношений.

Невысокий уровень заработной платы медицинского персонала стал одним из наиболее сильных и постоянно действующих факторов, дестабилизирующих деятельность медицинских учреждений.

Отмена в 2008 г. ЕТС в учреждениях здравоохранения позволила создать новый механизм для стимулирования медицинских работников. Однако этот механизм носил «туманный» характер, оставлял распределение стимулирующих выплат на усмотрение руководителя учреждения, допускал возможность получения отдельными работниками необоснованных дополнительных выплат. Новый механизм распределения стимулирующих выплат, скорее, отражал не оценку качества работы сотрудника, а его личные отношения с руководством [5, с. 138].

Проблемы развития человеческого потенциала работников здравоохранения в Московском регионе связаны со сложившейся административно-командной системой управления и отсутствием эффективных моделей управления медицинской организацией (независимо от ее формы собственности). Сегодня управление лечебно-профилактическими учреждениями должны взять на себя руководители-лидеры, имеющие высокий потенциал для развития.

Современная экономика наглядно демонстрирует тот факт, что интеллектуальные ресурсы все активнее вовлекаются в сферу рыночного обмена [2, с. 28]. Компетентность руководителя медицинского учреждения уже не может ограничиваться областью сугубо медицинских знаний, пониманием особенностей функционирования системы охраны здоровья или специфики медицинской деятельности. Сегодня он должен владеть профессиональными знаниями и умениями, интеллектуальными способностями, что обеспечивает инновационные разработки в сфере здравоохранения и внедрения инноваций.

На смену императиву максимизации материального благосостояния пришло осознание возможности самоутверждения через обладание и умение воспользоваться знаниями [1, с. 82].

Современные условия требуют от руководителя высокого уровня наличия и постоянного развития:

- профессиональных знаний;
- навыков и умений практического руководства;
- личностного потенциала;
- способности к профессиональному развитию как в области медицины, так и в области управления;
- коммуникативной компетенции и уровня языковой подготовки [11].

Ценности организации могут оказывать существенное влияние на мотивацию взаимодействия сотрудников, текучесть кадров и эффективность деятельности в целом. Эффективное управление персоналом почти всегда затруднено при отсутствии на предприятии правил поведения, соблюдаемых всеми сотрудниками [7, с. 15].

Единая и понятная сотрудникам система ценностей (предназначение и цели компании, принципы осуществления производственной деятельности, установки по отношению к персоналу, потребителю и качеству продукции) и адекватных способов их реализации (поведение менеджера звена, правила и нормы организации, способы взаимодействия, система работы с персоналом) создает среду для эффективного труда [3, с. 131].

Сложная социально-экономическая ситуация в регионах РФ требует своего скорейшего разрешения через проведение экономических реформ, имеющих полноценное научно-методологическое обоснование [8, с. 77].

В современной российской медицине необходимо изменить сознание врачей, разработать эффективную прозрачную систему стимулирования работников здравоохранения, которая позволит ликвидировать неформальные платежи за медицинскую помощь и ориентировать на достижение высоких результатов деятельности, поскольку от степени мотивированности медицинских работников на высокопроизводительный труд зависят такие важные показатели как здоровье населения, развитие и приумножение человеческого потенциала страны.

#### *Список литературы*

1. **Аверин А. В.** Ментальные и ценностные основания корпоративной культуры // Транспортное дело России. 2012. № 6-1. С. 80-82.
2. **Алексашина Т. В.** О развитии институциональной инфраструктуры рынка интеллектуального капитала в инновационно-ориентированной экономике России // Экономические и гуманитарные науки. 2014. № 10 (273). С. 28-34.
3. **Алексеев А. Н.** Корпоративная культура предприятия в условиях инновационной экономики // Транспортное дело России. 2014. № 2. С. 129-131.
4. **Барт Т. В., Алексашина Т. В., Дохолян С. Б.** Принцип равновесия сил в экономической теории регулирования // Транспортное дело России. 2013. № 2. С. 45-47.
5. **Исламудинов В., Княгиница Л.** Эффективный контракт в учреждениях здравоохранения // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 11. С. 137-142.
6. **Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г.** [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ № 1662-р от 17 ноября 2008 г. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
7. **Лунёва Е. И.** Социальное развитие предприятия сферы услуг как часть системы эффективного управления // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2013. № 5-1. С. 7-16.

8. **Овсянникова Т. С., Шестаков А. А.** Развитие региональных экономических исследований в трудах молодых ученых (к 10-летию научной деятельности профессора А. Н. Алексеева) // Альманах современной науки и образования. 2015. № 1 (91). С. 76-78.
9. **План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения»** [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 28 декабря 2012 г. № 2599-р. Доступ из СПС «Гарант».
10. **Федеральная служба государственной статистики** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 27.02.2015).
11. **Флеров О. В.** Корпоративное обучение английскому языку как способ повышения уровня коммуникативной компетенции сотрудников международных компаний. DOI: 10.7256/2409-8736.2015.2.14216 [Электронный ресурс] // Современное образование. 2015. № 2. URL: [http://e-notabene.ru/pp/article\\_14216.html](http://e-notabene.ru/pp/article_14216.html) (дата обращения: 27.02.2015).

## FEATURES OF HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT IN HEALTH CARE SYSTEM

**Klyukina Ekaterina Olegovna**

*Moscow Witte University*

*katerina.enc@yandex.ru*

The article defines the notion “human potential”, considers and analyzes the key indicators describing the human resources of health care in the megalopolis. The author emphasizes the problems of human potential development among health workers in Moscow region, and formulates the ways of improving the sector with the purpose of the effective reproduction of labour resources.

*Key words and phrases:* human potential; resources; health care; public policy; reformation of social sphere; management of medical organization.

---

УДК 37

### Педагогические науки

*В статье рассматривается методика преподавания «Элементов комбинаторики» бакалаврам-первокурсникам педагогических вузов, обучающимся по специальности «Математика», в ходе летней практики, а также в рамках основного курса математики для студентов-старшекурсников нематематических специальностей. Автор приводит небольшую подборку практических задач.*

*Ключевые слова и фразы:* комбинаторика; правило суммы; правило произведения; размещения без повторений; размещения с повторениями; перестановки без повторений; перестановки с повторениями; сочетания без повторений; сочетания с повторениями.

**Ковешников Евгений Валериевич**

*Дальневосточный федеральный университет*

*Yujin-k@list.ru*

## «ЭЛЕМЕНТЫ КОМБИНАТОРИКИ» В КУРСАХ МАТЕМАТИКИ ВЫСШЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ<sup>©</sup>

Комбинаторика – одна из ветвей математики, занимающаяся исследованием различных комбинаций элементов множеств произвольной природы. Основные понятия этой науки, объединённые в курс, который мы условно назовём «Элементы комбинаторики», можно давать студентам различных педагогических специальностей: начальное образование, филологическое образование, естественнонаучное образование, историческое образование и, конечно же, физико-математическое. Студентам последней специальности исследования в этой области математики можно предлагать в качестве курсовой (решение поставленных задач, в том числе используя программирование на ЭВМ) и даже дипломной работы (разработка факультативного курса для старшеклассников с желательной апробацией в школе во время педагогической практики). Более того, изучение основ комбинаторики можно ввести в программу летней практики для студентов-первокурсников, обучающихся по программе «Математика», поскольку такая двухнедельная практика представляет собой, по сути, летнюю математическую школу. Познание основ комбинаторики станет хорошей пропедевтикой теории вероятностей, изучаемой студентами позже.

Для начала учащимся можно предложить очень простую задачу, отражающую смысл науки. Например, такую: *Таня, Оксана и Коля заходят в электричку и видят свободное трёхместное сидение. Сколькими способами они могут разместиться на нём?* Данную задачу можно решить элементарным перебором. Взяв первые буквы имён пассажиров, получим следующие комбинации их расположения: ТОК, ТКО, КОТ, КТО, ОТК, ОКТ. Всего 6.