



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НИИ ОРГАНИЗАЦИИ И
ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Портрет руководителя медицинской организации (по результатам on-line опроса)

Профессор, д.м.н. Сон И. М., д.м.н. Купеева И.А.,
к.м.н. Гажева А.В., к.с.н. Ижаева З.Н.

Москва, 15-16 октября 2014

В конце XX века общей стратегической линией кадровой политики здравоохранения в России было
наращивание численности медицинских кадров



В результате

Россия вышла на одно из первых мест в мире по числу врачей и обеспеченности ими населения

В то время как качественный уровень специалистов имел стойкую тенденцию к снижению

Одновременно произошло увеличение численности аппарата управления, а эффективность управления здравоохранением ухудшилась



Одной из главных задач повышения эффективности отрасли здравоохранения является обеспечение органов управления здравоохранением и медицинских организаций высококвалифицированными руководителями



Создание системы подготовки управленческих кадров



Формирование кадрового резерва административно-управленческого персонала



Развитие системы непрерывного профессионального развития



Внедрение системы оценки эффективности деятельности руководителя



На основной работе (2013 г.)

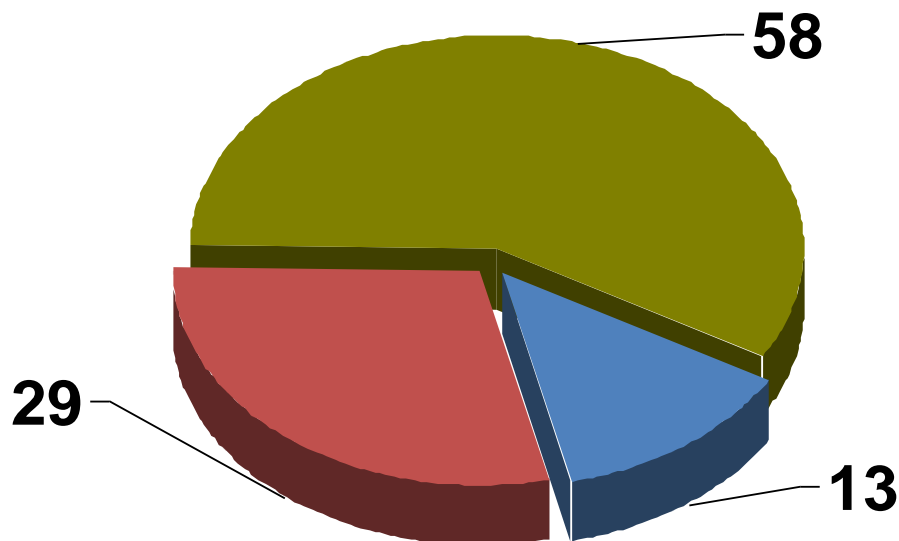
в организациях подготовки кадров, НИИ и аппаратах органов управления работает **46,8** тыс. врачей – **8%** от всех врачей.

Доля руководителей медицинских организаций среди всех врачей в МО, оказывающих помощь в амбулаторных условиях составляет **4,0%**;
в стационарных - **6,7%**.



Всего в опросе приняло участие более 2100 респондентов

Характеристика опрошенных (в %)



■ Главные медицинские сестры

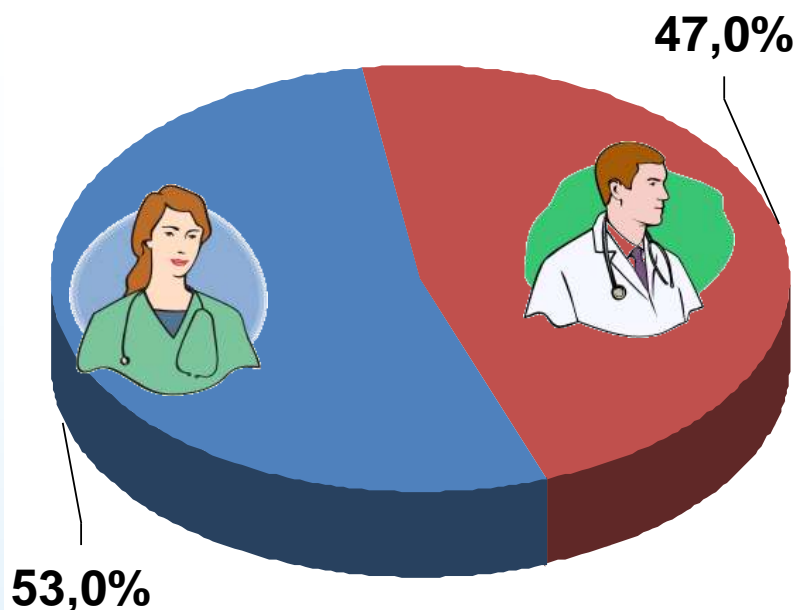
■ Руководители структурных подразделений

■ Руководители и заместители руководителей медицинских организаций



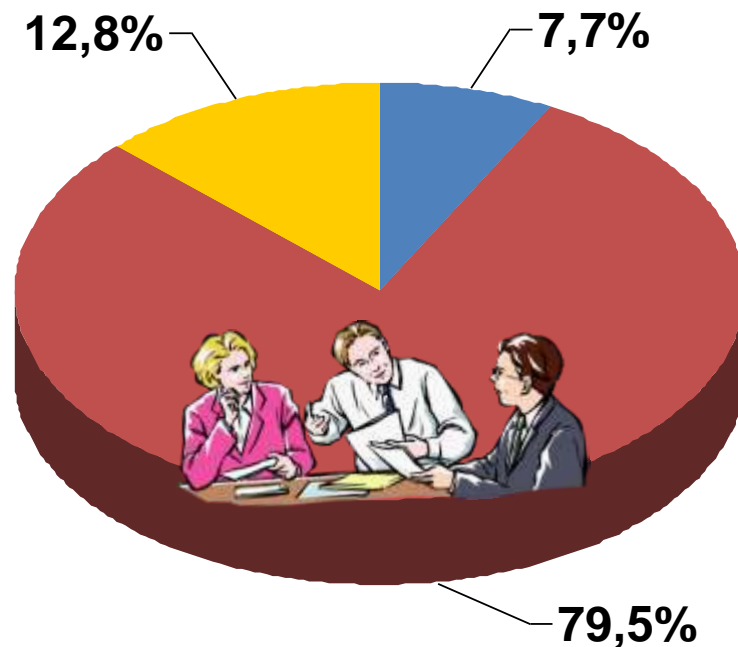
Распределение респондентов

По полу (в %)



■ Женщины ■ Мужчины

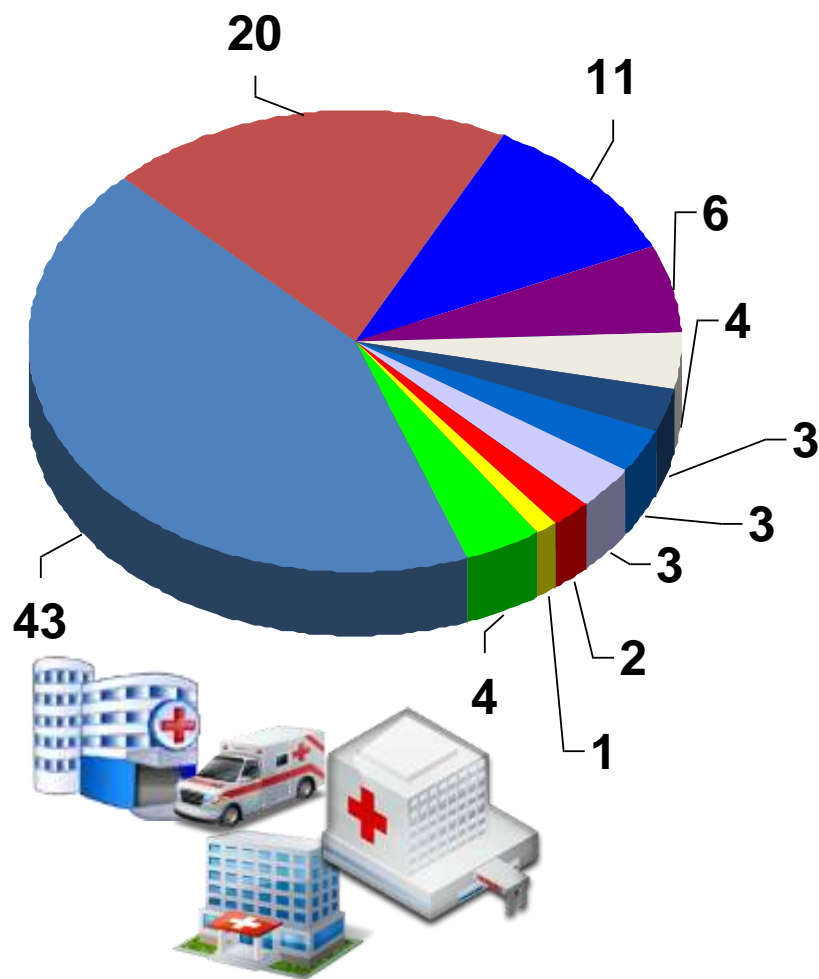
По возрасту (в %)



■ До 35 лет (включительно)
■ От 36 до 60 лет (включительно)
■ Старше 60 лет

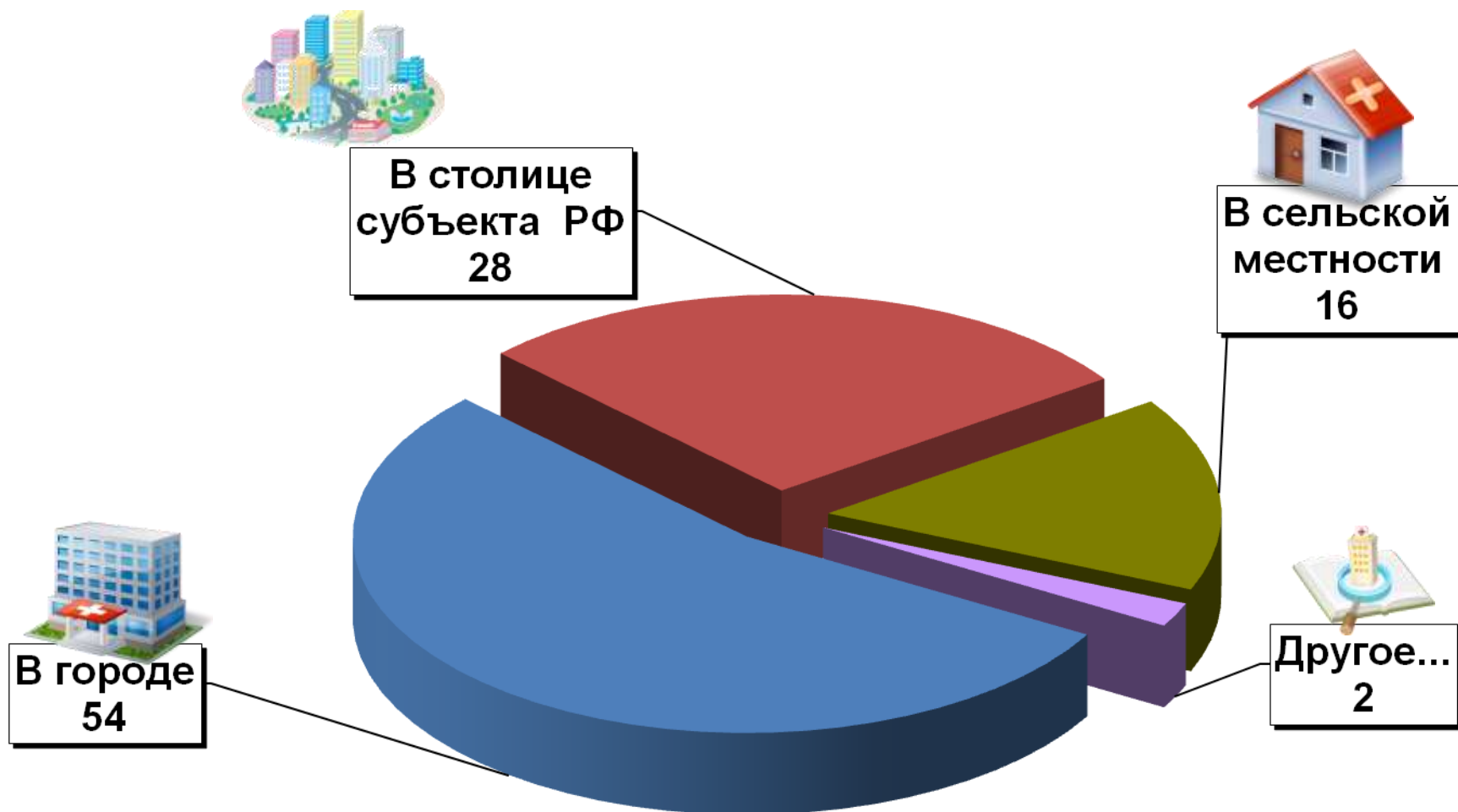
Распределение респондентов

По типу медицинской организации, в которой они работают (в %)

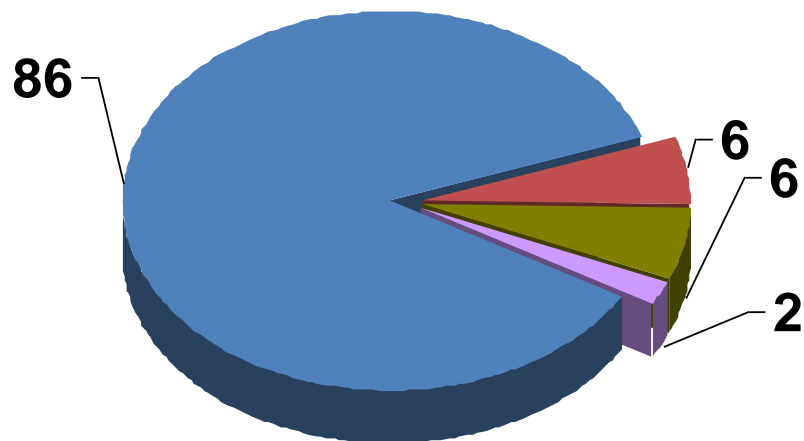


- Больница
- Амбулаторно-поликлиническое учреждение
- Диспансер
- Специализированная больница
- Учреждение здравоохранения особого типа
- Центр (в т.ч. научно-практический)
- Учреждение скорой медицинской помощи
- Учреждение охраны материнства и детства
- Санаторно-курортное учреждение
- Учреждение переливания крови
- Другое...

Территориальное расположение медицинской организации, которой руководит респондент (в %)

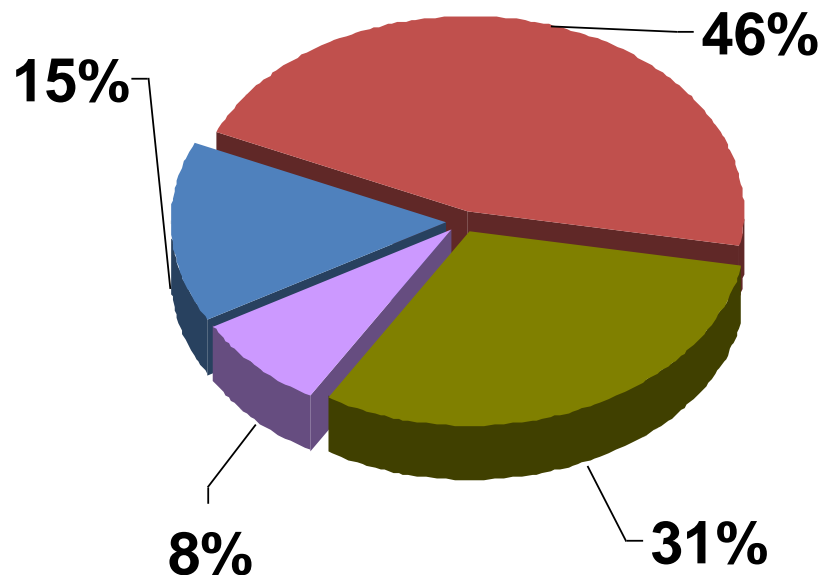


Форма собственности медицинской организации (в %)



- Бюджетная медицинская организация
- Казенное учреждение
- Автономная медицинская организация
- Другое...

Число сотрудников, находящихся в подчинении (в %)



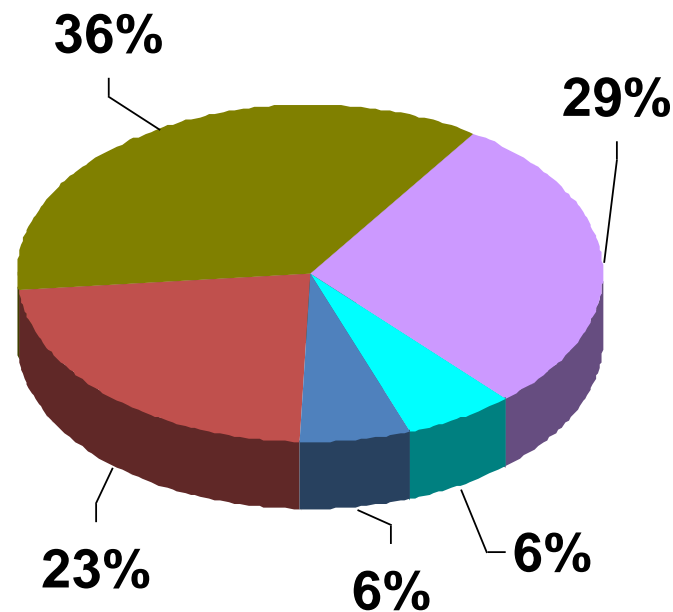
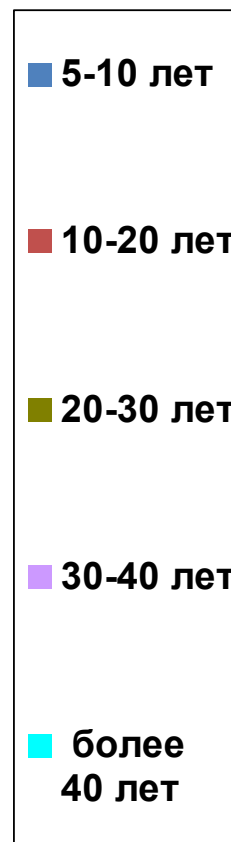
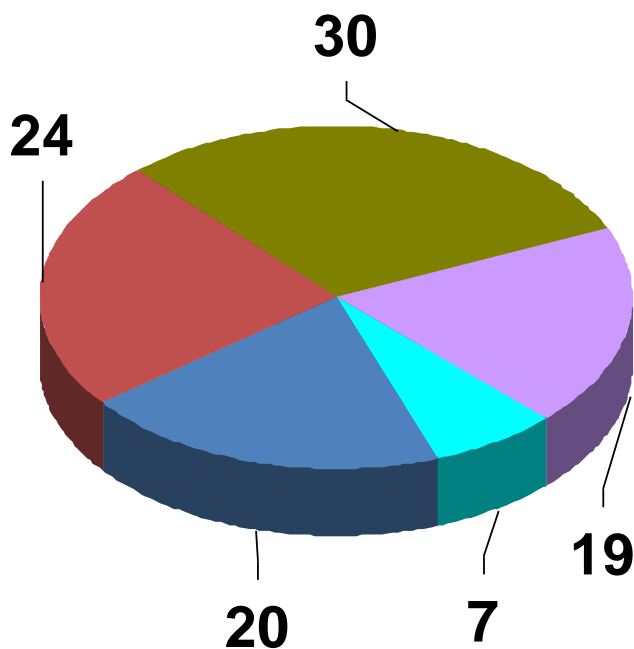
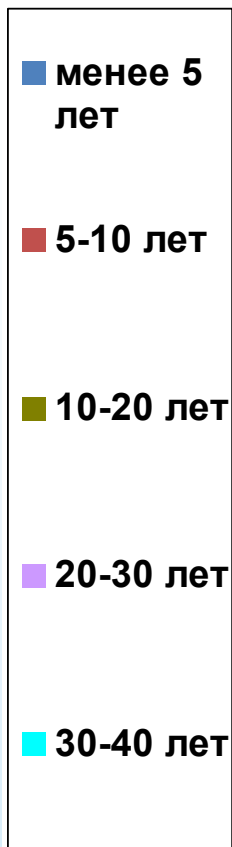
- До 50
- 51-300
- 301-1000
- Более 1000



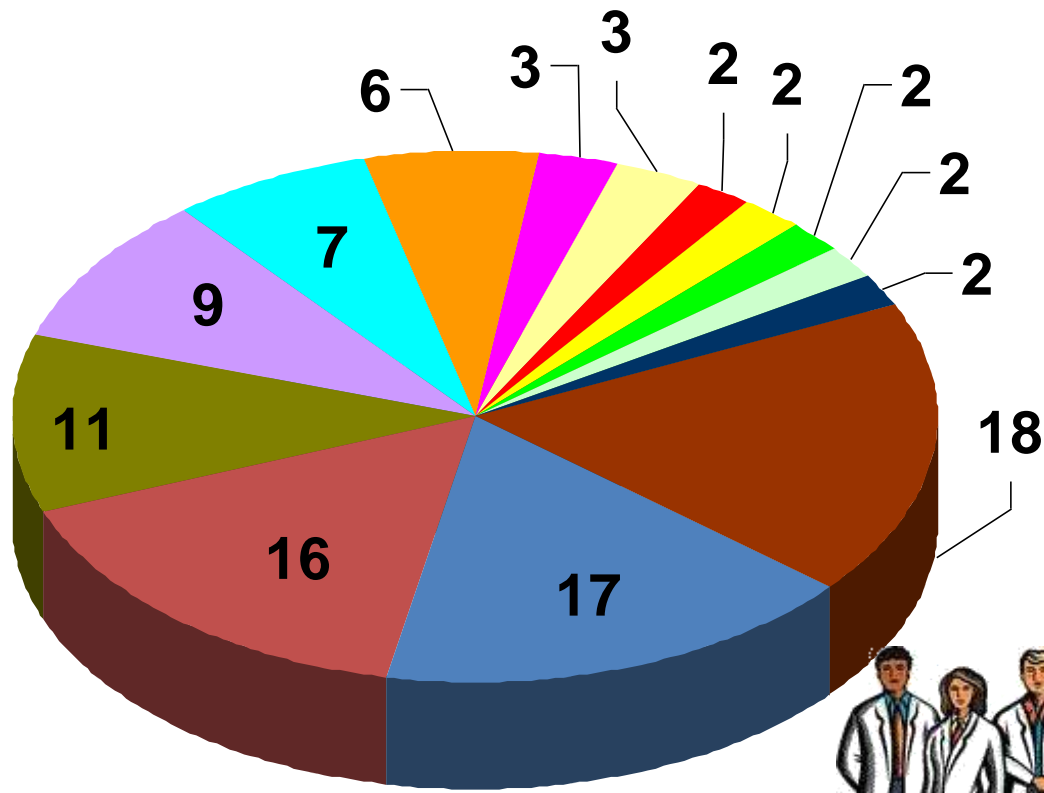
Распределение респондентов по стажу работы

Стаж работы на руководящих должностях (лет) в %

Общий стаж работы в здравоохранении (лет) в %



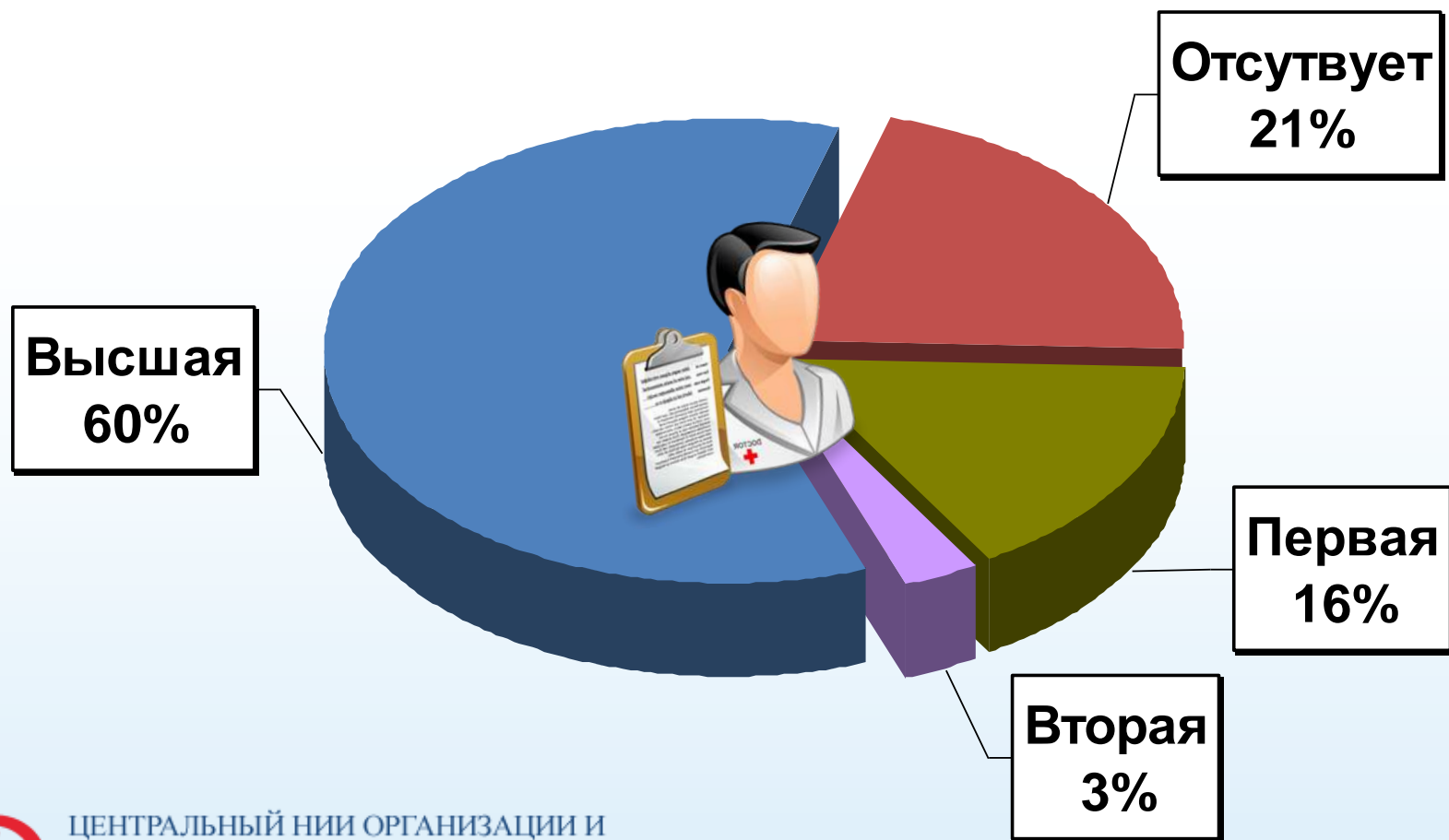
Распределение руководителей по базовой специальности (%)



- Терапия
- Педиатрия
- Организация здрав-я и общ. здоровье
- Акушерство и гинекология
- Хирургия
- Другое
- Психиатрия
- Анестезиология и реаниматология
- Дерматовенерология
- Стоматология общей практики
- Стоматология терапевтическая
- Экономика и финансы
- Фтизиатрия
- Прочие (менее 1% от всех респондентов)

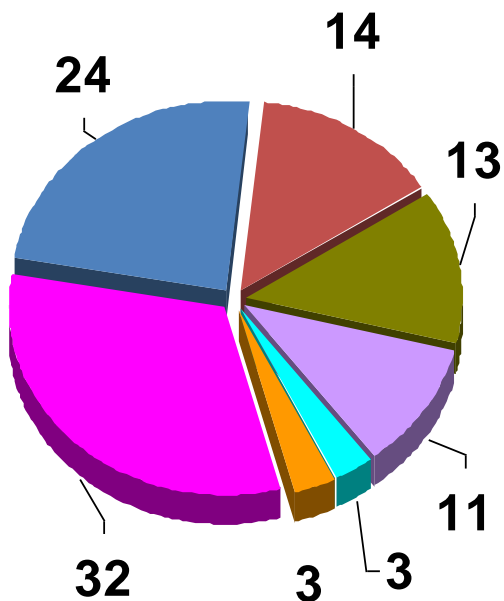
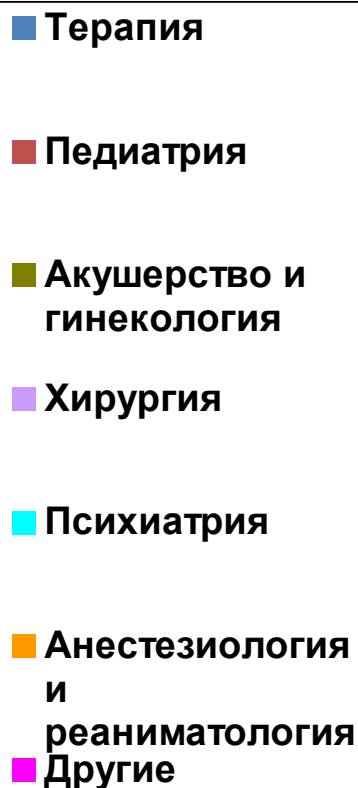


Наличие квалификационной категории (в %)

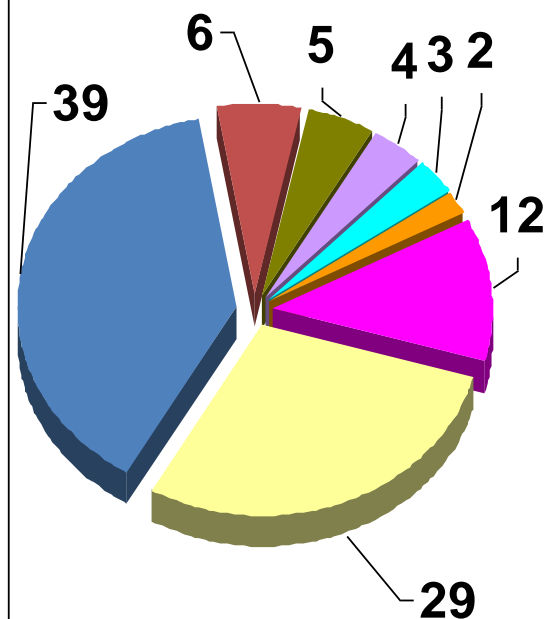
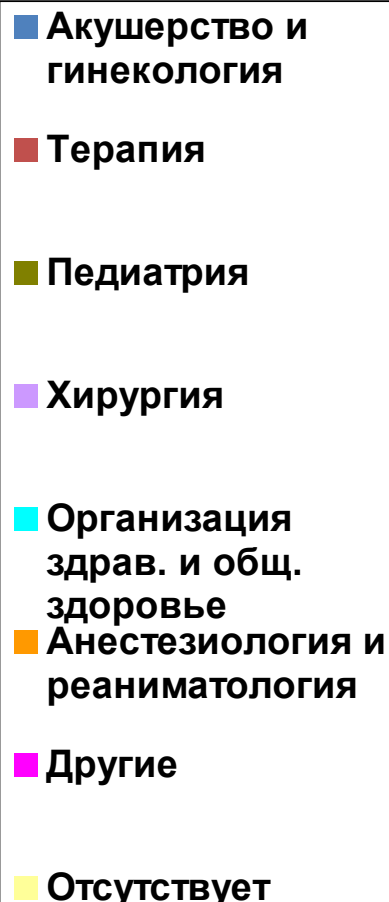


Последипломное образование

Специальность, полученная
в интернатуре в %



Специальность, полученная
в ординатуре в %

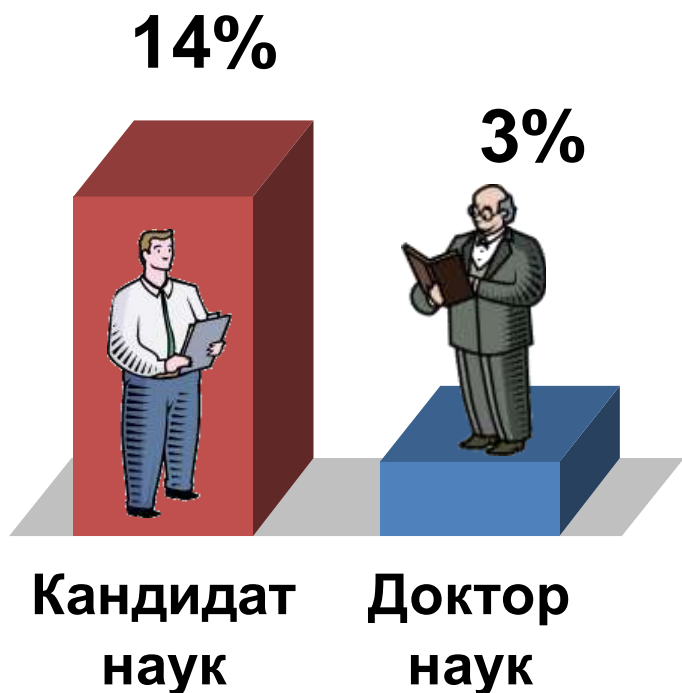


Наличие второго сертификата по специальности (в %)

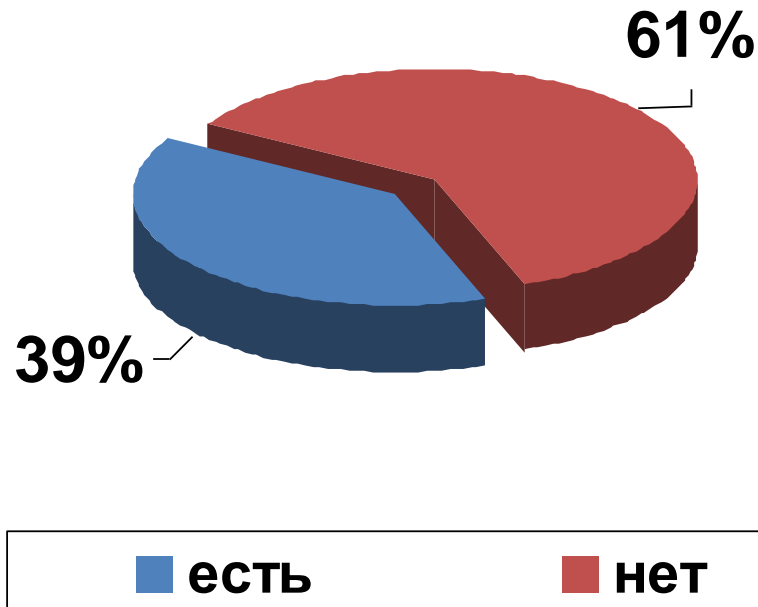


Распределение респондентов

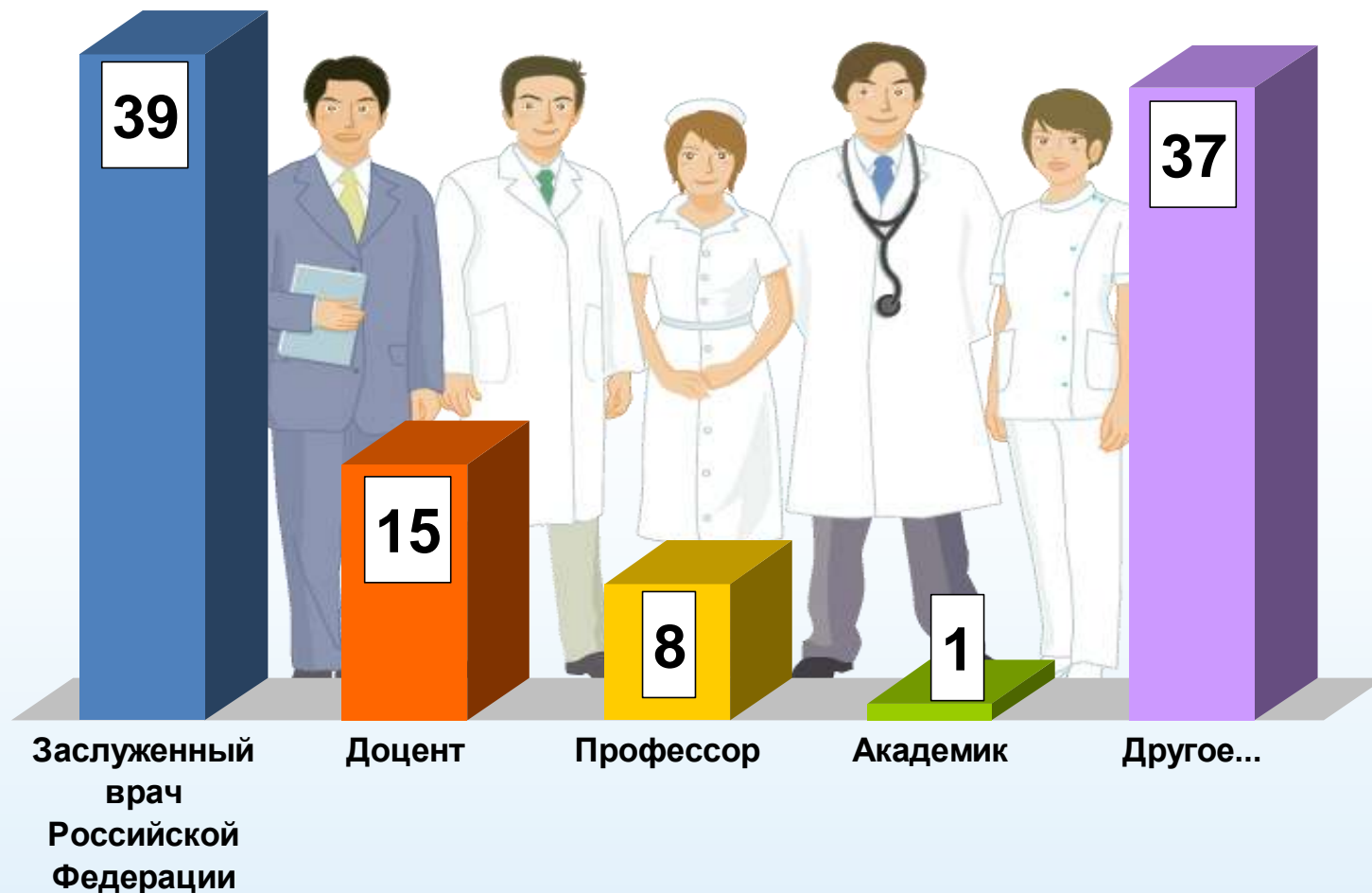
Наличие ученой степени (в %)



Наличие ведомственных наград (в %)

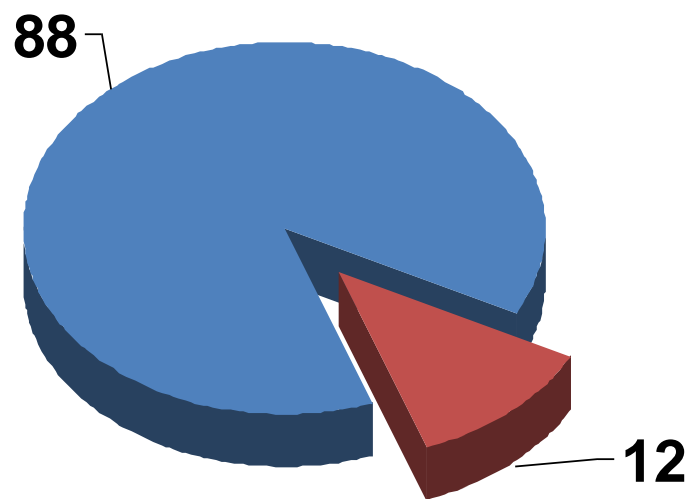


Распределение респондентов



Распределение респондентов

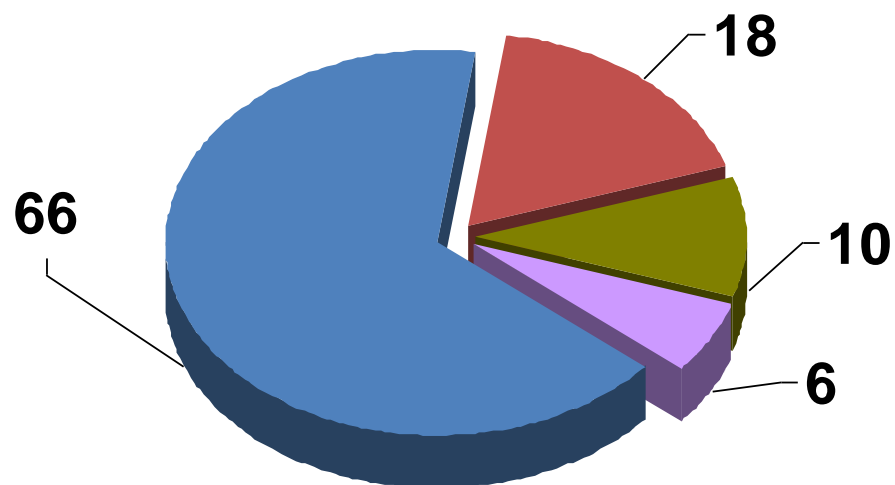
По деятельности в органах
власти (в %)



■ Нет

■ Да

По научной и/или
образовательной
деятельности (в %)



■ Не осуществляют

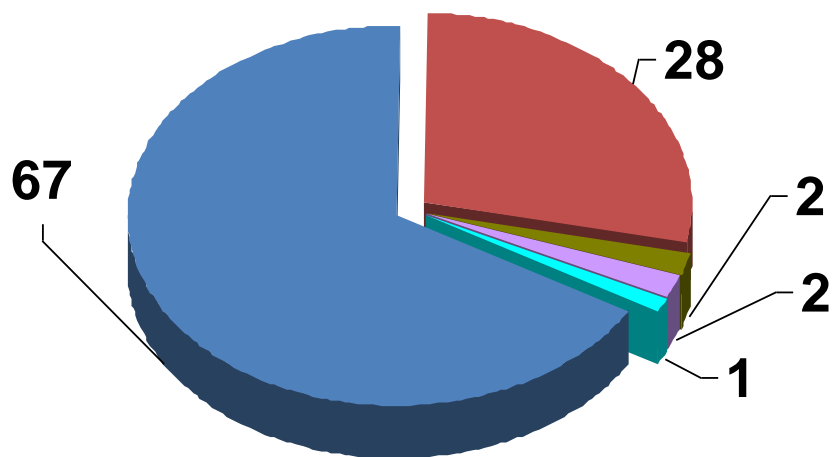
■ Образовательную

■ Научную и образовательную

■ Научную

Распределение респондентов

По региону проживания (в %)



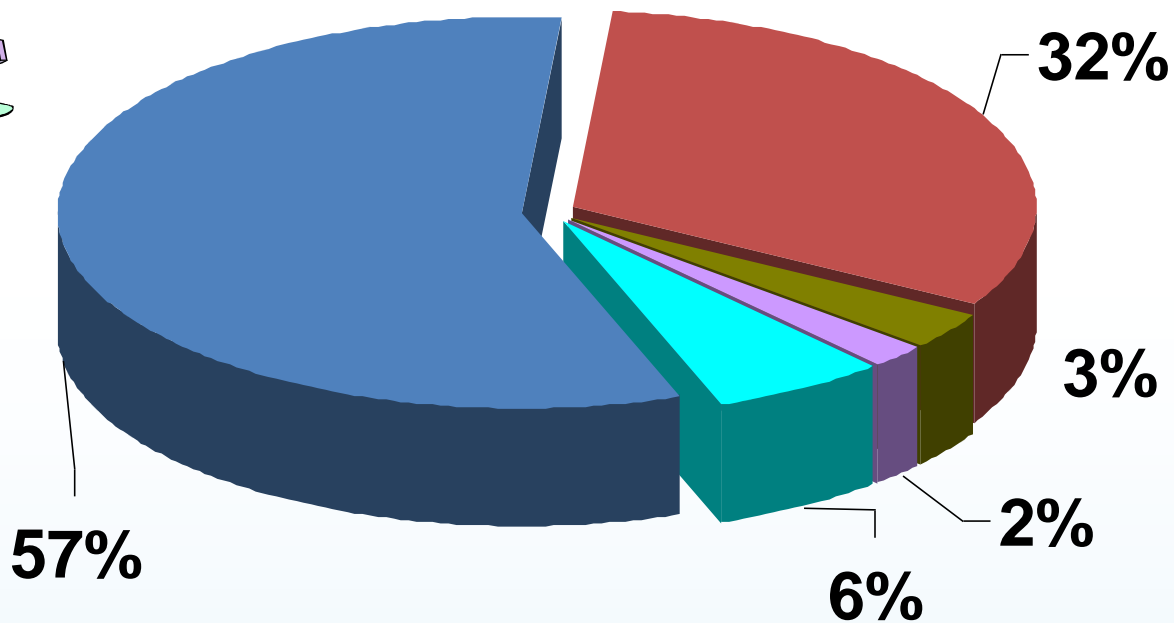
- Коренной житель региона
- Приехал из другого региона давно
- Приехал из другого региона недавно
- Приехал из другого региона, специально чтобы возглавить медицинскую организацию
- Другое...

По уровню заработной платы в месяц (в %)



- Менее 30 тыс. руб.
- 30-50 тыс. руб.
- 50-80 тыс. руб.
- 80-100 тыс. руб.
- Более 100 тыс. руб.

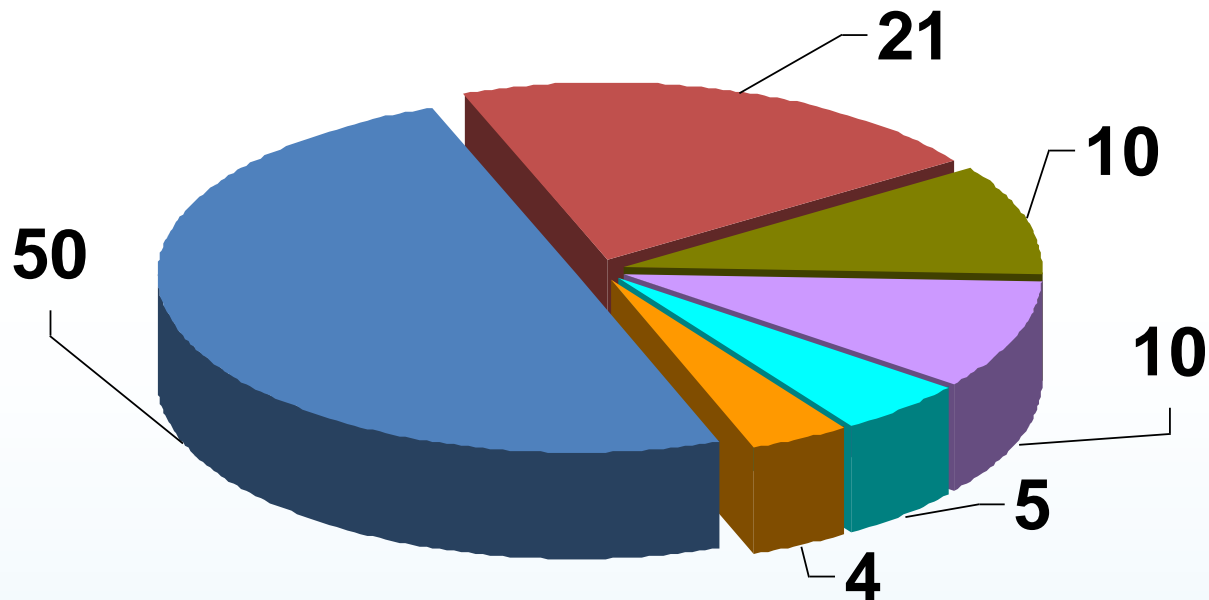
Обстоятельства назначения на занимаемую должность (в %)



- Повысили в должности
- Пригласили из другого учреждения нашего региона
- Занял эту должность при открытии медицинской организации
- Пригласили из другого региона
- Другое



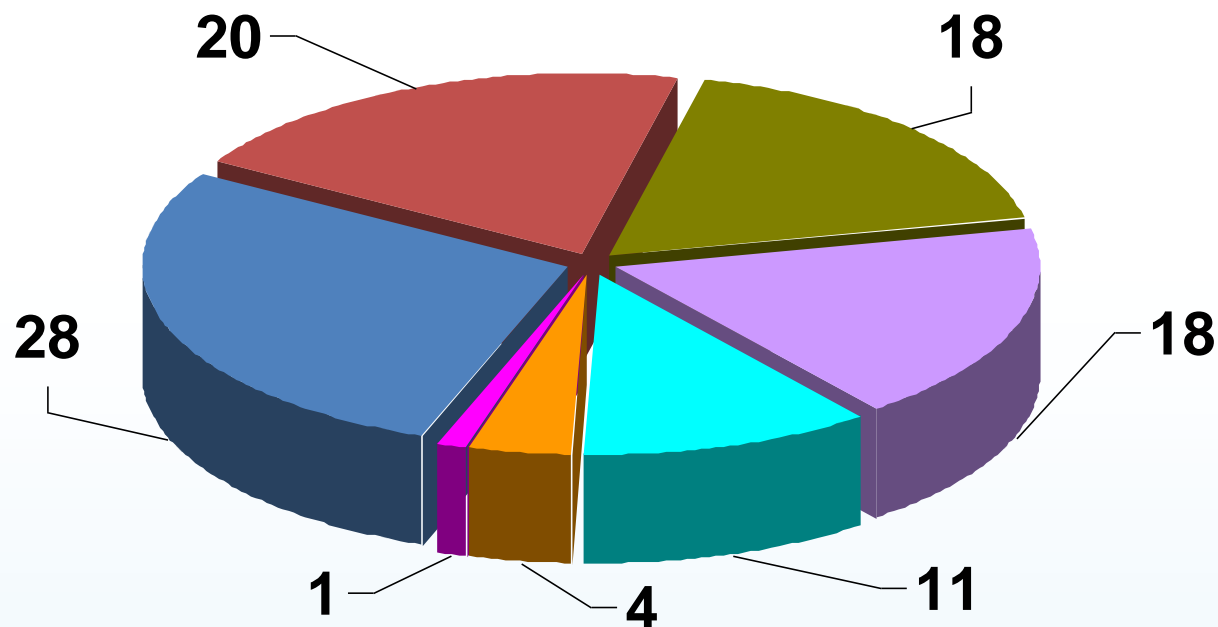
Вопрос: Что стало с Вашим предшественником? (в %)



- Перешёл на другое место работы
- Вышел на пенсию по возрасту или по инвалидности
- Уволили
- Предшественника не было
- Другое...
- Умер



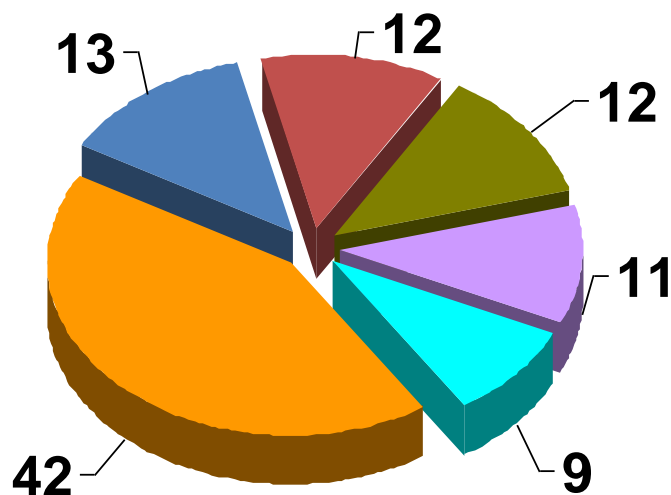
Как руководители относятся к подготовке приемника (%)



- Пока не определился с кандидатом
- Уже готовлю кандидата
- Мне ещё рано думать о приемнике
- Я сам недавно возглавил медицинскую организацию
- Мысли такие были
- Не собираюсь об этом думать
- Другое...

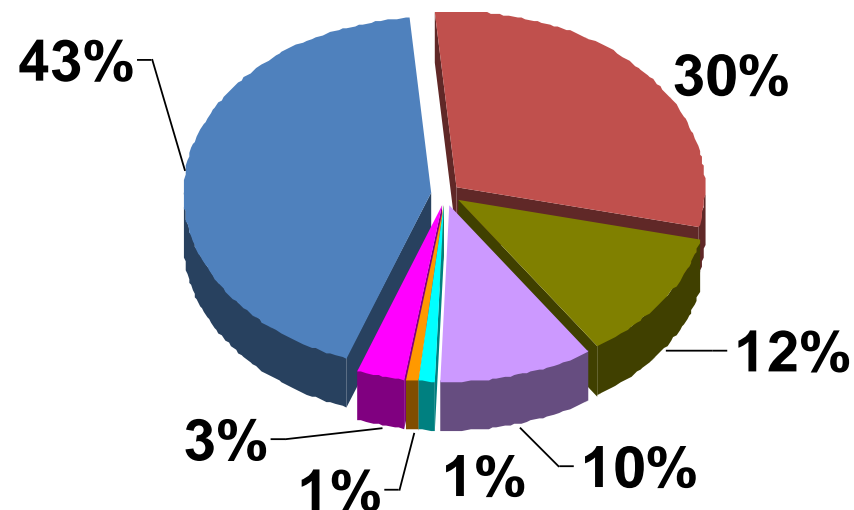


Способы получения профессиональной информации (в %)



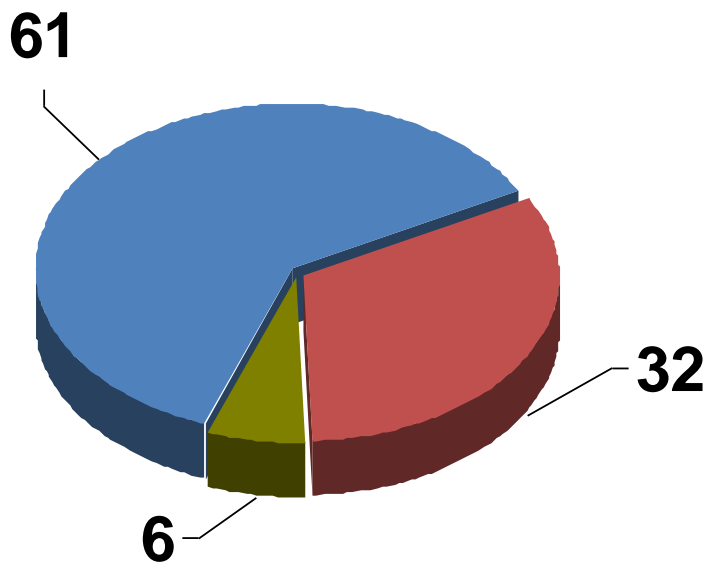
- Чтение необходимой информации в Интернете
- Посещение медицинских конференций
- Чтение профессиональных журналов
- Консультации с коллегами из других медицинских организаций
- Общение с коллегами в нашей медицинской организации
- Всеми перечисленными способами

Разработка стратегии развития медицинской организации (в %)



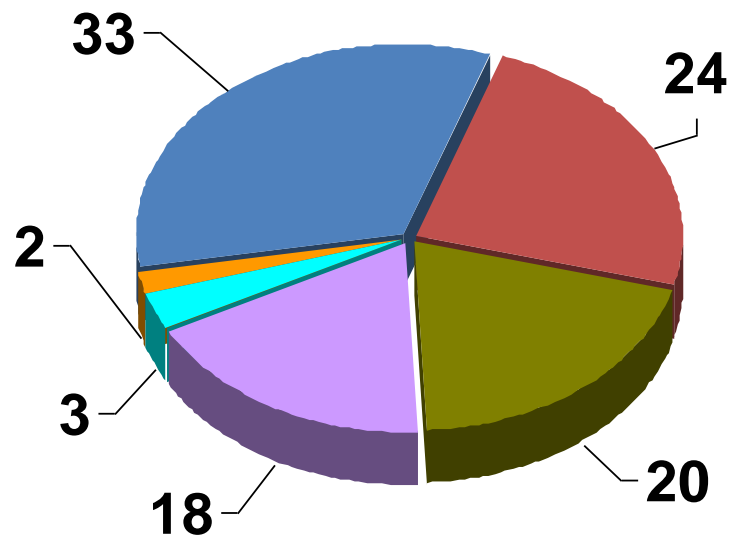
- Разработали и внедряем
- Находимся на этапе разработки стратегии развития
- Пока только думаю об этом
- Она не нужна, все решает орган управления здравоохранением
- Что это? Что она должна включать?
- Не считаю нужным ее разрабатывать
- Другое...

Достаточность показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включенных в эффективный контракт (в %)



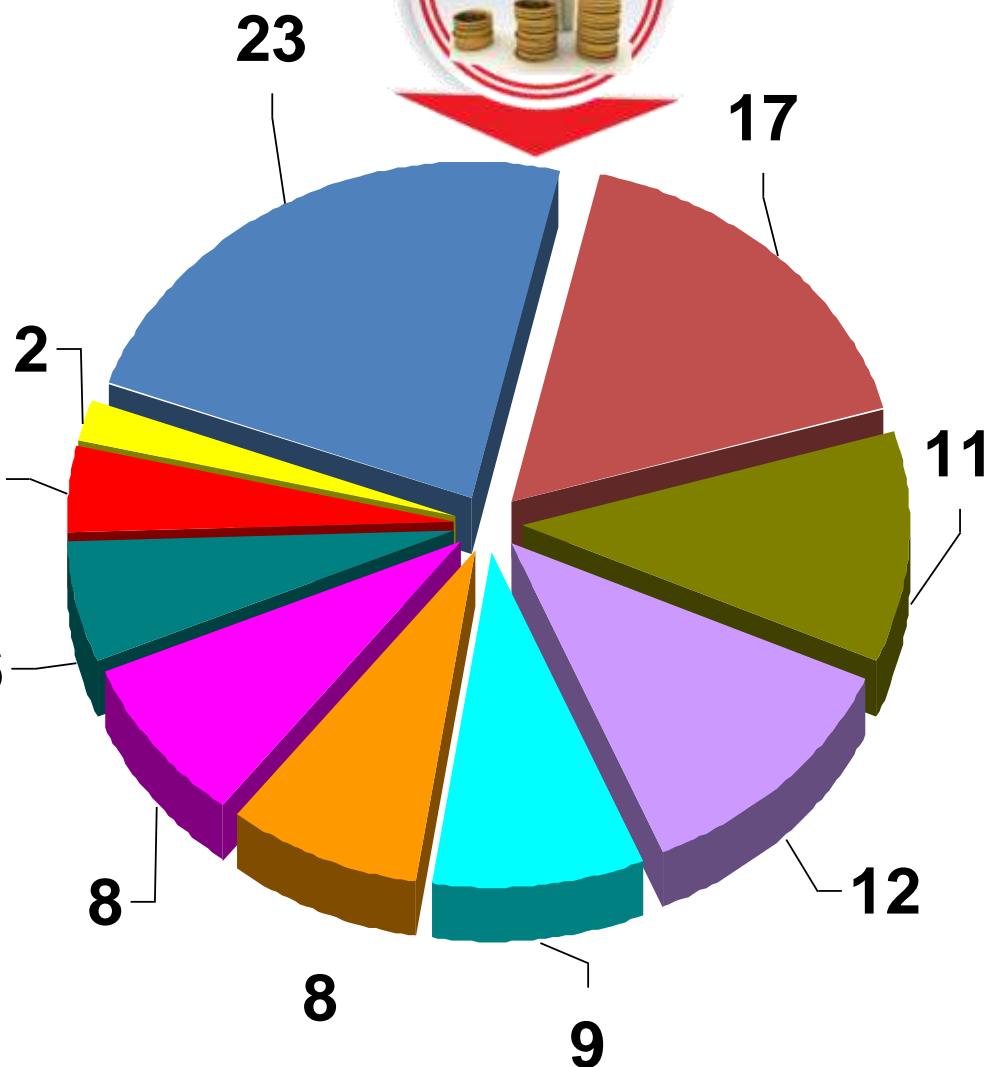
- **Требуют дополнительного обсуждения**
- **Да, достаточны**
- **Нет, их полностью надо пересмотреть**

На Ваш взгляд, на что повлияет внедрение эффективного контракта в системе здравоохранения? (в %)



- **Повысит эффективность деятельности медицинской организации в целом**
- **Повысит эффективность работы кадров**
- **Значительного влияния не окажет**
- **Улучшит систему оплаты труда медицинских кадров**
- **Отрицательно повлияет**
- **Другое...**

Вливания частных денежных средств для эффективного оказания медицинской помощи всем категориям граждан (в %)

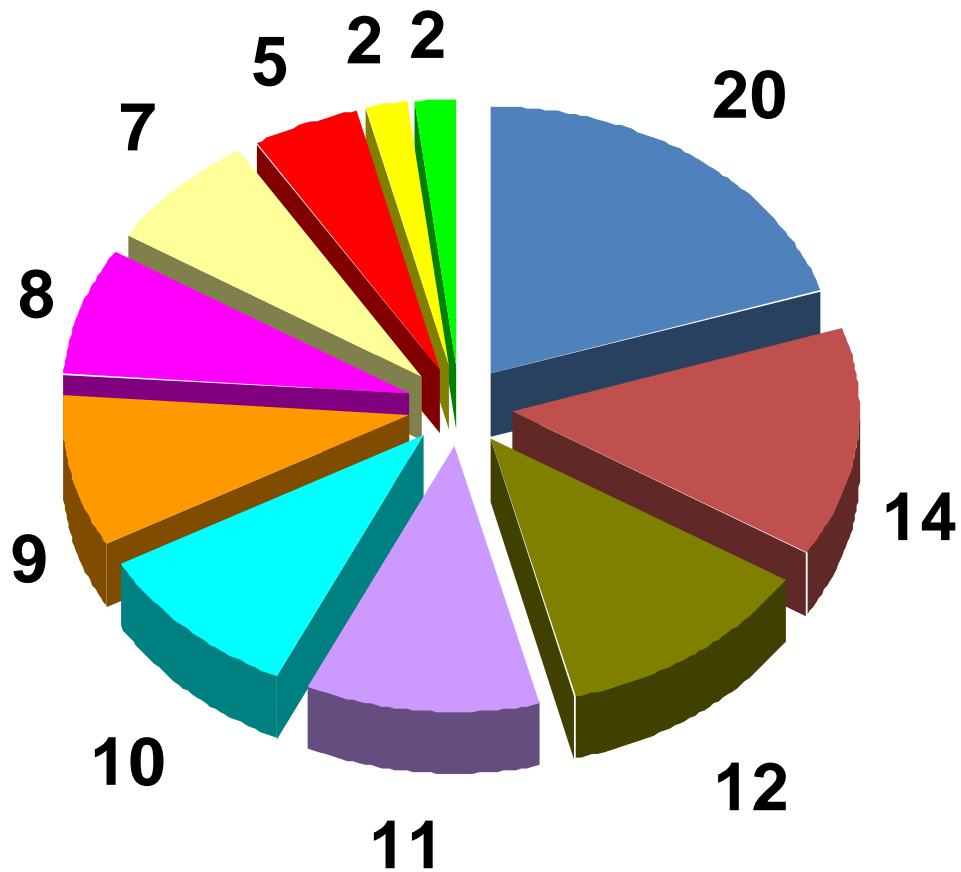


- Нужны, но с четким государственным регулированием и контролем
- На строительство и ремонт зданий, обеспечение оборудованием, транспортом и другие крупные расходы
- Для улучшения качества предоставления медицинских услуг населению
- Для оказания отдельных видов медицинской помощи
- Для отдельных видов деятельности в медицинских организациях
- Для оптимизации государственных расходов на медицину
- Для увеличения зарплаты сотрудникам медицинских организаций
- Для отдельных категории граждан
- Нет, частные вложения разрушают государственную бесплатную систему здравоохранения
- Нет, оказание медицинской помощи может гарантировать и обеспечивать всем категориям граждан только государство за свой бюджет


Перспективы участия медицинской организации в государственно-частном партнерстве (в %)



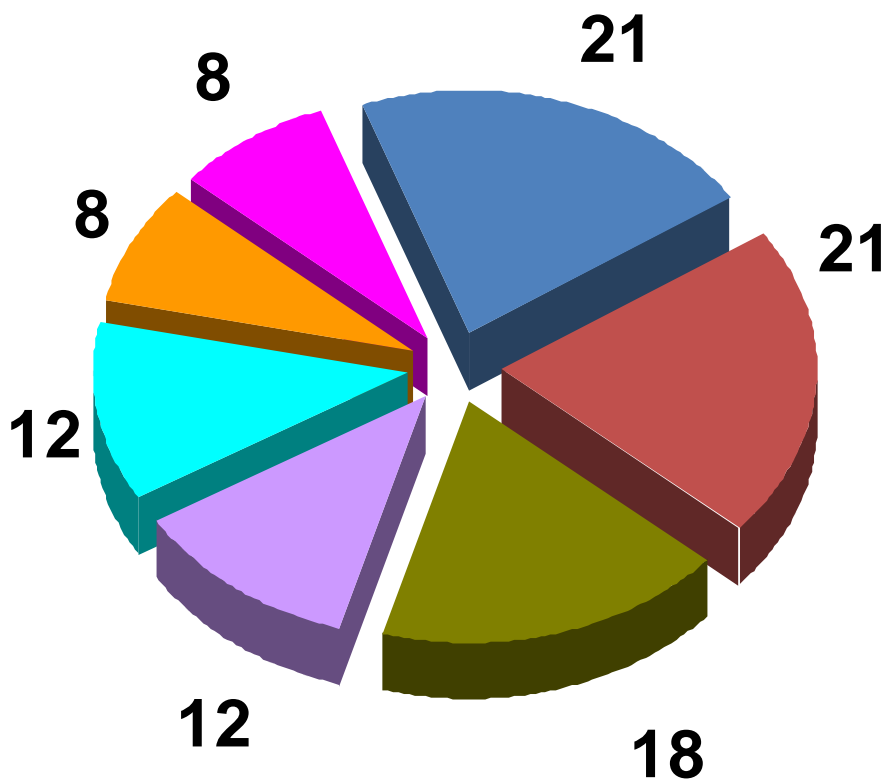
Используемые или планируемые для внедрения направления аутсорсинга (в %)



- Обеспечение охраны
- Услуги прачечных
- Обслуживание автотранспорта
- Осуществление уборки
- Организация питания
- Ведение информационного обеспечения
- Ведение сайта
- Еще думаем
- Не внедряем и не планируем
- Ведение бухгалтерии
- Другое...



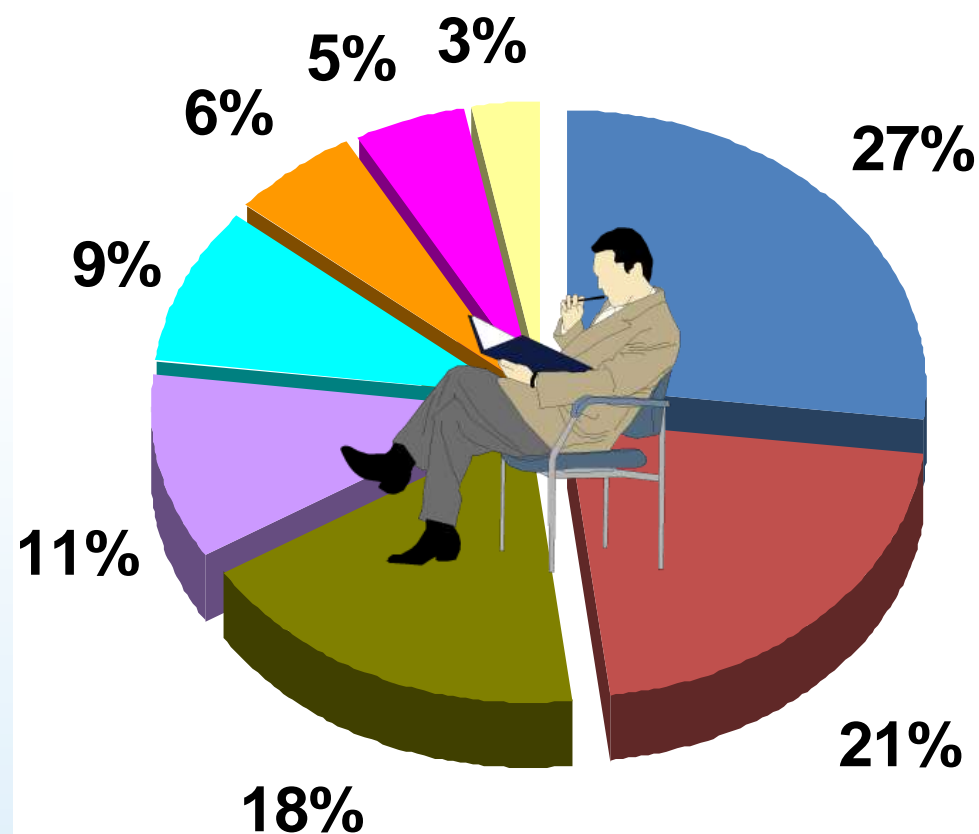
Что наиболее важно в формировании эффективного главного врача (по мнению руководителей, %)



- Команда специалистов
- Личные качества (например: целеустремленность, оперативность, умение мотивировать сотрудников, ответственность)
- Опыт и навыки управления
- Талант управления
- Высшее медицинское образование
- Клиническая практика
- Дополнительное образование



Необходимые направления дополнительной подготовки руководителей (в %)



■ Юридическое

■ Экономическое

■ Менеджмент в здравоохранении

■ Зарубежный опыт

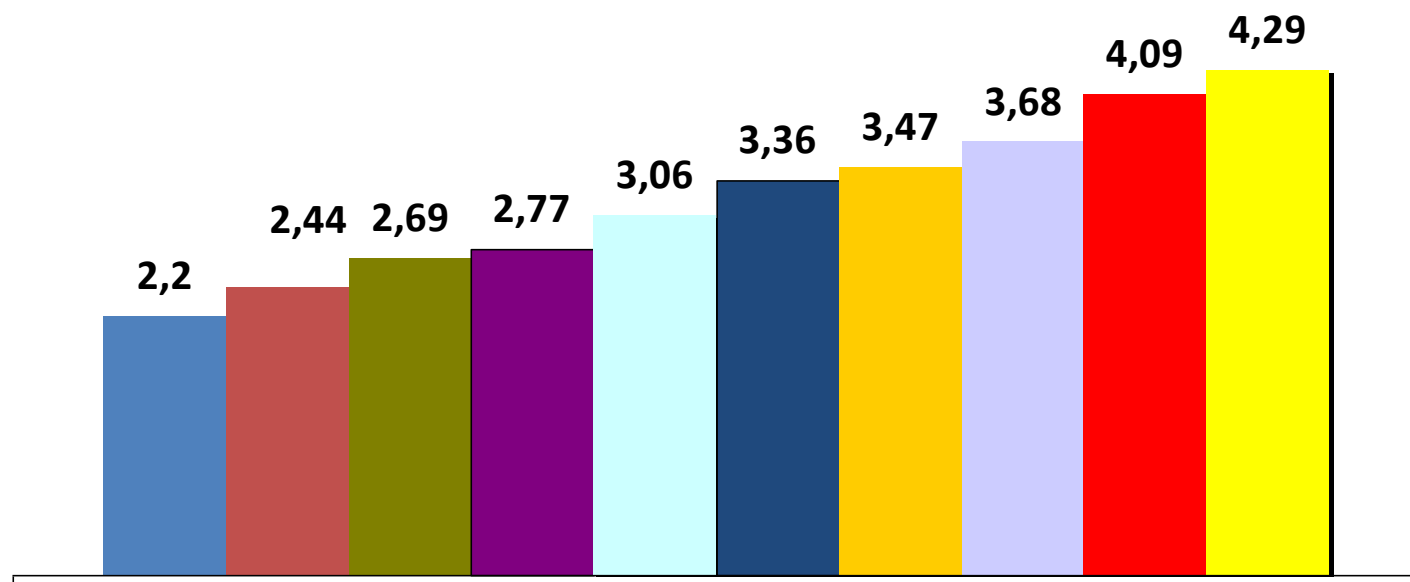
■ Психологическое

■ Государственно-муниципальное управление

■ Master of Business Administration (MBA)

■ Нет необходимости

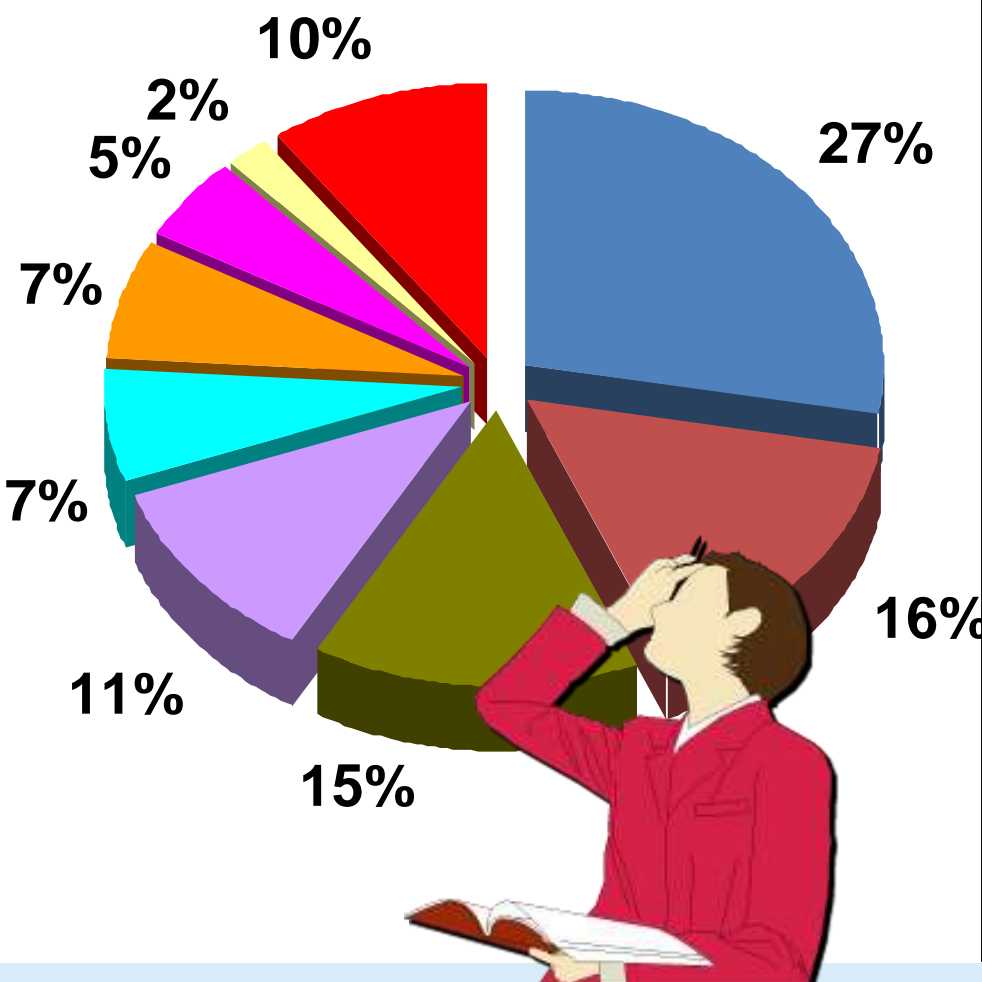
Наиболее частые проблемы в работе руководителя (в баллах)



- Конфликты с органами исполнительной власти
- Конфликты в коллективе
- Взаимодействие с прокуратурой
- Миграция кадров
- Негативное отношение пациентов и их родственников
- Отсутствие мотивации у медицинского персонала
- Недостаток медицинского оборудования
- Проверки контрольных органов
- Неукомплектованность кадрами
- Проблемы хозяйственного порядка

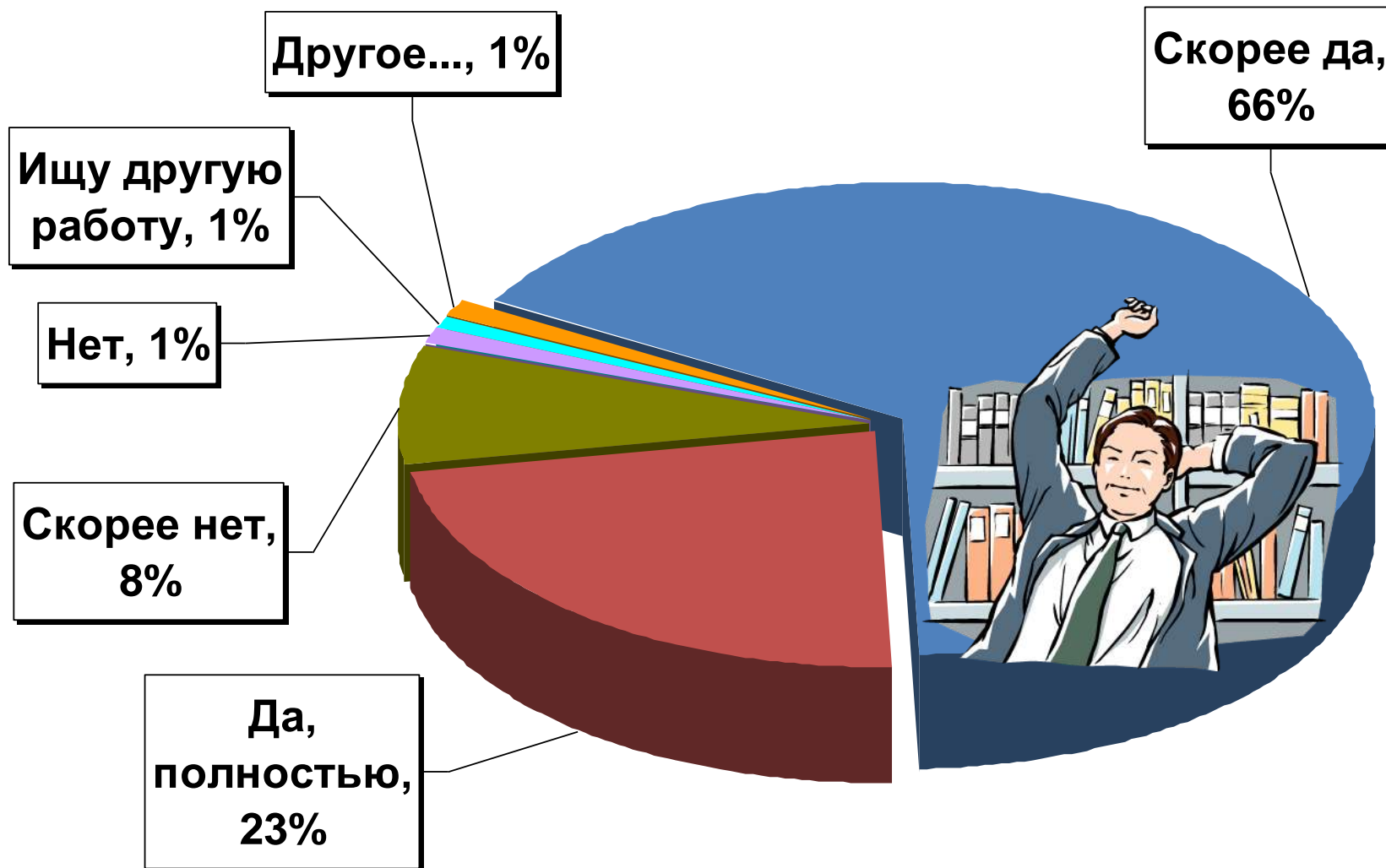


Чаще всего у руководителя трудности возникают при общении (%)

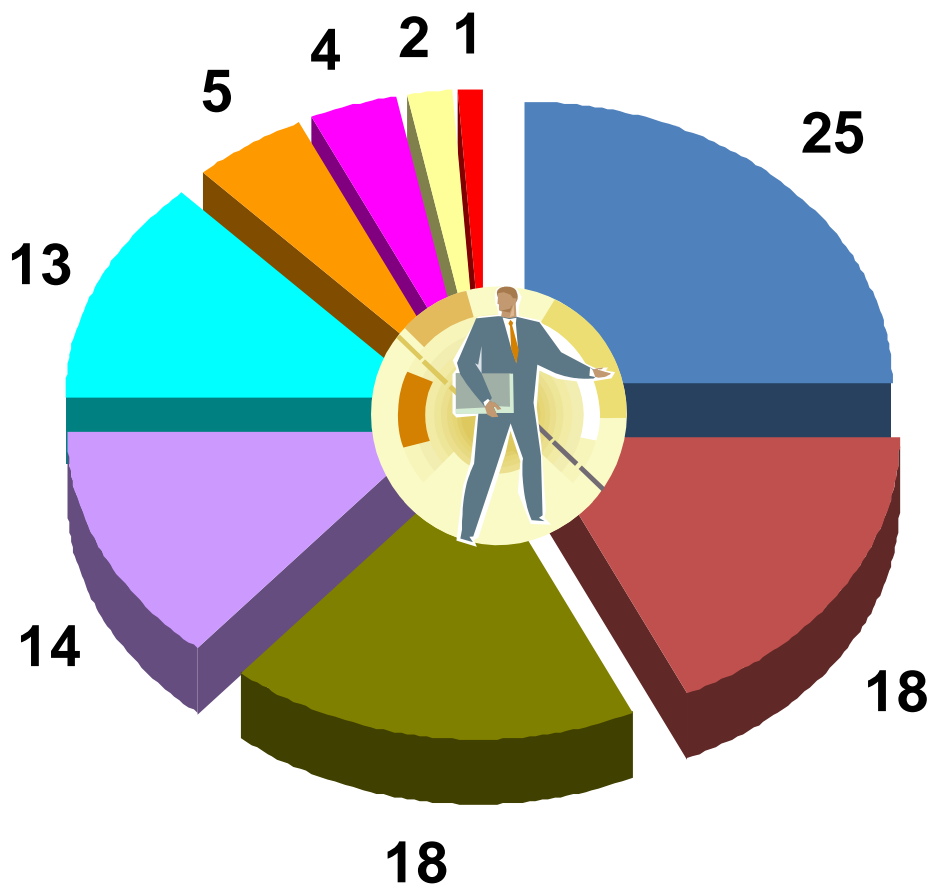


- С родственниками пациентов
- С органами исполнительной власти
- С пациентами
- Со всеми сложно
- С врачами
- С управляющим медицинской организацией
- Со средним медицинским персоналом
- С заместителями
- Другое...

Удовлетворенность руководителя своей деятельностью (в %)



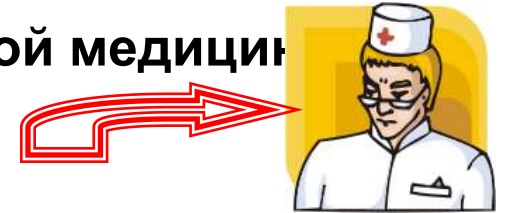
Факторы, наиболее сильно влияющие на удовлетворенность занимаемой должностью (в %)



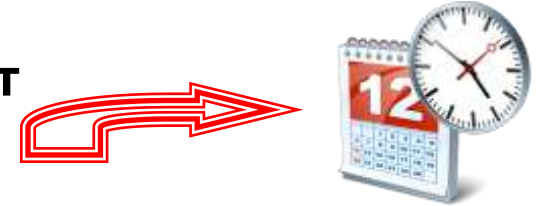
- Результативность труда
- Наличие возможностей для развития
- Зарботная плата
- Самостоятельность и свобода деятельности
- Авторитет в коллективе
- Высокий общественный статус
- Хорошие взаимоотношения с начальством
- Возможность помогать родственникам и друзьям
- Другое...

Портрет руководителя медицинской организации

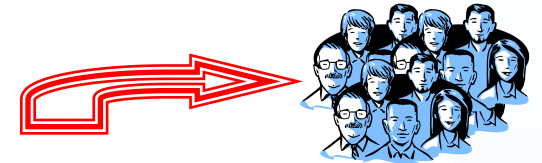
Женщина от 30 до 60 лет, руководящая городской медицинской организацией (подразделением), оказывающей медицинскую помощь в стационарных условиях.



Имеет **стаж** руководящей работы от 10 до 20 лет при общем стаже работы в здравоохранении от 20 до 30 лет.



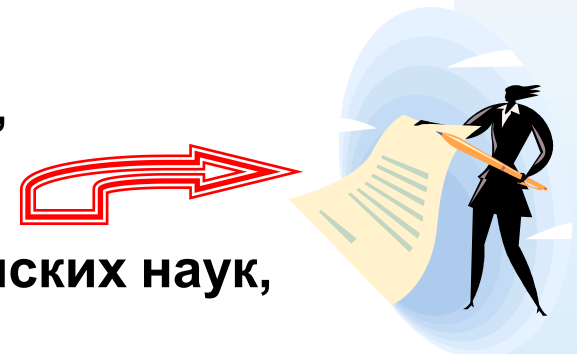
В **подчинении** у нее находится от 51 до 300 сотрудников.



Имеет базовую **подготовку** по специальности «лечебное дело» или «педиатрия», высшую квалификационную категорию.



Как правило обучалась в **ординатуре** по специальности «акушерство и гинекология», имеет второй **сертификат** по специальности «Общественное здоровье и здравоохранение», степень кандидата медицинских наук, не имеет никаких ведомственных наград.

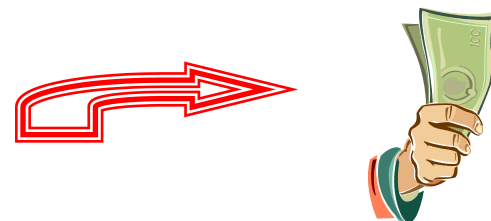


Портрет руководителя медицинской организации (продолжение)

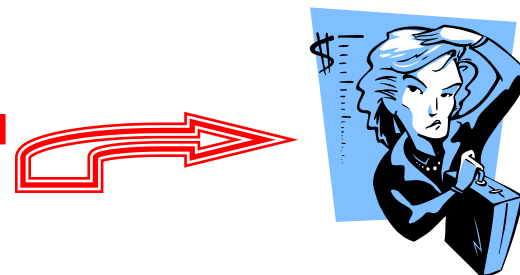
Научную и образовательную деятельность **не осуществляет.**



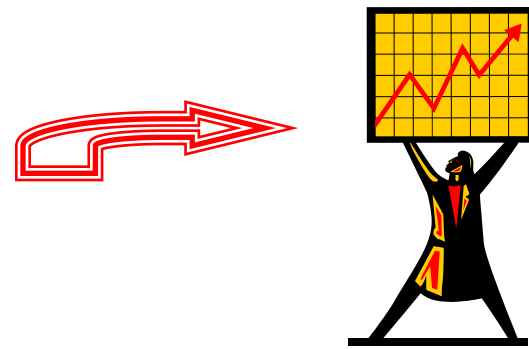
Является коренным жителем региона, заработная плата составляет **от 30 до 50 тыс. рублей** в месяц.



Испытывает необходимость в получении **дополнительной подготовки** по экономике и/или менеджменту в здравоохранении.



Удовлетворена своей профессиональной деятельностью и считает свою работу результативной.





ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НИИ ОРГАНИЗАЦИИ И
ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Спасибо за внимание!