

УДК 331.1

*Салеева А.О.*

*магистрант,*

*магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»,*

*Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина-*

*филиал РАНХиГС*

*Научный руководитель: Грязнова Е.Р.,*

*к.социол.н., доцент*

## **АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

**Аннотация:** Стратегия развития российского здравоохранения до 2025 года уделяет особое внимание развитию медицинских кадров, повышению уровня профессионализма врачей. Реализация обозначенных направлений невозможна без мониторинга результатов внедрения профессиональных стандартов, в том числе актуализации уже внедренных профстандартов в системы управления персоналом медицинских учреждений во всех регионах страны. Профессиональный стандарт относится к базовым документам для проведения аккредитации специалистов в сфере здравоохранения, так как в нем указаны определенные компетенции, которыми необходимо обладать конкретному специалисту учреждения здравоохранения.

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, актуализация профстандартов.

*Saleeva A.O.*

*Master's student, Master's program "Human Resource Management",  
P.A. Stolypin Volga Institute of Management - branch of RANEPA  
Supervisor: Gryaznova E.R.,  
Candidate of Social Sciences, Associate Professor*

## **UPDATING PROFESSIONAL STANDARDS IN MEDICAL INSTITUTIONS**

**Abstract:** impossible without monitoring the results of the implementation of professional standards, including updating the already implemented professional standards in the personnel management systems of medical institutions in all regions of the country. The professional standard refers to the basic documents for the accreditation of specialists in the field of healthcare, since it specifies certain competencies that a particular specialist of a healthcare institution needs to possess.

**Key words:** professional standards, personnel management, human resource management, updating of professional standards.

В последнее десятилетие границы научных исследований, посвященных методологии и методической работе в области управления персоналом здравоохранения существенно расширились. Переход сферы здравоохранения к профессиональным стандартам актуализировал так же вопросы обучения, профессиональной подготовки и развития разных категорий медицинского персонала.

Важность обучения и развития медицинского персонала в условиях пандемии коронавируса и дефицита кадров отмечена в работе Аксеновой Е.И. и коллектива авторов. В исследовании отмечается: «с целью сохранения преемственности в оказании жизненно необходимой медицинской помощи и направления свободных человеческих ресурсов на борьбу с заболеваемостью нужно обеспечить обучение специалистов,

перепрофилирование уже существующих кадров и мобилизацию медицинских работников». [1]

В основе разработки профессионального стандарта лежит методика функционального анализа. Профессиональная деятельность специалиста рассматривается с точки зрения его трудовых функций, начиная с постановки цели трудовой деятельности и заканчивая определением конкретных трудовых действий. Результаты анализа профессиональной деятельности специалиста формализуются в виде функциональной карты. Каждый модуль функциональной карты – трудовая функция содержит требования к необходимым знаниям и умениям, которыми должен владеть работник. [2]

В настоящее время недостаточно инструментальных материалов, в полной мере раскрывающих процедуру внедрения профессиональных стандартов. Рекомендуемые шаги:

1. Разработка регламента, в котором описан порядок внедрения: план-график, ответственные лица, необходимая документация.
2. Рассмотрение функциональной деятельности среднего медицинского персонала с учетом характера трудовых операций и уровня нагрузки.
3. Подбор профессиональных стандартов и модернизация с их помощью действующей трудовой документации: изменение штатного расписания, перераспределение функциональных обязанностей.
4. Разработка новой системы критериев, по которым будет проведена оценка как работающих сотрудников, так и кандидатов на трудоустройство.
5. Изменение организационной среды, что обусловлено введением новых позиций. [3]

Необходимым условием перед внедрением профстандартов является обеспечение максимальной обратной связи с персоналом, привлечение

ресурсов корпоративных сайтов для размещения информации и текстов профессиональных стандартов.

Автором проведено исследование, посвященное анализу внедрения профессиональных стандартов на базе поликлинического отделения медицинского учреждения. Использована методика кадрового аудита.

Ввод нормативов представлялся сложной процедурой, которая требовала изучения законодательства. Было обращено внимание на постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584. В поликлинике была создана комиссия, которая осуществляла мероприятия по внедрению нового норматива. Были проведены ознакомительные беседы с коллективом по вопросам введения профессиональных стандартов. Предполагалось, что наиболее трудоемкой работой будет пересмотр должностных инструкций как врачей, так и среднего медицинского персонала.

На первом этапе проводились работы по изучению целевого состояния реализации трудовых функций по видам профессиональной деятельности. Стояла задача по выявлению существующего подхода к реализации трудовых функций исполнителей данного вида деятельности и построению матрицы расхождений между целевым и существующим состоянием выполнения трудовых функций. Не по всем должностным позициям на момент начала работы были приняты профессиональные стандарты. Но и те, которые были приняты в последующем, потребовали актуализации.

Профессиональный стандарт врача-лечебника (терапевта участкового) был утвержден Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации 21 марта 2017 года № 293н. Документ разработан для врачебной практики в сфере лечебного дела.

Проект профессионального стандарта проходил широкое обсуждение, в том числе в части требований к уровню образования врача:

должно быть подтверждено образование - специалитет по специальности «Лечебное дело». Допускается уровень специалитета по специальности «Педиатрия». Дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки – «Терапия». Все 100% врачей-терапевтов медицинского учреждения соответствуют занимаемой должности по уровню образования и направлениям дополнительного обучения.

Минтруд РФ актуализировал стандарт от 2017 года. Он должен быть введен с сентября 2022 года. Предполагается расширение функционала врача терапевта при осуществлении медицинской помощи в круглосуточных и дневных стационарах. Обязанность врачей по проведению медэкспертиз будет выведена в отдельную трудовую функцию.

Таким образом, как показали результаты кадрового аудита, аспекты кадровой политики постоянно находятся в зоне внимания руководства учреждения, включая вопросы укомплектованности штатов, выполнения планов повышения квалификации, сертификации специалистов в контексте новых требований законодательства.

### **Использованные источники**

1. Аксенова Е. И., Вашаломидзе Е. В., Вишневская Н. Г., Гуськова И. В., Филимонова И. В. Управление человеческими ресурсами в организациях здравоохранения //Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины.- 2020.-№28(спецвыпуск).-с. 675
2. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура. Методическое пособие. - М.: АНО Центр ИРПО, 2011.-100с
3. Коробенкова М. Портфель профстандартов для специалистов со средним медобразованием // Главная медицинская сестра.-2020.-№10.-с.54