

УДК. 364.62

## ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

**Агафонова М.С., Лыкасов К.И.**

*ФБГОУ ВО «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет»,  
Воронеж, e-mail: 79056444759@ya.ru*

Определены проблемы в целом и ее актуальности для развития российской экономики. Доказана возможность формирования целостной инфраструктурной платформы и специальной институциональной среды для устойчивого функционирования области здравоохранения. Предложен подход к изучению институциональных способов формирования и развития кадрового потенциала области здравоохранения. Раскрыты определенные характеристики становления кадрового потенциала. Выявлен кластер способов развития кадрового потенциала области здравоохранения. Обоснованы принципы развития человеческого потенциала сферы здравоохранения в современных условиях: формирование единой инфраструктурной платформы, обеспечивающей системные связи между секторами и компонентами сферы здравоохранения; выращивание эффективных институтов развития человеческого потенциала сферы здравоохранения, укорененных в существующей институциональной среде; обеспечение согласования экономических интересов участников реструктуризации сферы здравоохранения.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, область здравоохранения, кластер, среда, эффективность, формирование, развитие

## FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN HEALTH

**Agafonov M.S., Lykasov K.I.**

*Voronezh State Architecture and Civil Engineering, Voronezh, e-mail: 79056444759@ya.ru*

Identified problems in general and its relevance to the development of the Russian economy. The possibility of formation of a complete infrastructure platform and a special institutional environment for the sustainable functioning of the health sector. An approach to the study of the institutional ways of formation and development of human health potential. Disclosure of certain characteristics of the formation of human resources. Identified methods of cluster development of human health potential. The principles of human healthcare building in modern conditions: the formation of a unified infrastructure platform, providing system communication between sectors and components of the health sector; cultivation of effective institutions for the development of human potential of the health sector, rooted in the existing institutional environment; ensuring coordination of economic interests of participants in the health sector restructuring.

**Keywords:** human resources, health region, a cluster, the environment, efficiency, creation and development

Необходимость углубленного изучения комплексной научной задачи формирования, распределения и структуры кадрового потенциала области здравоохранения в России объясняется следующими объективными причинами. На современной стадии развития экономики существенно возрастает значение основных областей социально-ориентированной экономики, направленных на развитие возможностей человеческой личности. Данный аспект в полной мере относится к области здравоохранения, услуги которой необходимы для процессов, которые способствуют инновационному качеству как экономической, так и общественной жизнедеятельности.

Динамичное функционирование области здравоохранения предполагает существование оптимальной ресурсной базы, важнейшей составляющей которой в условиях динамичных процессов преобразований в экономике становится запас

действующих в сфере здравоохранения профессионалов – знатоков своего дела.

Вклад области здравоохранения в совершенствование личности определяется ее собственным трудовым потенциалом. Данное обстоятельство характерно для многих сфер социально-ориентированной экономики.

Практически все сферы социально-ориентированной экономики приспособлены к условиям общественно-хозяйственной жизни некоторых территориальных сообществ. Формирование и развитие кадрового потенциала области здравоохранения, у которых есть действующие в определенной сфере кадры, обеспечивает потребности общественного воспроизводства кадрового капитала, что в настоящее время важно для пространственных адаптивных систем депрессивного типа сферы здравоохранения, который наблюдается в последние десятилетия.

Дифференцированное распределение кадрового потенциала области здравоохра-

нения объясняет различия в эффективной деятельности, социальных и рыночных возможностях развития определенных компонентов данной области, а также уровне жизни людей в данном кластере.

В данном отношении необходимы правильные и взвешенные решения, которые учитывают связи функционирования сферы здравоохранения с основными условиями жизни данного региона или области, различные последствия продолжающихся рыночных преобразований, объективные ограничения развития разрезом социально-ориентированной экономики и др.

Интенсивное развитие кадрового потенциала области здравоохранения нуждается в эффективных способах, ориентированных на реализацию взаимосвязанных компонентов и программ модернизации данного института.

В условиях динамики бюджетных ограничений и введения санкций в адрес России, стало возможным углубленное изучение и преобразование приоритетных путей такого развития и предложение комплекса инструментов, приспособленных к изменившимся условиям внешней среды [2].

Цель состоит в системной разработке важнейших аспектов проблемы формирования, распределения и развития кадрового потенциала сферы здравоохранения: функций кадрового потенциала в ресурсном обеспечении сферы здравоохранения в современных условиях; объективно обусловленных институциональных ограничений формирования и распределения кадрового потенциала сферы здравоохранения; приоритетных направлений развития кадрового потенциала данной сферы; комплекса инструментов развития указанного потенциала.

Теоретической основой статьи выступают фундаментальные концепции социально-ориентированной экономики и экономики услуг, концепции организации сферы здравоохранения, концепции кадрового потенциала и кадрового фактора, представленные в классических и современных исследованиях зарубежных и отечественных авторов, концепция кадрового капитала, а также концепция модернизации в ее приложении к сфере здравоохранения.

Переплетение сложных технологических сдвигов и мировой интеграции хозяйственных связей формируют определенный компонент сфер. Потребляемые услуги ориентированы именно на эти сферы и являются сферами однородной социально-ориентированной экономики.

Каждая из таких сфер нуждается в определенных условиях своего интенсивного функционирования и стабильного развития [1]:

– создание единой инфраструктурной платформы, подкрепляющей системное качество связей ее компонентов (профильных и обеспечивающих сервисных организаций, объединений субъектов рынка, органов управления и др.);

– формирование правовых норм, стандартов, традиций особой институциональной среды, форм контрактов, способов согласования интересов отдельных субъектов, востребованных в целях устойчивого функционирования каждой сферы и дальнейшей интеграции ее в систему социально-ориентированной экономики.

Данные составляющие дополнительно углублены процессом конкурентного взаимодействия организаций специальной сферы социально-ориентированной экономики, что характеризуется различными современными и эффективными потенциалами.

Возникают отношения соперничества между отдельными сферами социально-ориентированной экономики: стремление обозначить наиболее весомый вклад в ВВП; стремление расширить свой доступ к инвестиционным ресурсам и др. Так, общественная оценка сферы здравоохранения как подсистемы социально-ориентированной экономики определяется тем, что вклад здравоохранения в ВВП РФ в 2013 г. составил 4,3 %, а доля на рынке труда значительно выше (7,8 %).

Исследуемая сфера социально-ориентированной экономики включает в себя ряд структурных элементов, функциональных систем, организационных моделей и институтов.

Актуальные проблемы кадрового потенциала области здравоохранения в современном мире представлены на рисунке.

Вместе с тем, глубокие технологические сдвиги и глобальная интеграция связей обуславливают изменение функций кадрового потенциала в ресурсном обеспечении сферы здравоохранения (табл. 1).

Результатом анализа являются новые функции кадрового потенциала в ресурсном обеспечении сферы здравоохранения, возникающие на современном этапе развития:

– синтез интеллектуального ресурса данной сферы, способного усилить творческий аспект кадрового потенциала здравоохранения;

– обеспечение дополнительного эффекта при переплетении технологических, организационных и институциональных преобразований в здравоохранении, что обеспечивает рост отдачи всей ресурсной базы сферы;

– реструктуризация ресурсной базы сферы здравоохранения, обеспечивающая оптимизацию соотношения между ее результатами и издержками.



Рис. 1. Основные проблемы кадрового потенциала здравоохранения [1]

Таблица 1

Выявление новых функций кадрового потенциала в ресурсном обеспечении сферы здравоохранения<sup>1</sup>

Потребности сферы здравоохранения	Характер преобразований	Институты сферы здравоохранения	Новые функции кадрового потенциала
Потребность в дополнительном потенциале	Оживление кадрового потенциала здравоохранения	Институты подготовки специалистов и привлечения их в сферу	Генерация интеллектуального капитала здравоохранения
Потребность в усилении синергии деятельности области здравоохранения	Усиление структурной составляющей кадрового потенциала в области остальных ресурсов	Контракты, обеспечивающие становление интенсивных и динамичных ресурсных комбинаций	Обеспечение дополнительного эффекта при переплетении соединении компонентов области
Потребность в эффективной модернизации здравоохранения	Дифференциация кадрового потенциала области	Формы, контракты и способы поведения участников реструктуризации	Преобразование ресурсной составляющей здравоохранения

Таблица 2

SWOT-анализ развития области здравоохранения

<p>Сильные стороны развития кадрового потенциала (S)</p> <p>S<sub>1</sub> – культурные традиции республики, интеллектуальный потенциал населения</p> <p>S<sub>2</sub> – приоритетный характер сферы в Стратегии развития</p> <p>S<sub>3</sub> – опыт, накопленный действующими врачами и СМП</p> <p>S<sub>4</sub> – высокая предпринимательская активность в республике</p>	<p>Слабые стороны развития кадрового потенциала (W)</p> <p>W<sub>1</sub> – отсутствие адекватных механизмов защиты кадрового потенциала</p> <p>W<sub>2</sub> – неравномерное распределение новых технологий в сфере здравоохранения</p> <p>W<sub>3</sub> – неэффективность механизмов распределения в здравоохранении</p> <p>W<sub>4</sub> – опора на инерционные механизмы в развитии кадрового потенциала</p>
<p>Возможности развития кадрового потенциала (O)</p> <p>O<sub>1</sub> – создание фондов в организациях, готовящих врачей и сестер</p> <p>O<sub>2</sub> – государственно-частное партнерство в развитии кадрового потенциала</p> <p>O<sub>3</sub> – налаживание взаимодействия частных и государственных организаций сферы здравоохранения</p> <p>O<sub>4</sub> – разработка и применение эффективных контрактов с персоналом</p>	<p>Угрозы развитию кадрового потенциала (T)</p> <p>T<sub>1</sub> – углубление доходной поляризации вне связи с вкладом в формирование общих финансовых результатов</p> <p>T<sub>2</sub> – потеря территориального контроля над развитием кадрового потенциала сферы</p> <p>T<sub>3</sub> – новый виток огосударствления сферы здравоохранения, разрастание ее бюрократизации</p> <p>T<sub>4</sub> – наличие значительного фиктивного спроса в сфере здравоохранения</p>

<sup>1</sup>Таблица составлена автором по материалам исследования.

Таким образом появляется кластер проблем динамики кадрового развития сферы здравоохранения:

– нехватка механизмов стимулирования качественной отдачи и усиление уровня специальной компетенции;

– тенденция снижения престижа профессии медицинского работника, что обуславливает постоянный отток кадров из государственного сектора и сферы в целом;

– низкое развитие системных связей в территориальном механизме формирования, распределения и развития кадрового потенциала данной сферы;

– отсутствие механизмов изучения состояния кадрового потенциала сферы здравоохранения, способных обладать своевременной и актуальной информацией о состоянии данного потенциала.

Синтезированные в ходе научного исследования результаты наделены следующими долгосрочными перспективами:

– новые компоненты кадрового потенциала области здравоохранения способны установить определенные возможности модернизации ресурсной базы искомой области;

– институциональные рамки становления и движения кадрового потенциала области задают векторные направления модернизации социально-экономической политики;

– способы и пути развития кадрового потенциала определяют перспективные возможности усиления вклада здравоохранения в общие результаты устойчивого экономического роста всей социально-ориентированной экономики.

#### Список литературы

1. Таова С.М., Мустафаева З.А., Таппасханова Е.О. Проблемы кадрового обеспечения регионального здравоохранения // Экономика и предпринимательство. – 2012. – №4.

2. Агафонова М.С., Свиридова И.Н. Мотивация деятельности в менеджменте // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 7-2. – С.135.