

УДК 338.4:61

Л. Л. Квачахия

Курский государственный медицинский университет, Курск, e-mail: levant77@yandex.ru

Н. А. Сапранова

Областной перинатальный центр, Курск, e-mail: sapran777@yandex.ru

ОПЛАТА ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ВРАЧЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ключевые слова: здравоохранение, кадровая политика, кадровый дефицит, оплата труда, трудовая мотивация.

На текущем этапе развития отрасли здравоохранения в части кадровой политики не сформированы мотивационные условия для медицинского персонала, поскольку низкая заработная плата и тяжелые, особенно в последний год, условия труда способствуют оттоку квалифицированных специалистов в альтернативную платную медицину, в связи с чем обеспечение достойного уровня оплаты труда сегодня становится одной из ключевых задач в рамках стратегического развития отрасли. В ходе исследования рассмотрены тенденции изменения оплаты труда врачей в России как основного критерия мотивации в качественному труду в контексте текущего ухудшения эпидемиологической ситуации в стране и мире на основе анализа динамики основных показателей развития отрасли в 2016-2020 гг. Установлено, что проблемы кадровой политики по-прежнему занимают одно из центральных мест, что подтверждается динамикой уровня оплаты труда в отрасли. Несмотря на тенденцию к устойчивому росту средней заработной платы в здравоохранении как в текущих, так и в сопоставимых ценах, ее уровень не превышает среднее по стране значение. В результате, за последние 5 лет реальная заработанная плата в здравоохранении выросла с 34,5 тыс. руб. до 49,5 тыс. руб., в то время как в целом по стране – с 42,4 тыс. руб. до 51,4 тыс. руб. Сравнительный анализ уровня оплаты труда врача в разрезе ряда стран мира показал, что в России, наряду с другими странами СНГ, данный показатель имеет одно из самых низких значений – 650 долл. в месяц. В результате, можно говорить о том, что сегодня в России уровень оплаты труда медиков, главным образом врачей, находится на крайне низком уровне, в результате чего мотивация к качественному и эффективному труду в отрасли практически отсутствует.

L. L. Kvachakhia

Kursk state medical university, Kursk, e-mail: levant77@yandex.ru

N. A. Sapronova

Regional Perinatal Center, Kursk, e-mail: sapran777@yandex.ru

REMUNERATION FOR LABOR AS A BASIC TOOL FOR MOTIVATING DOCTORS IN MODERN CONDITIONS

Keywords: healthcare, personnel policy, personnel deficit, wages, labor motivation.

At the current stage of development of the healthcare industry, in terms of personnel policy, motivational conditions for medical personnel have not been formed, since low wages and difficult, especially in the last year, working conditions contribute to the outflow of qualified specialists to alternative paid medicine, in connection with which ensuring a decent level of remuneration today it becomes one of the key tasks in the framework of the strategic development of the industry. In the course of the study, trends in the change in the salary of doctors in Russia as the main criterion of motivation in high-quality work in the context of the current deterioration of the epidemiological situation in the country and in the world are considered based on the analysis of the dynamics of the main indicators of the industry development in 2016-2020. It was found that the problems of personnel policy still occupy one of the central places, which is confirmed by the dynamics of the level of wages in the industry. Despite the trend towards a steady increase in the average wages in health care both in current and in comparable prices, its level does not exceed the national average. As a result, over the past 5 years, real wages in healthcare have grown from 34.5 thousand rubles. to 49.5 thousand rubles, while in the country as a whole – from 42.4 thousand rubles. up to 51.4 thousand rubles. A comparative analysis of the level of salary of a doctor in the context of a number of countries of the world showed that in Russia, along with other CIS countries, this indicator has one of the lowest values – \$ 650 per month. As a result, we can say that today in Russia the level of remuneration of doctors, mainly doctors, is at an extremely low level, as a result of which there is practically no motivation for high-quality and effective work in the industry.

Введение

На текущем этапе модернизации здравоохранения кадровый дефицит является одной из центральных проблем, от решения которой во многом зависит эффективность функционирования отрасли. Современная ситуация характеризуется недостаточностью кадрового потенциала, связанной с низкой обеспеченностью населения врачебными кадрами, а также средним и младшим медицинским персоналом. Это связано с тем фактом, что сегодня бюджетная система здравоохранения обладает низкой степенью привлекательности для трудовых ресурсов, поскольку оплата труда является невысокой, а трудовая нагрузка – значительной. Также оттоку кадров способствует активное развитие сектора платной медицины, в котором более благоприятные условия с точки зрения осуществления трудовой деятельности. В этой связи, исследование оплаты труда в здравоохранении в качестве основного инструмента мотивации является актуальным направлением в современных условиях.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых основывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Как отмечают многие исследователи [1-3], кадровый дефицит в отрасли сегодня является одной из наиболее злободневных проблем, достичь значительных результатов в решении которой по-прежнему не удастся, что связано с низкой заработной платой. Ситуация складывается таким образом, что, даже несмотря на принятые президентом РФ в 2012 году указы о повышении оплаты труда медицинского персоналакратно среднему в регионе уровню, финансовые ресурсы отрасли здравоохранения не позволяют осуществить это повсеместно [4-6]. Это связано с тем, что заработная плата в целом по экономике растет более стремительно, чем в отрасли здравоохранения, которая на протяжении последних лет испытывает дефицит финансирования, названный «хроническим» [7, 8].

Понимание дефицита финансовых ресурсов в отрасли в совокупности с отсутствием резервов для его преодоления привело к необходимости проведения оптимизации в здравоохранении, которая фактически стала чередой сокращений неэффективно используемых мощностей,

что коснулось и медицинского персонала. В результате этого произошло увеличение трудовой нагрузки на персонал в бюджетных медицинских организациях, а в условиях пандемии коронавируса это обернулось существенным снижением качества и доступности медицинской помощи для населения [9-11].

Как следствие, на текущем этапе развития отрасли здравоохранения в части кадровой политики не сформированы мотивационные условия для медицинского персонала, поскольку низкая заработная плата и тяжелые, особенно в последний год, условия труда способствуют оттоку квалифицированных специалистов в альтернативную платную медицину, в связи с чем обеспечение достойного уровня оплаты труда сегодня становится одной из ключевых задач в рамках стратегического развития отрасли [12, 13].

Цель исследования – исследовать тенденции изменения оплаты труда врачей в России как основного критерия мотивации в качественному труду в контексте текущего ухудшения эпидемиологической ситуации в стране и мире.

Материал и методы исследования

В работе использовались данные статистического сборника «Россия в цифрах» за 2021 г. о развитии системы здравоохранения в 2016-2020 гг. [14]. Для целей исследования данные о средней заработной плате в национальной валюте были приведены в сопоставимый уровень на основе индексов потребительских цен, что дает возможность нивелировать влияние инфляции на динамику показателя и оценить его реальное изменение. При анализе оплаты труда как основного инструмента мотивации врачей в РФ были использованы общенаучные инструменты анализа, обобщение и интеллектуальный анализ данных, статистические методы анализа [15, 16].

Результаты исследования и их обсуждение

Средняя номинальная заработная плата в здравоохранении России в исследуемом периоде имеет устойчивую тенденцию к росту, усиление которой наблюдается с 2018 года, что с наибольшей степенью вероятности обусловлено реализацией майских указов президента РФ о повышении оплаты труда медицинского персонала (рисунок 1).

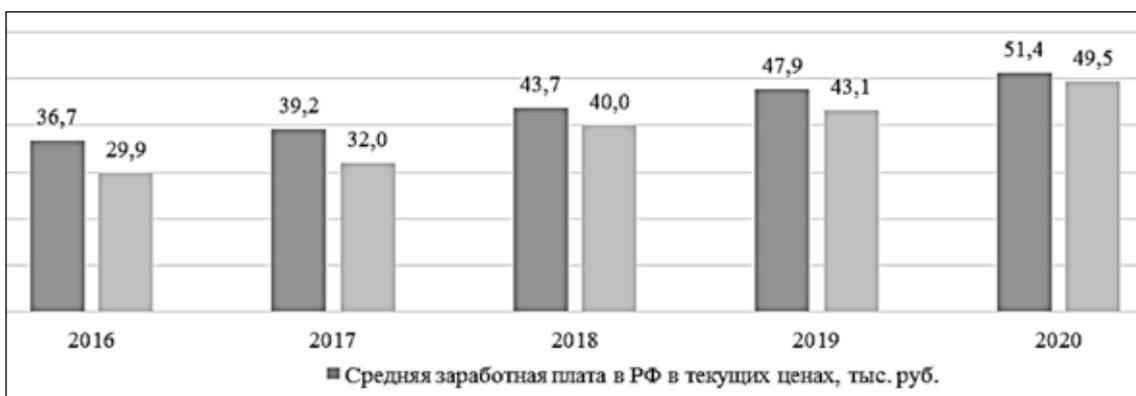


Рис. 1. Динамика номинальной средней заработной платы в целом по РФ и в отрасли здравоохранения в 2016-2020 гг.

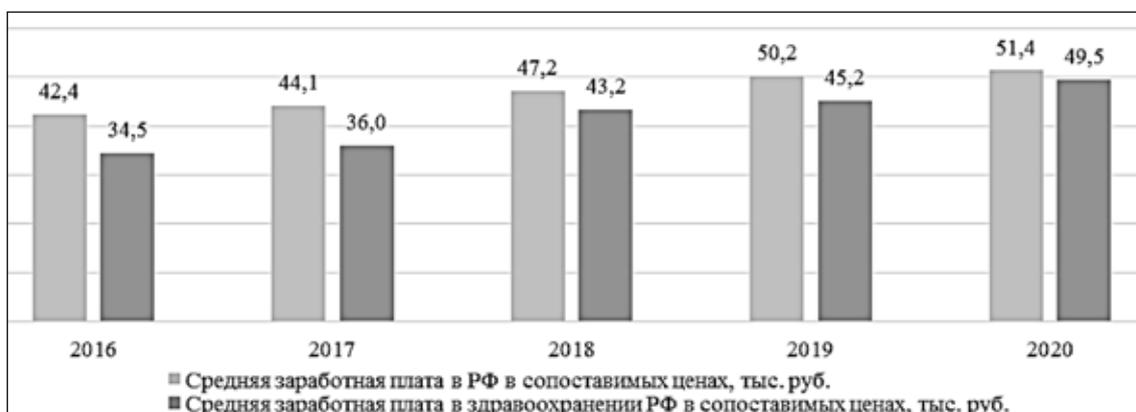


Рис. 2. Динамика средней заработной платы в целом по РФ и в отрасли здравоохранения в сопоставимых ценах в 2016-2020 гг.

Так, в 2016-2017 гг. размер средней оплаты труда вырос с 29,9 тыс. руб. до 32 тыс. руб., а уже в 2018 году показатель увеличился до 40 тыс. руб. В последние 2 года отмечается рост средней заработной платы в отрасли, в результате чего к концу исследуемого периода ее уровень достиг 49,5 тыс. руб., что на 65,6% выше 2016 года. При этом, во всем исследуемом периоде оплата труда в здравоохранении ниже, чем в среднем по стране. Так, в 2016 году средняя заработная плата в РФ составляла 36,7 тыс. руб., что выше, чем в здравоохранении на 23%. При этом, к 2020 году средняя заработная плата в стране выросла до 51,4 тыс. руб., что выше уровня оплаты труда в отрасли на 4%. В результате, можно говорить о том, что за исследуемый период происходит сокращение разрыва в оплате труда в отрасли здравоохранения по сравнению с общим по стране уровнем, хотя по-прежнему показатель находится на более низком уровне.

Оценка данных в сопоставимых ценах позволила выявить аналогичные тенденции изменения уровня средней заработной платы как в целом по РФ, так и в отрасли здравоохранения. В результате, реальный уровень оплаты труда в отрасли в 2016 году составлял 34,5 тыс. руб., что на 43,5% ниже, чем в 2020 году. При этом, усиление тенденции к росту реальной средней заработной платы в здравоохранении можно выделить в 2018 году, когда значение показателя достигло 43,2 тыс. руб. в сравнении с 36 тыс. руб. в предыдущем году. В целом по РФ реальная средняя заработная плата в 2016 году была равна 42,4 тыс. руб., в 2019 году превысила 50 тыс. руб., а в 2020 году достигла 51,4 тыс. руб., что выше уровня базисного периода на 21,2%. Оценивая данные в сопоставимых ценах, также можно отметить устойчивую тенденцию к сокращению разрыва по оплате труда в среднем по стране и в отрасли здравоохранения (рисунок 2).

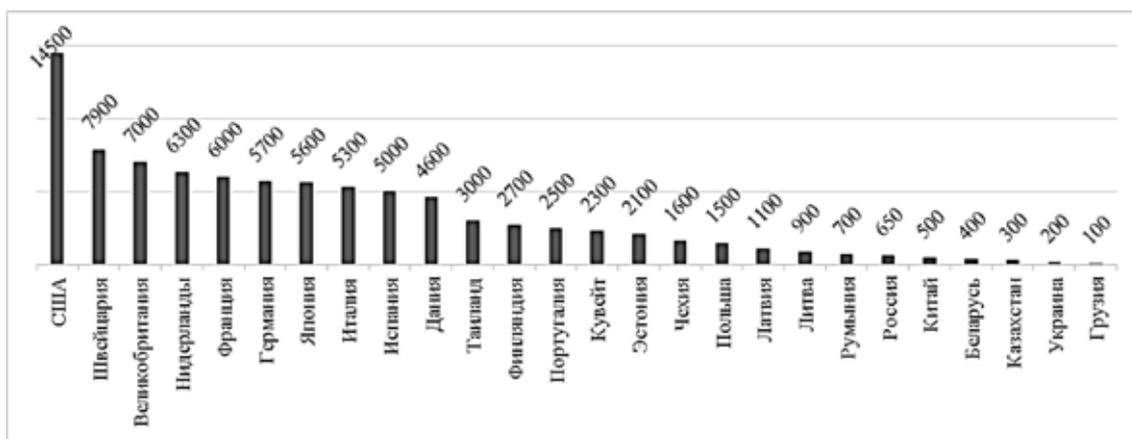


Рис. 3. Сравнение средней заработной платы врачей в разных странах мира в 2020 году, долл. в месяц

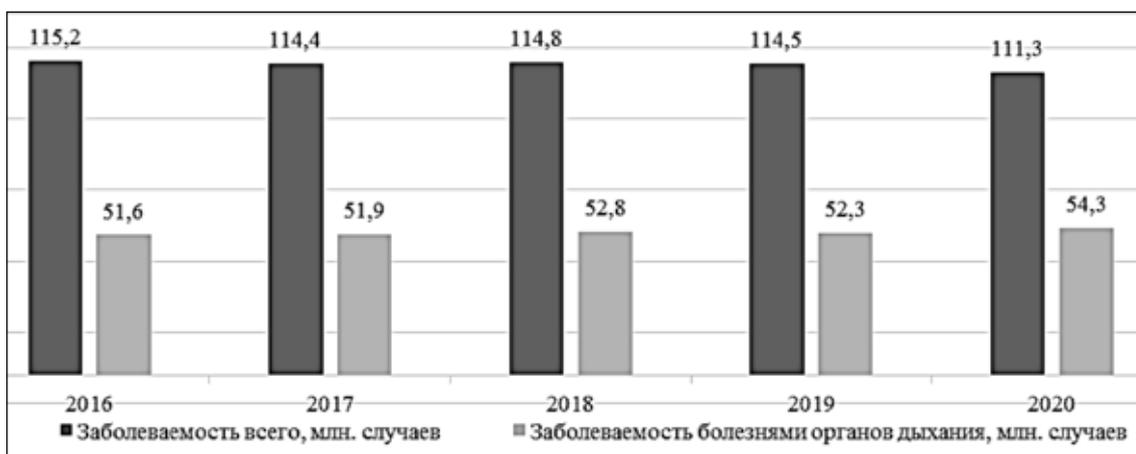


Рис. 4. Динамика показателей заболеваемости в России в 2016-2020 гг.

Поскольку врачи являются центральным звеном в отрасли здравоохранения, то оценки уровня их оплаты труда представляет наибольший интерес. Сравнительный анализ уровня средней заработной платы врачей в разрезе стран мира показал наличие существенной дифференциации. При этом, самый высокий уровень в 2020 году отмечался в США, где средняя заработная плата врачей в 2020 году составила 14,5 тыс. долл. в месяц. Вторая позиция принадлежит Швейцарии, где показатель практически вдвое ниже и равен 7,9 тыс. долл. в месяц, а третья – Великобритании (7 тыс. долл. в месяц) (рисунок 3).

В России, как и в ряде других стран СНГ, уровень оплаты труда врачей является крайне низким в сравнении с уровнем ведущих развитых стран. В 2020 году в России средняя заработная плата врача составила 650 долл. в месяц, что в 22 раза ниже, чем

в США, в 12 раз – чем в Швейцарии, и практически в 11 раз – чем в Великобритании, являющихся лидерами по размеру заработной платы врачей.

Роль медицинского персонала в сохранении и укреплении здоровья сложно переоценить. В 2020 году, на фоне начавшейся пандемии коронавируса, значимость медицинского персонала, главным образом – врачей, возросла в еще большей степени, что подчеркивается ухудшением показателей результативности системы здравоохранения. Так, несмотря на устойчивую тенденцию к снижению уровня общей заболеваемости в стране со 115,2 млн до 111,3 млн случаев, заболеваемость болезнями органов дыхания имеет общую тенденцию к росту к 2020 году до 54,3 млн случаев в сравнении с 51,6 млн случаев в 2016 году (прирост 5,2%), что также обусловлено наличием респираторных осложнений коронавирусной инфекции (рисунок 4).



Рис. 5. Динамика отдельных показателей результативности системы здравоохранения в РФ в 2016-2020 гг.

При этом в 2020 году также произошло существенное снижение ожидаемой продолжительности жизни, впервые за 6 лет: если в 2019 году показатель составлял 73,4 лет, то в 2020 году снизился на 2,6% и стал равен 71,5 лет. При этом, закономерно отмечается и повышение уровня смертности: если в 2016-2019 гг. показатель снижался с 13,7% до 12,3%, то в 2020 году резко вырос до 14,5%, что выше уровня предыдущего года на 17,9% (рисунок 5).

Следовательно, можно говорить о том, что в условиях ухудшения эпидемиологической ситуации в стране в совокупности с ростом смертности и снижением ожидаемой продолжительности жизни населения значимость эффективности функционирования системы здравоохранения возросла многократно. При этом, учитывая специфику отрасли, наибольшую роль имеет медицинский персонал, в первую очередь врачи и медицинские сестры. Однако, уровень оплаты труда в отрасли является достаточно низким, что формирует общую низкую степень мотивации медицинского персонала к труду, а в условиях повышенной трудовой нагрузки в период пандемии, сопряженной с рисками для собственного здоровья, создает неблагоприятный климат в отрасли.

Заключение

На текущем этапе развития отечественного здравоохранения проблемы кадровой политики по-прежнему занимают одно из центральных мест, что подтверждается динамикой уровня оплаты труда в отрасли. Несмотря на тенденцию к устойчивому росту средней заработной платы в здравоохранении как в текущих, так и в сопо-

ставимых ценах, ее уровень не превышает среднее по стране значение. В результате, за последние 5 лет реальная заработанная плата в здравоохранении выросла с 34,5 тыс. руб. до 49,5 тыс. руб., в то время как в целом по стране – с 42,4 тыс. руб. до 51,4 тыс. руб. К числу положительных тенденций можно отнести сокращение разрыва в уровне оплаты труда в здравоохранении от общего по стране значения к 2020 году. Сравнительный анализ уровня оплаты труда врача в разрезе ряда стран мира показал, что в России, наряду с другими странами СНГ, данный показатель имеет одно из самых низких значений – 650 долл. в месяц, в то время как в США данный показатель достигает 14,5 тыс. долл. в месяц. В результате, можно говорить о том, что сегодня в России уровень оплаты труда медиков, главным образом врачей, находится на крайне низком уровне, в результате чего мотивация к качественному и эффективному труду в отрасли практически отсутствует. Ухудшение эпидемиологической ситуации в 2020 году на фоне коронавирусной инфекции еще раз подчеркнуло значимость здравоохранения в сохранении и укреплении здоровья населения, а также имеющиеся в отрасли проблемы, что проявилось в отрицательной динамике основных показателей функционирования отрасли. В результате, впервые за несколько лет произошло снижение ожидаемой продолжительности жизни до 71,5 лет, а смертность населения выросла до 14,5%.

Становится очевидным, что повышение трудовой мотивации медицинского персонала сегодня является одним из важных элементов на пути повышения эффективности функционирования отечественного здра-

воохранения. Это связано с тем, что специфика медицинской помощи предопределяет главенствующую роль врача в конечном результате проводимых лечебно-диагностических мероприятий, поэтому создание рациональной системы мотивации с опорой на материальную составляющую сегодня является важной задачей.

Библиографический список

1. Сергеева Н.М. О кадровом дефиците в здравоохранении РФ и регионах ЦЧР // Наука и практика регионов. 2019. № 1 (14). С. 10-15
2. Полянин А.В., Долгова С.А., Тычинская И.А., Базарнова О.А. Кадровое обеспечение и пути устранения его дефицита в отрасли здравоохранения // Экономика и предпринимательство. 2020. № 1 (114). С. 822-829.
3. Созарукова Ф.М. Кадровый дефицит специалистов здравоохранения: причины возникновения и пути решения // Вестник экспертного совета. 2018. № 4 (15). С. 104-109.
4. Абакаров Ш.М. Основная проблема в здравоохранении РФ // Экономика и социум. 2020. № 12-1 (79). С. 315-318.
5. Сергеева Н.М. Итоги реализации «майских» указов президента РФ о повышении оплаты труда медицинского персонала в регионах ЦФО // Экономические исследования. 2019. № 1. С. 6.
6. Семёнова Т.В. Медицинские кадры России. Кадровый дисбаланс и его устранение в здравоохранении // Вестник Росздравнадзора. 2019. № 4. С. 49-59.
7. Зюкин Д.А., Беляев С.А. Оптимизации системы управления медицинскими кадрами региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 11-6. С. 1145-1148.
8. Мартынова Е.Н. Совершенствование системы управления мотивацией персонала в здравоохранении // Трибуна ученого. 2020. № 3. С. 93-98.
9. Кирюшина Д.А. Особенности кадровой политики здравоохранения в Российской Федерации // Znanstvena Misel. 2019. № 4-1 (29). С. 37-38.
10. Власова О.В. Влияние уровня заработных плат врачей и СМП на обеспеченность медицинскими кадрами в округах Российской Федерации // Региональный вестник. 2020. № 1 (40). С. 77-79.
11. Лымарева О.А., Елизарова Л.И. Кадровая политика медицинских организаций в условиях дефицита высококвалифицированных работников // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 1-1 (71). С. 198-201.
12. Зюкин Д.А. Оптимизация экономических ресурсов в системе здравоохранения как угроза снижения качества и доступности медицинской помощи // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2020. № 8. С. 69-76.
13. Борисова Д.Е. Управление здравоохранением регионов в условиях распространения новой коронавирусной инфекции // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2020. № 4 (42). С. 19-24.
14. Россия в цифрах 2021. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993>. (дата обращения: 10.03.2022).
15. Беляев С.А., Бушина Н.С., Быстрицкая А.Ю., Власова О.В. и др. Методы статистики и возможности их применения в социально-экономических исследованиях: монография. Курск: Деловая полиграфия, 2021. 168 с.
16. Беляев С.А., Бушина Н.С., Власова О.В., Головин Ал.А. и др. Практические аспекты применения регрессионного метода в исследовании социально-экономических процессов: монография. Курск: Деловая полиграфия, 2021. 166 с.