



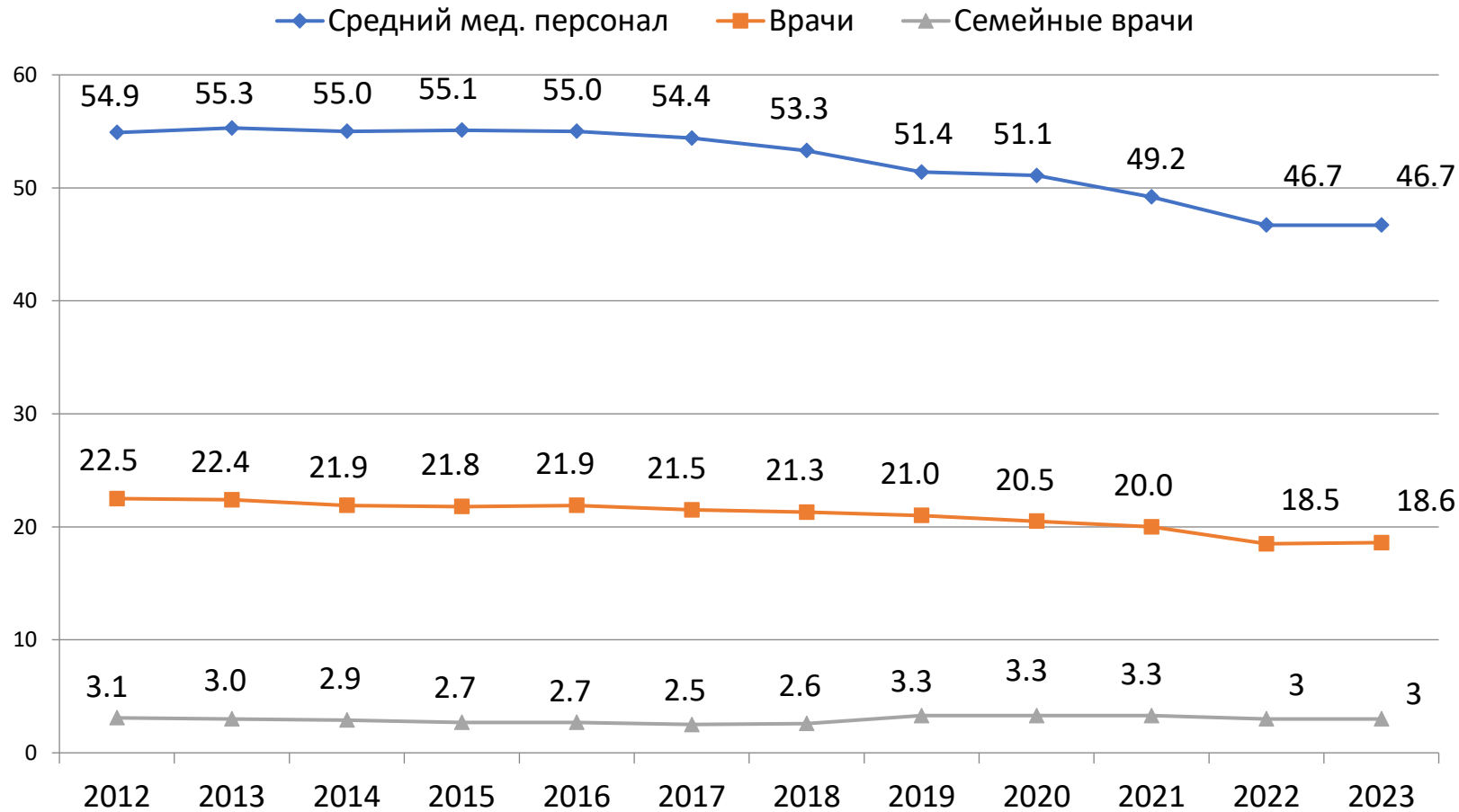
# Квалифицированные управленческие кадры в обеспечении эффективного и качественного здравоохранения

**I СЪЕЗД АССОЦИАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Асанкулова Махаббат Тунгучбековна  
Начальник УЧРДиПП МЗ КР

31 мая 2024 г., г.Бишкек

# Число медицинских работников на 10 000 населения в динамике по годам (2012-2023)



## «Мировая статистика здравоохранения», доклад ВОЗ, 2022 г.

Показатель числа врачей на 10 000 нас., по странам:

Азербайджан - 31,7

Грузия - 51,1

Казахстан - 40,7

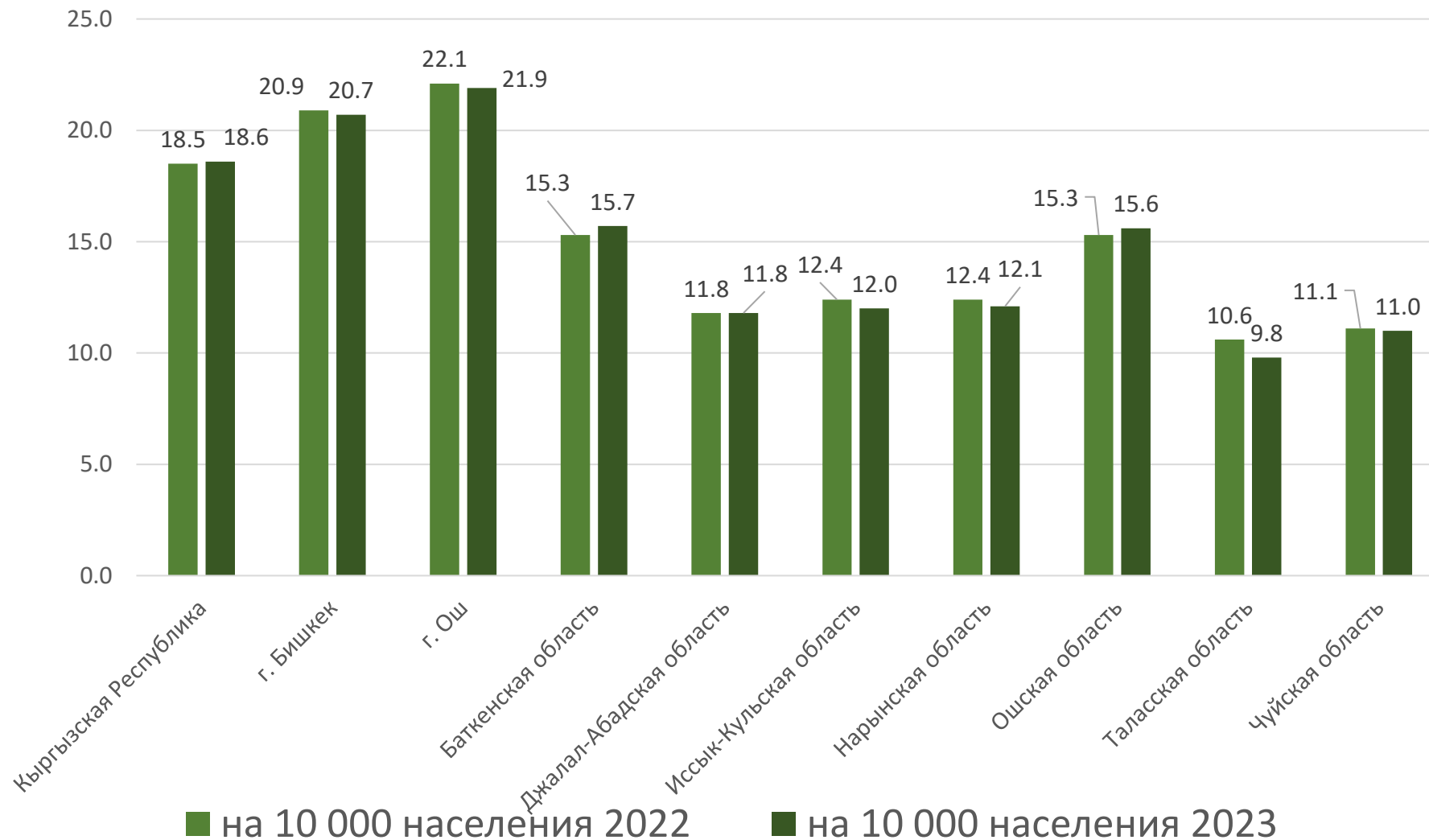
Таджикистан - 17,2

Туркменистан - 22,2

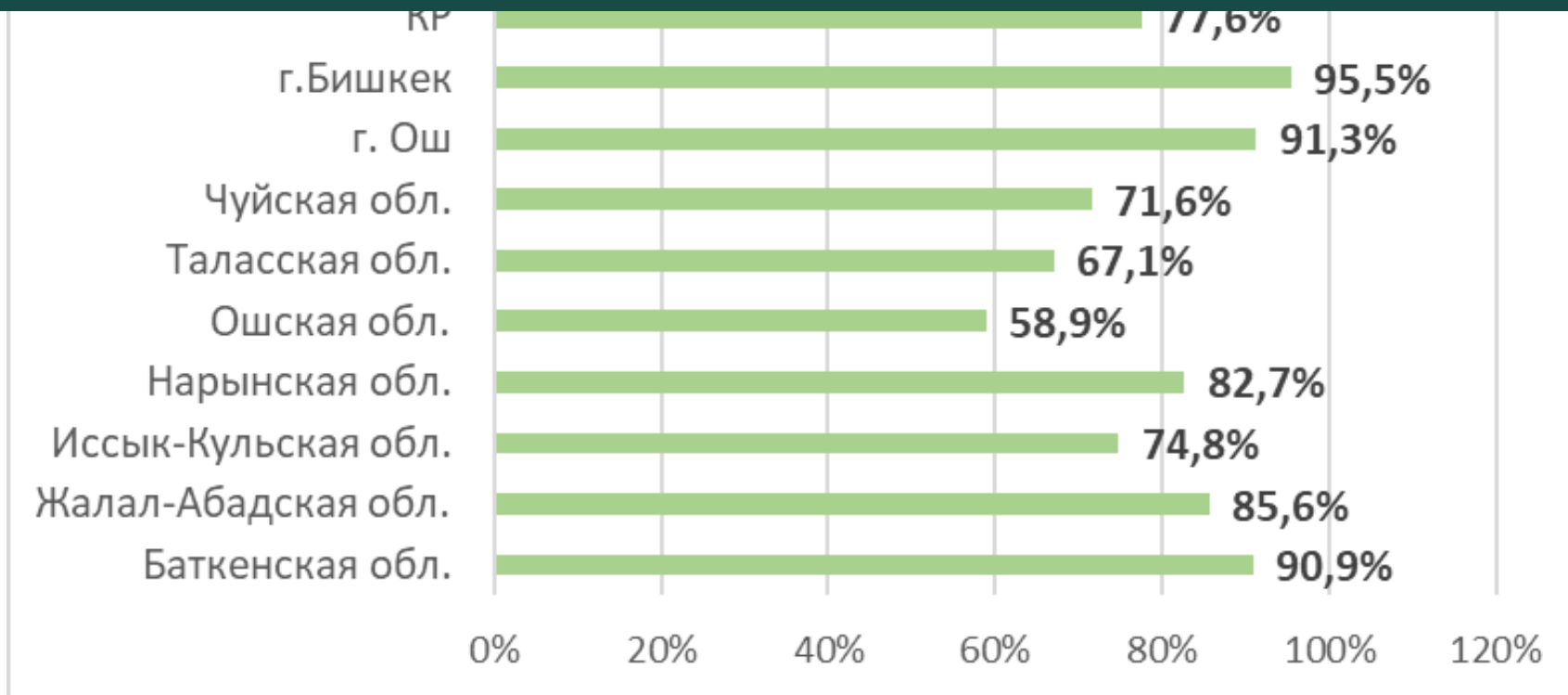
Узбекистан - 23,7

Европейский регион ВОЗ – 36,6

# Число врачей на 10 000 населения, по областям (2023, ЦЭЗ)



# Укомплектованность ПМСП семейными врачами по регионам (данные 2023 г.)



- ✓ Обеспеченность семейными врачами в сельской местности составляет 9,5 на 10 тыс. населения.
- ✓ Без учета совместительства укомплектованность составляет – 61%.
- ✓ Коэффициент совместительства – 1,3-1,5
- ✓ Потребность населения (6,97 млн.) в семейных врачах составляет – 3970. На начало 2023 года в КР - 1963 семейных врачей, дефицит составляет около **2000** семейных врачей.

# Другие проблемные вопросы в области кадровых ресурсов здравоохранения

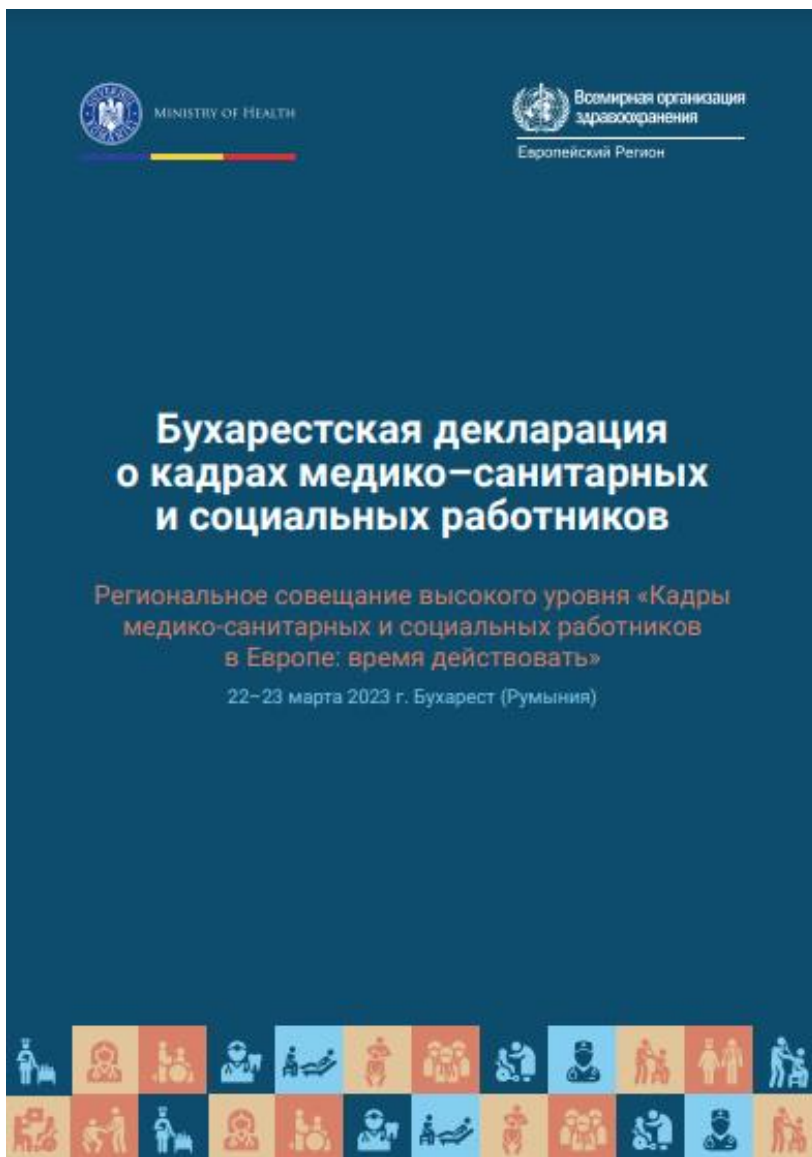


- ✓ Дисбаланс в структуре кадров (дефицит кадров по одним специальностям, и избыток подготовки по другим специальностям).
- ✓ Выраженный дефицит кадров в приоритетных службах здравоохранения: ПМСП и экстренной медицинской помощи (ЭМП).
- ✓ Старение кадровых ресурсов.
- ✓ Привлечение и удержание кадров в государственном секторе здравоохранения, в сельских, отдаленных, труднодоступных и приграничных районах является одной из ключевых проблем.
- ✓ Одних лишь мер, предпринимаемых на уровне МЗ недостаточно, нужны межсекторальные меры.

# Программа "Здоровый человек - процветающая страна" на 2019 -2030 гг.:

## Ключевые задачи по направлению «Кадровые ресурсы здравоохранения»





22-23 марта 2023 года в городе Бухарест принят «Бухарестская декларация о кадрах медико-санитарных и социальных работников»

Декларация содержит пункты, где акцент делается:

- На серьезные кадровые проблемы в системе здравоохранения;
- Старение трудовых ресурсов и одновременно меняются рынки труда;
- Защита психического и физического здоровья и благополучия медицинских работников;
- Поддержки медицинских и образовательных учреждений в сфере здравоохранения в вопросах адаптации учебных программ, отбора студентов и планирования стратегий обучения;
- Укрепления информационных систем по кадрам медико-санитарных и социальных служб и предоставления научных и статистических данных в интересах стратегического планирования;



- 1. Создана постоянно действующая рабочая группа по кадровым ресурсам здравоохранения (КРЗ) при УЧРДиПП для координации, обсуждения и отслеживания выполнения мероприятий, основными партнерами по данной деятельности являются ЦЭЗ и ЦРЗиМТ;**
- 2. Разработана дорожная карта по улучшению системы планирования КРЗ в КР, при поддержке ВОЗ и других партнерских организаций;**
- 3. Создана Национальная информационная система управления ресурсами здравоохранения КР (НИСУР), при поддержке ВОЗ.**





***Впервые разработан Каталог компетенций по квалификации «Управление здравоохранением», при поддержке Проекта «АОЗ-Фаза II / Укрепление системы управления здравоохранением, финансируемого Правительством Швейцарии.***

***На основе Каталога компетенций:***

- ✓ В сотрудничестве 5ти ведущих ВУЗов КР впервые разработана программа профессиональной переподготовки по квалификации «Управление здравоохранением» и начато обучение специалистов здравоохранения (15 дисциплин, 540 часов);
- ✓ ЦРЗиМТ проводит оценку / тестирование компетенций по квалификации «Управление здравоохранением» в рамках первичной аттестации и итоговой аттестации (после прохождения обучения).

# Меры, запланированные МЗ КР по дальнейшему совершенствованию управления здравоохранением



- ✓ **Провести оптимизацию деятельности административно-управленческого персонала (АУП) в ОЗ:**
  - Анализ деятельности АУП с последующим пересмотром / перераспределением функций АУП;
  - Рассмотрение возможностей по повышению эффективности деятельности АУП;
  - Обеспечение более адресного и практического обучения АУП.
- ✓ **Продолжить выполнение шагов по удержанию квалифицированного и молодого персонала**

# Программы и акселераторы, подлежащие дальнейшей реализации и контролю со стороны управленческих кадров



- ✓ Программа «Айыл дарыгери» - межсекторальная программа социальной поддержки и экономического стимулирования молодых врачей в сельских и отдаленных районах.
- ✓ Программа «Депозит специалиста службы экстренной медицинской помощи» - межсекторальная программа социальной поддержки и экономического стимулирования специалистов службы ЭМП.
- ✓ Распределение и трудоустройство выпускников медицинских вузов, обучавшихся на основе государственных образовательных грантов.
- ✓ Целевая подготовка медицинских кадров на основе межсекторального взаимодействия.
- ✓ Новый порядок организации производственной практики с использованием клинических и практических баз в регионах.

**СПАСИБО БОЛЬШОЕ ЗА ВНИМАНИЕ!**