



О ходе исполнения проекта «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Директор
Департамента науки
и человеческих
ресурсов МЗ РК
Каптагаева А.К.

Цель проекта: Создание эффективной системы управления человеческими ресурсами в отрасли здравоохранения

Прогнозирование и планирование ЧР



Профессиональный регистр КРЗ.
Персонифицированный учет КРЗ



Система гибкого планирования
человеческих ресурсов, трудозатрат

Регламентация проф. требований к специалистам



Отраслевая рамка квалификаций,
профстандарты, ГОСО, система оценки,
номенклатура и квалиф. характеристики
специальностей и должностей,
отвечающие стратегии развития отрасли

Медицинский работник



конкурентоспособный специалист,
способный отвечать
на существующие и
новые вызовы для
здравоохранения

**Организация
здравоохранения –**
гибко реагирующая на
изменения рынка труда
и потребности
пациентов, создающая
для работников
необходимые условия
труда и мотивацию



Оценка проф. подготовленности, подтверждение квалификации



Лицензирование и
профессиональная
сертификация медработников



Передача оценки проф.
подготовленности в
саморегулируемую среду

Управление ЧР



Эффективная национальная, региональные
и корпоративные политики управления КРЗ



Непрерывное профессиональное развитие
в соответствии с потребностями отрасли



Эффективная система стимулирования,
социальной поддержки медработников



Обеспечение правового статуса и
страхования ответственности медработников

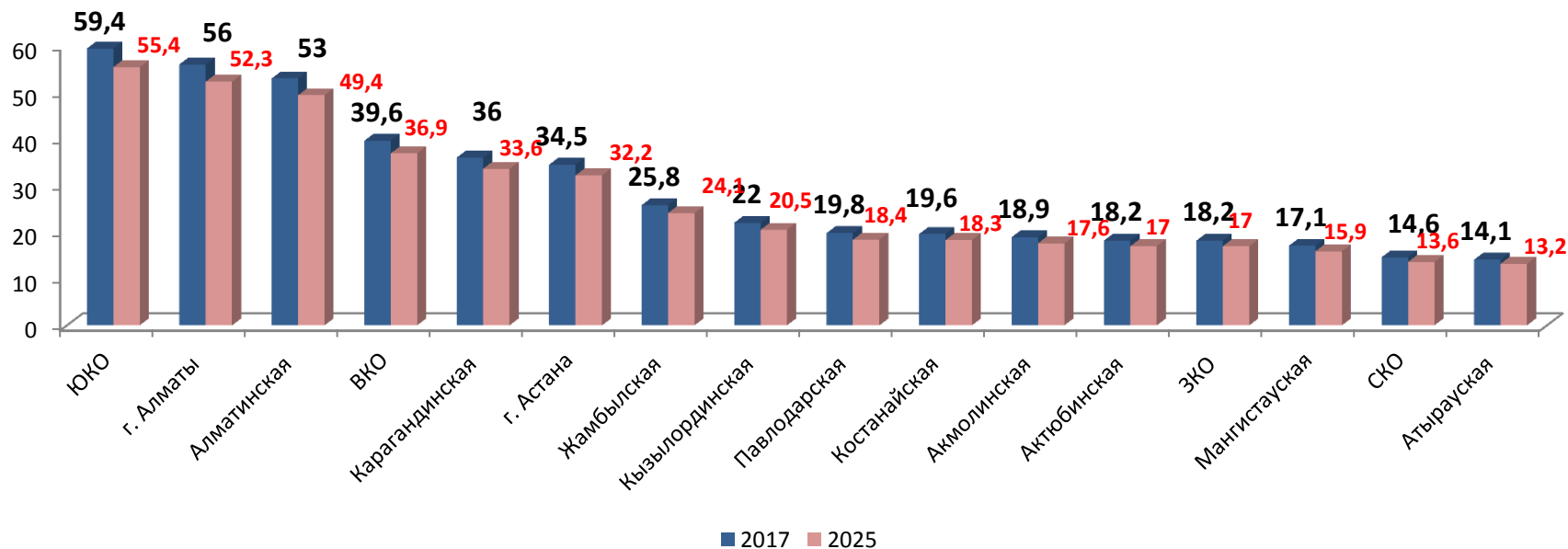
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ	Факт 2016 года	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Число прикрепленного населения на 1 ВОП (чел)	1954	1791	1672	1577
Доля врачей ПМСП в общем числе врачей	20,2	21,1	24	26,6
Доля медицинских организаций, внедривших корпоративные политики управления персоналом	0	20	70	100
Соотношение врач: медицинская сестра	1:2,3	1:2,5	1:2,8	1:3
Численность занятого населения	Для каждого региона			
Реальный рост производительности труда	Для каждого региона			
Доля МО, достигших соотношения среднемесячной заработной платы на 1 ставку врача к среднемесячной номинальной заработной плате в экономике региона равной или выше 1,5 (%)	10	20	30	50
Доля молодых специалистов, которым оказаны меры социальной поддержки (%)	50	60	75	90
Доля молодых специалистов, охваченных мерами государственной поддержки, а также работников, добровольно переселяющихся в рамках региональной квоты миграции (%)	-	30	70	100
Доля медицинских кадров в регионе, по которым внесена полная информация в профессиональный регистр КРЗ (%)	-	-	70	100
Снижение дисбаланса КРЗ в разрезе село-город	1:4	1:3,8	1:3,4	1:3

Целевые показатели и критерии успеха по направлению здравоохранения (прогноз)

8

Численность занятого населения по РК и в разрезе регионов (тыс.чел.)

ГОД	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Республика Казахстан	466,8	469,2	462,7	457,4	452,8	448,7	444,1	439,8	435,4
Индекс производительности труда %	2,7	5,1	3,6	4,4	4,7	4,8	4,8	4,7	4,8



Врачи   **245,4 тыс.**   СМР

74,6 тыс. Физических лиц **170,8 тыс.**

11,8 тыс. в сельской местности **45,6 тыс.**

15,7 тыс. частный сектор **19,1 тыс.**

41,9 обеспеченность на 10 тыс. населения **95,9**

Уровень дефицита является допустимым и естественным с учетом демографических изменений

-2558 по незанятым шт.должностям (шт.ед.) (без республиканских) **-3057**

-1472 на уровне орг.медпомощи (без республиканских) **-1427**
АПО Стационар

1. Алматинская обл. – 24,7
 2. Костанайская обл.- 25,6
 3. Атырауская обл. – 28,5
 4. Жамбылская обл.-28,7
 5. Акмолинская обл. – 29,6
- *на 10 тыс.населения

ТОП – 5 регионов с низкой обеспеченностью

ТОП -5 регионов с дефицитом врачебных кадров

1. Мангыстауская обл. - 358 шт.ед.
2. Костанайская обл. - 308 шт.ед.
3. Алматинская обл. -106 шт.ед.
4. СКО – 274 шт.ед.
5. Жамбылская - 70 шт.ед.

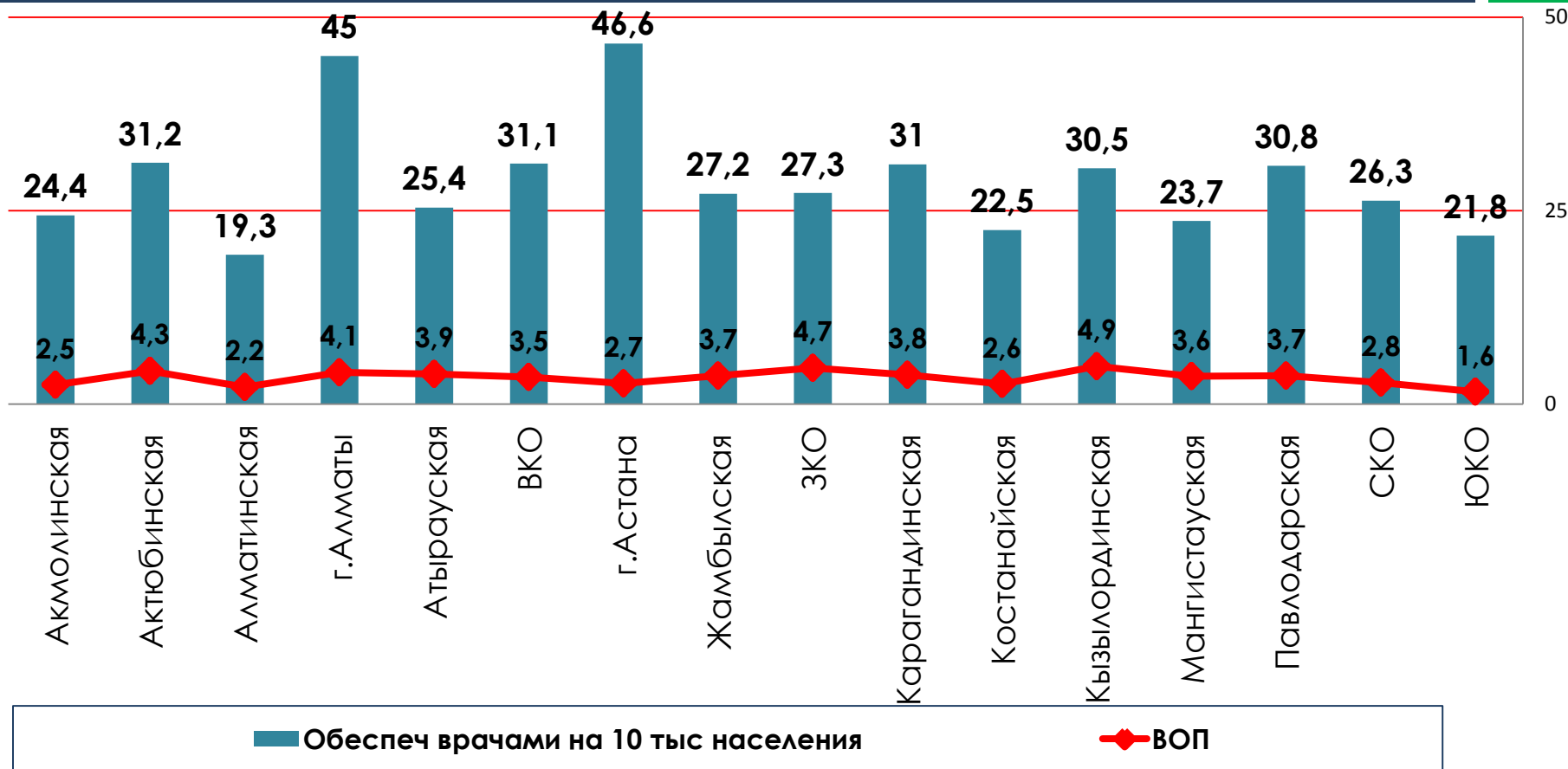
ТОП – 5 специальности с наибольшим дефицитом

- 1.Анестезиологи – реаниматологи (в т.ч.детские) – 274 шт.ед.
- 2.Акушер-гинекологи – 165 шт.ед.
- 3.Психиатрическое направление - 151 шт.ед.
- 4.Невропатологи (в т.ч.детские) – 121 шт.ед.
- 5.Хирургическое направление – 101 шт.ед.

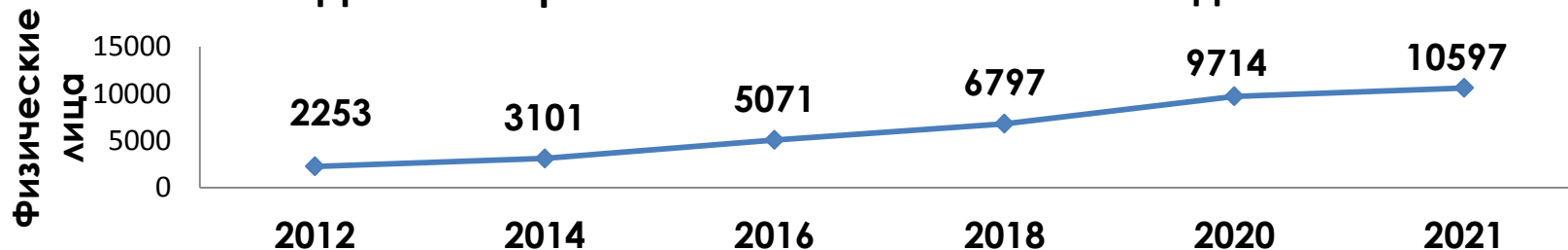
Категория (физические лица)	2016 год (форма 17)	СУР на 01.01.2017	СУР на 01.07.2017	СУР на 01.10.2017	Изменения за 9 мес (чел)	Соотнош ение СМР /врач
Врачи	74 611	41 406	49 590	52065	10659	2,59
СМР	170 819	109 287	131 979	135008	25721	

Укомплектованность на 01.09.2017г. врачи- 70%, СМР-79%

Увеличение по всем категориям работников на 20%,
в связи с заполнением данных в ИС СУР.
По данным СУР на 1 октября 2017 обеспеченность врачами на
10 тысяч населения (без выделения практикующих врачей)
составила 28,8, что в 1,5 раза ниже ранее заявленной.

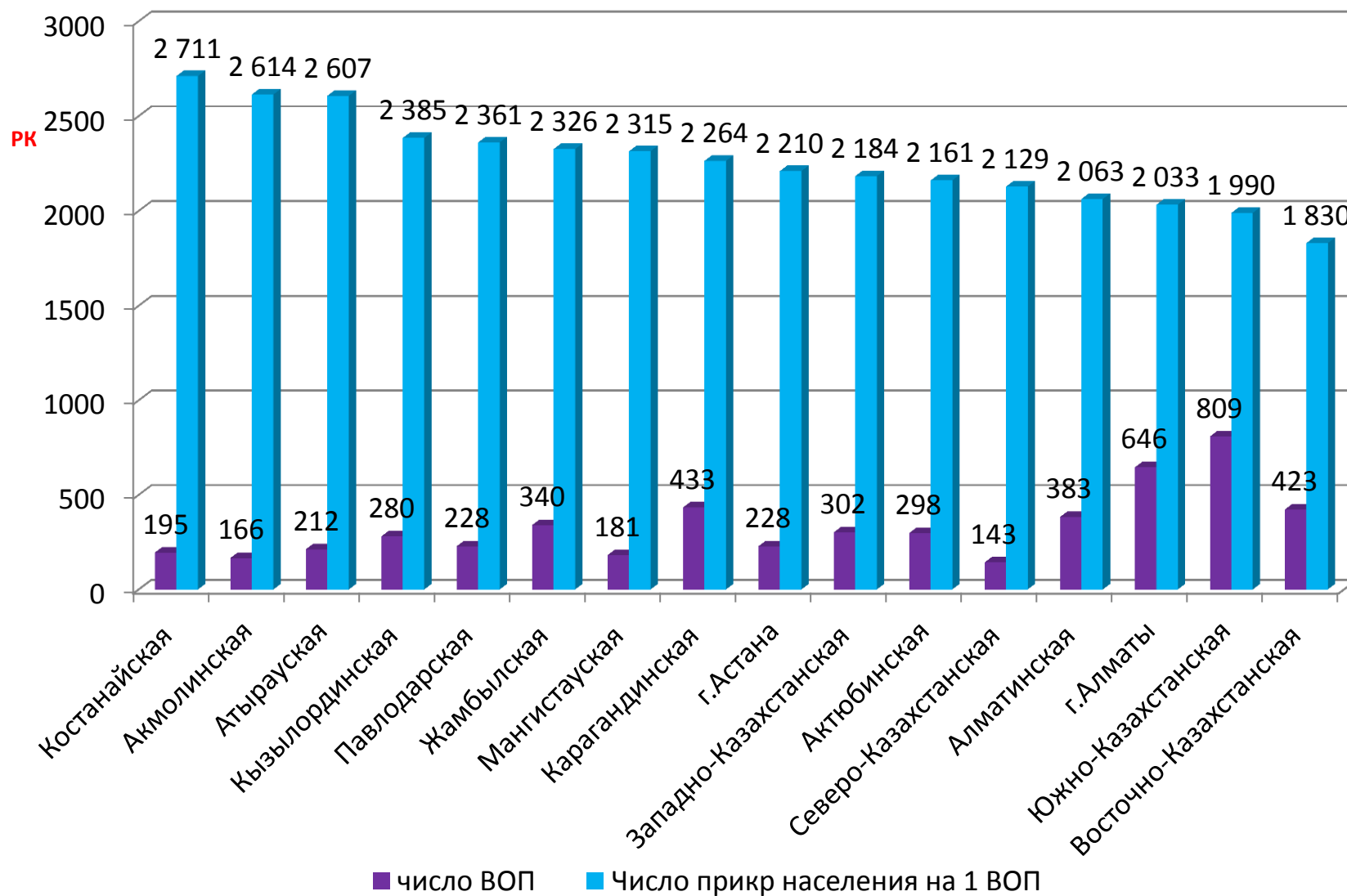


Динамика роста ВОП в РК с 2012 по 2021 годы



Численность прикрепленного населения на 1 ВОП по данным ИС СУР на 1 октября 2017

14



Регионы	Всего врачей МЗ РК	ВСЕГО врачей участ службы	Доля врачей ПМСП от всех врачей	ВОП	Доля ВОП в участково й службе	Доля ВОП от всех врачей
РК	53335	8399	16%	5071	60%	9,5%
Акмола	1793	332	19%	142	43%	7,9%
Актюбинск	2673	394	15%	267	68%	10,0%
Атырау	1290	234	18%	201	86%	15,6%
Алматин	3797	1153	30%	377	33%	9,9%
ВКО	4148	578	14%	336	58%	8,1%
Жамбыл	2501	498	20%	325	65%	13,0%
ЗКО	1584	289	18%	286	99%	18,1%
Караганда	4580	606	13%	398	66%	8,7%
Костанай	1693	303	18%	175	58%	10,3%
КЗО	2185	358	16%	334	93%	15,3%
Мангистау	1492	315	21%	267	85%	17,9%
Павлодар	2325	336	14%	221	66%	9,5%
СКО	1424	256	18%	122	48%	8,6%
ЮКО	7579	1503	20%	831	55%	11,0%

Результат достижения по проекту	Результаты за 10 месяцев	Дальнейшие шаги (в работе)
Региональные политики	✓ Утверждены и представлены региональные политики управления (за исключением Алматинской, Акмолинской, Карагандинской обл.) ✓ Доведены форматы СУЧР для регионов с индикаторами, утверждены дорожные карты проекта в регионах	✓ Проработка с Комитетом статистики МНЭК методологии расчета статистических данных по показателю «Численность занятого населения» и «реальный рост производительности труда». ✓ Контроль и анализ по индикаторам проекта за год и разработка мероприятий в Дорожные карты регионов ✓ Ведение постоянного мониторинга
Внедрение корпоративных политик по управлению КРЗ и HR технологий (План на 2017 год – 20% МО, 100% республиканских МО)	✓ Доля МО, внедривших корп. политики управления УЧР – • 23% региональных МО • 69% республиканских МО ✓ Методические рекомендации менторства в МО (Утверждены экспертным Советом 4 июля 2017 №6) ✓ Разработана учебная программа по найму и адаптации, кадровому планированию ✓ Проведена синхронизация кадровой политики со стандартами аккредитации	✓ Не внедрили в республиканских МО, НИИТО, НИОР, НЦФП, НГИПЗ) – внедрить до 1 февраля 2018 ✓ Представить отчеты (НИИРМиЭ, НЦУ, НЦАГиП- до 15 декабря 2017) ✓ 100% внедрение корп. Политик во всех МО -1 квартал 2018 г. ✓ до 15 декабря 2018 - Контроль исполнения плана внедрения регионами- Павлодар, Костанай, СКО - Представление анализа исполнения проекта регионами Жамбыл, Акмола, ВКО, Алматинская

Область	Региональная политика	Кол-во МО, (подведомственных УЗО)	Кол-во МО, (подведомственных УЗО) внедряющих корп. политику в 2017 (ПЛАН)	Кол-во МО, внедривших Корпоративную политику УЧР	Доля МО внедривших Корпоративную политику УЧР
Кызылординская	+	36	7	18	50,0%
Актюбинская	+	40	9	9	22,5%
Костанайская	+	61	13	9	14,8%
Павлодарская	+	48	9	3	6,3%
ЗКО	+	45	9	9	20,0%
СКО	+	33	6	2	6,1%
Атырауская	+	36	7	6	16,7%
Мангистауская	+	34	6	10	29,4%
Жамбылская	+	44	18	-	
ЮКО	+	59	22	19	32,2%
Г.Алматы	+	82	34	74	90,2%
г. Астана	+	37	7	15	40,5%
Карагандинская	+	70	31	14	20,0%
Акмолинская	-	45	9	-	-
ВКО	-	84	16	-	-
Алматинская	-	56	11	-	-
итого	13 регионов	810	214	188	23 %(по 12 регионам)

Результат достижения по проекту	Результаты за 10 месяцев	Дальнейшие шаги (в работе)
---------------------------------	--------------------------	----------------------------

Региональные политики

- ✓ Утверждены и представлены региональные политики управления (за исключением **Алматинской, Акмолинской, Карагандинской обл.**)
- ✓ Доведены форматы СУЧР для регионов с индикаторами, утверждены дорожные карты проекта в регионах

- ✓ Проработка с Комитетом статистики МНЭК методологии расчета статистических данных по показателю «Численность занятого населения» и «реальный рост производительности труда».
- ✓ Контроль и анализ по индикаторам проекта за год и разработка мероприятий в Дорожные карты регионов
- ✓ Ведение постоянного мониторинга

Внедрение корпоративных политик по управлению КРЗ и HR технологий (План на 2017 год – 20% МО, 100% республиканских МО)

- ✓ Доля МО, внедривших корп. политики управления УЧР –
 - 23% региональных МО
 - 69% республиканских МО
- ✓ Методические рекомендации менторства в МО (Утверждены экспертным Советом 4 июля 2017 №6)
- ✓ Разработана учебная программа по найму и адаптации, кадровому планированию
- ✓ Проведена синхронизация кадровой политики со стандартами аккредитации

- ✓ Не внедрили в республиканских МО, **НИИТО, НИОР, НЦФП, НГИПЗ** – внедрить до 1 февраля 2018
- ✓ Представить отчеты (**НИИРМиЭ, НЦУ, НЦАГиП**- до 15 декабря 2017
- ✓ 100% внедрение корп. Политик во всех МО -1 квартал 2018 г.
- ✓ Контроль исполнения плана регионами **Павлодар, Атырау, Костанай, СКО** до 1 февраля 2018
- ✓ Представление анализа исполнения проекта регионами **Жамбыл, Акмола, ВКО, Алматинская**

Результат достижения по проекту	Результаты за 10 месяцев	Дальнейшие шаги (в работе)
Внедрение системы гарантирования профессиональной ответственности медработников	✓ Пересмотрена концепция законопроектов с учетом замечаний МВК ✓ Создана Рабочая группа по разработке правовых механизмов страхования проф. ответственности с привлечением Ассоц. финансистов РК, страховщиков и Нацбанка РК ✓ Модель добровольного страхования профессиональной ответственности МО, одобрена МВК 3.11.2017 ✓ Привлечение профильных НЦ, НИИ в части определения профессиональных рисков	✓ Разработка карты рисков, тарифов и Типового договора ✓ Обсуждение на заседании Рабочей группы 12 декабря т.г.
	✓ одобрены проф.стандарты по специальностям «Общая врачебная практика», «Сестринское дело», «Менеджмент здравоохранения». ✓ Оптимизирована номенклатура специальностей с выделением отдельных специальностей педиатр. профиля, введением специальности «Скорая и неотложная медицинская помощь»	✓ Разработка НПЗ профстандартов по остальным медицинским и фармацевтическим специальностям – 2018 ✓ Пересмотр образовательных программ резидентуры и непрерывного образования в соответствии с профстандартам

Результат достижения по проекту

Результаты за 10 месяцев

Дальнейшие шаги (в работе)

Гармонизация системы учета КРЗ со стандартами ВОЗ, ЕвроСтат

✓Обновлена **методика учета статистического кадров** (Приказ МЗ РК №31 от 22.02.2017 г.)

✓Доработка ИС СУР в части статистических форм и аналитических форм АИС “Кадры”(предложение внесено вице-министру)

Разработка и внедрение профессионального регистра КРЗ

✓**Макет Профрегистра** интегрирован со структурой единой Платформы информатизации и интероперабельности здравоохранения

✓Разработка конструкторов отчетов и программы по прогнозированию КРЗ **–до 1 апреля 2018**

Контроль наполнения информационной системы «Система управления ресурсами»

✓Совместно с РЦЭЗ ведется работа **со справочниками ИС СУР** для наполнения базы ВІ

✓Ведется **мониторинг наполнения ИС СУР, дефектов и анализ его наполнения**

✓Подписание приказа МЗ РК об ответвен. первых руководит. за полноту наполнения ИС СУР (проект внесен в МЗ 13.10.2017 повторно 15.10.2017)

✓Разработка портала Обсерватории, с платформой для обучающихся дистанционных программ (e-learning) и мобильных приложений **– 2018**

Результат достижения по проекту

Результаты за 10 месяцев

Дальнейшие шаги (в работе)

Разработка методологии перехода на гибкое планирование КРЗ

- ✓ Проведено **хронометражных исследований в 13 регионах** РК на уровне ПМСП (город, село) и
- ✓ Даны предложения **по исключению в Кодексе компетенции МЗ** по утверждению штатных нормативов
- ✓ **Доведены прогнозные значения численности занятых в регионах** (для расчета -производительности)

- ✓ Разработка минимальных нормативов обеспеченности и методологии перехода на гибкое планирование КРЗ – до конца 2017

Разработка снижения дисбаланса КРЗ

Совершенствование системы независимой оценки проф. подготовленности КРЗ

- ✓ Разработаны **Правила оценки** проф. подготовленности и подтверждения квалификации
- ✓ В ИС залиты обновленные тестовые вопросы **по 35 специальностям**
- ✓ Разработан **План трансформации** системы оценки знаний и навыков в институт обязательного лицензирования и профессиональной сертификации
- ✓ Даны **предложения в Кодекс** по закреплению процедуры лицензирования
- ✓ Проведена оценка знаний руководителей УЗ и независимая оценка руководителей подведомственных МО

- ✓ Согласование и утверждение приказа – до декабря 2017
- ✓ Согласование пакета документов по ИС в Министерстве информат. и коммуникации
- ✓ Наполнение ИС обновленным тестовыми вопросами по всем 65 специальностям
- ✓ Разработка подзаконного акта по вопросам лицензирования – 2018 год

Результат достижения по проекту

Результаты за 10 месяцев

Дальнейшие шаги (в работе)

Повышение потенциала специалистов кадровых служб УЗ и МО по HR-технологиям

Разработаны 3 учебных модуля и методические материалы для специалистов кадровых служб.

✓ Организация дистанционного и каскадного обучения кадровых работников подготовленными тренерами, с оплатой на уровне УЗО

Разработка планов повышения потенциала

В каждой МО утверждение планов НПР

✓ Отрабатываются механизмы запуска он-лайн обучения для специалистов кадровых служб (с Университетом «Самрук Казына»)

Подготовка тренеров для каскадного обучения специалистов кадровых служб по вопросам:

Проведен мониторинг и оценка эффективности обучающих мероприятий

✓ Разработка дистанционных курсов

**-HR –технологиям
-Коммуникативным навыкам и медицинской этике**

Составлен рейтинг (оценка) кадровых служб республиканских МО

✓ Создание портала Обсерватории КРЗ с выводом на него Профрегистра, мобильных приложений, программ как обучающих, так и тестовых - 2018 г.

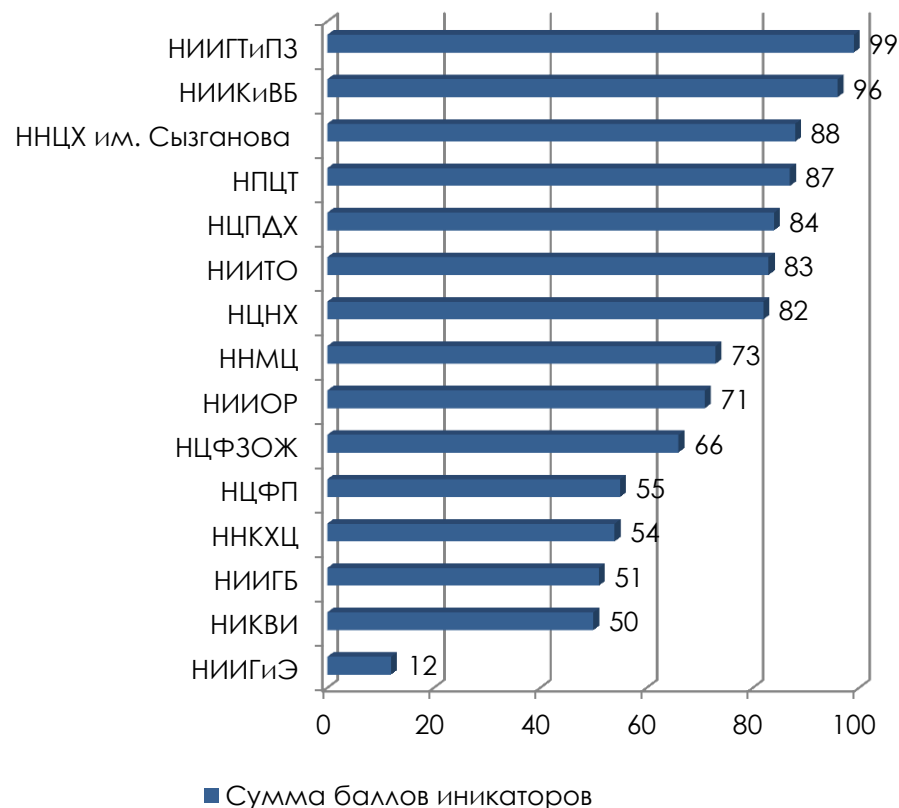
✓ Не представлены отчеты по индикаторам республиканскими МО –НЦ урологии, НЦАГ, НЦРМЭ, ННПЦ проблем психического здоровья

Оценка деятельности кадровых служб по отчетам НИИ, НЦ за 11 месяцев по состоянию на 1 декабря 2017 года

17

НИИ, НЦ	Сумма баллов индикаторов
НЦ гигиены труда и проф. Заболеваний	99
НИИ кардиологии и внутренних болезней	96
ННЦХ им. Сызганова	88
Научно-производственный центр трансфузиологии	87
НЦ педиатрии и детской хирургии	84
НИИ травматологии и ортопедии	83
НЦ нейрохирургии	82
ННМЦ	73
Каз НИИ онкологии и радиологии	71
НЦ проблем формирования ЗОЖ	66
ННЦ фтизиопульмонологии	55
НН кардиохирургический центр	54
Каз НИИ глазных болезней	51
НИКВИ	50
Каз. НЦ гигиены и эпидемиологии им. Х. Жуматова	12

**Рейтинг
оценки деятельности кадровых служб НИИ, НЦ**



Максимальное количество баллов - 119.
Представлено 15 из 19 НИИ, НЦ или 79%

Не представлены отчеты:
НЦ урологии, НЦАГ, НЦРМЭ

	Соотношение врач : МС	Утверждена корполитика	Контроль наполнения «СУР»	Обеспечение НПР работников	Кол-во спец кадровых служб, прошедших ПК по HR	Количество иностр специалистов в (чел)	Соотношение СМЗП врача к СМЗП в регионе 1:1,5
НИИ ГБ	1,5	+	100%	30%	2	-	1,46
КазНИИОР	1,6	-	100%	33%	1	-	1,5
ННЦНХ	2	+	100%	19,4%	2	-	1,6
НЦКиВБ	1,1	+	100%	19%	1	-	1,3
НИИТО	1,8	-	74%	12,8%	0	-	1,06
НЦКХ	2,1	+	100%	32%	3	-	1,3
ННМЦ	1,5	+	100%	11%	1	-	1
НПЦТ	1,4	+	99%	36%	1	-	0,6
НЦП иДХ	2	+	75%	15%	1	14	1,2
НЦ фтизиопульм	2	-	100%	50,4%	0	-	1,5
НИИ ГТ и ПЗ	-	-	66%	11%	0	-	1,1
НЦХ им Сызганова	2	+	100%	12%	1	2	1,1
РЦППЗ	1,3	+	96%	22,6%	1	-	1
НИКВИ	1,4	+	100%	24%	0	-	0,6
НЦПФЗОЖ	-	+	0	18,7%	1	-	1,1
НИИ ГиЭ	-	-	100%	-	0	-	-
РК	1,7	11	93%	23,1%	15	-	1,2

Не представлены отчеты –НЦ урологии, НЦАГ, НЦРМЭ

Всего выпускников 2017 года – 5441 спец., в т.ч. 900 на платной основе (после интернатуры и резидентуры)

Выпускники-интерны – 4481 (848 *) спец.

Выпускники резиденты – 960 (52*) спец.

Терапевты – 800 (71*)
ВОПы – 2072 (302*)
Хирурги – 562 (77*)

Акушеры-гинекологи – 324 (21*)
Педиатры – 216 (18*)
Стоматология – 507 (359*)

*на платной основе

Бакалавриат

5 лет (ОМ, Стом., МПД, ОЗ)

84%

13%

3%

интернатура
(ОМ - 2 года, Стом. - 1 год)

магистратура
1-2 года 12% (ОЗ, МПД), 1% (Мед)

резидентура
2-4 года (44 спец.)

1,5%

докторантура
3 года (ОЗ, Мед.)

10%

90%

55 %

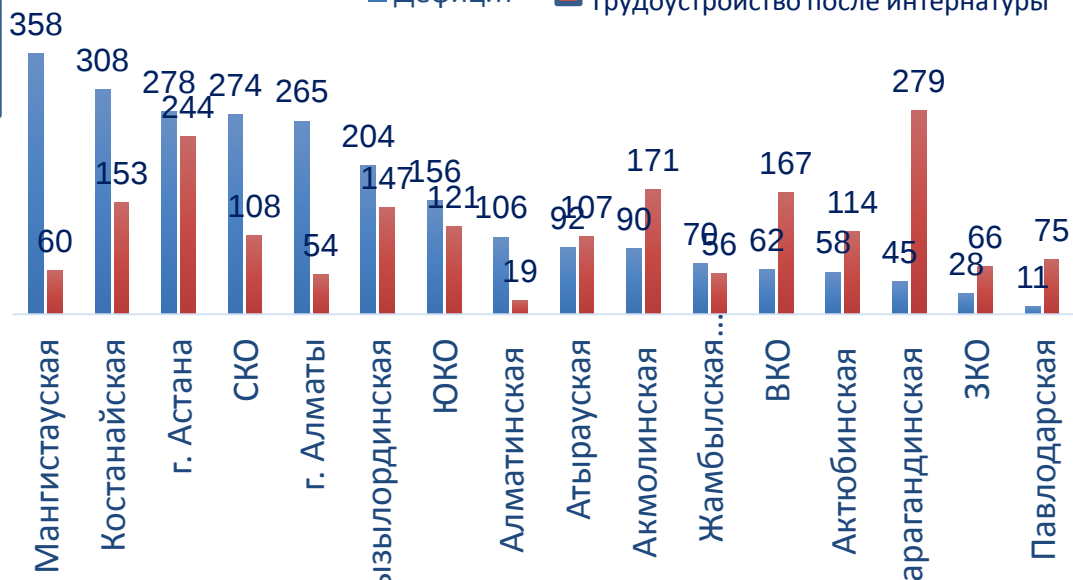
98,5%

100%

Трудоустройство в практическое здравоохранение

Дефицит и предварительное трудоустройство интернов

■ Дефицит ■ Трудоустройство после интернатуры



✓ Ежегодно распределяются в городские медорганизации – 56-57 %, в сельские – 43-44 % выпускников;

✓ Трудоустройство выпускников медВУЗов составляет около 67%, при этом, **меры социальной поддержки оказываются лишь 25-30% трудоустроенных специалистов.**

✓ Как следствие, **закрепление кадров на местах трудоустройства не превышает 70-75 % (за последние 5 лет), 60% в 2016 году**

Национальный уровень

- **Передача ряда медицинских организаций** с местного уровня на республиканский в **ведение медицинских вузов**
- **Предоставление дополнительных мер социальной поддержки** для медработников, работающих в сельской местности увеличение в 2 раза (по остродефицитным специальностям в 3-4 раза) подъемного пособия и социальной поддержки для приобретения или строительства жилья
- Увеличение в 1,5-2 раза **доплат за психоэмоциональные и физические нагрузки**. за вредные и опасные условия труда
- **Установление пенсионных выплат** (дополнительной пенсии) **за выслугу лет** для отдельных категорий медицинских работников независимо от ведомственной принадлежности медицинских организаций

На уровне МИО

- Повышение **ответственности руководителей МО** – клин. баз ВУЗов в вопросах создания надлежащих условий для клинической подготовки студентов.
- Расширение практики **выделения целевого заказа на подготовку кадров** в бакалавриате и резидентуре
- Обеспечение всеми **мерами соц.поддержки**, предусмотренными законодательством РК, распределенных в регионы выпускников мед ВУЗов, обучавшихся на основе госзаказа
- Обеспечение **выравнивания дисбаланса медработников** в разрезе город-село, стационар-АПО
- Обеспечение полноты и качества **ввода данных по кадрам в информационные системы (ИС СУР)** мед. организациями на уровне регионов
- Обеспечение 100%-го **внедрения программ управления персоналом** в медицинских организациях региона
- **Поддержание численности работников, занятых в здравоохранении**, на прогнозном уровне для обеспечения роста показателя производительности труда в отрасли

Благодарю за внимание!