

ГЛАВА 2. Материал, методы, объём исследования

Методика и организация исследования включает организационно-методические аспекты исследования и характеристику базы исследования.

Объектами исследования явились руководители и медицинские кадры органов управления здравоохранением и лечебно-профилактические учреждения следующих регионов: Согдийская и Хатлонская области, районы республиканского подчинения и г.Душанбе, Таджикский государственный медицинский университет им. Абуали ибн Сино (факультет общественного здравоохранения, кафедра общественного здоровья, статистики и истории медицины), Таджикский институт последипломного образования в сфере здравоохранения- программы подготовки специалистов.

Цель и задачи исследования определили комплекс методов и методологических подходов, используемых в работе: контент-анализ, социологический, социально-психологический, метод непосредственного наблюдения, организационного эксперимента и моделирования, статистический SWOT-анализ и др.

В исследовании применялись социально-психологические методики: для определения приоритетов ценностей руководителей кадров в здравоохранении (модифицированная методика М. Локча, 1999г.); эффективность и гибкость стиля и методов руководства (методика П. Херси и К.Х. Бланшара, 1993г.); определения сильных сторон руководителей и их ограничений (методика М.Вудкока, Д. Френсиса, 1991г.). Применение данных методов психологического тестирования позволяет определить как пути индивидуального совершенствования для руководителей системы здравоохранения, так и оценку кандидата на должность руководителя.

Анализ состава медицинских кадров проводился по показателям: численность врачей и средних медицинских работников, распределение по специальностям, обеспеченность населения медицинскими работниками, соотношения «врач-медсестра», возрастно-половая структура, уровень

квалификации, движение кадров, уровень совместительства.

Исследования психологических и ролевых предпочтений среди руководителей проведены на базе Национального медицинского центра, Городского медицинского центра (г.Душанбе), Городской клинической больницы скорой помощи г.Душанбе, областных клинических больницах Хатлонской и Согдийской областей.

Исследование индивидуальных личностных характеристик всех обследованных производилось по методике «предпочтений личности» Майерс - Бриггз [197]. Четыре категории, по которым оценивается индивидуум, дают достаточно большой диапазон для выбора предпочтений.

Для оценки возможных перспектив профессионального и карьерного роста для менеджеров среднего звена та же группа заведующих отделениями была протестирована с помощью опросника Белбина Р.М. [179], широко распространенного на Западе. С помощью анкетирования были определены не только реальные предпочтения в работе среди опрошенных но и потенциальные возможности каждого.

Источниками информации были официальные данные Республиканского центра медицинской статистики и информации Министерства здравоохранения Республики Таджикистан, управления науки, медицинского и фармацевтического образования и отдела кадров Министерства здравоохранения Республики Таджикистан, пакет документов по лицензированию и аккредитации вузов, специально разработанные карты исследования, анкеты социологического и экспертного опроса и др. Результаты собственного исследования включали углубленный анализ показателей деятельности Института последипломного образования в сфере здравоохранения и центра последипломного образования ТГМУ имени Абуали ибн Сино, кафедры общественного здоровья и здравоохранения Таджикского института последипломного образования в сфере здравоохранения, сравнительный анализ параметров тематических планов учебной программы подготовки специалистов в области управления и

экономики здравоохранения.

Для анализа основных тенденций формирования кадрового потенциала медицинских учреждений было проведено анкетирование среди руководителей учреждений здравоохранения районов (754 человека, из них 251 главных врачей, 302 заместителей главных врачей и 201 заведующих отделениями), врачей ЛПУ (1258 врачей, в том числе 223 заведующих отделениями и 1035 врачей-специалистов), медицинских сестер (всего 2578, из них главных и старших медсестер- 254, 564-акушеров, 1760-медицинских сестер), студенты ТГМУ- 356 студентов 6 курса общемедицинского факультета ТГМУ им. Абуали ибн Сино, 223- студенты 4-5 курсов разных факультетов с последующим SWOT анализом. Были сравнены данные Республиканского центра медицинской статистики и информации.

В процессе исследования было проведено анкетирование, направленное на выявление современных тенденций подготовки кадров (заполнено и обработано 754 анкеты). Реализовано углубленное исследование для установления приоритетов и структуры содержания первичной специализации по специальности 14.03.02. «Общественное здоровье и здравоохранение» (специально разработанные карты). Проведена экспертная оценка задач, структуры и содержания обучения при подготовке кадров здравоохранения (экспресс - опросники, специальные анкеты для руководителей).

Весомый вклад оказало пробное (предварительное, пилотажное) исследование, проведенное в 2007-2013гг. При устном опросе медицинских работников пяти пилотных районов (Айнинский, Горно-Матчинский районы Сугдской области, Кулябский район Хатлонской области, Раштский район районов республиканского подчинения и Рошткалинский район Горно-Бадахшанской автономной области) (27 руководителей ЛПУ области и районов) был определен круг вопросов по актуальным проблемам подготовки кадров для здравоохранения, которые в дальнейшем легли в основу социологического анкетирования, углубленного исследования и

потребовали экспертной оценки.

Таблица 3

Программа исследования

| Цель и задачи исследования | Методы исследования | Источники информации |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| <p>Цель: научное обоснование оптимизации профессионального роста и развития потенциала медицинских кадров, разработка, внедрение и оценка эффективного состояния подготовки кадров здравоохранения</p> | <p>Социологический Аналитический Статистический SWOT анализ</p> | <p>- руководители учреждений здравоохранения - 754 (из них 251- главных врачей, 305 заместителей главных врачей, 201 заведующих отделениями); - врачи ЛПУ- 1258 врачей (в том числе 223 заведующие отделениями и 1035 врачей-специалистов); - работники со средним медицинским образованием (всего 2578, из них главных и старших медсестер- 254, 564- акушерки, 1760-медицинских сестер) - студенты ТГМУ- 356 студентов 6 курса общемедицинского факультета ТГМУ им. Абуали ибн Сино, 223- студенты 4-5 курса разных факультетов.</p> |
| <p>1. Изучить отечественный и зарубежный опыт в управлении человеческими ресурсами, выявить основные проблемы профессионального роста медработников и кадровой политики здравоохранения и дать аналитический анализ проблемы становления национальной системы подготовки кадров для здравоохранения и моделей обучения за рубежом.</p> | <p>Контент-анализ литературных источников</p> | <p>Официальные данные Республиканского центра медицинской статистики и информации Минздрава РТ, отечественные (267) и зарубежные (75) источники по теме исследования</p> |
| <p>2. Провести анализ организации и проведения профессиональной подготовки кадровых ресурсов и обоснование оптимизации их профессионального роста</p> | <p>Социологический Аналитический Статистический</p> | <p>- главные врачи; - врачи ЛПУ; - медицинские сестры ЛПУ; - студенты Объем такой как в целях исследования.</p> |
| <p>3. Выявить современные тенденции подготовки специалистов в области управления здравоохранением</p> | <p>Социологическое исследование Статистический анализ</p> | <p>532 социологические анкеты опроса руководителей учреждений здравоохранения и участников Национальной научно-практической конференции «Семейная медицина и здоровье</p> |

| 1 | 2 | 3 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | человека» (2005г, декабрь) |
| 4. Путем проведения социологического исследования руководителей учреждений здравоохранения и анализа их профессиональной деятельности изучить применение научных подходов к оптимизации подготовки медицинских кадров | Социологический Ранжирование Социально-психологический | -руководители организаций и учреждений здравоохранения, в количестве, аналогичном целям исследования |
| 4. Оптимизировать программу подготовки кадров здравоохранения и разработать модель системной подготовки и непрерывного профессионального развития кадров здравоохранения | Непосредственное наблюдение Статистический анализ Концептуальное моделирование | - 244 карты углубленного изучения подготовки и деятельности руководителей ЛПУ - 568 анкет оценки качества современных технологий образовательного процесса в вузе; - основная образовательная программа по дисциплине «Общественное здоровье и здравоохранение» |
| 5. Анализ факторов, действующих на мотивацию медицинских работников к повышению качества деятельности в социально-экономических условиях и реформирования отрасли | Социологический Организационный эксперимент Непосредственное наблюдение Системный анализ Ранжирование | -главные врачи - студенты медицинского вуза - преподаватели кафедры общественного здоровья, статистики и истории медицины ТГМУ; -программа по дисциплине общественное здоровье и здравоохранения -программы последипломного образования -программы додипломного образования |
| 6. Разработать научно обоснованную модель принципов формирования, роста и развития кадровых ресурсов здравоохранения | Организационное моделирование | -руководители организаций и учреждений здравоохранения; -врачи и медсестры в количестве аналогичное целями исследования |
| 7. Разработать практические предложения по оптимизации подготовки управленческих кадров здравоохранения | Системный анализ SWOT-анализ Организационное моделирование | -номенклатура специалистов с высшим медицинским фармацевтическим образованием |

Метод основного массива обеспечил репрезентативность выборочной совокупности путем охвата большей части единиц изучаемого объекта наблюдения - студентов ТГМУ имени Абуали ибн Сино. Эта полученная в ходе исследования информация подвергалась статистическому анализу (расчет относительных показателей, ошибки и др.).

Исследование проведено в несколько этапов.

На организационном этапе исследования использование системного подхода позволило согласовать информационное, математическое и организационное обеспечение, разработать взаимосвязанный последовательный процесс достижения цели в конкретные сроки.

Изучение ссылок, цитат помогло определить научные центры отдельных авторов, наиболее продуктивно занимающихся данной проблемой, научным направлением и конкретным вопросом.

Исторический метод был использован для изучения истории подготовки медицинских кадров здравоохранения в странах СНГ и за рубежом.

Метод экспертных оценок был применен для выявления потребностей заказчика в структуре знаний и умений руководителя медицинской организации.

Сбор данных проводился выборочным методом путем непосредственного наблюдения, социологического анкетирования и анонимного опроса.

На первом этапе изучены сплошным ретроспективным методом законодательные документы, регламентирующие образовательную деятельность в области высшего медицинского, управленческого и экономического направлений подготовки специалистов в РТ («Концепция медицинского и фармацевтического образования», 2008; «Закон РТ о профессиональном и послевузовском образовании», 2009; «Концепция о кадровой политике РТ», 2009 и др.).

Разработана методика комплексного изучения подготовки и развития кадров здравоохранения, представленная на заседаниях коллегии Министерства здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан (апрель, 2014 год).

На втором этапе дана оценка тенденциям реформирования здравоохранения и перспективам формирования кадрового потенциала

отрасли.

На **третьем этапе** представлена комплексная оценка совершенствования состояния системы подготовки кадров здравоохранения в Республике Таджикистан.

На **четвертом этапе** определены основные направления непрерывного профессионального развития кадрового потенциала здравоохранения во взаимосвязи с требованиями рынка медицинских и образовательных услуг.

Отличительной особенностью настоящего исследования стал системный подход к изучению всего комплекса проблем, связанных с подготовкой руководителей учреждений здравоохранения. Весь комплекс проблем разделен на несколько научно-практических направлений, изучение которых проводилось по иерархической декомпозиции дерева целей с адекватно подобранным инструментарием.

Для выявления достижений и упущений в системе подготовки кадров отрасли нами была специально разработана Карта научно-статистического исследования деятельности руководящих кадров ЛПУ и их резерва. В карту для экспертной оценки был включен блок вопросов, посвященных длительности, структуре, интенсивности и результативности циклов подготовки и совершенствования кадров здравоохранения, динамика изменения численности врачей проанализирована за 7 лет - 2007-2013гг. по всей территории Республики Таджикистан.

Изучение путей совершенствования подготовки управленческих кадров здравоохранения проводилось на основании анализа опыта подготовки кадров в нашей стране и за рубежом, а также методом устного и письменного опроса организаторов здравоохранения.

Также были использованы официальные данные (из форм 17 и 30) ежегодных материалов Центра медицинской статистики и информации Министерства здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан.

Архивные материалы, директивные и методические материалы;

данные литературы по истории подготовки отечественного здравоохранения были сгруппированы в хронологическом порядке, материалы международного опыта подготовки кадров здравоохранения - по странам. Статистическая обработка данных проведена на PC IBM с использованием программ "Diastat" и "Statgraph".

Проведен также анализ результатов собственного изучения социальной характеристики кадров здравоохранения, их предложений по совершенствованию подготовки.

В результате проведенного анализа были разработаны основные направления совершенствования подготовки и развития кадрового потенциала здравоохранения в стране, касающиеся системного подхода к структуре подготовки кадров здравоохранения, базового медицинского и (или) немедицинского образования, додипломной и последипломной подготовки резерва, последипломного обучения; повышения роли кафедр социальной медицины, экономики и организации здравоохранения; обучения на местных базах, контроля за эффективностью последипломного образования, стимулирования самообразования руководящих кадров здравоохранения.

Изданы руководства "Управление человеческими ресурсами системы здравоохранения" (Душанбе, 2008), «План подготовки человеческих ресурсов здравоохранения (промежуточный)» (Душанбе, 2006).

По материалам диссертации опубликованы 48 работ, в том числе 15 работ в журналах, рецензируемых ВАК Минобразования и науки Российской Федерации. Материалы диссертации освещались на страницах журнала "Здравоохранение Таджикистана", "Вестник семейной медицины" и других журналов ближнего зарубежья; докладывались на симпозиумах, совещаниях и конференциях международного, республиканского, областного и городского уровней. Подготовлена программа для студентов кафедр додипломного образования факультета общественного здравоохранения Таджикского государственного медицинского университета им. Абуали

ибнСино и курсантов Института последипломного образования в сфере здравоохранения Республики Таджикистан, тематические планы курса по психологии успеха организаторов здравоохранения с рекомендуемой литературой, которые апробированы автором для руководителей ЛПУ г. Душанбе, Худжанда, районов Хатлонской области и районов республиканского подчинения.

В исследовании применялись социально - психологические методики для исследования профессиональных и личностных качеств, тест на оценку эффективности и гибкости стиля руководителя, а также тест по выявлению сильных сторон и ограничений руководителей учреждений здравоохранения. Применение данных методов психологического тестирования позволяет определить как пути индивидуального совершенствования для руководителей здравоохранения, так и пути отбора кандидата на должность руководителя.

Качественная репрезентативность выборочной совокупности обеспечена различными атрибутивными признаками единицы наблюдения: возрастно-половой, профессиональной и другими характеристиками, внесенными в анкету опроса руководителей учреждений здравоохранения и их структурных подразделений.

Методы анализа материала

Накопление, обработка и анализ информации проводились с помощью пакетов статистических программ Microsoft Excel и SPSS 6,0. Анализ полученного материала осуществлялся с применением следующих методов.

- 1) **Статистический анализ** о формировании кадрового резерва в ЛПУ. Статистическая обработка данных проводилась с помощью расчетов относительных показателей с ошибками их репрезентативности, расчета коэффициента корреляции, определения достоверности исследования с определением расчета оценки достоверности разности результатов исследования с помощью критерия Стьюдента.
- 2) **Ранжирование** - определение весовых коэффициентов для

определения удельного веса тех или иных позиций в анализе мнения руководителей ЛПУ. В данном случае речь идет о субъективных оценках руководителей ЛПУ. Для определения значимости (ранга) той или иной характеристики для каждой подгруппы руководителей ЛПУ для каждой из характеристик после приведения всех абсолютных величин к общему знаменателю и расчету относительного показателя на 100 лиц соответствующей группы был рассчитан коэффициент весомости, определен ранг и весовая значимость того или иного рангового места.

3) **SWOT - анализ** - для анализа проблемы формирования резерва руководителей учреждений здравоохранения и определения их сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.

В процессе решения поставленных задач применялись социологические методы для определения эффективности и гибкости стиля и методов руководства, сильных сторон руководителей и их ограничений.

Применение данных методов психологического тестирования позволило определить возможные пути индивидуального совершенствования руководителей ЛПУ и разработать психограмму для оценки пригодности кандидата на должность руководителя и в кадровый резерв.