

**ОРИГИНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**

---

© Манакина Е.С., 2015  
УДК 614.25:331.042

**НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА СРЕДНИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ:  
АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ**

Е.С. МАНАКИНА

Рязанский государственный медицинский университет им. акад. И.П. Павлова,  
г. Рязань

---

**THE LABOR NURSES: RELEVANCE AND METHODOLOGICAL  
APPROACHES**

E.S. MANAKINA

Ryazan State Medical University, Ryazan

**Профессиональная деятельность среднего медицинского персонала, уровень качества оказанной ими помощи – одна из актуальных проблем современного здравоохранения. Основными задачами нормирования труда среднего медицинского персонала являются определение затрат труда, нагрузки и численности персонала, нахождение оптимальных пропорций по различным его группам при выполнении той или иной работы, планировании определенных направлений развития здравоохранения.**

*Ключевые слова:* нормирование труда, средний медицинский персонал, профессиональная деятельность, нормативы по труду.

---

**Professional activities of nursing staff, the quality of the aid rendered by them are among the most urgent problems of modern health care. The main objectives of measuring labor input are:**

- to assess labor costs, workload and the number of employees,
- to standardize the process of distribution of tasks in carrying out a certain activity,
- to plan directions of the health care development

*Keywords: measuring labor input, nursing staff, professional activities, and labor standards.*

Улучшение медицинской помощи населению требует не только наращивания материальной и кадровой базы здравоохранения, но и дальнейшего совершенствования стиля и методов работы, организаторской деятельности на всех уровнях. При этом рациональное использование всех видов ресурсов является одной из важных задач дальнейшего совершенствования здравоохранения. Определение объема деятельности той или иной группы медицинского персонала, установления прямой связи между показателями и оплатой труда, расчетов стоимости оказания медицинской помощи населению в целом и отдельных ее видов особенно важно в период внедрения экономических методов управления в отраслевых условиях страховой медицины [1, 5].

Современный этап развития здравоохранения характеризуется реформированием и модернизацией системы. В этом контексте сестринское дело нельзя не оценивать как важнейший компонент, располагающий значительными кадровыми ресурсами и объективными потенциальными возможностями, необходимыми

для удовлетворения ожидаемых потребностей населения в услугах системы здравоохранения [2, 6].

Средний медицинский персонал не только должен, в большей степени, соответствовать нуждам населения, а не потребностям самой системы здравоохранения, но трансформироваться в хорошо образованного профессионала, равного партнера, самостоятельно работать с населением, способствуя укреплению здоровья общества.

Реально существующая кадровая диспозиция «средний медперсонал – врачи» сопровождается взаимосвязанными негативными тенденциями:

- ✓ увеличением во врачебной деятельности доли медицинских услуг, не требующих врачебной квалификации, а подлежащих осуществлению хорошо подготовленным сестринским персоналом;
- ✓ принижением роли сестринского персонала в лечебном процессе, функции которого сводятся к выполнению технической работы, часто не требующей профессиональной подготовки;
- ✓ недостаточной укомплектованностью медицинских организаций

сестринским персоналом. Последнему фактору способствует то, что функции младшего медицинского персонала вынужден брать на себе сестринский персонал в ущерб своей профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность среднего медицинского персонала, уровень качества оказанной ими помощи – одна из актуальных проблем современного здравоохранения. Работа среднего медицинского персонала неразрывно связана с лечебно-диагностическим процессом и профилактической деятельностью [3, 7].

Высокий уровень медицинской помощи обеспечивается, когда присутствуют четыре фактора труда:

1) человеческий фактор (сотрудник квалифицированный, с желанием работает в данной должности, обучен технологиям и стандартам, имеет нормальные условия труда, выполняет должностную инструкцию, активно устраняет возникающие проблемы);

2) организационный фактор (на рабочем месте имеется описание технологий, стандарты, должностная инструкция, регламент взаимодействия данного работника с другими работниками подразделения или других подразделений);

3) технический фактор (рабочее место оснащено всем необходимым для выполнения функций данного работника);

4) фактор времени (работник наделен достаточным временем для

выполнения своих функций и операций на достаточно высоком уровне и в соответствии со стандартами).

Принимая во внимание важность этих факторов, и кроме того, учитывая, что реформирование сестринского дела не только подтвердило, но определило возможность автономии профессии медицинской сестры, необходимость пересмотра, дополнений и уточнений норм времени и нагрузки становится весьма актуальным [8].

В настоящее время нормированию труда в здравоохранении уделяется недостаточно внимания по объективным причинам. Нормирование рабочего дня среднего медицинского персонала мало изучено, нет определенных показателей, критериев и стандартов для его определения. Вопросы нормирования труда являются основой для рациональной организации труда, так как позволяют определить объем и содержание предстоящей работы, оценить фактические результаты труда медработника [4].

Нормирование труда является сложным процессом, основанным на глубоком анализе и учете всех факторов, влияющих на эффективность и производительность труда.

Вопросы обоснованности разработки и применения нормативов по труду, их использования при составлении штатного расписания учреждения, территориальных программ оказания медицинской помощи становятся более актуальными в условиях работы в сис-

теме обязательного медицинского страхования, когда нормативы по труду используются в стоимостных оценках отдельных видов медицинской помощи.

Сущность нормирования труда состоит в анализе организационно-технических условий выполнения работы, методов и приемов труда и разработке мер для внедрения научной организации труда и наиболее рационального порядка (технологии) выполнения нормируемой работы с последующим установлением норм затрат труда [4, 8]. Нормирование труда предполагает сопоставление меры, характеризующей объем работы, и меры, характеризующей затраты труда.

В современных условиях нормирование труда играет важную роль в экономике, т.к. является инструментом планирования, учета и анализа трудовых затрат и соответственно издержек организации. Применение норм труда ведет к сокращению расходов на производство услуг и экономному использованию рабочего времени, что влияет на антизатратный характер производства [7].

Без нормативного регулирования продолжительности рабочего времени, уровня напряженности норм труда, организации рационального использования трудовых ресурсов и снижения трудовых затрат нельзя добиться эффективного результата. Для работодателя важен рост объема работы, прежде всего, за счет максимально рационального использования рабочего времени, чего нельзя добиться без нормирования труда.

При определении нормы труда каждого работника в конкретном учреждении становится очевидной необходимость установления продолжительности рабочего времени, степени интенсивности и темпа работы наряду с оценкой квалификации, сложности и условий труда [4].

Если говорить о значении нормирования труда, немаловажно будет заметить тот факт, что без норм труда люди просто не могут работать в полную силу. Общеизвестен закон Паркинсона о том, что работа заполняет все время, отпущенное на нее. А это означает, что любую работу, которую можно выполнить за час, можно «растянуть» (при желании) на два часа и более. Обычный уровень производительности труда не превышает 50% при отсутствии норм и неприятии серьезных мер для ее повышения. Он означает, что работники делают примерно половину той работы, которая предусмотрена нормативом, не сознавая, что при этом они «не отработывают» свою зарплату. Отсюда вывод: высокая производительность труда невозможна без напряженных нормативов и стандартов [4, 8].

Таким образом, основными задачами нормирования труда в здравоохранении являются определение затрат труда, нагрузки и численности персонала, нахождение оптимальных пропорций по различным его группам при выполнении той или иной работы, планировании определенных направлений развития здравоохранения.

В свою очередь, применение представленных выше методических подходов к нормированию труда среднего медицинского персонала может стать основой не только для проведения расчетов численности персонала учреждений здравоохранения, но и для научного обоснования отраслевых нормативов по труду, что будет способствовать рациональной расстановке и использованию кадров.

### Литература

1. Александров М.А. Методологические основы формирования целей, задач и показателей деятельности системы здравоохранения при бюджетном планировании / М.А. Александров // *Вопр. экономики и управления для руководителей здравоохранения*. – 2009. – № 10. – С. 11-22.

2. Андреева И.Л. К оценке показателей здоровья и условий труда медицинских работников / И.Л. Андреева, А.Н. Гуров, Н.А. Кагунцева // *Менеджер здравоохранения*. – 2013. – №8. – С.51-55.

3. Загороднова Г.А. Характеристика удовлетворенности трудом и производственная мотивация медицинских сестер / Г.А. Загороднова, Ю.И. Павлов // *Главная медицинская сестра*. – 2008. – № 3. – С. 43-49.

4. Кицул И.С. Новые задачи в области нормирования труда в условиях изменения правового положения медицинских учреждений / И.С. Кицул, Д.В. Пивень, М.С. Сасина // *Менеджер здравоохранения*. – 2011. – № 7. – С. 37-41.

5. Расторгуева Т.И. Перспективная модель управления человеческими ресурсами медицинского учреждения / Т.И. Расторгуева, В.О. Щепин // *Пробл. социал. гигиены, здравоохранения и истории медицины*. – 2009. – № 1. – С. 27-32.

6. Сон И.М. Характеристика и объем основных трудовых ресурсов системы здравоохранения / И.М. Сон [и др.] // *Соц. аспекты здоровья населения. Электрон. научный журн.* – 2012. – № 3 (25). – URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/413/30...> (дата обращения: 03.07.2012).

7. Труханова И.Н. Анализ затрат рабочего времени медицинской сестры стационара по данным хронометража / И.Н. Труханова, Т.В. Бухалова, С.В. Лапик // *Главная медицинская сестра*. – 2008. – № 1. – С. 90-96.

8. Шипова В.М. Нормирование труда среднего и младшего медицинского персонала / В.М. Шипова // *Главная медицинская сестра*. – 2008. – №8. – С. 37-59.

---

### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Манакина Екатерина Сергеевна – аспирантка кафедры общественного здоровья и здравоохранения, организации сестринского дела с курсом социальной гигиены и организации здравоохранения ФДПО ГБОУ ВПО РязГМУ Минздрава России, г. Рязань.  
E-mail: 9707799@mail.ru