

Отзыв

официального оппонента, доктора медицинских наук Суслина Сергея Александровича на диссертационную работу Кучиц Сергея Сергеевича на тему: «Роль эффективного контракта в повышении качества предоставляемых медицинских услуг в государственном учреждении здравоохранения», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата медицинских наук по специальности 14.02.03 – общественное здоровье и здравоохранение

Актуальность исследования. Наиболее актуальными трендами современного этапа развития системы здравоохранения в Российской Федерации являются повышение качества и доступности медицинской помощи, повышение эффективности управления медицинскими организациями и мотивация медицинских работников к качественной трудовой деятельности. Проводимое Правительством Российской Федерации реформирование системы оплаты труда в здравоохранении требует изменения подходов к мотивации медицинских работников путем внедрения эффективного контракта. Действующие российские нормативно-правовые акты регулируют отдельные аспекты эффективного контракта и отсутствие унифицированных подходов внедрения эффективного контракта осложняет задачу повышения качества оказания медицинских услуг и результативности деятельности медицинских организаций. Поэтому разработка теоретических, методических и практических подходов к внедрению эффективного контракта в практическую деятельность медицинской организации и его интеграция в современную систему управления объектами здравоохранения является крайне актуальной проблемой современного этапа развития здравоохранения Российской Федерации.

Таким образом, сформировавшаяся потребность в разработке унифицированных подходов при формировании эффективного контракта с медицинским персоналом, а также необходимость объективной оценки влияния эффективного контракта на качество оказываемой медицинской помощи и показатели деятельности медицинской организации указывают на своевременность и актуальность темы научного исследования С.С. Кучиц.

Научная новизна исследования заключается в том, что автором проведен анализ современного состояния внедрения эффективного контракта в деятельность медицинских организаций: рассмотрено состояние нормативной подготовки внедрения эффективного контракта, опыт российских регионов и медицинских организаций в части внедрения эффективного контракта, зарубежный опыт формулирования задач внедрения эффективного контракта. Автором установлено, что отсутствие единых подходов внедрения эффективного контракта осложняет задачу повышения качества оказания медицинских услуг и результативности деятельности медицинских организаций.

Выделены основные группы проблем реализации эффективного контракта федерального, регионального, ведомственного значения и уровня функционирования медицинских организаций. Одной из таких основных проблем является сложность подготовки медицинского персонала к переходу на новую систему стимулирования труда, основанную на эффективном контракте.

Разработаны подходы к внедрению эффективного контракта в деятельность медицинской организации, включающие в себя организационно-правовые положения, схему действий субъектов, ответственных за его внедрение, рекомендации по разработке критериев эффективности трудовой деятельности медицинских работников.

Научно-практическая значимость работы. В рамках исследования научно обоснованы этапы внедрения эффективного контракта в деятельность медицинской организации, предложены основные критерии оценки эффективности трудовой деятельности медицинских работников в многопрофильном стационаре с поликлиническим отделением, разработана структурно-функциональная модель внедрения эффективного контракта в деятельность медицинской организации.

Результаты исследования позволили предложить к внедрению на уровне медицинских организаций г. Москвы современную методику

медико-технической политики по мотивации и оценке трудовой деятельности медицинских работников; критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников как основы положений эффективного контракта; дополнительные индикаторы и критерии удовлетворенности пациентов медицинской помощью, направленные на оценку результативности мотивационной политики; этапы подготовки и внедрения эффективного контракта в деятельность медицинской организации.

Внедрение результатов исследования. Результаты исследования внедрены и применяются в работе: ГБУЗ «Городская клиническая больница имени М.П. Кончаловского ДЗМ», а также целого ряда медицинских организаций г. Москвы, о чем свидетельствуют акты внедрения.

Материалы исследований и результаты практических рекомендаций используются в учебном процессе в системе последиplomной профессиональной подготовки специалистов в области управления здравоохранением. Также материалы исследования доложены и обсуждены на отечественных и международных конференциях.

По теме диссертации опубликовано 13 научных работ, в том числе 4 — в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ, и 2 работы в зарубежных научных изданиях, индексируемых в международной базе данных «Scopus».

Объем и содержание диссертации. Настоящая диссертационная работа выполнена в традиционном стиле, и включает в себя введение, шесть глав, заключение, выводы, практические рекомендации, список использованной литературы и приложений; изложена на русском языке и исполнена на 252 страницах машинописного текста, иллюстрирована 35 рисунками и 37 таблицами. Библиографический указатель содержит 258 источников, в том числе 205 отечественных и 53 иностранных авторов.

Введение содержит обоснование актуальности исследования, сформулированные цель и задачи, научную новизну и научно-практическую

значимость проведенного исследования, основные положения, выносимые на защиту. Также во введении представлены данные об апробации и внедрении в практику полученных результатов.

Глава 1 посвящена обзору отечественных и зарубежных литературных источников, изложена на 31 странице и включает пять смысловых разделов по современным проблемам внедрения эффективного контракта в деятельность медицинских организаций в России и за рубежом, а также по анализу организационно-правовых и методических основ внедрения эффективного контракта в деятельность медицинских организаций.

Глава 2 (включает 18 страниц) включает описание дизайна, организации и методов исследования, анализируемых организационных и клинико-экономических показателей, статистических методов, примененных в работе.

В главе грамотно представлены предмет и объекты и база исследования, единицы и объемы наблюдения, источники информации, методы и сроки сбора материала, методы исследования. Положительным моментом является представление автором наглядной единой сводной таблицы по программе исследования с указанием задач и методов исследования, источников информации, а также единиц и сроков наблюдения, объема исследования. Исследование проведено на базе медицинских организаций ЗелАО г. Москвы

В главе 3 «Предпосылки внедрения эффективного контракта на основе анализа деятельности медицинских организаций» (20 страниц), изучены результаты анализа медицинской и финансовой деятельности медицинских организаций, показателей эффективности труда медицинского персонала и качества оказания медицинской помощи. В рамках исследования деятельность изучаемых медицинских организаций г. Москвы за 2010–2019 годы, была разделена на 3 периода: «Стагнационный период» с 2010 по 2014 годы — до внедрения эффективного контракта, в котором оценивалась деятельность исследуемых медицинских организаций с целью определения предпосылок к внедрению эффективного контракта; «Подготовительный период» с 2015 по 2016 годы как предварительная часть внедрения

эффективного контракта, в котором проводилась работа по оптимизации штатно-должностного расписания и коечной мощности организаций, модернизация оборудования и совершенствование и алгоритмизация лечебно-диагностических процессов, внедрение медицинской информационной системы, вовлечение персонала в оказание платных услуг, разработка критериев оценки трудовой эффективности персонала, основных положений и механизма внедрения эффективного контракта; «Период реализации эффективного контракта» с 2017 по 2019 годы, в ходе которого произошло внедрение эффективного контракта в повседневную деятельность медицинских организаций, проводился мониторинг изменений медицинской (лечебно-оздоровительной) и экономической деятельности организаций, а также эффективности трудовой деятельности медицинского персонала.

Глава 4 (28 страниц) посвящена основным методическим положениям и разработке критериев оценки трудовой деятельности медицинских работников при внедрении эффективного контракта на следующих уровнях организации трудовой деятельности в медицинском учреждении: «сотрудник» - «подразделение» - «служба» (филиал) – «учреждение». Основным элементом эффективного контракта является «Положение о стимулирующих выплатах в организации», разработанное в соответствии с действующими федеральными и региональными нормативными правовыми актами. В Положение включены порядок установления надбавки за качество выполняемых работ; основания для не начисления надбавок за качество выполняемых работ; установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; установление других премиальных выплат; порядок работы временного органа (комиссии), ответственной за распределение стимулирующих выплат работникам; раскрытие системы критериев и показателей эффективности для медицинских работников.

В главе 5 (30 страниц) разработана организационно-функциональная модель механизма внедрения эффективного контракта в деятельность медицинской организации, представлены интересные результаты

социологических исследований, проведенным среди медицинского персонала и пациентов. Положительным моментом главы является наглядное представление механизма перехода многопрофильного медицинского учреждения на эффективный контракт.

Проведены социологические исследования среди медицинских работников по вопросам информированности, понимания и отношения к эффективному контракту, а также среди пациентов исследуемых государственных медицинских организаций, по вопросам удовлетворенности качеством получаемых медицинских услуг и лояльности к медицинским организациям. Исследования проводились с использованием специально разработанных автором анкет, а обработка данных осуществлялась с помощью специализированного статистического программного обеспечения.

Характерно, что до внедрения эффективного контракта в медицинские организации ЗелАО г. Москвы, подавляющее большинство респондентов продемонстрировало незнание его содержания, указала на необходимость учёта особенностей каждой специальности, должности и индивидуальных особенностей каждого работника при разработке критериев оценки эффективности медицинских работников. Последующее после внедрения эффективного контракта, анкетирование медицинских работников, отметило улучшение восприятия механизмов оплаты труда и отношения медицинского персонала к результатам внедрения эффективного контракта.

Социологическое исследование, проведенное до и после внедрения эффективного контракта, подтвердило положительное влияние эффективного контракта на пациентоориентированность сотрудников и на качество оказываемой ими медицинской помощи, что в свою очередь повлияло на повышение удовлетворенности пациентов.

В главе 6 (36 страниц) приводятся результаты внедрения эффективного контракта в государственные медицинские организации и сформирован ряд предложений по совершенствованию его реализации.

В период реализации эффективного контракта анализ показателей деятельности медицинской организации продемонстрировал: повышение эффективности использования коечного фонда; увеличение объема совокупного бюджета; увеличение объемов выручки от медицинских услуг ОМС и от платных медицинских услуг; повышение эффективности трудовой деятельности при оказании медицинской помощи и повышение качества оказания медицинской помощи.

Проведенный корреляционный анализ оценок качества работы и показателей результативности медицинского персонала установил высокую прямую зависимость между результатами оценки трудовой деятельности медицинского персонала в динамике и темпами прироста доходов медицинской организации; среднюю прямую зависимость между результатами оценки трудовой деятельности медицинского персонала в динамике и производительностью труда в учреждении; высокую прямую зависимость между оцениваемым параметром качества медицинских услуг и приростом доходов от оказания платных медицинских услуг; высокую обратную зависимость между результатами оценки медицинского персонала в динамике и динамикой неудовлетворенности пациентов и очень высокую обратную зависимость между результатами трудовой деятельности медицинского персонала оценки медицинского персонала в динамике и объемом штрафных санкций со стороны страховых компаний.

В заключении приводится обобщение результатов исследования.

Выводы и практические рекомендации соответствуют результатам работы.

Автореферат диссертации оформлен в соответствии с требованиями и отражает основные положения диссертации.

Оценивая данную работу в целом, следует отметить ее новизну, высокий уровень методического, научного и практического содержания и выполнения. Принципиальных замечаний к диссертационной работе нет.

Имеются отдельные редакционные неточности, которые не влияют на оценку работы.

Вместе с тем, хотелось бы узнать мнение автора на следующие вопросы:

1. Обязателен ли, на Ваш взгляд, государственный уровень участия при интеграции эффективного контракта в современную систему управления объектами здравоохранения, или достаточно организационных и правовых решений на уровне медицинских организаций?

2. Какова, с Вашей точки зрения, специфика деятельности медицинских организаций г. Москвы при разработке эффективного контракта и могут ли положения эффективного контракта быть применены без адаптации в медицинских организациях других субъектов Федерации?

Заключение

Диссертационная работа Кучиц Сергея Сергеевича а тему «Роль эффективного контракта в повышении качества предоставляемых медицинских услуг в государственном учреждении здравоохранения» является законченной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи по обоснованию и разработке структурно-организационной модели внедрения эффективного контракта в деятельность государственных медицинских организаций и оценке влияния данной модели на качество оказания медицинской помощи. Основные положения работы обоснованы, обладают новизной и имеют научно-практическую ценность.

По актуальности, методическому уровню, научной новизне и практической значимости, диссертация полностью соответствует требованиям п. 16 Положения о присуждении ученых степеней в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский Университет), утвержденного

