

«УТВЕРЖДЕН»
Заместитель руководителя
Управления здравоохранения
г. Алматы
Л. Мырзагали



2021 года

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН

КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы

на 2022–2026 годы

Алматы 2021

Содержание

РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Миссия

1.2 Видение

1.3 Ценностни и этические принципы

РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1»

2.1 Анализ факторов внешней среды

2.2 Анализ факторов непосредственного окружения

2.3 Анализ факторов внутренней среды

2.4 SWOT-анализ

2.5 Анализ управления рисками

РАЗДЕЛ 3. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ЦЕЛИ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

3.1. Стrатегическое направление 1 (финансы)

3.2. Стrатегическое направление 2 (клиенты)

3.3. Стrатегическое направление 3 (повышение кадрового потенциала)

3.4. Стrатегическое направление 4 (внутренние процессы)

Раздел 4. НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ

РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Миссия КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1»:

Сохранение и укрепление здоровья прикрепленного населения, удовлетворение его потребностей в амбулаторно-поликлинической помощи.

1.2 Видение:

Предоставлять каждому прикрепленному населению наилучшую медико-профилактическую помощь на основе нужд населения

1.3 Ценности:

Гуманизм - уважение достоинства и жизненной позиции пациента

Профессионализм - направление к постоянному улучшению своих знаний и опыта для достижения высоких результатов в оказании помощи пациенту

Лидерство - стремление каждого сотрудника к росту качества оказываемой им медицинской помощи, повышению показателей своей работы

Коллектиальность - благоприятный социально-психологический климат в коллективе на основе корпоративной культуры и этики, соблюдение принципов честности и порядочности в личностных и коллективных действиях

Партнерство - доверительное иуважительное сотрудничество с партнерами по вопросам оказания населению амбулаторно-поликлинической помощи.

Предназначение поликлиники:

Основное предназначение КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы и цель – это организация высококачественной первичной медико-санитарной, специализированной и стационарно-замещающей медицинской помощи прикрепленному контингенту и обеспечение конкурентоспособности на рынке государственных и частных медицинских услуг.

РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ (ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ)

2.1 Анализ факторов внешней среды

Внешняя среда медицинской организации – это совокупность факторов и условий, которые существуют вне ее, но оказывают влияние на процесс принятия управлеченческих решений. Эффективный менеджмент в современной медицинской организации возможен лишь при условии адаптации к постоянным изменениям внешней среды.

Политические факторы. Государственная политика в области здравоохранения направлена на усиление ПМСП. Основной целью государственной политики в области здравоохранения является формирование системы, обеспечивающей доступность медицинской помощи и повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды и качество которых должны соответствовать уровню заболеваемости и потребностям населения, передовым достижениям медицинской науки и солидарную ответственность государства, работодателей и граждан за сохранение и укрепление индивидуального и общественного здоровья.

Социальные и культурные факторы. К социально-культурным факторам относят жизненные ценности, традиции. Социально-культурные факторы влияют на формирование спроса населения, трудовые отношения, уровень заработной платы, приверженность различных групп населения к приему лекарственных средств, к вакцинации и т.д. К сожалению, отказы от вакцинации приводят к увеличению числа восприимчивых к вакциноуправляемым инфекциям граждан. При этом осложнения от перенесенных заболеваний, в случае заражения ими, могут стать причиной инвалидности или даже легального исхода. Широкий круг участников призван сыграть роль в укреплении программ иммунизации. К ним относятся политики, руководители программ, работники здравоохранения и общественные активисты, гражданское общество, частный сектор, научные круги и профессиональные сообщества. Спрос относится к действиям отдельных лиц и общества по поиску и поддержке использования вакцин и услуг вакцинации. Спрос динамичен и варьируется в зависимости от контекста, вакцины, предоставляемых услуг вакцинации, времени и места. Спрос поддерживается правительствами, руководителями программ иммунизации, организациями, местным руководством и организациями гражданского общества, которые прислушиваются к мнению и частном секторах, отдельных лиц и сообществ и действуют в соответствии с ним.

Экономические факторы. Для оказания медицинской помощи нужны подготовленные специалисты, оборудование для диагностики, помещения, транспортные средства, лекарственные препараты, бюджет, на который приобретается вышеупомянутое. Конечным показателем использования данных ресурсов являются оказанные медицинские услуги, пациенты, получившие медицинскую помощь и состояние здоровья потребителей медицинских услуг. Экономика страны (уровень ее развития, состояния, инфляция, девальвация и т.д.) оказывает влияние на стоимость ресурсов и спрос на медицинские услуги.

Научно-технические факторы. Это степень внедрения научно-технических достижений, уровень компьютеризации экономики, используемые технологии. На рост издержек медицинского обслуживания оказывает влияние и появление новых медицинских открытий. Зарубежная практика свидетельствует, что осведомленность о принципиально новых лечебно-диагностических методиках и стремление ими воспользоваться является фактором стремительного роста ожиданий многих людей. Существенное влияние на эффективность менеджмента медицинских учреждений оказывают технологии подготовки медицинских кадров, которые находится в состоянии реформирования, что оказывает существенное влияние на качество подготовки специалистов. Меняется содержание образования в виде отмены студенческой практики, сокращения ряда теоретических дисциплин, увеличения работы с фантомами, а не с пациентами, увеличение срока обучения до нескольких лет и т.п. Эти обстоятельства должны учитываться современным менеджментом при заключении контрактов с работниками и выпускниками медицинских вузов.

2.2 Анализ факторов непосредственного окружения

Здание поликлиники состоит из взрослого корпуса и детского, которые расположены по адресам ул. Гоголя, 53 и ул. Пушкина, 26. Район обслуживания населения Медеуский, Жетысуский. В прикрепленных адресах имеются новые многоэтажные дома с прогрессивным типом распределения возраста, а также частные дома с регрессивным типом. Основная часть домов с центральным отоплением и канализацией. Близлежащими конкурентами по оказанию медицинских услуг являются Городская поликлиника №2, ПМСП Медеуского района, ТОО «Архимедус». Численность обслуживаемого населения составляет 58065 человек, из них детей от 0 до 5 лет - 6249, до 14 лет - 16214, женщин fertильного возраста - 15941 человек. Тип населения стационарный. Показатели 2021 года: рождаемость - 883-15,2%, смертность - 207 - 63,3%, естественный прирост - 11,6%.

Стратегический план КТП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

На плановую госпитализацию через портал бюро госпитализации за 10 месяцев 2021 года направлено 1931 пациентов, госпитализировано-1644 пациентов, сняты с листа ожидания- 195 пациента (10,1%), в 2020 году снятых с листа ожидания составило 167 (8,5%). Увеличение количества снятия связано с увеличением количества отказов в связи с перепрофилирование коек в инфекционные стационары, длительным ожиданием госпитализации в период пандемии, экстренной госпитализации пациентов и развитием острых инфекционных заболеваний (COVID-19) на момент госпитализации.

2.3 Анализ факторов внутренней среды

В соответствии со штатным расписанием общая штатная численность работников по поликлинике предусмотрена в количестве - 448,75 единиц, в том числе по основной деятельности:

врачи - 120,5 ед.,
средний медицинский персонал - 220,75 ед.,
младший медицинский персонал - 41 ед.,
прочий персонал - 15 ед. (психолог, логопед, социальный работник, провизор),
административно-хозяйственный персонал - 51,5.

Фактическая общая численность персонала по состоянию на 31.10.2021 года составила - 379 чел., из них врачи - 99 чел., СМР - 188 чел., ММП - 30 чел. (сестра-хозяйка, санитарки).
Прочий персонал составляет - 18 чел., из них социальные работники - 6 чел., психологи - 6 чел., логопед-1 чел., провизор - 2 чел.

Административно-хозяйственный персонал составляет- 48 человек.

У комплектованности кадрами в целом по поликлинике составляет - 85%.

Укомплектованность по медицинскому персоналу (врачи и СМР) составляет: по врачам - 83%, СМР - 86%.
Численность совместителей - 22 врача (онколог, рентгенолог и другие)

Текущесть кадров медицинского персонала /врачи и СМР/ составляет - 10,8%.

Из общего количества врачей поликлиники /с учетом совместителей/ - 61 врачей имеют квалификационную категорию, что составляет 78,2 %.

По уровню квалификации: с учетом совместителей высшую квалификационную категорию имеют - 31 чел., первую квалификационную категорию - 16 чел., вторую квалификационную категорию - 14 чел. от общей численности врачей.

Врачи, имеющие сертификат специалиста без квалификационной категории - 38 чел. (39%) от общего количества врачей. Из них врачи со стажем работы свыше 5 лет -81 чел. и со стажем работы до 5 лет - 18 чел. Уровень категорийности врачей составил-78,2%.

В разрезе квалификационных категорий с учетом совместителей имеют высшую квалификационную категорию- 73, первую квалификационную категорию имеют - 19 чел., вторую квалификационную категорию имеют - 26 чел. Медицинские сестры с сертификатом специалиста без квалификационной категории составляют - 70 чел. (78,6%) от общего количества среднего медицинского персонала поликлиники. Из них медицинские сестры со стажем работы выше 5 лет – 150 чел., со стажем до 5 лет - 38 чел. Уровень категорийности среднего медицинского персонала свыше 5 лет составил -78,6%.

Финансирование в 2021 году получено с республиканского бюджета ОСМС 1 623 360тенге, с местного бюджета УОЗ 13 232 000тенге. ФОТ составил 794 911 300тенге, налоги 114 535 800тенге, приобретение медикаментов и ИМН 132 500 000тенге, приобретение хозяйственных товаров и инвентаря 8 500 000тенге, коммунальные услуги 15 900 000тенге, оплата соисполнителям на основании договора по обслуживанию населения КДУ услуги 347 364 500тенге, медицинское оборудование 15 511 200тенге, прочее оборудование 2 357500тенге (для бесперебойной работы организации).

1. По городу Алматы с конца 2018 года внедрялась комплексная медицинская информационная система (далее-КМИС), которая на настоящий момент практически полностью оцифровала медицинские документы пациента. Произведен закуп необходимого оборудования, за счет местного бюджета по разнотрядке УОЗ г.Алматы весь медицинский персонал обеспечен компьютерами по принципу «один работник - один компьютер». Проведена локальная сеть, выход в интернет для работы с порталами. Разработчиками КМИС регулярно проводится усовершенствование принципов идентификации медицинских сотрудников во избежание разглашения врачебной тайны.

2. У прогрессивных пациентов на смартфонах установлено мобильное приложение DamuMed с возможностью записи на прием, вызов врача на дом, получения приглашения на профилактические осмотры, вакцинацию.
3. Постоянно проводится работа по вопросам разделения потоков пациентов в лаборатории. Пациент по электронной очереди берет талон в необходимый ему кабинет и может расположиться в оборудованном для ожидания холле на цокольном этаже.

4. Во всех холлах ожидания установлены мощные рециркуляторы для обеззараживания воздуха в присутствии посетителей. Отдельно работает кабинет забора крови для детей в детском отделении и кабинет для забора крови у беременных в женской консультации.
5. Произведена реконструкция регистратур во взрослом и детском отделениях по типу «открытого рецепшена», рядом расположены кабинет «Open space» для возможности решения пациентом всех вопросов и проблем.
6. Для доступности пациентам на первом этаже размещена аптека для выдачи бесплатных лекарственных препаратов. Для раннего выявления онкологических, фтизиатрических больных, выявления вновь прибывших женщин фертильного возраста, детей до 5 лет, лиц старше 65 лет, а также с целью разъяснительной работы и приглашения на вакцинацию участковыми врачами и медицинскими сестрами проводятся подворовые обходы.
7. С начала 2020 года произошел полный переход на обязательное социальное медицинское страхование.
8. Во входной группе обоих зданий имеются фильтры с изолятором, комнатами снятия и сбора СИЗ, забора биоматериала, душевые кабинки. В связи с нарастающей эпидемиологической ситуацией по COVID-19 в 2020 году произведено разделение грязной, чистой зон, комната отдыха, установка водоснабжения и вывод канализационной системы, замена дверей, приобретение стиральных машин.
9. В 2020 году выделено помещение и созданы мобильные бригады для наблюдения пациентов врачом, обеспечения лекарственными средствами, обзвоном медицинскими сестрами и заполнением чек-листов на амбулаторном этапе с легкой степенью коронавирусной инфекции. К сожалению, врачи и медицинские сестры были перепрофилированы с участковой службы, что повлияло на диспансеризацию, скрининговое обследование на участках, активное патронажное посещение на дому.
10. С 01 февраля 2021 года начата активная иммунизация населения вакцинами против COVID-19 первонациально уязвимой группы населения, которые подвержены высокому риску заражения и распространения коронавирусной инфекции, с дальнейшим охватом остальных групп населения, подлежащих иммунизации. Были охвачены медицинские работники инфекционных больниц, скорой медицинской помощи, реанимации, ПМСП, приемных покоеv, сотрудников санитарно-эпидемиологической службы. Затем охвачены вакцинацией педагоги, работники медицинских служб, не вошедших в первый этап, правоохранительные органы. В третий этап вошли остальные группы населения.
11. Созданы дополнительные передвижные пункты вакцинации на Зеленом базаре, ТД «ГУМ» с охватом вакцинацией всех сотрудников данных объектов. Дополнительно мобилизовались выездные группы на проведение вакцинации на строительные объекты, кондитерскую фабрику «Рахат», Казахскую национальную консерваторию имени Курмангазы,

Стратегический план КПП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

Казахскую Государственную филармонию им. Жамбыла, ТЦ «Квартал», суд Медеуского района, сотрудников средних школ №12, 19, 28, 33, 52, 161, АТФ и Касри банки.

12. На вакцинацию привлекался весь медицинский персонал из участковой службы, консультативно-диагностической службы, даже из числа администрации.

13. Привлекались сотрудники из числа выделенных для вакцинации на Зеленом базаре и участковой службы для выявления населения с синим, красным статусом в приложении «Ashyq» на всех входных группах Зеленого базара с дальнейшей разъяснительной работой по проведению вакцинации.

14. В течение всего 2021 года всеми медицинскими сотрудниками проводилась активная разъяснительная работа по привлечению, ознакомлению и выполнению вакцинации против коронавирусной инфекции, раздаче памяток, интервьюирование, работа со СМИ, интернет платформами.

15. В ноябре 2021 года создан кабинет «Выписывания лекарственных средств» для стабильных диспансерных пациентов с осмотром медицинской сестры и выписывания лекарственных средств по назначению врача.

16. В ноябре 2021 года создан ситуационный центр для проведения ежедневного мониторинга мобильных бригад и фильтра. Данный ситуационный центр для выявления проблемных вопросов на этапе лечения пациентов с коронавирусной инфекции, своевременного обеспечения лекарственными препаратами и госпитализации.

2.4 SWOT-анализ

Strengths Сильные стороны	Weaknesses Слабые стороны
1. Укомплектованность узкими специалистами 74,5 %, что привлекает население для прикрепления и обслуживания;	1. Недостаточность площадей для развития и модернизации поликлиники;
2. Расположенность поликлиники в центре города, что также привлекает население для обслуживания;	2. Слабое взаимосотрудничество с местными исполнительными органами по вопросам пропаганды здорового образа жизни;
3. Полный переход на ведение электронного медицинского паспорта пациента. Проведение усовершенствования принципов идентификации медицинских сотрудников во избежание разглашения	3. Низкая солидарная ответственность за свое здоровье у пациента, отсутствие приверженности к приему лекарственных средств, недоверие к вакцинации против коронавирусной инфекции;

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

Казахскую Государственную филармонию им. Жамбыла, ТЦ «Квартал», суд Медеуского района, сотрудников средних школ №12, 19, 28, 33, 52, 161, АТФ и Каспі банки.

12. На вакцинацию привлекался весь медицинский персонал из участковой службы, консультативно-диагностической службы, даже из числа администрации.

13. Привлекались сотрудники из числа выделенных для вакцинации на Зеленом базаре и участковой службы для выявления населения с синим, красным статусом в приложении «Ashyq» на всех входных группах Зеленого базара с дальнейшей разъяснительной работой по проведению вакцинации.

14. В течение всего 2021 года всеми медицинскими сотрудниками проводилась активная разъяснительная работа по привлечению, ознакомлению и выполнению вакцинации против коронавирусной инфекции, раздачей памяток, интервьюирование, работа со СМИ, интернет платформами.

15. В ноябре 2021 года создан кабинет «Выписывания лекарственных средств» для стабильных диспансерных пациентов с осмотром медицинской сестры и выписывания лекарственных средств по назначению врача.

16. В ноябре 2021 года создан ситуационный центр для проведения ежедневного мониторинга мобильных бригад и фильтра. Данный ситуационный центр для выявления проблемных вопросов на этапе лечения пациентов с коронавирусной инфекции, своевременного обеспечения лекарственными препаратами и госпитализации.

2.4 SWOT-анализ

Strengths Сильные стороны	Weaknesses Слабые стороны
1. Укомплектованность узкими специалистами 74,5 %, что привлекает население для прикрепления и обслуживания;	1. Недостаточность площадей для развития и модернизации поликлиники;
2. Расположенность поликлиники в центре города, что также привлекает население для обслуживания;	2. Слабое взаимосотрудничество с местными исполнительными органами по вопросам пропаганды здорового образа жизни;
3. Полный переход на ведение электронного медицинского паспорта пациента. Проведение усовершенствования принципов идентификации медицинских сотрудников во избежание разглашения	3. Низкая солидарная ответственность за свое здоровье у пациента, отсутствие приверженности к приему лекарственных средств, недоверии к вакцинации против коронавирусной инфекции;

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

<p>врачебной тайны;</p> <p>4. Своевременное обеспечение лекарственными препаратами;</p> <p>5. Переход на ОСМС, возможность предоставления пациентам дорогостоящих медицинских услуг (КТ, МРТ);</p> <p>6. Предоставление дорогостоящих медицинских услуг (имплантация, протезирование зубов, оперативное лечение в офтальмологии) за счет накопленных пенсионных средств по решению ВКК, банка;</p> <p>7. Сокращение обращений граждан по неудовлетворенности пациентов качеством лечения в 2 раза;</p> <p>8. В 2018 году получение звания «Лучший менеджер здравоохранения» по г. Алматы, в 2020 году «Лучший педиатр», «Лучший эпидемиолог» приуроченное ко Дню медицинского работника;</p> <p>9. Прохождение очередной аккредитации в 2019 году на 3 года;</p>	<p>4. Не полное понимание сотрудниками о пациенториентированном подходе лечения;</p> <p>5. Слабая интеграция между узкими специалистами участковой и профилактической службой;</p> <p>6. Сохраняющаяся миграция населения, квотирантов в Медеуском районе (зеленый базар, хостелы, гостиницы, близкая расположенност г. Талгар и сельских районов);</p> <p>7. Низкая платежеспособность населения для получения платных медицинских услуг, включенных в ГОБМП, ОСМС;</p> <p>Threats Угрозы</p> <p>Opportunities Возможности</p> <p>1. Обеспечение качественной, современной медицинской помощи в соответствии с нуждами населения;</p> <p>2. Повышение потенциала, стимула сотрудников медицинской организации за счет повышения заработных плат, дифференцированной оплаты труда;</p> <p>3. Внедрение новых методов диагностики и лечения.</p> <p>1. Отток медицинских кадров в связи с недостаточными мерами социальной поддержки медицинских работников, привлечение в 2020, 2021 годах медицинских работников увеличенной надбавкой к заработной плате в инфекционных стационарах;</p> <p>2. Инфляция, рост цен поставщиков медицинских и не медицинских услуг, расходных материалов;</p> <p>4. Престиж профессии, низкая социальная защищенность</p>
--	---

		медицинских работников несмотря на изменения в Кодексе «О здоровье и системе здравоохранения»
--	--	--

Таблица 2- Итоговый SWOT- анализ

		Сильные стороны		Слабые стороны		
		Кадровый состав к обучению	Личностные качества	Пощрение инициатив	Основные причины текучести кадров	Личностные качества
возможности		Повышение уровня квалификации, корпоративные конференции, семинары.	Привлечение потенциальных кандидатов	Вовлечение сотрудников в активное участие в проектах развития компании, мотивация на результат в ежедневной работе.	Материальные (неконкурентоспособная заработка плата); Межличностные (взаимоотношения с руководством и коллегами)	Специалисты ВОП среди выпускников медицинских вузов
		Обучение за счет государственных программ			Личностные (возраст работников, уровень их образования и квалификации, опыт работы)	

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

		значимости. Выявление новых «героев» компаний. Стимулирование знаками отличия, званиями «Лучший сотрудник недели, месяца, года»	
угрозы	В повышении квалификации работников заинтересовано не только предприятие, но и сами работники, которые в большинстве своем ориентированы на углубление знаний по избранной специальности. Однако среди работников существует	<p>Текущесть кадров</p> <p>сказывается на производительности труда не только тех работников, которые намерены уходить, но и тех, которые продолжают работать, то есть на жизни всей</p> <p>специальности.</p> <p>Однако среди работников существует</p>	<p>При организации собеседования при приеме на работу обговаривать долгосрочность, при выполнении которой возможность потенциального роста в карьере (старший врач, заведующий отделением, заместитель и др.)</p> <p>В том случае, когда речь идет о движении рабочей силы, обусловленном неудовлетворенностью работника рабочим местом (условия труда, размеры компенсации иного вознаграждения, содержание работы и прочее), принято говорить об активной форме текущести.</p> <p>Текущесть, возникающую вследствие неудовлетворенности</p>

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

	устойчивая «прослойка», не желающая включаться в процесс переподготовки и повышения квалификации, то есть работников обследуемых предприятий условно можно разделить на две группы: - «активных» готовых повысить свою квалификацию, стремящихся к этому;	эффективно работающую команду, отрицательно влияет на корпоративную культуру организации	организации работником (несоблюдение трудовой дисциплины, неудовлетворительные результаты деятельности и прочее), принято относить к пассивной форме текучести персонала организации

2.5 Анализ управления рисками

Наименование возможного риска	Цель, на которую может повлиять данный риск	Возможные последствия в случае непринятия мер по управлению рисками	Запланированные мероприятия по управлению рисками	Фактическое исполнение мероприятий по управлению рисками	Причины неисполнения
1. Низкий престиж специальности ВОП особенно среди выпускников медицинских вузов.	Эффективная система профилактики, лечения и реабилитации заболеваний пациентов	1. Отток пациентов к более опытным специалистам; 2. Отсутствие кадрового потенциала; Проявленный интерес к продолжению обучения на резидентуре, магистратуре для возможностям роста в профессии	1. Проводить обучение на местах; 2. Наставничество; 3. Сотрудничество с медицинскими ВУЗами	Действует план по устранению дефицита кадров: 1. Участие в ярмарках вакансий по г. Алматы 2. Подается объявление о вакантных должностях в Центр занятости г. Алматы, а также на сайт енбек.кз, на сайт поликлиники	нет

РАЗДЕЛ 3. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ, ЦЕЛИ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

Раздел 3. Стратегические направления, цели и целевые индикаторы

Стратегическое направление 1: Совершенствование системы управления и финансирования в ПМСП

Цель: Развитие конкурентоспособной и устойчивой ПМСП

№ п/п	Показатели результатов	ед. изм.	Источники информации	Ответственные за исполнение		2021	2022	2023	2024	2025	2026
				5	6						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	Оказание платных услуг	Тыс. тенге	Прейскурант	Зав. платным отделением	16000	16000	16000	16000	16000	16000	

Стимулирование работы сотрудников	балл	положение, приказ управления персоналом, сотрудники, профсоюз, юрист	Заместители по курации, экономист, служба управления персоналом, сотрудники, профсоюз, юрист	90	90	90	90	90	90	90	90

Стратегическое направление 2: Укрепление здоровья прикрепленного населения на основе обеспечение профилактики факторов риска пропаганды здорового питания и стимулирования здорового образа жизни.

Цель: Повышения информированности и грамотности населения о здоровье и здоровом образе жизни

Увеличение удельного веса % от общего населения старше 18 лет по фактограммам риска, формирование физического, психического и распознаванию признаков заболеваний											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

Увеличение удельного веса % родителей, прошедших обучение по формированию физического и психического здоровья детей и подростков, подростков, признаков суицидов среди детей от 15-17 лет	Увеличение удельного веса % от населения прошедших обучение по общем инфекционным заболеваниям о вопросам ВИЧ-инфекции в возрастной группе 15-49 лет, легкая инфекциями передаваемыми половым путем, а также туберкулезом	Журнал санитарно-просветительной работы, СМИ	Психологи и сотрудники профилактического отделения, участковая служба
Уровень удовлетворенности населения качеством медицинской помощи	%	Анкетирование (Сайт поликлиники, facebook, Almaty medical city, Call-центры, общественная приемная, обращения физических и юридических лиц, СМИ)	Врач инфекционист, участковая служба
Охват разъяснительной работы среди населения фертильного возраста по о	% от общего населения	Данные МО	АТПК (акушер-гинекологи, терапевты, ВОП, педиатры)

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

охране репродуктивного здоровья	количества ЖФВ	просветительной работы, СМИ)
---------------------------------	----------------	------------------------------

Стратегическое направление 3: Повышение потенциала сотрудников ПМСП
Цель: оказание высококвалифицированной пациенториентированной медицинской помощи путем непрерывного профессионального развития кадров

Охват обучения медсестер прошедших обучение по факторам риска, физического и психического здоровья, распознаванию признаков заболеваний	% от общего количества прохождения обучения	Главная медсестра, служба управления персоналом	35%	35%	40%	45%	50%
Охват обучения медсестер по формированию психического и физического здоровья детей и подростков, распознаванию признаков суицидов среди детей от 15-17 лет	% от общего количества прохождения обучения	Главная медсестра, психологи, служба управления персоналом	30%	30%	30%	30%	35%
обучение психологов, по формированию физического и психического здоровья детей и подростков, распознаванию признаков суицидов среди детей от 15-17 лет	по кол-во обучения	Служба персонала Управления	1	3	3	3	3

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

инфекционным заболеваниям: ВИЧ-инфекцией в возрастной группе 15-49 лет, инфекциями передаваемыми половым путем, а также туберкулезом	обучения	управления персоналом
Количества обучения врачей терапевтов, ВОП , педиатров по кол-во фтизиатрии	протокола обучения	Заместитель по ЛР, служба управления персоналом
обучение участковой службы по организации реализации программ кол-во управления заболеваниям	протокола обучения	Республиканский координатор по ПУЗ
Увеличения количества узких специалистов (нарколога, психиатра, пульмонолога, уролога, кол-во прошедших доплерография) обучение	протокола обучения	Заместитель по ЛР, служба управления персоналом
Доля специалистов принципам обученного безопасного материнства, интегрированное % ведение болезней детского возраста, УПМП	протокол	Заместитель по ЛР, зам по ЛР по педиатрии, служба управления персоналом

Стратегическое направление 4: Совершенствование качества медицинской помощи путем укрепления внутренних процессов

Цель: улучшение и укрепления здоровья населения путем обеспечения доступной медико-профилактической помощи	по Участковая служба, врачи ЗОЖ	по Журналы санитарно-просветительной работе	% от общего населения	Охват граждан	Физической культурой и спортом
			60%	60%	60%

Стратегический план КПП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

Охват скрининга целевых групп населения	населения	старт. %	Стат. филиал РЦЭЗ, ИС КМИС «Дамумед»	Данные отделение узкие специалисты, участковая служба	Заместитель по ЛР, профилактики, специалисты, участковая служба	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Уровень материнской смертности живорождений		на 100 тыс.	Стат. филиал РЦЭЗ	данные Заместитель по ЛР, АТПК куст	0	0	0	0	0	0	0
Снижение смертность на 1000 родившимися живыми		Стат. филиал РЦЭЗ, ИС КМИС «Дамумед»	Данные педиатрии, АТПК куст	Заместитель по ЛР по педиатрии, АТПК куст	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Снижение смертности от болезней системы кровообращения (БСК) на 100 тыс. населения		Стат. данные ИС КМИС «Дамумед»	Заместитель по ЛР, участковая служба, врачи ЗОЖ	Заместитель по ЛР, участковая служба, врачи ЗОЖ	145,0	145,0	145,0	145,0	145,0	140,0	140,0
Снижение смертности от туберкулеза на 100 тыс. населения		Стат. данные ИС КМИС «Дамумед»	Заместитель по ЛР, участковая служба, фтизиатры	Заместитель по ЛР, участковая служба, фтизиатры	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Снижение заболеваемости туберкулезом на 100 тыс. населения		Стат. данные ИС КМИС «Дамумед»	Заместитель по ЛР	Заместитель по ЛР	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,0	18,0
Снижение смертности от злокачественных новообразований на 100тыс населения		Стат. филиал РЦЭЗ, ИС КМИС «Дамумед»	Данные участковая служба, онкологи, психологи	Заместитель по ЛР, участковая служба, онкологи, психологи	109,0	109,0	108,5	108,5	108,0	108,0	108,0
Число прикрепленного населения на 1 ВОП * 1500 от 5 лет и старше		Приказ	Заместитель по ЛР по управлению детству, служба управления	Заместитель по ЛР по управлению детству, служба управления	1700	1700	1700	1700	1700	1700	1700

Стратегический план КПП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

				персоналом				
Увеличение доли лиц населения участвующих в ПУЗ по сахарному кол-во диабету	Стат. филиал РЦЭЗ, ИС участковая КМИС «Дамумед	Данные Заместитель по служба, эндокринологи	ЛР, служба,	850	850	850	850	850-100
Увеличение количества лиц участвующих в ПУЗ по кол-во артериальной гипертензии	Стат. филиал РЦЭЗ, ИС участковая КМИС «Дамумед	Данные Заместитель по служба, кардиологи	ЛР, служба,	1800	1850	1880	1900	1950
Увеличение уровня удовлетворенности качеством медицинской помощи	% населения	Анкеты, обращения физических юридических лиц	Служба поддержки пациентов (заместители, заведующие отделениями, врачи-эксперт, главная медсестра)	65%	65%	75%	80%	85%
Обеспеченность компьютерами работников (рабочих мест)	персональными медицинскими %	По принципу «Один медицинский работник-один компьютер»	Начальник АХЧ, бухгалтерия	100%	100%	100%	100%	100%
Охват населения электронными паспортами здоровья	%	Стат. данные ИС КМИС «Дамумед	Заместитель по участковая служба	ЛР,	100%	100%	100%	100%
Развитие службы	геронтологической %	Стат. данные ИС КМИС «Дамумед	Заместитель по геронтолог	ЛР,	100%	100%	100%	100%

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

	Увеличение оказания стационарно замещающей помощи	Стат. данные кол-во приказ о увеличению смен	Заместитель ответственных по дневному участковая служба	врач по стационару,	ЛР,	1682	1900	2000	2100	2150
--	---	--	---	---------------------	-----	------	------	------	------	------

РАЗДЕЛ 4. «РЕСУРСЫ»

№ п.п.	Ресурсы	Ед. измерения	Факт текущего года	Периоды				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	6	7	8	9	10	11
Цель: 100% выполнение объема государственного заказа в рамках ГОБМП и ОСМС								
	Финансовые всего, в т.ч.:	тыс. тенге	1 636 592	1 751 153				
1	067 «Обеспечение гарантированного объема бесплатной медицинской помощи»	тыс. тенге						
	111 "Трансферты ФСМС на оплату ГОБМП за счет целевого трансферта из Национального фонда Республики Казахстан" А-14-0121-00013-N		1 071 635	1 146 649	1 146 649	1 146 649	1 146 649	1 146 649
2	Активы Фонда на ОСМС А-14-0121-00001-О	тыс. тенге	476 960	510 347	510 347	510 347	510 347	510 347
3	067 «Обеспечение	тыс. тенге	43 525	46 572	46 572	46 572	46 572	46 572

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

	гарантированного объема бесплатной медицинской помощи» 100 «Трансферты социального медицинского страхования на оплату гарантированного объема бесплатной медицинской помощи» А-14-0121-00156-G						
4	067 «Обеспечение гарантированного объема бесплатной медицинской помощи» 100 «Трансферты социального медицинского страхования на оплату гарантированного объема бесплатной медицинской помощи» А-14-0121-00157-G	тыс. тенге	31 240	33 426	33 426	33 426	33 426
5	322-039-015-159 «Оказание амбулаторно-поликлинических услуг и медицинских услуг субъектами сельского здравоохранения, за оказываемой за счет средств республиканского	тыс. тенге	13 232	14 158	14 158	14 158	14 158

годы

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026

	бюджета, и оказание услуг УОЗ РВК						
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Цель: Укрепление оснащенности материально-технической базы

1	Материально-технические всело.	тыс. тенге	962 495	962 495	962 495	962 495	962 495
2	226-052-114-159 Основные средства	тыс. тенге	962 495	962 495	962 495	962 495	962 495

Цель: Уменьшение дефицита кадров

Укомплектованность кадрами %		92,0	95,0	95,0	100,0	100,0
Обучение врачей	человек	80	60	60	65	70
Обучение медсестер	человек	93	80	80	70	70
Категорийность врачей %		78,2	73,2	54	10	0
Категорийность СМР %		75,6	65,4	41,2	12,1	0
Сокращение дефицита кадров врачей по занятым должностям	единиц	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0

Стратегический план КГП на ПХВ «Городская поликлиника №1» Управления общественного здравоохранения города Алматы на 2022-2026 годы

Рост удовлетворённости населения качеством помощи по результатам анкетирования	%	100,00	89,30	90,00	100,00	100,00
Соотношение врач: медицинская сестра в медицинских организациях (в целом по системе здравоохранения)	человек	1,20	1,20	1,20	1,20	1,20
Укомплектованность медицинских организаций социальными медицинскими работниками, имеющими профильное образование/ переподготовку по социальной работе	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Закрепляемость выпускников организаций медицинского образования в регионах (на местах)	%	30,30	33,50	34,00	34,00	34,00

Задачи:

1. Конкурентоспособная медицинская организация среди государственных и частных организаций здравоохранения.
2. Доведение укомплектованностью кадрами до 100%.
3. Дальнейшее внедрение, укрепление службы семейного врача с постепенным освоением знаний и навыков по «смежным» специальностям (функциональная диагностика, ультразвуковая диагностика).
4. Отсутствие кредиторской задолженности и финансовой эффективности медицинской организации.
5. Разукрупнение участков и мониторинг работы участковой службы.
6. Качественное и 100% выполнение профилактических (скрининговых) осмотров, формирование группы риска с проведением ранних профилактических мероприятий.

7. Определение нужд населения в медико-профилактической помощи и улучшение качества оказания медицинской помощи с развитием пациенториентированности.
8. Отсутствие материнской и снижение младенческой смертности.
9. Выполнение ежегодного плана иммунизации прикрепленного населения.
10. Снижение визуальной формы локализации онкологических заболеваний.
11. Снижение доли лиц экстремно госпитализированных лиц в стационары. Снижение уровня экстренной госпитализации детского населения с осложнениями.

Пути достижения, цели и перспективы развития поликлиники:

1. Продолжение санитарно-эпидемиологических мероприятий по COVID-19 и коронавирусной вакцинации.
2. Улучшение качества оказания медицинских услуг на основе нужд населения с внедрением инновационных технологий в зависимости от потребностей.
3. Активная работа с медицинскими ВУЗами, привлечение кадров, стимулирование.
4. Реализация государственной политики и межсекторального сотрудничества в области охраны здоровья населения.
5. Стратегическое планирование бюджета, своевременная оплата услуг, развитие платных услуг.
6. Внедрить в целях достижения эффективного проведения патронажа детей, беременных женщин, пожилых и инвалидов, а также установления индивидуальной защиты медицинских работников участковой службы ввести GPS-трекер или smart часы с GPS-трекером. Данное устройство в практической медицине даст возможность экстренного SOS-оповещения в непредвиденных случаях в целях защиты медицинских работников и определения места нахождения, а также значительно повысит эффективность и действительность проведения патронажа участковой службы.
7. Работа с сотрудниками с синдромом выгорания. Дальнейшее совершенствование кадровой политики для повышения эффективности медико-профилактической деятельности организаций и конкурентоспособности на рынке медицинских услуг.
8. Развитие АТП кустов, выявление экстрагенитальной патологии у ЖФВ, лечение, диспансеризация, проведение патронажей.
9. Раннее выявление визуальной локализации онкопатологии путем 100% проведения скринингового обследования.
10. Постоянная работа с пациентами ПУЗ.