

**СПРАВКА:**

Светлана ВЕРЖБИЦКАЯ занимает пост заместителя губернатора Тверской области с 4 апреля 2011 года и курирует деятельность департамента здравоохранения, комитета по делам молодежи, а также комитета по физической культуре и спорту. До этого Светлана Валентиновна возглавляла комитет по социальной политике Тверской городской думы.

Светлана ВЕРЖБИЦКАЯ, заместитель губернатора Тверской области:

— Здравоохранение не терпит, когда каждый тянет его в свою сторону, как лебедь, рак и щука. Должна быть единая политика, а тон ее нужно задавать сверху.

лебедь, рак и щука. Должна быть единая политика, а тон ее нужно задавать сверху. В случае же, когда организация медицинской помощи находится в руках муниципалитетов, управлять этим процессом из центра практически невозможно. Но, несмотря на изменения системы, для нас важно, чтобы муниципалитеты оставались нашими союзниками и тоже разделяли ответственность за состояние отрасли, ведь социальное самочувствие территории основано именно на здравоохранении. Кроме того, уже давно было доказано, что многоканальное финансирование здравоохранения из разных источников не дает эффективности. Поэтому со следующего года и выделять средства, и контролировать их освоение будет один орган исполнительной власти.

— Не секрет, что в сфере здравоохранения достаточно серьезный размах приобрела коррупция. Причем она распространяется не только на взаимоотношения врача с пациентом, но и на руководящее звено. За примерами далеко ходить не надо: в частности, некоторые чиновники регионального департамента здравоохранения уже оклеивались в эпицентре коррупционных скандалов. Как вы планируете бороться с этим явлением?

— Здесь крайне важно принять правильные решения. Ведь иногда коррупция рождается не только и не столько потому, что тот или иной чиновник не чист на руку, сколько из-за отсутствия прозрачной и четкой инструкции, понятного технического задания. В результате доходит до того, что, например, при закупке аппаратуры чиновники руковод-

ствуются только одним источником информации о ее цене, не сравнивая и не анализируя другие предложения. И методологических пробелов предостаточно, поэтому сейчас идет большая работа по совершенствованию законодательства. Недавно глава Минздравсоцразвития Татьяна Голикова сообщила, что правительством разработан пакет поправок к документам, касающимся как раз подготовки технических заданий для конкурсной процедуры. Департаменту здравоохранения Тверской области дано поручение сформировать техническую комиссию, чтобы решение о закупке того или иного оборудования принималось коллегиально, причем квалифицированными специалистами.

— Но все эти перемены не приведут к желаемому результату, пока закон о госзакупках остается в нынешнем виде и заказы на товары и услуги получают те, кто предложит самые низкие цены...

— С этим трудно поспорить, и федеральные власти это прекрасно понимают. Поэтому, думаю, изменения в закон о госзакупках будут внесены уже скоро. Правда, никакими законами не устранить другую коррупционную составляющую — менталитет. Возвращаясь к разговору о взятках на уровне пациент — врач, могу сказать, что мы, похоже, поголовно забываем про профессиональную ответственность. Может быть, это переходный период 1990-х годов до такой степени расслабил и лишил людей чувства долга, когда здравоохранение финансировалось по остаточному принципу и медицинские работники выживали как могли. Вот тогда, наверное, и сложился стереотип взаимоотно-

шений. Но сегодня врачи уже не брошены на произвол судьбы: на порядок изменились условия труда, а средняя зарплата в медучреждениях составляет сегодня 17 тыс. рублей. Но некоторые специалисты по-прежнему считают, что их работу должен дополнительно оплачивать и пациент. С этой точки зрения поменять менталитет медицинского сообщества очень трудно.

— Светлана Валентиновна, а если перед вами стоит выбор — идти к опытному врачу, который уже сделал карьеру, или к молодому специалисту, то к кому вы обратитесь?

— По правде сказать, не задумывалась об этом. Порой врачи, находящиеся в возрасте, уже не задумываются о повышении квалификации, не стремятся взять на вооружение современные подходы к лечению. И я искренне рада, что есть молодые талантливые специалисты, которым хочется сделать что-то новое. Правда, здесь встает вопрос о качестве подготовки кадров: не секрет, что оно снизилось из-за платного обучения. Но в любом случае, независимо от возраста, медицинские сотрудники должны понимать, что их карьерный рост напрямую зависит от качества выполняемой работы. Да, на сегодняшний день в здравоохранении омоложения управленческих кадров фактически не происходит. Однако когда мы перейдем к новой системе управления, когда она уже не будет зависеть от территории и от того, кто этой территорией управляет, тогда уже начнут действовать совершенно другие критерии оценки работы главного врача. Важно, насколько эффективно он распределяет не только деньги, но и кадровый состав своего

учреждения. К примеру, сегодня у нас в регионе по сравнению с другими субъектами ЦФО наблюдается переизбыток врачей в стационаре, но при этом — острый дефицит кадров в амбулаторно-поликлинической службе. То есть потенциал кадровый есть, но важно его правильно распределить.

— Кстати, как вам кажется, не стоит ли вспомнить устаревший смысл слова «распределение», то есть вернуться к советской системе, когда после окончания вуза молодой специалист направлялся именно туда, где он необходим?

— Распределение, на мой взгляд, было очень интересным опытом. Кроме того что выпускник проходил определенную школу жизни, решалась еще и проблема нехватки кадров. Сейчас привязывать специалиста к определенной территории должны мотивация и стимулы. И они уже существуют: в частности, широко распространяется целевой набор, при котором ведомства оплачивают учебу студентам. Муниципалитеты предоставляют субсидии на жилье для молодых специалистов. Существуют различные виды надбавок. Главное, что эти механизмы реально работают. К примеру, на днях я побывала в Торжокской ЦРБ, и там очень много молодых, а значит, у более старшего поколения врачей есть смена и больница живет. Наша задача — поддерживать политику обновления и омоложения кадров, расширять возможность для карьерного роста специалистов, потому что в противном случае модернизация здравоохранения будет половинчатой.

Ольга ПОСПЕЛОВА

Тянут-потянут

Каждый десятый житель Верхневолжья что-нибудь да стянул у своего босса. Только на этой неделе официально зарегистрировано два преступления подобного рода

Так, сотрудник ФГУП «Предприятие «Звезда» ограбил завод почти на 1,5 млн руб. Узнав, когда работникам будут выдавать заработную плату, гражданин А. взял во второй половине дня отгул, пришел на лестничную площадку, где располагалась бухгалтерия, и стал ждать прихода кассира. Увидев женщину с сумкой, в которой находились деньги, он толкнул ее руками в спину и, уронив, стал бить головой о лестничные перила. После чего скрылся с добычей. Вора быстро нашли. Теперь ему грозит наказание, предусмотренное п. «б» ч.3 ст.161 УК РФ («Грабеж, совершенный в особо крупном размере»). И если у этого горе-сотрудника есть все шансы оказаться за решеткой, то жительница Твери, обокравшая 25 раз своего работодателя, до сих пор находится на воле... отработавшая похищенные 394 тыс. руб.

Девушка устроилась менеджером в фирму, занимающуюся установкой пластиковых окон еще в мае 2009 года и уже через месяц впер-

ется украсть канцелярские товары: бумагу для домашнего принтера, диски, ручки, карандаши. Мелочь, а неприятно.

К общему мнению о том, что толкает подчиненных пойти на преступление против работодателя, специалисты пока не пришли. Одни уверены, что случаи совершения подобных преступлений участились из-за разразившегося три года назад в стране кризиса, когда так или иначе «обиженные» рублем решили забрать у хозяина «недостачу» любым, даже незаконным, способом. Другие же полагают, что экономическое положение ни при чем — во всем виноваты несложившиеся отношения «руководитель-подчиненный». Что именно раздражает людей в коллегах, попытались выяснить социологи рекрутингового портала SuperJob.ru. Оказалось, что отбраковка работодателя и сотрудников зачастую не складываются из-за лени и глупости подчиненных. Сотрудников же в начальстве чаще всего раздражает некомпетентность. Таким образом, работ-

По мнению экспертов, в большинстве случаев работники предприятий идут на преступления лишь для того, чтобы самоутвердиться.

вые решила заранее продуманную махинацию: принимая заказ от клиента, она оформляла наряд, но забирала деньги себе. Естественно, когда ее махинация открылась, она была уволена. Но на суде, который состоялся несколько дней назад, бывший начальник осужденной попросил для нее свободы, иначе мошенница не сможет возместить причиненного организации ущерба.

Справедливости ради стоит отметить, что тверская статистика по сравнению с общероссийской — это цветочки. Если в Верхневолжье, хоть раз да что-нибудь из-под носа своего руководителя стянул каждый десятый житель области, то Москва и Санкт-Петербург, как говорится, — в передовиках. На предприятиях городов-миллионников ворует каждый четвертый. Вообще, по мнению экспертов, в 90% случаев мелких и крупных краж и грабежей на российских предприятиях виноваты работающие там сотрудники. Грабят своих руководителей даже те, кто, казалось бы, должен охранять их спокойствие, — работники ЧОПов. Однако самые ушлые ворышки скрываются под маской продавцов в сетевых магазинах, которые тащат с прилавков продукты питания, а из кассы — выручку. По словам директора одного из охранных предприятий Твери, чаще всего незаметно уда-

ники идут на преступления в большинстве случаев лишь для того, чтобы самоутвердиться. Так есть ли сейчас у работодателя возможность обезопасить себя и свою фирму? По большому счету — нет... Даже на детекторе лжи, применение которого, кстати, разрешено законодательством, работников можно проверить лишь с их письменного или устного согласия. Хотя обязательная проверка на полиграфе при трудоустройстве не помешала бы, особенно тем сотрудникам, которые имеют доступ к различным базам данных и денежным средствам фирмы. В некоторых регионах, в частности в Омской области, сотрудники ЧОПа, только уже законопослушные, нашли другой выход из сложившейся ситуации, создав черные и белые списки работников и работодателей (<http://guard-live.ru>). Теперь, прежде чем устроиться на работу, любой соискатель из Омска может посмотреть на форуме, с кем ему придется проводить в кабинете 8 часов плечом к плечу, а работодатель — оценить товар лицом: в интернете размещены данные сотрудников, а также их характеристика. Примечательно, что с каждым днем этот сайт становится все популярнее, а значит, последний раз подтверждает: россияне тянут-потянут с работы домой все, что плохо лежит.

Юлия ПАУТОВА