



ВОПРОСЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

О. В. Армашевская^{1✉}, Л. И. Меньшикова²

1. ЦНИИОИЗ, г. Москва, Российская Федерация

2. СГМУ, г. Архангельск, Российская Федерация

✉ ova19@yandex.ru

Резюме

Цель исследования. Анализ внедренных кадровых практик, представленных в диссертационных работах по специальности 14.02.03. Общественное здоровье и здравоохранение за 2016–2020 гг.

Материалы и методы. Были использованы данные с сайта Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Из 220 диссертационных исследований, авторам которых присвоены степень кандидата или доктора медицинских наук по специальности 14.02.03 Общественное здоровье и здравоохранение, была выделена 21 научная работа, посвященная кадровым вопросам. В данном исследовании был применен описательно-аналитический метод.

Результаты. Диссертационные работы, охвативших пятнадцатилетний период с начала модернизации здравоохранения, выявили целый ряд проблем: низкий уровень оплаты труда; недостаточная укомплектованность кадрами, диспропорция между врачами и средними медицинскими работниками; тяжелые условия труда, отток кадров из отрасли в целом, а также из государственных учреждений здравоохранения в частные медицинские организации. Апробация разработок и внедрение на базах исследования, оценка их эффективности позволили авторам предложить рекомендации для внедрения в практику здравоохранения, начиная с Министерства здравоохранения РФ, органов управления субъекта Федерации, медицинской организации, образовательных учреждений и, заканчивая непосредственно объектом исследования – руководящим персоналом, врачом, средним медицинским работником. Изучение и анализ кадровых практик, представленных в научных исследованиях, позволяет определить наиболее актуальные направления по формированию кадровой политики.

Заключение. Результаты проведенного исследования показали немногочисленность диссертационных работ (9,5 %), посвященных кадровым вопросам и защищенных по специальности 14.02.03. Общественное здоровье и здравоохранение, несмотря на определяющую роль кадрового потенциала в инновационном развитии здравоохранения страны. Исследования охватили все группы медицинских работников, руководителей, студентов медицинских вузов, колледжей и включали изучение состояния здоровья, мотивацию, удовлетворенность профессиональной деятельностью, подготовку руководящих кадров, взаимодействие между медицинскими работниками разного уровня и пациентами. Предложены эффективные практики, которые могут быть тиражированы на региональном уровне, на их основе могут быть созданы новые, они позволяют определить критерии оценки кадровой политики в медицинской организации, субъекте и стране.

Ключевые слова:

медицинские кадры, кадровая политика, состояние здоровья медицинских работников, студенты, дополнительное профессиональное образование

Для корреспонденции:

Армашевская Ольга Викторовна – к.м.н., ведущий научный сотрудник отдела научных основ организации здравоохранения, ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Российская Федерация.

Адрес: 127254, Российская Федерация, г. Москва, ул. Добролюбова, д. 11

E-mail: ova19@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5030-4702>

SPIN: 4258-5784, AuthorID: 511246

Scopus Author ID: 57189657680

Финансирование: финансирование осуществляется в рамках Госзадания плановой НИР «Научное обоснование подходов к развитию кадрового потенциала в здравоохранении».

Конфликт интересов: все авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования:

Армашевская О. В., Меньшикова Л. И. Вопросы кадровой политики в научных исследованиях. Исследования и практика в медицине. 2022; 9(4): 147–158. <https://doi.org/10.17709/2410-1893-2022-9-4-14>

Статья поступила в редакцию 15.03.2022; одобрена после рецензирования 04.11.2022; принята к публикации 23.12.2022.

© Армашевская О. В., Меньшикова Л. И., 2022

STAFF POLICY ISSUES IN SCIENTIFIC RESEARCH

O. V. Armashevskaya¹✉, L. I. Menshikova²

1. Russian Research Institute of Health, Moscow, Russian Federation

2. Northern State Medical University, Arkhangelsk, Russian Federation

✉ ova19@yandex.ru

Abstract

Purpose of the study. Analysis of implemented personnel practices presented in dissertations in the specialty 14.02.03. Public health and healthcare for 2016–2020.

Materials and methods. We used data from the website of the Higher Attestation Commission under the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation. Of the 220 dissertations, the authors of which were awarded the degree of candidate or doctor of medical sciences in the specialty 14.02.03 Public health and health care, 21 scientific papers devoted to personnel issues were singled out. In this study, a descriptive-analytical method was applied.

Results. Dissertations covering a fifteen-year period since the beginning of the modernization of healthcare revealed a number of problems: low wages; insufficient staffing, disproportion between doctors and paramedical workers; difficult working conditions, the outflow of personnel from the industry in general, as well as from public health institutions to private medical organizations. Approbation of developments and implementation on the basis of research, evaluation of their effectiveness allowed the authors to offer recommendations for implementation in healthcare practice, starting with the Ministry of Health of the Russian Federation, government bodies of the subject of the Federation, a medical organization, educational institutions and ending directly with the object of study – management personnel, doctors, secondary medical worker. The study and analysis of personnel practices presented in scientific research makes it possible to determine the most relevant areas for the formation of personnel policy.

Conclusion. The results of the study showed a small number of dissertations (9.5 %) devoted to personnel issues and defended in the specialty 14.02.03. Public health and healthcare, despite the decisive role of human resources in the innovative development of the country's healthcare. The studies covered all groups of medical workers, managers, students of medical universities, colleges and included the study of the state of health, motivation, job satisfaction, leadership training, interaction between medical workers of different levels and patients. Effective practices are proposed that can be replicated at the regional level, new ones can be created on their basis, and they also make it possible to determine the criteria for assessing staff policy in a medical organization, subject and country.

Keywords:

medical personnel, personnel policy, health status of medical workers, students, additional professional education

For correspondence:

Olga V. Armashevskaya – Dr. Sci. (Med.), leading researcher at the department of scientific foundations of health organization, Russian Research Institute of Health, Moscow, Russian Federation.

Address: 11 Dobrolyubova str., Moscow 127254, Russian Federation

E-mail: ova19@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5030-4702>

SPIN: 4258-5784, AuthorID: 511246

Scopus Author ID: 57189657680

Funding: financing is carried out within the framework of the State Task of the planned research project "Scientific substantiation of approaches to the development of human resources in healthcare".

Conflict of interest: authors report no conflict of interest.

For citation:

Armashevskaya O. V., Menshikova L. I. Staff policy issues in scientific research. Research and Practical Medicine Journal (Issled. prakt. med.). 2022; 9(4): 147–158. (In Russ.). <https://doi.org/10.17709/2410-1893-2022-9-4-14>

The article was submitted 15.03.2022; approved after reviewing 04.11.2022; accepted for publication 23.12.2022.

ВВЕДЕНИЕ

Кадры – главный ресурс здравоохранения, а эта отрасль играет ключевую роль на протяжении всей жизни человека, влияя на образовательный процесс, трудовую деятельность и поддерживая в старости [1]. Удовлетворенность населения доступностью и качеством медицинской помощи является одним из критериев эффективности деятельности системы здравоохранения, что также обеспечивает кадровый потенциал [2]. Действующая с 2002–2010 гг. Концепция кадровой политики в здравоохранении Российской Федерации, определила основные направления развития кадровых ресурсов, а переход к проектному управлению отрасли в 2016 г. требовал инновационных подходов, прежде всего по кадровым проблемам [3]. Диссертационные исследования по специальности «Общественное здоровье и здравоохранение», проводимые на протяжении нескольких лет, выявляют острые локальные кадровые проблемы и предполагают новые возможности и методы их разрешения не только на уровне одной или нескольких организаций, но и региона, округа, страны. Являясь практически единственным современным источником для внедрения уже апробированных кадровых технологий, диссертационные исследования вносят существенный вклад в развитие медицинской науки и практики [4].

Цель исследования: анализ внедренных кадровых практик, представленных в диссертационных работах по специальности 14.02.03. Общественное здоровье и здравоохранение за 2016–2020 гг.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Проведен анализ 21 диссертационного исследования по специальности 14.02.03. Общественное здоровье и здравоохранение, посвященного кадровым вопросам за 2016–2020 гг. Все исследования были стратифицированы по следующим темам: здоровье медицинских работников, процессный подход к его сохранению и укреплению; кадровые технологии по обеспечению качества и безопасности диагностического процесса; управление персоналом, мотивация и удовлетворенность профессиональной деятельностью; концептуальные подходы к формированию руководящих кадров, организационные механизмы работы с ними и управление карьерой врача; совершенствование организационных форм деятельности и адаптация специалистов; нормирование труда медицинских работников; взаимодействия между руководителем, врачом и пациентом. В отдельную группу были выделены научные исследования, объединяющие кадровые вопросы специалистов со средним медицинским образованием.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализ диссертационных исследований по специальности 14.02.03. Общественное здоровье и здравоохранение за 2016–2020 гг. показал, что из защищенных по данной специальности 220 диссертационных работ, кадровым вопросам была посвящена всего 21 (9,5 %) диссертация, из них две докторских. Данный факт свидетельствует о том, что за этот период количество значимых работ, определяющих целое направление по кадровым проблемам, малочисленно. В целом исследования проводились на всей территории страны, но преимущественно были осуществлены в Центральном и Приволжском Федеральных округах.

Работы посвящались в основном врачебному персоналу, более трети – средним медицинским работникам и в меньшей степени интересовали исследователей студенты ВУЗов и колледжей.

Среди всех врачебных специальностей наибольший интерес авторов диссертационных исследований привлекли врачи, оказывающие первичную медико-санитарную помощь: врачи общей практики, врачи-терапевты участковые и врачи-стоматологи.

Важнейшей проблеме – здоровью и качеству жизни медицинских работников посвящены три диссертационные работы, две из них – врачам-стоматологам и студентам медицинского вуза Удмуртской республики. Работа Бессоновой Т. И. (2016) была направлена на совершенствование медико-профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья стоматологов-терапевтов [5], результатом которой стал алгоритм мониторинга состояния здоровья и комплекс мероприятий, позволивший своевременно диагностировать и снизить заболеваемость специалистов благодаря регулярным занятиям физической культурой и освоению методов профилактики синдрома эмоционального выгорания. Рекомендовано создание в Республиканском центре медицинской профилактики отделения для реабилитации медицинских работников, а также введение в программу образовательного учреждения, осуществляющего подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием курса «Психологическое сопровождение лечебного процесса» и учебной программы по профилактике эмоционального выгорания. Администрации и кадровым службам стоматологических поликлиник автор предлагает проведение анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности, оценку качества жизни и выявление синдрома эмоционального выгорания, организацию индивидуальных и групповых психологических тренингов, а также мониторинг применяемых стратегий взаимодействия при конфликтных ситуациях.

На основе комплексного социально-гигиенического исследования Осыкиной А. С. (2016), было оценено состояние здоровья студенток медицинского вуза с учетом семейного статуса и разработаны подходы по его улучшению [6]. Выявлено, что большинство факторов риска устранимы при соблюдении студентками здорового образа жизни и не требуют значительных финансовых вложений. Используя процессный подход, автор разработал алгоритм в виде замкнутого цикла по сохранению и укреплению здоровья студенток с учетом их семейного положения и мониторинга здоровья, который включал скрининг (диагностика и выявление групп риска), профилактику и психологическую коррекцию, а также оценку эффекта по разработанным критериям. В результате исследования предложено: создание на базе студенческой поликлиники межвузовского Центра «Студенческая семья»; проведение в вузе мониторинга состояния здоровья студенток, качества жизни и уровня невротизации в соответствии с разработанной программой здоровьесберегающего пространства.

По итогам диссертационного исследования Павловой А. Н. (2020), проведенного в различных медицинских организациях г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, были внедрены организационные мероприятия, схемы и модель процессного подхода, обеспечивающие взаимодействие специалистов на этапах функционально-диагностического обследования пациентов [7]. Для Министерства здравоохранения Российской Федерации предложен «пересмотр системы организационно-нормативного регулирования годовой трудовой нагрузки и объемов функционально-диагностической деятельности медицинских сестер с учетом использования модернизированных диагностических технологий, введение в федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального базового образования нового междисциплинарного курса по обеспечению качества и безопасности диагностического процесса». Руководителям медицинских организаций рекомендовано эргономическое проектирование рабочего места и рациональное регулирование трудового процесса, а медицинскому персоналу кабинетов и отделений функциональной диагностики медицинских организаций необходимо овладевать навыками проведения различных видов диагностических исследований для взаимозаменяемости сотрудников и повышать медико-профилактическую активность.

Три диссертационных исследования за этот период посвящены как управлению персоналом в целом, так и развитию мотивационных механизмов в управлении персоналом медицинских организаций и удовлетворенности профессиональной деятельностью. На основании анализа кадрового потенциала Хазо-

вым М. В. (2016) был разработан и внедрен комплекс мероприятий, направленных на совершенствование управления врачебным персоналом многопрофильной медицинской организации в Поволжье [8]. Установлено, что ведущая причина увольнения врачей – режим рабочего времени и требования администрации к интенсивности труда: более половины врачебного персонала трудится в режиме превышающим одну ставку и имеют совместительство, а треть врачей привлекалась к сверхурочной работе. Средняя продолжительность рабочей недели с учетом всех видов деятельности превышена вдвое у врачей-анестезиологов-реаниматологов и врачей скорой медицинской помощи; в 1,5 раза – для врачей хирургических специальностей, а у врачей терапевтических специальностей она составляла 49,0 часов. Пятая часть специалистов приступает к выполнению должностных обязанностей на 30 минут раньше и почти 40 % медицинских работников задерживаются на рабочем месте. Практические рекомендации для Минздрава включали следующие вопросы для рассмотрения: совершенствование порядка регистрации рабочего времени при дежурствах на дому с учетом необходимости ежемесячного планирования работы медицинского персонала. Руководителям медицинских организаций рекомендовано: проводить систематический анализ с учетом пола и возраста врачебного персонала для совершенствования стратегии кадрового менеджмента; осуществлять контроль трудовой деятельности с применением информационных технологий; предоставить возможности для профессионального развития специалистов на рабочем месте; активно привлекать к управлению представительные органы работников в медицинских организациях.

Повышению эффективности управления персоналом стоматологических медицинских организаций различных форм собственности на основе современного комплексного мотивационного механизма была посвящена диссертационная работа Каневой Д. А. (2018), в которой исследовательскими площадками послужили пять государственных и семь частных стоматологических организаций г. Москвы [9]. Предложен органам управления здравоохранением регулярный контроль за разработкой, внедрением, совершенствованием способов и методов мотивации персонала медицинских организаций различных форм собственности, а руководителям медицинских организаций рекомендовано постоянно проводить анализ мотивирующих, демотивирующих факторов и удовлетворенности сотрудников учреждений, разрабатывать собственные показатели системы KPI и пересматривать их не реже 1 раза в год; с помощью регулярного проведения социологических опросов

анализировать удовлетворенность населения доступностью и качеством медицинской помощи.

В своей диссертационной работе, охватившей государственные и коммерческие учреждения здравоохранения г. Москвы, Костикова А. Ю. (2019) обоснованы теоретические подходы к повышению уровня мотивации, степени удовлетворенности профессиональной деятельностью медицинских работников [10]. Рекомендовано руководству медицинской организацией учитывать особенности мотивации персонала, в том числе и при подборе специалистов; приоритетное внимание уделять достижению высокого уровня удовлетворенности сотрудников и включить в коллективный трудовой договор оценку факторов удовлетворенности, а также мероприятия, способствующие ее повышению.

Особое место среди научных работ, защищенных за пятилетний период, занимает докторская диссертация Мирошниковой Ю. В. (2019) с базой исследования, охватившей практически всю страну. Были разработаны концептуальные подходы и обоснованы организационно-управленческие механизмы работы с резервом руководящих кадров [11]. Предложения по результатам данной работы включали следующее: регламентация соответствующим федеральным законом стратегической значимости проблемы формирования и эффективного использования резерва руководящих кадров; анализ действующего управленческого персонала на основе качественно разработанных регламентов деятельности, перспективных профессионально-квалификационных моделей, определение систем оценки и стимулирования руководителей; качественное совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров отрасли с позиций междисциплинарного подхода; подготовка кадрового резерва с проведением конкурсов среди кандидатов, использованием деловых игр, тестовых заданий и прочих технологий, ориентированных как на состязательность, так и развитие навыков командной работы, а также на самостоятельную деятельность в быстро меняющейся внешней среде. Автором для субъектов Российской Федерации, с учетом требований к социально-экономическому развитию территорий и наличия производительных сил, предложено формирование региональных стратегий и программ развития здравоохранения с обязательной, специальной подготовкой кадровых ресурсов; осуществление кадрового мониторинга, включение в состав потенциальных лидеров проектных команд. Рекомендовано медицинским организациям и их объединениям повышение общей организационно-управленческой культуры с актуализацией важнейших организационных регламентов для управленческих

кадров всех уровней, включающих задачи, функции, права и ответственность.

Изучению карьеры врачей, и управлению ею в медицинских организациях посвящено диссертационное исследование Доровской А. И. (2017) [12]. Были использованы автоматизированные способы многокритериальной оценки потенциала успешности индивидуальной карьеры врача в учреждениях здравоохранения Саратовской области и предложено формирование программ циклов повышения квалификации с учетом разработанных модулей для управления карьерой и профессионального роста врача.

Три исследования за этот период были посвящены совершенствованию основ деятельности, организационных форм и роли специалистов. В работе Смирновой С. А. (2020), осуществленной в медицинских организациях Оренбургской области, был разработан, апробирован и оценен комплекс мероприятий, направленных на совершенствование организационных основ профессиональной деятельности врача-терапевта участкового [13]. В комплекс были включены специальные обучающие занятия в группах профессионального и личностного роста, повышение коммуникативной компетентности, «Балинтовский метод», а также корректирующие мероприятия, направленные на профилактику синдрома психоэмоционального выгорания, совершенствование организации трудовой деятельности с индивидуальным подходом и предложенной методики оценки PEL-коэффициента. Практическое внедрение этого комплекса мер позволило снизить психоэмоциональную нагрузку у врачей-терапевтов участковых на 11,7 %, что послужило основанием для включения коэффициента психоэмоциональной нагрузки не только в оценку профессиональной деятельности этих специалистов, но и осуществление ее мониторинга с проведением тренингов по повышению стрессоустойчивости врачей.

Разработаны организационные формы деятельности городских общих врачебных практик (ВОП) в исследовании Гаджиевой Л. А. (2017) на базе медицинских организаций Самарской области и Республики Дагестан [14]. По результатам исследования было предложено Министерству здравоохранения Российской Федерации регламентировать различие дефиниций «врач общей практики» и «семейный врач» в условиях города и села, апробировать различные организационно-функциональные модели деятельности, методику расчета потребности в специалистах с учетом территориальных особенностей и возрастного состава населения, сократить затраты времени ВОП на работу с медицинской документацией и посещения пациентов на дому за счет передачи ряда функций среднему медицинскому персоналу и заменой медицинской сестры на фельдшера в ме-

дицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

В диссертационном исследовании Сазанова В. В. (2016), выполненном в медицинских организациях Ивановской области, на основе медико-социального исследования роли врачей, оказывающих амбулаторную помощь по профилактике нарушений репродуктивного здоровья мужчин [15] были разработаны предложения: организация территориального мониторинга комплексной оценки личностно-трудовых характеристик врачей с применением разработанной автором методики; внедрение в региональную систему работы с медицинскими кадрами информационного носителя – «Паспорт врача» – и в региональную систему контроля качества работы врачей, оказывающих амбулаторную помощь – систему контроля качества и безопасности медицинской деятельности (КиБМД).

Организационно-методическое обоснование оптимизации управления адаптацией выпускников медицинских вузов к условиям профессиональной деятельности было целью научного исследования Завалевой Е. В. (2016) [16]. Проведенный в Саратовском ГМУ им. В. И. Разумовского Минздрава России, опрос среди получавших дополнительное профессиональное образование на факультете повышения квалификации и профессиональной переподготовки врачей по специальностям общественное здоровье и здравоохранение, терапия и хирургия, показал, что внедрение критериально-диагностической оценки успешности индивидуальной адаптации выпускников медицинских вузов и эффективности управления процессом приспособления к условиям профессиональной деятельности актуально в условиях вводимой системы аккредитации специалистов.

Две работы посвящены обоснованию норм труда. Докторская диссертация Люцко В. В. (2019) научно обосновала нормы труда врачей, оказывающих первичную врачебную медико-санитарную помощь населению [17]. Выполненное в 17 пилотных территориях и охватившее все округа страны исследование, позволило сформулировать целый ряд предложений. На федеральном уровне – повсеместно внедрить Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 290н «Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача-педиатра участкового, врача-терапевта участкового, врача общей практики (семейного врача), врача-невролога, врача-оториноларинголога, врача-офтальмолога и врача-акушера-гинеколога» для снижения нагрузки на специалистов и повышения качества работы. В учебную программу образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования рекомендовано включить изучение

основ единого программного обеспечения по работе с электронной медицинской документацией, а руководителям медицинских организаций оперативно проводить пересмотр нормативных документов с учетом изменений условий труда и демографических показателей региона.

Исследование Гаджиевой С. М. (2017) было посвящено научному обоснованию норм труда медицинских работников в санаториях для детей [18]. Проведенный автором анализ порядков оказания медицинской помощи показал, что в части норм труда, штатных нормативов они требуют пересмотра. Разработаны методические рекомендации по планированию численности медицинских работников санаторно-курортных учреждений, а с учетом важности нормирования труда целесообразно включить эти вопросы в программы высшего и дополнительного профессионального образования медицинских работников.

В диссертационном исследовании Лисовской Е. Д. (2018) были обоснованы мероприятия по совершенствованию деятельности стоматологических организаций за счет улучшения взаимодействия между руководителем, врачом и пациентом [19]. По итогам работы выявлено, что в половине случаев, по мнению врачей, причиной конфликтов служат необоснованные претензии пациентов, в 20,0 % – недостаточность информирования пациентов и этико-деонтологические причины, а в меньшей степени – осложнения в ходе лечения. Конфликты были предотвратимы за счет улучшения материально-технической базы, оснащения рабочего места, уменьшения нагрузки на врача-стоматолога и повышения уровня оплаты труда. Практически все врачи-стоматологи (90,0 %) хотели бы пройти обучение по вопросам конфликтологии. Исследователем разработана методика, позволяющая принимать управленческие решения как на уровне городского муниципального управления здравоохранением, так и крупных стоматологических организаций с учетом управляемых организационных факторов и влияющего на процесс взаимодействия между руководителем, врачом и пациентом, и которую предложено внедрить в учебный процесс по программам дополнительного профессионального образования врачей-стоматологов и организаторов здравоохранения для эффективной профилактики конфликтов.

Медицинским работникам со средним специальным образованием посвящено шесть диссертационных исследований, три из которых исследуют вопросы подготовки, профессиональных моделей и развития специалистов среднего звена.

В работе Алексеевой Е. Е. (2018), проведенной в медицинских организациях и образовательных учреждениях среднего профессионального медицинского образования Саратовской области, было

предложено совершенствование подготовки и профессиональной реализации молодых специалистов со средним медицинским образованием [20]. Результаты исследования позволили установить, что в условиях реформирования здравоохранения возросла роль сестринского персонала в оказании медицинской помощи, однако, сложившаяся в практическом здравоохранении ситуация не только в Саратовской области, но и в большинстве регионов России, характеризуется диспропорцией соотношения врачебного и сестринского персонала, дефицитом квалифицированных специалистов сестринского дела и не позволяет в полной мере использовать потенциал данной категории специалистов в целях повышения доступности и качества медицинской помощи населению. Для здравоохранения этого субъекта были характерны низкая обеспеченность сестринским персоналом при его постарении и неизменной в 10,0 % доле молодых специалистов, фиксировался отток специалистов, прежде всего молодых возрастов, из медицинских организаций государственного сектора в другие сферы экономической деятельности. Автор предложил региональным органам управления здравоохранением утвердить нормативно-правовую базу, регламентирующую взаимодействие образовательных и медицинских организаций по улучшению качества подготовки кадров со средним медицинским образованием и созданию условий адаптации молодых специалистов; обеспечить взаимодействие таких заинтересованных субъектов как муниципалитеты, медицинские организации, абитуриенты и колледжи для реализации действенных программ подготовки специалистов по целевому набору. Образовательным организациям среднего профессионального образования рекомендовано разработать программу и проводить целенаправленную работу по профессиональной ориентации абитуриентов, целевой подготовке студентов с учетом потребности в медицинских кадрах; обеспечить информационную поддержку выпускников и взаимодействие с Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций региона, а руководителям медицинских организаций предложено осуществлять взаимодействие с учреждениями образования в организации практической подготовки студентов, волонтерского движения, кураторства молодых специалистов и осуществлять контроль их адаптации на рабочем месте.

Диссертационное исследование Бурловой Н. Г. (2018), проведенное в учреждениях образования и здравоохранения г. Сызрани, научно обосновало организационную модель непрерывного медицинского образования и профессионального развития медицинских специалистов среднего звена [21]. Были

сделаны следующие практические рекомендации для образовательных организаций: внедрить формат разработанной программы дополнительного профессионального образования для подготовки к первичной, первичной специализированной и периодической аккредитации. Предложен метод оценки индивидуальных результатов непрерывного медицинского образования (НМО) специалиста, который позволяет определять результативность по выполнению требований НМО и создавать в медицинской организации необходимые условия с планированием индивидуального образовательного процесса с учетом наиболее значимых факторов, улучшающих результат НМО.

Мунтян И. А. (2019) научно обосновала внедрение новой организационной модели деятельности медицинских сестер участковых в условиях городской клинической поликлиники [22]. На основании исследования, проведенного в Самарской области, было предложено пересмотреть и дополнить должностные обязанности медицинской сестры участковой на законодательном уровне. Руководителям медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, рекомендуется информировать прикрепленное население о доступности получения сестринской услуги для решения вопросов, не требующих компетенций врача-педиатра участкового. Медицинским колледжам и центрам повышения квалификации специалистов со средним медицинским образованием предложено использовать в учебном процессе разработанные методические рекомендации, определяющие организационную и профессиональную деятельность медицинской сестры с расширением ее функциональных обязанностей на педиатрическом участке.

Следующие три работы охватили вопросы роли и деятельности специалистов среднего звена в профилактической работе и при оказании высокотехнологичной медицинской помощи.

Так, целью исследования Екимовой Н. А. (2020) было обоснование необходимости непрерывного профессионального развития специалистов сестринского дела в условиях медицинской организации, оказывающей высокотехнологичную медицинскую помощь на примере ФГБУ «ФЦССХ» Минздрава России (г. Астрахань) [23]. Автор показала эффективность внедренной новой модели сестринской деятельности, основывающейся на расширении и перераспределении функциональных обязанностей среднего медицинского персонала. Рекомендовано тиражировать данную модель и развивать систему непрерывного профессионального развития в условиях медицинской организации в соответствии с внедряемыми инновациями.

Исследование Ивановой О. В. (2018), проведенное в Пермском крае, научно обосновало необходимость

введения в структуру федерального центра сердечно-сосудистой хирургии отделения реабилитации с определением значимости профессиональной деятельности специалистов со средним медицинским образованием в послеоперационной реабилитации пациентов при высокотехнологичных операциях [24]. Предложено органам управления здравоохранением регионального уровня ввести в структуру медицинских организаций по профилю «сердечно-сосудистая хирургия» специализированные отделения медицинской реабилитации и использовать разработанные методические материалы и технологические карты выполнения медицинских услуг медицинской сестрой.

Выполненное на базе медицинских организаций Рязанской области исследование Манакиной Е. С. (2017), обосновало модель профилактической работы акушерки кабинета репродуктивного здоровья в условиях женской консультации межрайонного центра [25]. По результатам исследования медицинским организациям предложено регулярное проведение фотохронометражных исследований для анализа структуры трудового процесса специалистов со средним профессиональным образованием, а также внедрение апробированной модели профилактической деятельности специалистов акушерского дела с целью оптимизации структуры занятости медицинских кадров в трехуровневой системе оказания медицинской помощи, а учреждениям дополнительного профессионального образования рекомендуется разработка цикла «Профилактические мероприятия по охране материнства и детства».

ОБСУЖДЕНИЕ

Проведенные реформы отечественного здравоохранения с начала 90-х годов прошлого столетия, начавшиеся с процесса децентрализации управления здравоохранением, поиска новых механизмов финансирования и внедрения системы обязательного медицинского страхования (ОМС) не привели к значимому повышению уровня удовлетворенности медицинской помощью [26]. Большинство населения не отметило изменений в качестве оказываемой медицинской помощи, применяемых инновационных подходах к лечению, квалификации персонала [27]. При этом, сложившаяся кадровая ситуация характеризуется целым комплексом постоянно усугубляющихся проблем, главными из которых являются социальная незащищенность работников здравоохранения и низкий уровень оплаты труда. Существенные территориальные различия, обусловленные социально-экономическими условиями, определяют разный уровень обеспеченности медицинскими кадрами, а недостаточное число квалифицированных работ-

ников здравоохранения в отдаленных и сельских районах, требует внедрения новых организационных форм оказания первичной медико-санитарной помощи [28].

Основные задачи и приоритетные направления развития здравоохранения согласно Указу Президента РФ от 06.06.2019 г. № 254 «О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года» определены как: совершенствование системы медицинского образования и кадрового обеспечения системы здравоохранения; постоянное повышение профессионального уровня и расширение квалификации медицинских работников; предоставление медицинским работникам мер социальной поддержки, в том числе обеспечение их жильем.

Организаторами здравоохранения, научными сотрудниками были предложены пути решения кадровых проблем здравоохранения, касающихся финансирования, создания условий работы, способствующих раскрытию и развитию творческого потенциала врача, что необходимо для развития кадрового потенциала отрасли [29]. Также реализация кадровой политики в здравоохранении предполагает согласованность с образовательной политикой в системе непрерывного профессионального образования врачей, нацеленность на стимулирование мотивации врачей к повышению профессиональной квалификации, а основным и неизменным критерием эффективности кадровой политики остается качество оказываемой медицинской помощи и удовлетворенность ею пациентов. В современных условиях предусмотрены возможности участия органов местного самоуправления по привлечению и закреплению медицинских работников с обоснованием необходимости комплексной оценки реализуемых мер социальной поддержки медицинских работников для выявления наиболее эффективных мероприятий и выбора лучших практик [30].

Проведенный нами анализ внедренных кадровых практик, представленных в диссертационных работах по специальности 14.02.03. Общественное здоровье и здравоохранение за 2016–2020 гг. показал, что количество научных исследований немногочисленно, а кадровые проблемы остаются актуальными вне зависимости от географии исследования.

Основные направления, выделенные нами в диссертационных исследованиях, охватили широкий круг проблем: сохранение и укрепление здоровья медицинских работников; управление персоналом, мотивация, адаптация и удовлетворенность профессиональной деятельностью, построение карьеры врача; становление руководящих кадров; нормирование труда медицинских работников; взаимодействия между руководителем, врачом и пациентом.

Апробация разработок и внедрение на базах исследования, оценка эффективности по результатам научных исследований, позволили авторам сформулировать предложения в адрес Министерства здравоохранения Российской Федерации, органов управления субъекта Федерации, руководителей медицинских и образовательных организаций, врачей, среднего медицинского персонала и предложить практические рекомендации для внедрения в практику здравоохранения. По результатам проведенных исследований авторами диссертационных исследований были разработаны методические материалы по управлению персоналом, предложены обоснованные нормы труда, разработаны основы по подготовке руководящих кадров в здравоохранении, представлены профилактические программы по оздоровлению медицинского персонала, предупреждению эмоционального выгорания сотрудников, модели эффективного взаимодействия между медицинскими работниками разного уровня и пациентом.

Выявлена необходимость расширения тем и количества научных изысканий по кадровым вопросам, участия в них кафедр вузов, научно-

исследовательских институтов и центров всех субъектов Российской Федерации. Анализ ситуации в регионе, проводимый профессиональными исследователями позволяет определить наиболее важные кадровые проблемы и на основе отбора предложенных кадровых практик внедрять или создавать собственные для выполнения стратегических задач по развитию здравоохранения страны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенных диссертационных исследований почти за пятнадцатилетний период с начала модернизации здравоохранения показали актуальность кадровых проблем системы здравоохранения, был предложен целый ряд современных инновационных решений с учетом социально-экономического развития территорий и опыт их внедрения на региональном уровне. Изучение этих практик позволяет не только увидеть современные направления в решении кадровых проблем в стране, но и сформировать критерии оценки кадровой политики, как в отдельной медицинской организации, субъекте, так и страны в целом.

Список источников

1. Соколовская Т. А., Армашевская О. В., Бахадова Е. В. Здоровье как базовая ценность современного общества. М., РИО ЦНИИОИЗ МЗ РФ, 2021, 164 с.
2. Бузин В. Н., Михайлова Ю. В., Бузина Т. С., Чухриенко И. Ю., Шикина И. Б., Михайлов А. Ю. Российское здравоохранение глазами населения: динамика удовлетворенности за последние 14 лет (2006–2019): обзор социологических исследований. Профилактическая медицина. 2020;23(3):42–47. <https://doi.org/10.17116/profmed20202303142>
3. Гайдаров Г. М., Макаров С. В. Сравнительная оценка программных документов субъектов Российской Федерации по кадровой политике в здравоохранении. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020;28(2):314–319. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2020-28-2-314-319>
4. Клейменова Е. Б., Назаренко Г. И., Яшина Л. П., Пающик С. А. Проблема трансляции знаний в здравоохранении: инструменты для ее решения в области безопасности пациентов. Вестник Российской академии медицинских наук. 2018;73(2):105–114. <https://doi.org/10.15690/vramn887>
5. Бессонова Т. И. Состояние здоровья и качество жизни стоматологов-терапевтов Удмуртской республики: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2016, 25 с.
6. Осыкина А. С. Социально-гигиеническая оценка состояния здоровья и качества жизни студенток медицинского ВУЗа Удмуртской республики: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2016, 24 с.
7. Павлова А. Н. Обоснование организационных и профилактических мероприятий по оптимизации деятельности и сохранению здоровья медицинских сестер в отделениях функциональной диагностики: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2020, 25 с.
8. Хазов М. В. Пути совершенствования управления врачебным персоналом многопрофильной медицинской организации (на примере медицинской организации системы ФМБА России): автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2016, 24 с.
9. Канева Д. А. Развитие мотивационных механизмов в управлении персоналом медицинских организаций различных форм собственности: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2019; 25 с.
10. Костикова А. Ю. Мотивация и удовлетворенность профессиональной деятельностью медицинских работников: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2019, 27 с.
11. Мирошникова Ю. В. Руководящие кадры здравоохранения и организационно-управленческие технологии подготовки резерва: автореф. Дисс. ... д-ра мед. наук. 14.02.03. М., 2019, 48 с.
12. Доровская А. И. Научное обоснование оптимизации управления карьерой врачей в медицинских организациях: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2017, 166 с.

13. Смирнова С. А. Организационные основы профессиональной деятельности врача-терапевта участкового: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2020, 22 с.
14. Гаджиева Л. А. Совершенствование организационных форм работы общих врачебных практик в условиях города: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2017, 25 с.
15. Сазанов В. В. Медико-социальное исследование роли врачей, оказывающих амбулаторную помощь, в охране репродуктивного здоровья мужчин: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2016, 25 с.
16. Завалева Е. В. Организационно-методическое обоснование оптимизации управления адаптацией выпускников медицинских образовательных организаций высшего образования к условиям самостоятельной профессиональной деятельности: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2016, 25 с.
17. Люцко В. В. Нормативное обеспечение деятельности врачей по оказанию первичной медико-санитарной помощи: автореф. Дисс. ... д-ра мед. наук. 14.02.03. М., 2019, 48 с.
18. Гаджиева С. М. Научное обоснование норм труда медицинских работников в санаториях для детей: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2017, 24 с.
19. Лисовская Е. Д. Совершенствование взаимодействия между руководителем, врачом, пациентом в работе стоматологической организации (на примере города Красноярск): автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2018, 24 с.
20. Алексеева Е. Е. Совершенствование подготовки и профессиональной реализации специалистов со средним медицинским образованием на региональном уровне: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2018, 24 с.
21. Бурлова Н. Г. Организационная модель профессионального развития медицинских специалистов среднего звена: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2018, 24 с.
22. Мунтян И. А. Научное обоснование организационной модели деятельности сестринского персонала участковой педиатрической службы городской поликлиники: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2019, 25 с.
23. Екимова Н. А. Научное обоснование непрерывного профессионального развития специалистов сестринского дела в условиях оказания высокотехнологичной медицинской помощи: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2020, 25 с.
24. Иванова О. В. Научное обоснование роли сестринского персонала в уходе и реабилитации кардиохирургических пациентов в послеоперационном периоде при оказании высокотехнологичной медицинской помощи (на примере Пермского края): автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2018, 24 с.
25. Манакина Е. С. Научное обоснование модели профилактической деятельности специалиста акушерского дела в условиях женской консультации межрайонного центра: автореф. Дисс. ... канд. мед. наук: 14.02.03. М., 2017, 25 с.
26. Линденбратен А. Л. Актуальные проблемы российского здравоохранения. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. 2020;(3):60–71. <https://doi.org/10.25742/NRIPH.2020.03.008>
27. Зудин А. Б. Общественное мнение как инструмент оценки эффективности реформ в сфере здравоохранения. Российский стоматологический журнал. 2017;21(2):106–108. [https://doi.org/10.18821/1728-28022017;21\(2\)106-108](https://doi.org/10.18821/1728-28022017;21(2)106-108)
28. Руголь Л. В., Сон И. М., Кириллов В. И., Гусева С. Л. Организационные технологии, повышающие доступность медицинской помощи для населения. Профилактическая медицина. 2020;23(2):26–34. <https://doi.org/10.17116/profmed20202302126>
29. Сибурин Т. А. Мобилизация творческого потенциала врачебных кадров – стратегическое направление кадровой политики в здравоохранении. Социальные аспекты здоровья населения. 2016;4(50):10. <https://doi.org/10.21045/2071-5021-2016-50-4-10>
30. Сон И. М., Меньшикова Л. И., Флеглер Н. А., Сененко А. Ш., Руголь Л. В. Роль органов местного самоуправления в решении проблем обеспеченности медицинскими кадрами первичного звена здравоохранения. Менеджер здравоохранения. 2021;(1):54–63. <https://doi.org/10.21045/1811-0185-2021-1-54-63>

References

1. Sokolovskaya TA, Armashevskaya OV, Bahadova EV. Health as a basic value of modern society. Moscow: Russian Research Institute of Health, 2021, 164 p. (In Russ.).
2. Buzin VN, Mikhailova YuV, Chukhriyenko IYu, Buzina TS, Shikina IB, Mikhailov AYU. Russian healthcare through the eyes of the population: dynamics of satisfaction over the past 14 years (2006-2019): review of sociological studies. Russian Journal of Preventive Medicine and Public Health. 2020;23(3):42–47. (In Russ.). <https://doi.org/10.17116/profmed20202303142>
3. Gaydarov GM, Makarov SV. The comparative evaluation of policy documents of the Russian Federation concerning personnel policy in health care. Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine. 2020;28(2):314–319. (In Russ.). <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2020-28-2-314-319>
4. Kleymenova EB, Nazarenko GI, Yashina LP, Payushchik SA. The problem of knowledge translation in healthcare: tools for its solution in the area of patient safety. Annals of the Russian Academy of Medical Sciences. 2018;73(2):105–114. (In Russ.). <https://doi.org/10.15690/vramn887>
5. Bessonova TI. Health state and life quality of general dentists in the Udmurt Republic. Diss. Moscow, 2016, 25 p. (In Russ.).

6. Osykina AS. Social and hygienic assessment of the state of health and quality of life in female students of the Udmurt Republic medical University. Diss. Moscow, 2016, 24 p. (In Russ.).
7. Pavlova AN. Justification of organizational and preventive measures to optimize the activities and preserve the health of nurses in functional diagnostics departments. Diss. Moscow, 2020, 25 p. (In Russ.).
8. Khazov MV. Ways to improve the management of medical staff of a multidisciplinary medical organization (on the example of a medical organization of the system in Russia. Diss. Moscow, 2016, 24 p. (In Russ.).
9. Kaneva DA. Development of motivational mechanisms in staff management of medical organizations of various forms of ownership. Diss. Moscow, 2019; 25 p. (In Russ.).
10. Kostikova AYU. Motivation and satisfaction with the professional activities of medical workers. Diss. Moscow, 2019, 27 p. (In Russ.).
11. Miroshnikova YuV. Senior healthcare personnel and organizational and managerial technologies of reserve training. Diss. Moscow, 2019, 48 p. (In Russ.).
12. Dorovskaya AI. Scientific substantiation of optimization of physicians career management in medical organizations. Diss. Moscow, 2017, 166 p. (In Russ.).
13. Smirnova SA. Organizational bases of professional activity of a district physician. Diss. Moscow, 2020, 22 p. (In Russ.).
14. Gadzhieva LA. Improvement of organizational forms of work of general medical practices in terms of city. Diss. Moscow, 2017, 25 p. (In Russ.).
15. Sazonov VV. Medical and social research of the role of doctors providing outpatient care in the protection of males reproductive health. Diss. Moscow, 2016, 25 p. (In Russ.).
16. Zavaleva EV. Organizational and methodological justification for optimizing the management of adaptation of graduates of medical educational institutions of higher education to the conditions of independent professional activity. Diss. Moscow, 2016, 25 p. (In Russ.).
17. Lyutsko VV. Regulatory support for the activities of physicians in providing primary health care. Diss. Moscow, 2019, 48 p. (In Russ.).
18. Gadzhieva SM. Scientific substantiation of job standards for medical workers of sanatoriums for children. Diss. Moscow, 2017, 24 p. (In Russ.).
19. Lisovskaya ED. Improvement of the interactions between the chief, physician, patient in case of a dental organization (on the example of the city of Krasnoyarsk). Diss. Moscow, 2018, 24 p. (In Russ.).
20. Alekseeva EE. Mastering the training and professional implementation of specialists with secondary medical education at the regional level. Diss. Moscow, 2018, 24 p. (In Russ.).
21. Burlova NG. Organizational model of professional development of mid-level medical specialists. Diss. Moscow, 2018, 24 p. (In Russ.).
22. Muntyan IA. Scientific substantiation of the organizational model of the nursing staff of the district pediatric service of the city polyclinic. Diss. Moscow, 2019, 25 p. (In Russ.).
23. Ekimova NA. Scientific substantiation of continuous professional development of nursing specialists in the conditions of high-tech medical care. Diss. Moscow, 2020, 25 p. (In Russ.).
24. Ivanova OV. Scientific substantiation of the role of nursing staff in the care and rehabilitation of cardiac surgery patients in the post-operative period in the provision of high-tech medical care (on the example of the Perm Region). Diss. Moscow, 2018, 24 p. (In Russ.).
25. Manakina ES. Scientific substantiation of the model of preventive activity of an obstetrics specialist in the conditions of a females consultation of an inter-district center. Diss. Moscow, 2017, 25 p. (In Russ.).
26. Lindenbrathen AL. Topical problems of Russian healthcare. Bulletin of Semashko National Research Institute of Public Health. 2020;(3):60–71. (In Russ.). <https://doi.org/10.25742/NRIPH.2020.03.008>
27. Zudin AB. Public opinion as a tool to assess the effectiveness of reforms in the health sector. Russian Journal of Dentistry. 2017;21(2):106–108. (In Russ.). [https://doi.org/10.18821/1728-28022017;21\(2\)106-108](https://doi.org/10.18821/1728-28022017;21(2)106-108)
28. Rugol LV, Son IM, Kirillov VI, Guseva SL. Organizational technologies that increase the availability of medical care for the population. The Russian Journal of Preventive Medicine. 2020;23(2):26–34. (In Russ.). <https://doi.org/10.17116/profmed20202302126>
29. Siburina TA. Mobilization of creative potential of physicians' staff as strategic direction of staffing policy in healthcare. Social Aspects of Population Health. 2016;4(50):10. (In Russ.). <https://doi.org/10.21045/2071-5021-2016-50-4-10>
30. Son IM, Menshikova LI, Flagler NA, Senenko ASH, Rugles LV. The role of local governments in solving the problems of providing primary health care personnel. Manager Zdravoochranenia. 2021;(1):54–63. (In Russ.). <https://doi.org/10.21045/1811-0185-2021-1-54-63>

Информация об авторах:

Армашевская Ольга Викторовна  – к.м.н., ведущий научный сотрудник отдела научных основ организации здравоохранения, ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, г. Москва, Российская Федерация. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5030-4702>, SPIN: 4258-5784, AuthorID: 511246, Scopus Author ID: 57189657680

Меньшикова Лариса Ивановна – д.м.н., профессор кафедры общественного здоровья, здравоохранения и социальной работы, ФГБОУ ВО СГМУ Минздрава России, г. Архангельск, Российская Федерация. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3034-9014>, SPIN: 9700-6736, AuthorID: 382410, ResearcherID: C-9032-2018, Scopus Author ID: 55530768400

Information about authors:

Olga V. Armashevskaya  – Dr. Sci. (Med.), leading researcher at the department of scientific foundations of health organization, Russian Research Institute of Health, Moscow, Russian Federation. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5030-4702>, SPIN: 4258-5784, AuthorID: 511246, Scopus Author ID: 57189657680

Larisa I. Menshikova – Cand. Sci. (Med.), professor of the department of public health, healthcare and social work, Northern State Medical University, Arkhangelsk, Russian Federation. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3034-9014>, SPIN: 9700-6736, AuthorID: 382410, ResearcherID: C-9032-2018, Scopus Author ID: 55530768400

Вклад авторов:

Армашевская О. В. – концепция и дизайн исследования, написание текста, обработка материала, сбор, анализ и интерпретация данных, подготовка статьи техническое редактирование, оформление библиографии;

Меньшикова Л. И. – научное редактирование.

Authors contribution:

Armashevskaya O. V. – the concept and design of the study, writing the text, processing the material, collecting, analyzing and interpreting data, preparing the article, technical editing, bibliography arrangement;

Menshikova L. I. – scientific editing.