

УДК 614.2:331
DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2023.v.4i3;50-58

Проблемы и перспективы управления кадровыми ресурсами здравоохранения

А. В. Старшинин¹, Ю. В. Бурдастова^{2, 3}

¹ Департамент здравоохранения города Москвы, 127006, Россия, г. Москва, Оружейный переулок, д. 43, стр. 1

² Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, 115184, Россия, г. Москва, Шарикоподшипниковская ул., 9

³ Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н. М. Римашевской – обособленное подразделение Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, 117218, Россия, г. Москва, Нахимовский пр-т, 32

Аннотация

Введение. Основное направление формирования эффективной системы здравоохранения – обеспечение качественного лечения, профилактики заболеваний, а также доступности медицинской помощи для всех категорий населения. Сегодня в российском здравоохранении накопилось немало серьезных кадровых проблем, которые требуют безотлагательного решения.

Цель. Выявление специфики кадрового обеспечения в сфере столичного здравоохранения, мотивации медицинских кадров при работе в государственных медицинских организациях, проблем и возможностей управления кадровыми ресурсами.

Материалы и методы. Информационная база исследования – качественное социологическое исследование в форме экспертного опроса методом глубинных структурированных интервью, проведенное НИИОЗММ ДЗМ в 2019 г. В рамках исследования было проведено 15 экспертных интервью по вопросам в области кадрового обеспечения столичного здравоохранения. В интервью принимали участие различные группы экспертов: эксперты в области среднего профессионального медицинского образования г. Москвы, эксперты в области высшего профессионального медицинского образования г. Москвы, эксперты в области дополнительного профессионального образования медицинских работников г. Москвы, главные врачи московских медицинских организаций регионального подчинения.

Результаты. Выявлено, что обеспеченность медицинскими кадрами в г. Москве довольно высокая. Ввиду наличия конкурентоспособного уровня оплаты труда, возможностей карьерного роста, социальной защищенности вопрос привлечения и удержания профессиональных кадров стоит не так остро, как в других регионах. Тем не менее высокая нагрузка на врачей и медицинских сестер в государственных медицинских учреждениях часто является причиной, по которой работники переходят в частную сферу.

Ключевые слова: управление, кадровые ресурсы здравоохранения, развитие системы управления кадрами, экономика здравоохранения, экономика труда, формирование кадрового резерва, социально-трудовые отношения, медицинские кадры

Для цитирования: Старшинин, А. В. Проблемы и перспективы управления кадровыми ресурсами здравоохранения / А. В. Старшинин, Ю. В. Бурдастова // Здоровье мегаполиса. – 2023. – Т. 4, вып. 3. – С. 50–58. – DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2023.v.4i3;50-58

Challenges and Prospects for Health Workforce Management

A. V. Starshinin¹, Yu. V. Burdastova^{2,3}

¹ Moscow Healthcare Department, 43 bldg.1 Oruzheyniy Pereulok, Moscow, 127006, Russian Federation

² Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, 9, Sharikopodshipnikovskaya ul., 115088, Moscow, Russian Federation

³ Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N.M. Rimashevskaya – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, 32, Nakhimovskiy prospekt, Moscow, 117218, Russian Federation

Abstract

Background. The key to building an effective healthcare system is to provide highquality treatment, take measures for disease prevention, and make medical care more accessible for all population groups. Today, the Russian healthcare system has a lot of serious issues in human resources management that require urgent solutions.

Purpose. To identify the specifics of staffing in Moscow healthcare, the motivation of medical personnel working in public medical organizations, and the problems and opportunities for managing human resources.

Materials and methods. The research data was collected within a qualitative sociological study conducted by the Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow Healthcare Department in 2019. The study method was an expert survey using indepth, structured interviews. 15 expert interviews were devoted to the staffing of Moscow healthcare. The interview participants were the Moscow experts in the secondary professional medical education, the higher professional medical education, or the continuing professional education of medical workers, as well as the chief physicians of Moscow medical organizations.

Results. The availability of medical personnel in Moscow is quite high. In comparison with other regions, Moscow has competitive pay, career growth opportunities, and social protection, so the problem is not particularly acute. However, health professionals often move to the private sector due to the high workload of physicians and nurses in public health facilities.

Keywords: management, health workforce, development of personnel management system, health economics, labor economics, creation of talent pool, social and labor relations, medical personnel

For citation: Starshinin A. V., Burdastova Yu. V. Challenges and Prospects for Health Workforce Management. *City Healthcare*, 2023, vol. 4, iss. 3, pp. 50-58. doi: 10.47619/2713-2617.zm.2023.v.4i3;50-58 (in Russian).

Введение

Основное направление формирования эффективной системы здравоохранения – обеспечение качественного лечения, профилактики заболеваний, а также доступности медицинской помощи для всех категорий населения. Сегодня в российском здравоохранении накопилось немало серьезных кадровых проблем, среди которых низкий уровень планирования кадров, нехватка определенных категорий медицинских работников, неравномерное распределение медицинских работников и медицинских организаций по регионам, ограниченный доступ к медико-санитарным услугам у наиболее уязвимых групп населения и граждан, проживающих на отдаленных территориях, невысокий уровень образовательной подготовки, управления и поддержки медицинских кадров и др. Все это осложняется недостаточными инвестициями в образование и подготовку кадров здравоохранения, а также миграцией квалифицированных работников здравоохранения в крупные города. Характерные черты рынка труда в здравоохранении заключаются в длительной подготовке медицинских кадров, в наличии узких специализаций медицинских работников, а также в непрерывном повышении квалификации на протяжении всей трудовой жизни работника, вследствие чего наибольшая трудность медицинской организации состоит как в привлечении, так и в удержании квалифицированного персонала.

В г. Москве в последние годы ведется активная работа в сфере здравоохранения, реализуются проекты, направленные на пациентоориентированность, обеспечение доступности качественных медицинских услуг, профессиональное развитие медицинских работников. В этой ситуации трансформаций и изменений, с одной стороны, возникают преимущества, а с другой – обнажаются недостатки.

Цель исследования заключается в выявлении специфики кадрового обеспечения в сфере столичного здравоохранения, мотивации медицинских кадров при работе в государственных медицинских организациях, проблем и возможностей управления кадровыми ресурсами.

Материалы и методы

Информационная база исследования – качественное социологическое исследование в форме экспертного опроса методом глубинных структурированных интервью, проведенное НИИОЗММ ДЗМ в 2019 г. В рамках исследования было проведено 15 экспертных интервью по вопросам в области кадрового обеспечения столичного

здравоохранения. В интервью принимали участие различные группы экспертов: эксперты в области среднего профессионального медицинского образования г. Москвы, эксперты в области высшего профессионального медицинского образования г. Москвы, эксперты в области дополнительного профессионального образования медицинских работников г. Москвы, главные врачи московских медицинских организаций регионального подчинения. В рамках интервью акцент был сделан на следующих темах: специфика кадрового обеспечения в сфере столичного здравоохранения по сравнению с ближайшими к г. Москве регионами, мотивация поступления врачей и среднего медицинского персонала на работу в государственные медучреждения, факторы, влияющие на кадровую обеспеченность медицинских учреждений г. Москвы, и др.

Результаты

Вопросы управления кадровыми ресурсами здравоохранения системы здравоохранения г. Москвы, существующие проблемы и перспективы этой области приобретают все большую актуальность в условиях реализации новых московских стандартов оказания медицинской помощи [1; 2].

Эксперты отмечают, что обеспеченность медицинскими кадрами в г. Москве довольно высокая. Среди факторов, способствующих притоку медицинских работников в г. Москву как из близлежащих регионов, так и отдаленных, выделяются привлекательные условия труда, в первую очередь более высокая заработная плата по сравнению с регионами, возможность повышения квалификации и профессионального роста, значительный выбор работодателей.

«С учетом того, что в медицинских учреждениях Москвы уровень заработной платы гораздо выше, чем в ближайших регионах, здесь обеспеченность медицинскими кадрами лучше. В Москве много сотрудников, которые переехали из других регионов, как ближайших, так и отдаленных, поэтому у нас большие возможности по подбору кадров. Кроме этого, в Москве существуют возможности получения дополнительного образования, карьерного роста, участия в конференциях, при этом здесь это всегда удобнее и доступнее».

«Мне кажется, из Москвы уезжают только за границу. Трудовая миграция из других областей в Москву – это есть».

В Москве массового ухода из профессий, связанных с профилактикой, диагностикой и лечением заболеваний, не наблюдается. По оценке эксперта, доля тех, кто оставляет медицинскую сферу, составляет не более 1,5 %.

«Мы анализировали движение медицинских кадров, в Москве это минимальный процент, он составляет не более 1,5 %. Это естественный процесс».

Скорее всего, особую роль в этом играет престижность медицинских специальностей, которая всегда подкреплялась сложностью поступления в медицинские вузы, а в наши дни – достойным уровнем оплаты труда, а также создаваемым и транслируемым посредством массовой культуры образом врача, который вдохновляет и которому хочется соответствовать.

«Медицинские профессии довольно престижны и всегда были такими, в вузах держится высокий проходной балл. Сейчас выходит много и зарубежных, и отечественных медийных продуктов (передач, телесериалов), показывающих работу медицинских сотрудников, таким образом, формируется некий образ врача, которому хочется подражать».

Борьба государственного и частного секторов здравоохранения за кадры и сегодня остается острой проблемой. Однако в последнее время в столичном здравоохранении отмечается рост заработных плат, которые становятся конкурентоспособными по отношению к заработным платам в частных клиниках. Эксперты соглашаются, что еще несколько лет назад значительная часть медицинских кадров стремилась трудоустроиться в частные медицинские организации. За этим стояли более высокие заработные платы, хорошие условия труда и невысокая нагрузка. В последнее время тренд изменился: медицинские работники переходят из частных медицинских учреждений в государственные. Это обусловлено стабильными заработными платами в госучреждениях, наличием социального пакета, а также отсутствием коммерческих планов.

«Примерно пять лет назад в частных медицинских организациях было лучше, были выше зарплаты. Сейчас уровень зарплат выровнялся, многие возвращаются в государственную систему здравоохранения за стабильностью, за удовлетворенностью. Здесь не требуют средний чек, можно больше заниматься медициной».

«В частной медицине больше платят, и там не надо так выкладываться на работе в связи с тем, что там, как правило, меньше пациентов. Но сейчас, например, есть врачи, которые пришли из частных клиник работать к нам. Во-первых, там не платят то, что обещают. Во-вторых, там, как правило, не формируются такие коллективы и высокая корпоративная культура».

«Лет 10–20 назад люди больше выбирали коммерческие структуры, так как там более высокий уровень услуг, заработных плат, новое оборудование, красивые интерьеры, поэтому специали-

сты не хотели идти в городскую систему здравоохранения».

Кроме того, преимуществом государственных медицинских организаций по сравнению с частными эксперты называют материальную стабильность, социальную защищенность, а также перспективы в области профессионального роста и развития.

«Стабильность в зарплате, профессиональном росте, возможностях. В московском здравоохранении у врачей есть возможности получить статус «Московского врача» (это дополнительно оплачивается), участвовать в программе «Лидер-Мед» и пр.».

«Государственный сектор сейчас выглядит во многом лучше, чем частный, потому что у нас и уровень сервиса, и профессионалов, и оборудования достаточно высокий, плюс белая зарплата, социальные льготы, гарантии».

Согласно мнению экспертов, система московского здравоохранения в последние годы сильно меняется. Это касается как внешних изменений – происходят ремонты зданий, закупается новое оборудование, – так и внутренних изменений: акцент смещается в сторону потребностей пациента с фокусом на оказание качественной медицинской помощи, для чего требуется переход на новую схему работы с населением. Сотрудникам медицинских организаций необходимо отражать ценности, заложенные в корпоративной культуре медицинской организации, поэтому в этой ситуации важно проводить тренинги для персонала, ролевое моделирование «врач – пациент», «врач – родственники пациента» и пр.

«За последние годы в московском здравоохранении произошли значительные перемены. Начиная с 2011 г. был проведен масштабный ремонт в учреждениях, то есть все началось с внешних изменений. Сильно изменился пациент – все чаще приходит молодое поколение, у которого есть определенный образ в медицине, который он хочет видеть, уровень ожиданий у них достаточно высокий. Поэтому государственный сектор подтягивается под ожидания пациентов. Если брать нашу медицинскую организацию, мы работаем с Московской службой психологической помощи населению, мы проводим с медперсоналом тренинги, которые помогают адаптироваться к новым требованиям, у нас практикуются ролевые игры, когда сотрудники играют роли пациентов, чтобы можно было посмотреть совершенно с другой стороны».

Острым остается вопрос высокой нагрузки на врачей и медицинских сестер в государственных медицинских учреждениях. Эксперты отмечают, что нагрузка на медицинских работников в последнее время значительно увеличилась, поэтому не все работники готовы оставаться в та-

кой системе, и это основная причина, из-за которой работники переходят в частные клиники.

«Уровень нагрузки, который существует сейчас у врачей и медицинских сестер, иногда заставляет их уходить в частный сектор. У нас достойная заработная плата, но и нагрузка на врачей и на весь медицинский персонал высокая, интенсивность, с которой мы работаем, – это не та интенсивность, с которой мы работали 10 лет назад, когда пациент мог лежать в больнице 20 дней и за это время можно было сделать 2 анализа. В стационаре сейчас лечатся 5–7 дней, за которые нужно успеть обследовать, вылечить пациента и направить его в поликлинику на долечивание или выписать к труду. Это интенсивный процесс, и не каждый может и готов его выдержать. У меня по некоторым специальностям приходили и уходили хорошие врачи и говорили: «Мы не готовы к такой нагрузке, мы пойдем в коммерческую структуру, может быть, у нас там будет чуть меньше заработная плата, но это будет более размеренная ситуация».

Очень важным вопросом является приток новых кадров в медицинскую организацию, поэтому необходимо создавать благоприятные условия и атмосферу для молодых специалистов, которые трудоустраиваются в медицинскую организацию после окончания обучения. Как отметил один из экспертов, для выпускников особую роль играет то, как их принимает медицинская организация, например во время практики, и поэтому они охотнее трудоустраиваются в знакомые медицинские организации с дружелюбно настроенным коллективом.

«Ребята, которые трудоустраиваются, обычно обращаются в больницу, где они проходили практику. Если их принимают хорошо и они чувствуют, что они там нужны, то они охотно туда идут. То есть атмосфера и понимание, что ты хочешь остаться в этом коллективе, очень важны, поэтому где с ними хорошо работают, туда они и идут».

Развитая корпоративная культура, теплая атмосфера внутри коллектива способны не только привлечь, но и удержать работников в медицинской организации, тем самым снизив текучесть кадров и мотивировав персонал к установлению длительных трудовых отношений с медицинской организацией.

«Я много наблюдаю за тем, что атмосфера внутри коллектива иногда играет более важную роль, нежели деньги. Без денег работать не будет никто, потому что на что-то нужно жить. Тем не менее атмосфера внутри коллектива, команда иногда удерживают людей гораздо больше, потому что то, что мы называем корпоративной культурой, когда есть “чувство локтя”, принадлежности к общему важному делу, держит гораздо лучше».

Обсуждение

Рынок труда и кадровые ресурсы традиционно рассматриваются как одни из наиболее значимых областей экономики, и сегодня эти вопросы продолжают обсуждаться и исследоваться. Так, на Петербургском международном экономическом форуме – 2023 эти темы стали одними из ключевых [3].

Рынок труда в здравоохранении не является исключением, но обладает своими особенностями, которые заключаются в длительной подготовке медицинских кадров, в наличии узких специализаций медицинских работников, а также в непрерывном повышении квалификации на протяжении всей трудовой жизни работника. Вероятно, поэтому многие эксперты отмечают, что наибольшая трудность медицинской организации состоит в привлечении, а затем – в удержании квалифицированного персонала [4].

В мировой практике накоплен значительный объем исследований по управлению проблемами кадровых ресурсов здравоохранения, по адаптации систем здравоохранения под вызовы и приоритеты сегодняшнего дня.

В «Глобальной стратегии развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г.» [5] отмечается, что кадры здравоохранения играют ключевую роль в достижении целей устойчивого развития, стимулировании экономического роста и создании справедливых систем медицинской помощи.

ВОЗ выделяет следующие проблемы, присущие всем системам здравоохранения, препятствующие достижению целей в области здравоохранения [6]:

- недостаток медицинских кадров;
- неравномерное распределение медицинских работников и медицинских организаций;
- ограниченный доступ к медико-санитарным услугам у наиболее уязвимых групп населения;
- низкое качество оказываемой медицинской помощи;
- низкий уровень образовательной подготовки, управления и поддержки медицинских кадров.

Согласно совместному отчету ОЭСР, ВОЗ и Всемирного банка [7; 8], низкое качество медицинских услуг сдерживает прогресс в снижении заболеваемости и увеличении продолжительности жизни, увеличивает расходы на лечение семей и систем здравоохранения. Среди проблем, которые преобладают при предоставлении медицинских услуг, выделяются неточности и ошибки в постановке диагнозов, в назначении лекарств, ненужное (ненужное) лечение, небезопасные медицинские организации и практики лече-

ния, не имеющие надлежащей подготовки и опыта работники.

В качестве мер по улучшению качества медицинской помощи предлагается разработка и применение эффективной национальной политики и стратегий, направленных на улучшение качества здравоохранения с пациентоориентированным акцентом.

В настоящее время в мировой практике все больше признают, что качественное медицинское обслуживание должно быть эффективным, безопасным (должно стремиться к уменьшению вреда, включая предотвращение травм и медицинских ошибок, для пациента) и пациентоориентированным. Помимо этого, медицинские услуги должны предоставляться своевременно (снижать задержки по предоставлению медицинских услуг), справедливо (не зависеть от пола, возраста, этнической принадлежности, географического положения и социально-экономического статуса), скоординировано (лечение и последующий уход, если он требуется пациенту, должны быть скоординированы). Например, после выписки медицинский/социальный работник должен оценить возможности поддержки плана лечения и направить пациента в медицинскую организацию, которая предоставляет необходимые услуги) и должны быть направлены на эффективное использование имеющихся ресурсов (медицинским работникам необходимо отслеживать процедуры, которые прошел пациент, через систему электронных медицинских карт, минимизируя их повторение и растрату ресурсов).

Наличие постоянных и возникновение новых проблем в сфере здравоохранения в сочетании с макротенденциями требует оценки эффективности прошлых стратегий и адаптации вариантов планирования, подготовки, использования, управления кадрами здравоохранения под текущие реалии.

После начала реформирования российской системы здравоохранения, оптимизации сети лечебных учреждений и других управленческих решений к настоящему времени в этой сфере накопился ряд серьезных кадровых проблем. Среди них исследователи отмечают низкий уровень планирования кадров, нехватку определенных категорий медицинских работников, кадровые диспропорции, невысокий профессиональный уровень значимой части медицинских работников [9]. Продолжаются дискуссии относительно дефицита медицинских кадров. Ученые указывают на то, что оптимизация медицинских организаций в совокупности с мерами, направленными на повышение уровня оплаты труда, может иметь кратковременный эффект и лишь частично решить проблему нехватки кадров [10; 11; 12].

Кроме того, российской системе здравоохранения необходимо решать проблему соответствия кадровой политики государства новым вызовам, с которыми сталкивается система здравоохранения, связанным с усложнением технологий, а также повышением потребностей населения в медицинской помощи [9; 13].

Что касается московского здравоохранения, то в городские медицинские организации внедряется «Новый московский стандарт поликлиник», а также «Новый московский стандарт экстренной помощи». Пациентоориентированность, технологичность, доступность, комфортность – особые пункты этих проектов.

Среди основных задач развития московского здравоохранения на 2023 г. С. Собянин выделил завершение программы модернизации городских поликлиник, повышение качества лечения пациентов с онкологическими заболеваниями при помощи нового стандарта онкологической помощи, продолжение проекта проактивного диспансерного наблюдения пациентов с хроническими заболеваниями, внедрение персонифицированного подхода к лечению таких пациентов, дальнейшее развитие цифровой трансформации сферы московского здравоохранения, внедрение искусственного интеллекта в медицинскую практику.

В рамках нового стандарта экстренной помощи предполагается внедрение алгоритмов работы для каждого отдельного случая, которые включают порядок работы для каждого члена врачебной команды с целью облегчения диагностики, увеличения надежности процедур, снижения риска ошибок и ускорения оказания медицинской помощи. Соответственно появляются новые требования к квалификации медицинских работников, которые будут отрабатываться соискателями на специально созданном тренировочном полигоне.

Заключение

Ключевая задача любой системы здравоохранения, в том числе российской, – быть эффективной и безопасной. Грамотное управление проблемами этой сферы открывает новые возможности и перспективы по увеличению показателей продолжительности жизни и по улучшению качества жизни населения. Так, для российского здравоохранения характерны недостаток медицинских кадров, низкий уровень планирования кадров, нехватка определенных категорий медицинских работников, неравномерное распределение медицинских работников и медицинских организаций по регионам, ограниченный доступ к медико-санитарным услугам у наиболее уязвимых групп населения и граждан, проживающих

на отдаленных территориях, невысокий уровень образовательной подготовки, управления и поддержки медицинских кадров и др. Все это осложняется недостаточными инвестициями в образование и подготовку кадров здравоохранения, а также миграцией квалифицированных работников здравоохранения в крупные города.

Очевидно, что для решения стоящих перед системой здравоохранения проблем важно улучшать обеспеченность профессиональными кадрами здравоохранения, разрабатывать программы по удержанию квалифицированных работников, которые способны оказывать качественные медицинские услуги, необходимо внедрять современные технологические решения.

В целом обеспеченность медицинскими кадрами в г. Москве довольно высокая. Ввиду наличия конкурентоспособного уровня оплаты труда,

возможностей карьерного роста, социальной защищенности вопрос привлечения и удержания профессиональных кадров стоит не так остро, как в других регионах. Тем не менее высокая нагрузка на врачей и медицинских сестер в государственных медицинских учреждениях часто является причиной, по которой работники переходят в частную сферу.

В г. Москве в последние годы ведется активная работа в сфере здравоохранения, реализуются проекты по модернизации поликлиник, проактивному диспансерному наблюдению пациентов с хроническими заболеваниями, цифровой трансформации сферы московского здравоохранения, внедрению искусственного интеллекта в медицинскую практику и др., результаты которой можно будет оценить через несколько лет.

Список литературы

1. Ваша новая поликлиника // mos.ru. – URL: <https://www.mos.ru/city/projects/poliklinika/#> (дата обращения: 09.04.2023).
2. Как Москва готовится к внедрению нового стандарта экстренной помощи // РБК. – URL: <https://www.rbc.ru/society/25/08/2022/6306a4d39a7947419a5452d9> (дата обращения: 09.04.2023).
3. Тема рынка труда станет одной из ключевых на ПМЭФ, заявил Путин // РБК. – URL: <https://ria.ru/20230411/trud-1864579097.html> (дата обращения: 12.04.2023).
4. Аксенова Е. И. и др. Развитие кадрового потенциала столичного здравоохранения: коллективная монография. – М., 2019. 244 с.
5. Глобальная стратегия для развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г. – Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2016. – URL: http://www.who.int/hrh/resources/russian_global_strategyHRH.pdf?ua=1 (дата обращения: 09.04.2023).
6. WHO Guideline on Health Policy and System Support to Optimize Community Health Worker Programs. – Geneva: World Health Organization, 2018. – URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/275501/WHO-HIS-HWF-CHW-2018.1-eng.pdf?ua=1> (дата обращения: 09.04.2023).
7. Delivering Quality Health Services: A Global Imperative. – URL: <http://www.oecd.org/health/delivering-quality-health-services-a-global-imperative-9789264300309-en.htm> (дата обращения: 09.04.2023).
8. Руководство по мониторингу и оценке кадровых ресурсов здравоохранения, адаптированное для применения в странах с низким и ниже среднего уровнями дохода. – URL: <http://www.euro.who.int/ru/publications/abstracts/handbook-on-monitoring-and-evaluation-of-human-resources-for-health-with-special-applications-for-low-and-middle-income-countries> (дата обращения: 09.04.2023).
9. Шейман И. М., Шевский В. И. Кадровая политика в здравоохранении: сравнительный анализ российской и международной практики // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 1. – С. 143–167.
10. Иванов Н. П., Малкина Л. В. Анализ отечественного рынка труда работников здравоохранения // Управление экономическими системами. – 2017. – № 105. – С. 89–100.
11. Основные показатели здоровья населения города Москвы, деятельность медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы: сборник. – М.: Департамент здравоохранения города Москвы : ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2018. – 162 с.
12. Савинкина Л. А., Шепелова Т. С. Проблема дефицита медицинских кадров и пути ее решения // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 569–574.
13. Бурдастова Ю. В. Проблемы развития кадрового потенциала в сфере здравоохранения // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2020. – Т. 28, № S2: Спецвыпуск. – С. 1162–1167.

References

1. Vasha novaya poliklinika [Your new clinic], mos.ru, URL: <https://www.mos.ru/city/projects/poliklinika/#> (date of the application: 09.04.2023) (in Russian).
2. Kak Moskva gotovitsya k vnedreniyu novogo standarta ekstremnoj pomoshchi [How Moscow is preparing to introduce a new standard of emergency assistance], RBK, URL: <https://www.rbc.ru/society/25/08/2022/6306a4d39a7947419a5452d9> (date of the application: 09.04.2023) (in Russian).
3. Tema rynka truda stanet odnoj iz klyuchevykh na PMEF, zayavil Putin [The topic of the labor market will become one of the key at SPIEF, Putin said], RBK, URL: <https://ria.ru/20230411/trud-1864579097.html> (date of the application: 12.04.2023), (in Russian).
4. Aksenova E. I., Aleksandrova O. A., Alikperova N. V., Bogdan I. V., Burdastova Ju. V., Vinogradova K. V., Gurylina M. V., Dudareva A. A., Kolennikova O. A., Komolova O. A., Kroshilin S. V., Medvedeva E. I., Nenahova Ju. S., Savostina E. A., Toksanbaeva M. S., Turzin P. S., Hodyreva L. A., Chistjakova D. P., Jarasheva A. V. Razvitie kadrovogo potentsiala stolichnogo zdravookhraneniya [Development of personnel potential of the capital's healthcare], *Collective monograph, Moscow, 2019, 244 p.* (in Russian).
5. Global'naya strategiya dlya razvitiya kadrovyykh resursov zdravookhraneniya: trudovye resursy 2030 g. [Global strategy for developing the health workforce: workforce 2030], Geneva, World Health Organization, URL: http://www.who.int/hrh/resources/russian_global_strategyHRH.pdf?ua=1 (date of the application: 09.04.2023) (in Russian).
6. WHO Guideline on Health Policy and System Support to Optimize Community Health Worker Programs, Geneva, World Health Organization, 2018, URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/275501/WHO-HIS-HWF-CHW-2018.1-eng.pdf?ua=1> (date of the application: 09.04.2023).
7. Delivering Quality Health Services: A Global Imperative, URL: <http://www.oecd.org/health/delivering-quality-health-services-a-global-imperative-9789264300309-en.htm> (date of the application: 09.04.2023).
8. Rukovodstvo po monitoringu i otsenke kadrovyykh resursov zdravookhraneniya, adaptirovannoe dlya primeneniya v stranakh s nizkim i nizhe srednego urovnyami dokhoda [A guide to monitoring and evaluating the health workforce, adapted for use in low- and lower-middle-income countries], URL: <http://www.euro.who.int/ru/publications/abstracts/handbook-on-monitoring-and-evaluation-of-human-resources-for-health-with-special-applications-for-low-and-middle-income-countries> (date of the application: 09.04.2023) (in Russian).
9. Shejman I. M., Shevskij V. I. Personnel policy in health care: A comparative analysis of Russian and international practice. *Issues of state and municipal management*, 2015, no. 1, pp. 143-167 (in Russian).
10. Ivanov N. P., Malkina L. V. Analysis of the domestic labor market of healthcare workers. *Management of economic systems*, 2017, no. 105, pp. 89-100 (in Russian).
11. Osnovnye pokazateli zdorov'ya naseleniya goroda Moskvy, deyatel'nost' meditsinskikh organizatsij gosudarstvennoj sistemy zdravookhraneniya goroda Moskvy [The main indicators of the health of the population of the city of Moscow, the activities of medical organizations of the state healthcare system of the city of Moscow], Moscow, Moscow Healthcare Department, GBU "NIIOZMM", 2017, 162 p. (in Russian).
12. Savinkina L. A., Shepelova T. S. The problem of shortage of medical personnel and ways to solve it. *Modern problems of science and education*, 2014, no. 6, pp. 569-574 (in Russian).
13. Burdastova Ju. V. Problems of human resource development in the healthcare sector. *Problems of social hygiene, public health and the history of medicine*, 2020, vol. 28, no. S2: Special issue, pp. 1162-1167 (in Russian).

Информация о статье

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование: исследование не имело спонсорской поддержки.

Сведения об авторе

Старшинин Андрей Викторович – канд. мед. наук, заместитель руководителя Департамента здравоохранения города Москвы

Бурдастова Юлия Владимировна – канд. экон. наук, научный сотрудник ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», старший научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения – обособленного подразделения ФГБУН «Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук», <https://orcid.org/0000-0003-2639-0353>

Для корреспонденции

Бурдастова Юлия Владимировна
yulia-burdastova@yandex.ru

Article info

Conflict of interest: the author declares that there is no conflict of interest.

Funding: the author received no financial support for the research.

About author

Andrey V. Starshinin – PhD in Medicine, Deputy Head of Moscow Healthcare Department

Yulia V. Burdastova – Ph. D. in Economic Sciences, Researcher of the GBU “Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department”, Senior Researcher of Institute of Socio-Economic Studies of Population – the Separate Division of the FGBUN “Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences”, <https://orcid.org/0000-0003-2639-0353>

Corresponding author

Yulia V. Burdastova
yulia-burdastova@yandex.ru