



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НИИ ОРГАНИЗАЦИИ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ДОКУМЕНТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Информационный бюллетень

Сентябрь 2014

Тема номера – Управление медицинскими кадрами¹

Нарастание хронических проблем со здоровьем среди стареющего населения и старение самих работников здравоохранения в развитых странах повысили как никогда спрос на медицинские кадры. Ежегодно плохие условия работы на родине и более высокие заработки за рубежом подталкивают тысячи работников здравоохранения из развивающихся стран к поиску работы в богатых странах, что усиливает нехватку кадровых ресурсов здравоохранения².

Для преодоления этого кризиса срочно требуются дополнительные прямые инвестиции в обучение и поддержку работников здравоохранения. Прежде всего, необходимы средства для обучения новых работников здравоохранения, а когда они закончат обучение и приступят к работе, потребуются средства для выплаты им заработной платы. Страны не в состоянии сделать это сами - им необходима помощь международных доноров.

ВОЗ призывает все страны сделать проблему кадровых ресурсов здравоохранения приоритетной и составить национальные планы для ее решения. Правительства также должны финансировать обучение уже имеющихся работников здравоохранения с тем, чтобы они были в курсе современных требований изменяющихся приоритетов.

К 2035 году в мире будет не хватать 12,9 миллиона работников здравоохранения; на сегодняшний день нехватка исчисляется в 7,2 миллиона человек. В своем докладе ВОЗ предупреждает, что, если не принять меры сейчас, такая нехватка будет иметь серьезные последствия для здоровья миллиардов людей во всех регионах мира (Третий глобальный форум по кадровым ресурсам здравоохранения «Кадровые ресурсы здравоохранения: основа для обеспечения всеобщего охвата медико-санитарными услугами и повестка дня в области развития на период после 2015 года» 10-13 ноября 2013 г., Ресифи, Бразилия)

¹ См. Также Информационный бюллетень «Планирование медицинских кадров – май 2013 г.»:
<http://www.whodc.mednet.ru/ru/component/attachments/download/94.html>

² Здесь и далее при подготовке Бюллетеня использованы материалы с сайта ВОЗ:
http://www.who.int/topics/health_workforce/ru

На основе всестороннего обсуждения на Третьем глобальном форуме были приняты рекомендации по восполнению нехватки работников в эпоху обеспечения всеобщего охвата медико-санитарными услугами. Основные рекомендации включают:

1. Усиление политического и технического лидерства в странах в поддержку усилий по развитию кадровых ресурсов в долгосрочной перспективе.
2. Сбор надежных данных и усиление кадровых ресурсов для баз данных в области здравоохранения.
3. Максимальное усиление роли работников среднего уровня и отдельных сообществ для улучшения доступности и приемлемости медико-санитарных услуг первой линии.
4. Удержание работников здравоохранения в странах с наиболее острой нехваткой и более уравновешенное географическое распределение работников здравоохранения.
5. Обеспечение механизмов, предусматривающих голос, права и обязанности работников здравоохранения при разработке и осуществлении политики и стратегий достижения всеобщего охвата медико-санитарными услугами.

В докладе *«A Universal Truth: No health without a workforce» («Всеобщая реальность: без трудовых ресурсов нет здоровья»)* определен ряд основных причин. В их число входит старение и выход на пенсию работников здравоохранения или их переход на более высокооплачиваемую работу и отсутствие других работников здравоохранения, приходящих на их место, в то время как, с другой стороны, недостаточное число молодых людей выбирает эту профессию или получает соответствующую подготовку. Повышение спроса в этом секторе связано также с ростом численности населения мира, подвергающегося возрастающим рискам со стороны неинфекционных заболеваний (например, рака, болезней сердца, инсульта и т. д.). Внутренняя и международная миграция работников здравоохранения также усугубляет дисбаланс между регионами.

Полный текст доклада на английском языке на сайте Всемирной организации здравоохранения:

<http://www.who.int/entity/workforcealliance/knowledge/resources/GHWA-a-universal-truth-report.pdf>

Публикации Всемирной организации здравоохранения:

- **Рекомендации ВОЗ. Оптимизация роли работников здравоохранения в целях улучшения доступа к ключевым мероприятиям в области охраны здоровья матерей и новорожденных посредством перераспределения обязанностей.** Всемирная организация здравоохранения. Женева. 2014 г. – 108 стр.

Дефицит кадровых ресурсов в области здравоохранения является общепризнанной угрозой для достижения связанных со здоровьем Целей развития тысячелетия (ЦРТ). Поэтому попытки оптимизировать потенциал работников здравоохранения имеют решающее значение. Более рациональное распределение задач и обязанностей между кадрами медицинских работников рассматривается в качестве перспективной стратегии улучшения доступа и повышения эффективности затрат в рамках системы

здравоохранения.

Стратегии оптимизации задач и функций для осуществления эффективных мер реализуются с переменным успехом. Это происходит отчасти потому, что результаты применения этих стратегий зависят от различных местных условий и состояния здравоохранения и формируются под воздействием зачастую очень разных социальных, политических и культурных систем. Однако вопрос о том, кто из работников здравоохранения может обеспечить эффективное осуществление мероприятий, также связан с обсуждением более широкого, глобального вопроса о том, могут ли медицинские работники с более низким уровнем подготовки безопасно выполнять основные мероприятия.

Эти рекомендации были разработаны для обеспечения нормативного руководства для государств-членов. Цель данного руководства заключается в выпуске научно обоснованных рекомендаций для расширения всеобщего доступа к основным эффективным мерам по улучшению здоровья матерей и новорожденных детей посредством оптимизации функций медицинских работников. Рекомендации предназначены для разработчиков политики в области здравоохранения, руководителей и других заинтересованных сторон на региональном, национальном и международном уровнях. Издавая данное общее руководство на международном уровне, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) полагает, что страны адаптируют и будут применять рекомендации с учетом особенностей своей политической системы и системы здравоохранения.

Полный текст публикации на русском языке на сайте ВОЗ:

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/77764/14/9789244504840_rus.pdf

• **Руководство по мониторингу и оценке кадровых ресурсов здравоохранения (специально для стран с низким и средним уровнем дохода). - Европейское региональное бюро ВОЗ. Копенгаген. 2012 г. – 188 стр.**

Во многих странах нехватка медицинского персонала является важным фактором, сдерживающим обеспечение медицинской помощью в учреждениях первичной помощи и других лечебных, профилактических и реабилитационных медицинских учреждениях. В то же время во многих странах отсутствуют технические возможности мониторинга состояния кадров здравоохранения – данные часто бывают неверными и не отражают реального положения, отсутствуют общие определения и аналитические инструменты, отсутствуют методы оценки политики. Данное руководство направлено на улучшение этих технических возможностей. Оно предлагает руководителям здравоохранения, специалистам, лицам, принимающим решения, всестороннее, стандартизованное Руководство по мониторингу и оценке кадровых ресурсов здравоохранения. В нем объединены аналитические рамочные положения и стратегические варианты для улучшения информации о кадровых ресурсах. Представлен также опыт разных стран по данной проблеме. Данная публикация поможет пониманию политики кадровых ресурсов в здравоохранении, будет способствовать повышению эффективности системы здравоохранения в целом и улучшению здоровью населения. Данное руководство разработано Всемирной организацией здравоохранения при участии Агентства международного развития США и Всемирного банка.

Полный текст документа на русском языке на сайте Европейского регионального бюро ВОЗ:

http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0018/165510/Handbook-on-monitoring-and-evaluation-of-human-resources.pdf

- **Health professional mobility in a changing Europe. New dynamics, mobile individuals and diverse responses (Мобильность кадров здравоохранения в условиях быстро изменяющейся Европы. Новая динамика, мобильный персонал и различные ответные действия).** - Европейское региональное бюро ВОЗ. Копенгаген. 2014 г. – 387 стр.

Мобильность кадров здравоохранения в Европе стала насущной задачей для лиц, определяющих политику. Данная проблема быстро набирает обороты и стремительно развивается во всех направлениях в результате фундаментальных изменений, вызванных расширением Европейского Союза (ЕС), а также финансовым и экономическим кризисом.

Мобильность кадров вносит коррективы в численность медицинского персонала в странах и профессиональную несбалансированность в их распределении, что влияет на результаты деятельности системы здравоохранения. Фактор мобильности должен также учитываться, если страны составляют прогнозы и планируют свои потребности в трудовых ресурсах. Для этой цели, им необходима ясность в понимании тенденций мобильности и структуры мобильной рабочей силы, а также эффективные меры для удержания внутренних кадров и интеграции медицинских работников, получивших образование за рубежом. Мобильность кадров здравоохранения остается нерешенным вопросом в повестке дня Европы, именно в период, когда последствия финансового кризиса продолжают оказывать воздействие на европейские кадровые ресурсы здравоохранения и характеристики их мобильности.

Эта книга, вторая публикация проекта PROMeTHEUS, представляет в новом свете вопрос мобильности кадров здравоохранения в условиях быстро изменяющейся Европы. Ей предшествовал том, посвященный анализу примеров из практики стран. Четырнадцать тематических глав второго тома объединены в три части:

- меняющаяся динамика мобильности кадров здравоохранения;
- мобильный персонал;
- ответные действия в области политики в условиях быстро изменяющейся Европы.

Данная книга не ограничивается анализом ситуации и представляет практические инструменты, такие как критерии оценки для методологии учета, типологию мобильных кадров, качественные инструменты для изучения мотивации сотрудников и набор конкретных ответных мер в области политики на уровне ЕС, на национальном и организационном уровне, включая двусторонние соглашения, кодексы и ответные меры в сфере труда.

Полный текст руководства на английском языке на сайте Европейского регионального бюро ВОЗ:

http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/248343/Health-Professional-Mobility-in-a-Changing-Europe.pdf

- **Health workforce 2030. A Global strategy on human resources for health (Кадры здравоохранения 2030. Глобальная стратегия для развития кадровых ресурсов здравоохранения).** – Всемирная организация здравоохранения. Женева 2014 г. – 12 стр.

Глобальная стратегия по кадровым ресурсам здравоохранения, которая в целом охватывает все аспекты, включая планирование, образование, управление, стимулы, связи с работниками социальной сферы, представляет данные об активных межсекторальных действиях, на основе новых научных данных и передовой практики. В данной брошюре показано, почему Глобальная стратегия по кадровым ресурсам

является необходимой, описан также процесс разработки соответствующей стратегии ВОЗ.

Полный текст позиционного документа на английском языке на сайте ВОЗ:

http://www.who.int/entity/hrh/documents/strategy_brochure9-20-14.pdf

- **Диалог по вопросам политики ВОЗ для преодоления проблем, связанных с международным наймом и мобильностью персонала здравоохранения: технический доклад. - региональное бюро ВОЗ. Копенгаген. 2013 г. – 50 стр.**

В этом докладе кратко изложены ключевые аспекты и выводы диалога по вопросам политики по преодолению проблем, связанных с международным наймом и мобильностью персонала здравоохранения, который проходил в Амстердаме в мае 2013 года. Собрание было организовано Европейским региональным бюро ВОЗ и Региональным бюро ВОЗ для стран Западной части Тихого океана. Участники очертили круг таких основных проблем, касающихся КРЗ, как порядок набора персонала, его закрепление, профессиональная структура и продуктивность. Они охарактеризовали ограничения, связанные с наличием необходимых данных о КРЗ, как сдерживающий фактор, а не как причину для бездействия. Они согласились с тем, что данные не являются доказательной базой и, более того, сами доказательства не тождественны стратегически важным сведениям. ВОЗ рекомендует использовать имеющиеся данные наилучшим, насколько это возможно, образом в поддержку прогнозирования будущих сценариев, в целях вовлечения множества заинтересованных сторон и влияния на них, а также для формулирования политики. Ощущается взаимосвязанная потребность в определении и поощрении доступных перспективных методов, имеющих отношение к различным ныне практикуемым политическим инструментам и подходам, в частности к таким, как двусторонние соглашения, интеграция специалистов здравоохранения в странах назначения, взаимное признание квалификационных категорий и циркулярная миграция. Участники очертили круг таких основных проблем, касающихся КРЗ, как порядок набора персонала, его закрепление, профессиональная структура и продуктивность. Они охарактеризовали ограничения, связанные с наличием необходимых данных о КРЗ, как сдерживающий фактор, а не как причину для бездействия. Они согласились с тем, что данные не являются доказательной базой и, более того, сами доказательства не тождественны стратегически важным сведениям. ВОЗ рекомендует использовать имеющиеся данные наилучшим, насколько это возможно, образом в поддержку прогнозирования будущих сценариев, в целях вовлечения множества заинтересованных сторон и влияния на них, а также для формулирования политики. Ощущается взаимосвязанная потребность в определении и поощрении доступных перспективных методов, имеющих отношение к различным ныне практикуемым политическим инструментам и подходам, в частности к таким, как двусторонние соглашения, интеграция специалистов здравоохранения в странах назначения, взаимное признание квалификационных категорий и циркулярная миграция.

Полный текст на русском языке на сайте ЕРБ ВОЗ:

http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0020/232229/WHO-policy-dialogue-on-international-health-workforce-mobility-and-recruitment-challenges-technical-report-Rus.pdf

- **Midwifery Educator Core Competencies (Основные профессиональные навыки преподавателей в области акушерства).** - Всемирная организация здравоохранения. Женева 2013 г. – 48 стр.

Основой профессиональных качеств кадров здравоохранения является образование. Эффективность работы учреждений здравоохранения зависит от знаний, умения и мотивации работников, ответственных за предоставление медицинских услуг. Чтобы обеспечить численность и качество подготовки работников здравоохранения, необходимы сильные образовательные учреждения.

В данной публикации рассмотрены основные области компетенции акушерского образования, являющегося важным направлением медицинского образования, которое, однако, зачастую недооценивают. Исследование показало, что только 6,6% существующего преподавательского состава в развивающихся странах имеют формальную подготовку для преподавательской деятельности. Качество образования является важным фактором, влияющим на качество знаний выпускников по программам подготовки акушеров. Хорошо подготовленные преподаватели в области акушерства могут обеспечить качественное образование в рамках благоприятной среды, включая адекватные ресурсы, политику и управление.

Принятие требований к компетентности преподавательского состава может обеспечить базу для значительного улучшения качества лечения беременных женщин, матерей и новорожденных. Эта публикация может быть использована для разработки инновационного курса обучения и обучающих программ, обеспечивающих эффективную связь между теорией и акушерской практикой.

Полный текст на английском языке на сайте ВОЗ:

http://www.who.int/entity/hrh/nursing_midwifery/13012WHO_Midwifery_educator_core_competencies.pdf

- **WHO country assessment tool on the uses and sources for human resources for health (HRH) data (Механизм оценки стран ВОЗ на основе использования данных о кадровых ресурсах здравоохранения)** - Всемирная организация здравоохранения. Женева 2012 г. – 25 стр.

Существует настоятельная потребность в точных и достоверных данных о наличии кадров здравоохранения для эффективного развития политики здравоохранения. Однако во многих странах со средним и низким уровнем дохода информационные системы не всегда собирают и оценивают исчерпывающую информацию о кадровых ресурсах. В ответ на эту потребность Всемирная организация здравоохранения прилагает усилия по разработке Информационной системы в области кадровых ресурсов здравоохранения (HRIS). С этой целью ВОЗ разработала механизм оценки состояния кадров здравоохранения в странах-членах ВОЗ. Этот механизм позволяет оценить как количественный, так и качественный кадровый потенциал в области здравоохранения в той или иной стране.

Полный текст на английском языке на сайте ЕРБ ВОЗ:

http://www.who.int/entity/hrh/resources/HRH_data-online_version_survey_use_sources.pdf

- **Attracting and retaining health workers in the Member States of the South-eastern Europe Health Network (Привлечение и удержание работников здравоохранения в**

субрегиональной сети Восточно-Европейских государств). - Европейское региональное бюро ВОЗ. Копенгаген. 2011 г. – 19 стр.

Этот краткий обзор предназначен для информирования о методах привлечения и удержания работников здравоохранения в сельских районах сети Восточно-Европейских государств. Предложенные в этом документе рекомендации основаны на опыте различных стран этого субрегиона и последних научных данных.

Полный текст обзора на английском языке на сайте ЕРБ ВОЗ:

[http://www.euro.who.int/ data/assets/pdf file/0013/152203/e95774.pdf?ua=1](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0013/152203/e95774.pdf?ua=1)

• **Addressing needs in the public health workforce in Europe (Удовлетворение потребностей в кадрах для общественного здравоохранения). – Европейское региональное бюро ВОЗ/Европейская Обсерватория по системам и политике здравоохранения. – 2014 г. – 576 стр.**

Системы здравоохранения в Европе стоят перед возрастающим комплексом проблем. Глобализация, возникающие новые угрозы для здоровья, старение населения, финансовый кризис и социальные проблемы – все это реально отражается на системах здравоохранения в современной Европе. Одни проблемы не требуют повышения финансирования из различных источников и организационных инноваций, в то время как для других необходимы междисциплинарные подходы и новые модели управления. В этом обзоре представлены перечисленные вызовы и рассмотрены варианты их решения.

Полный текст обзора на английском языке на сайте ЕРБ ВОЗ:

[http://www.euro.who.int/ data/assets/pdf file/0003/248304/Addressing-needs-in-the-public-health-workforce-in-Europe.pdf](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0003/248304/Addressing-needs-in-the-public-health-workforce-in-Europe.pdf)

• **The costs of training health professionals in the Republic of Moldova (Стоимость подготовки специалистов в области здравоохранения в Республике Молдова). - Европейское региональное бюро ВОЗ. Копенгаген. 2014 г. – 88 стр.**

В публикации представлены результаты экономического анализа по определению средней стоимости подготовки врачей и среднего медицинского персонала в Республике Молдова.

Полный текст обзора на английском языке на сайте ЕРБ ВОЗ:

[http://www.euro.who.int/ data/assets/pdf file/0016/251170/The-costs-of-training-health-professionals-in-the-Republic-of-Moldova-Eng.pdf](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0016/251170/The-costs-of-training-health-professionals-in-the-Republic-of-Moldova-Eng.pdf)

• **16th Annual Meeting of the European Forum of National Nursing and Midwifery Associations and WHO (16-е ежегодное совещание Европейского форума национальных ассоциаций медицинских сестер и акушерок). - Европейское региональное бюро ВОЗ. Копенгаген. 2014 г – 22 стр.**

16-е ежегодное совещание Европейского форума национальных ассоциаций медицинских сестер и акушерок объединило представителей 16 стран Европейского региона ВОЗ, а также различных неправительственных организаций и международных ассоциаций. Главным вопросом повестки дня была роль среднего медицинского персонала в борьбе с неинфекционными заболеваниями. Этот вопрос тесно соприкасался с обсуждением

проблем влияния уровня благосостояния на продолжительность жизни, укрепления систем общественного здравоохранения и подходов к здоровому долголетию.

Полный текст обзора на английском языке на сайте ЕРБ ВОЗ:

http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0009/183492/16th-Annual-Meeting-of-the-European-Forum-of-National-Nursing-and-Midwifery-Associations-and-WHO.pdf

**Более подробная информация на сайте
Всемирной организации здравоохранения:**

http://www.who.int/topics/health_workforce/ru

**и на сайте Европейского регионального бюро
ВОЗ:**

<http://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/health-workforce>

Контактная информация

Документационный центр ВОЗ

127254, г. Москва, ул. Добролюбова, 11,
комната 209
ФГБУ «Центральный НИИ организации и
информатизации здравоохранения Минздрава РФ»
(ЦНИИОИЗ).

E-mail: doccenter@mednet.ru

*Кайгородова Татьяна Вадимовна,
руководитель Документационного центра ВОЗ*

Тел.: (495) 619 38 43;

Факс: (495) 619 38 40

E-mail: kaidoc@mednet.ru

WWW: <http://whodc.mednet.ru/>

Подписка на Бюллетень

Информационный бюллетень издается в формате pdf и распространяется свободно по электронным адресам, включенным в список рассылки. Добавить новый адрес в список, а также отказаться от рассылки можно по адресу:

doccenter@mednet.ru

**Предыдущие выпуски Информационного бюллетеня можно
найти, обратившись по ссылке:**

<http://whodc.mednet.ru/ru/informaczionnyj-byulleten.html>