



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 кадрами<sup>1</sup>

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 здравоохранения<sup>2</sup>.

Для преодоления этого кризиса срочно требуются дополнительные прямые инвестиции в обучение и поддержку работников здравоохранения. Прежде всего, необходимы средства для обучения новых медицинских кадров, а когда они закончат обучение и приступят к работе, потребуются средства для выплаты им заработной платы. Многие 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 имеющих 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*)

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

<sup>2</sup> Здесь и далее при подготовке Бюллетеня использованы материалы с сайта ВОЗ:  
[http://www.who.int/topics/health\\_workforce/ru](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 этих ресурсов и более уравновешенное их географическое распределение.
5. Обеспечение механизмов, предусматривающих 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 дефицита медицинских кадров. В их число входит старение и выход на пенсию работников здравоохранения или их переход на более высокооплачиваемую работу, а также отсутствие других работников здравоохранения, приходящих на их место, в то время как, с другой стороны, недостаточное число молодых людей выбирает медицинские профессии 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](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 различными категориями медицинских кадров 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](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 развития 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](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](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 развития кадровых ресурсов 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 ее разработки.

**Полный текст позиционного документа на английском языке на сайте ВОЗ:**

[http://www.who.int/entity/hrh/documents/strategy\\_brochure9-20-14.pdf](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. – Европейское 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. Совещание было организовано Европейским региональным бюро ВОЗ и Региональным бюро ВОЗ для стран Западной части Тихого океана. Участники очертили круг таких основных проблем, касающихся медицинских кадров, как порядок набора персонала, его закрепление, профессиональная структура и продуктивность. Они охарактеризовали ограничения, связанные с наличием необходимых данных о работниках здравоохранения, 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 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](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.**

Образование закладывает основу профессиональных качеств кадров здравоохранения. 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 высококачественные образовательные учреждения.

В данной публикации рассмотрены основные области компетенции акушерского образования, являющегося важным направлением медицинского образования в целом, 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 учебных программ, устанавливающих 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](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](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](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0013/152203/e95774.pdf)

- **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. – 57 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 инфекционными 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](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](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](mailto: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](mailto: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](mailto:doccenter@mednet.ru)

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

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