

# Всероссийская научно-практическая конференция «ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

## Круглый стол «ПОДГОТОВКА МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ В РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ»



### ПОДХОДЫ ВОЗ И ЕС К ОЦЕНКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Варавикова Е.А., ЦНИИОИЗ  
Москва, 19-20 мая 2010 г.



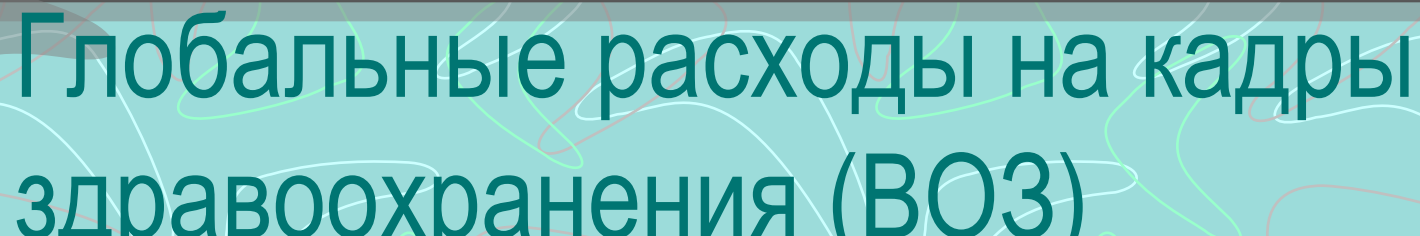


Роберт Фогель

(Нобелевский лауреат по экономике):

- Экономики развитых стран с середины 2020-х будут развиваться благодаря сфере здравоохранения
- В США к 2016 г. расходы удвоятся и достигнут 4.1 триллиона долларов (если не будет результативной реформа Обамы)





# Глобальные расходы на кадры здравоохранения (ВОЗ)

- 39 миллиардов в \$ США – на зарплаты,
- Нужно подготовить 2.4 миллиона мед.работников
- По подсчетам ВОЗ в 38 странах Африки в районе Сахары не выполняется норматив 20 врачей на 100000 населения и в 17 странах менее половины нормативного количества мед.сестер ( 50 на 100000)



# Глобальные силы влияния на формирование кадров здравоохранения





# Развитие направления

- Joint Learning Initiative 2005
- World Health Report 2006
- Global Health Workforce Alliance
- Commonwealth Health Ministers meeting 2006
- UK-Crisp Report 2007
- Africa Union Health Strategy 2007
- World Health Assembly 2007
- Increasing recognition by Global Health Initiatives –GFATM, GAVI, PEPFAR-of importance of health systems and HRH bottleneck to further progress





# Кадровый потенциал США, 2000

## Врачи

730,801; 26.00 (на 10 тыс. населения)

## Дантисты

463,663 чел.; 16.00

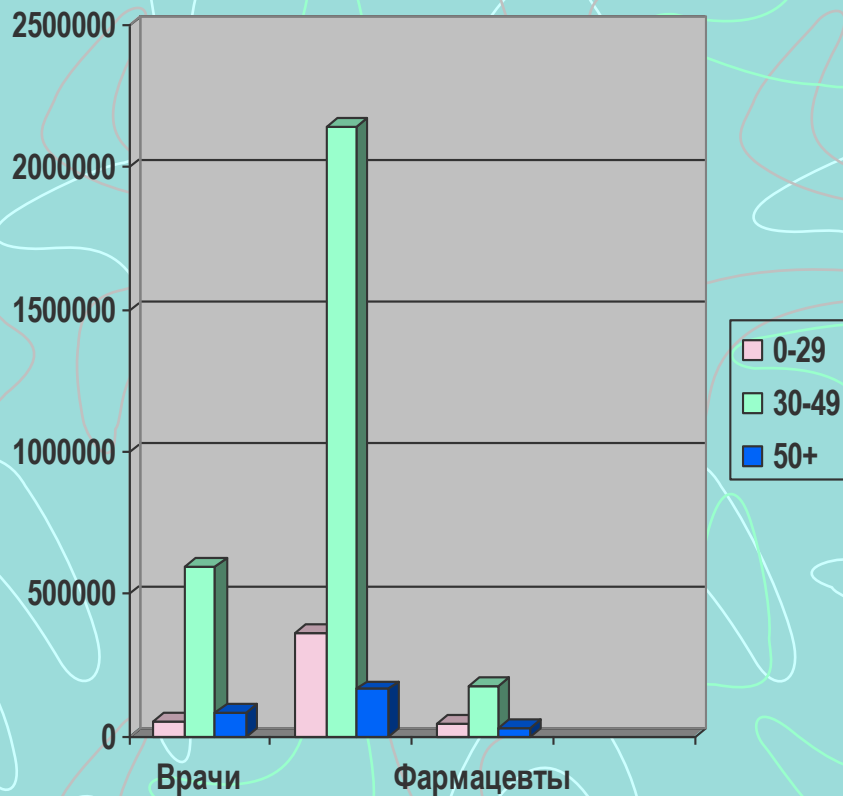
## Мед.сестры и акушерки

2,669,603 чел.; 94,00

## Фармацевты 249,642;

9.00

Другие провайдеры  
медицинс- помощи  
4,138,567;





# США, оценка нехватки кадров к 2020 году

- **100,000 врачей,**
- **1 миллион медицинских сестер**
- **250,000 профессиональных работников общественного здравоохранения.**





# Австралия

- 5% всей рабочей силы – в здравоохранении, они адсорбируют две трети всех расходов на здравоохранение, т.е. 9.7% от ВВП.
- Наиболее быстро растут группы профессионалов «комплиментарных» системе (косметологи, массажисты и.т.д.)
- Состав кадровых ресурсов и их подготовки разнообразен







# Австралия – потребности реформы - 2007

- Постарение населения и кадров здравоохранения
- Смена приоритетов ПМП и подготовки кадров: профилактика, раннее вмешательство и самопомощь
- Конфликтные проблемы служб здравоохранения, обучения и финансирования, между правительствами страны, штата и территории.
- Не скоординированная система обучения, потребности и обеспечение специалистов плохо измерены и не соответствуют
- Фрагментарное клиническое обучение – без центрального финансирования и изучения структуры специализации и качества работы





## Кадровый потенциал NHS Великобритании:

- NHS - самый большой работодатель в Великобритании – 1.4 миллиона сотрудников
- Сотрудники работают
  - примерно в 435 различных организациях NHS
  - В 64 специальностях и под-специальностях
- 70% бюджета NHS идет на оплату кадров
  - 2008 – £90 миллиардов
  - 2010 - £110 миллиардов





# Кадровый потенциал NHS Великобритании

- NHS производительность – ключевая политическая проблема, с 2010 ежегодно планируется экономить 3% на повышении эффективности и экономии
- Признание недостатков планирования производительности и потенциала
- ( Health Select Committee report 2007)

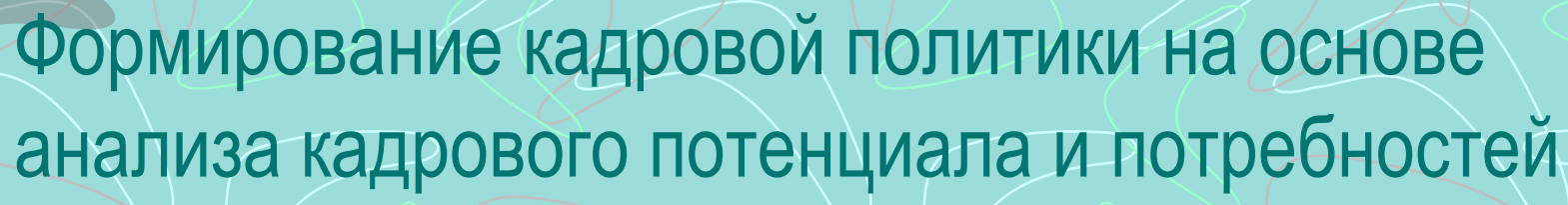




# Кадровый потенциал NHS Великобритании

- 60% будущих сотрудников – уже занимают должности в системе
- Планирование рабочей силы должно основываться на навыках и компетенциях, а не на названии должности и фиксированной структуре сотрудников
- Планы развития кадров должны быть гибкими, чтобы отвечать на изменение требований во времени
- Кадровый потенциал должен быть гибким через организации и профессиональные границы
- Устойчивость: любое решение в отношении кадров должно быть «привязано» в развитии ко всем другим побудителям изменения





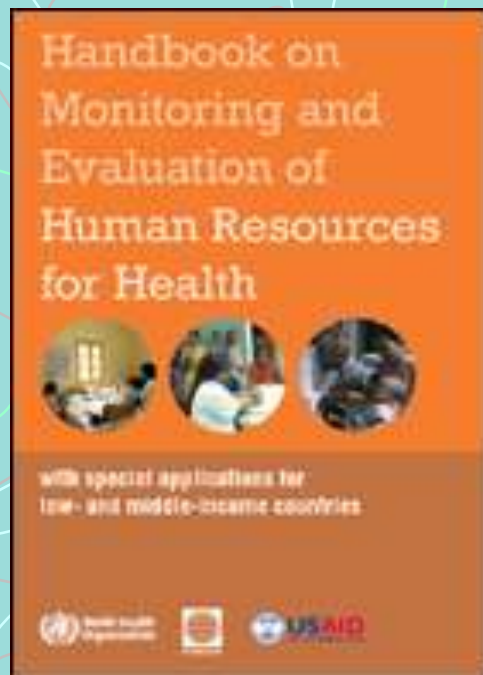
Формирование кадровой политики на основе анализа кадрового потенциала и потребностей укрепления здоровья населения и развития системы здравоохранения

- список специальностей врачей и среднего медицинского персонала;
- динамика численности врачей и среднего медицинского персонала;
- потребности в медицинских кадрах (врачи и средней медицинский персонал)





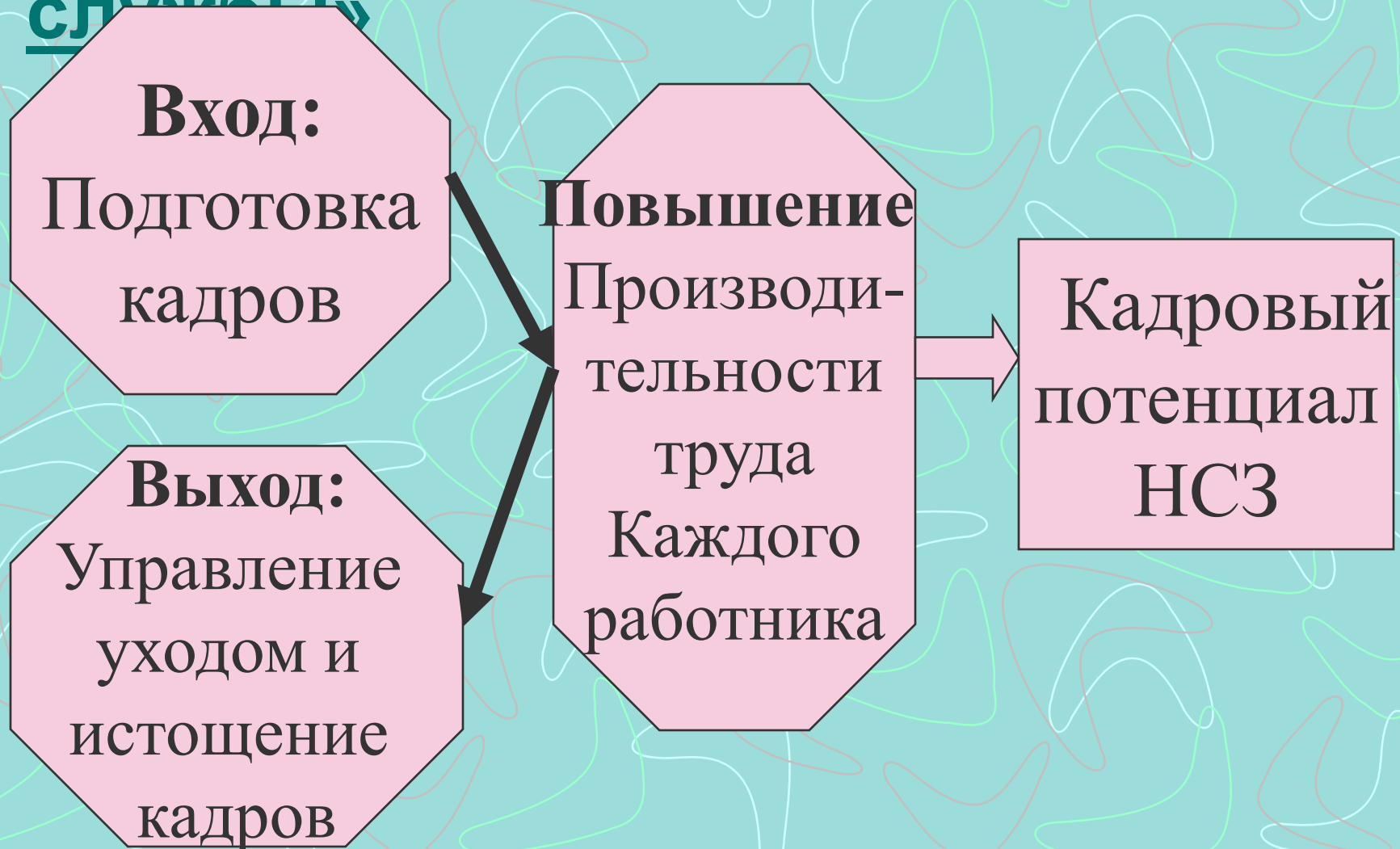
# Подходы ВОЗ к оценке кадрового потенциала



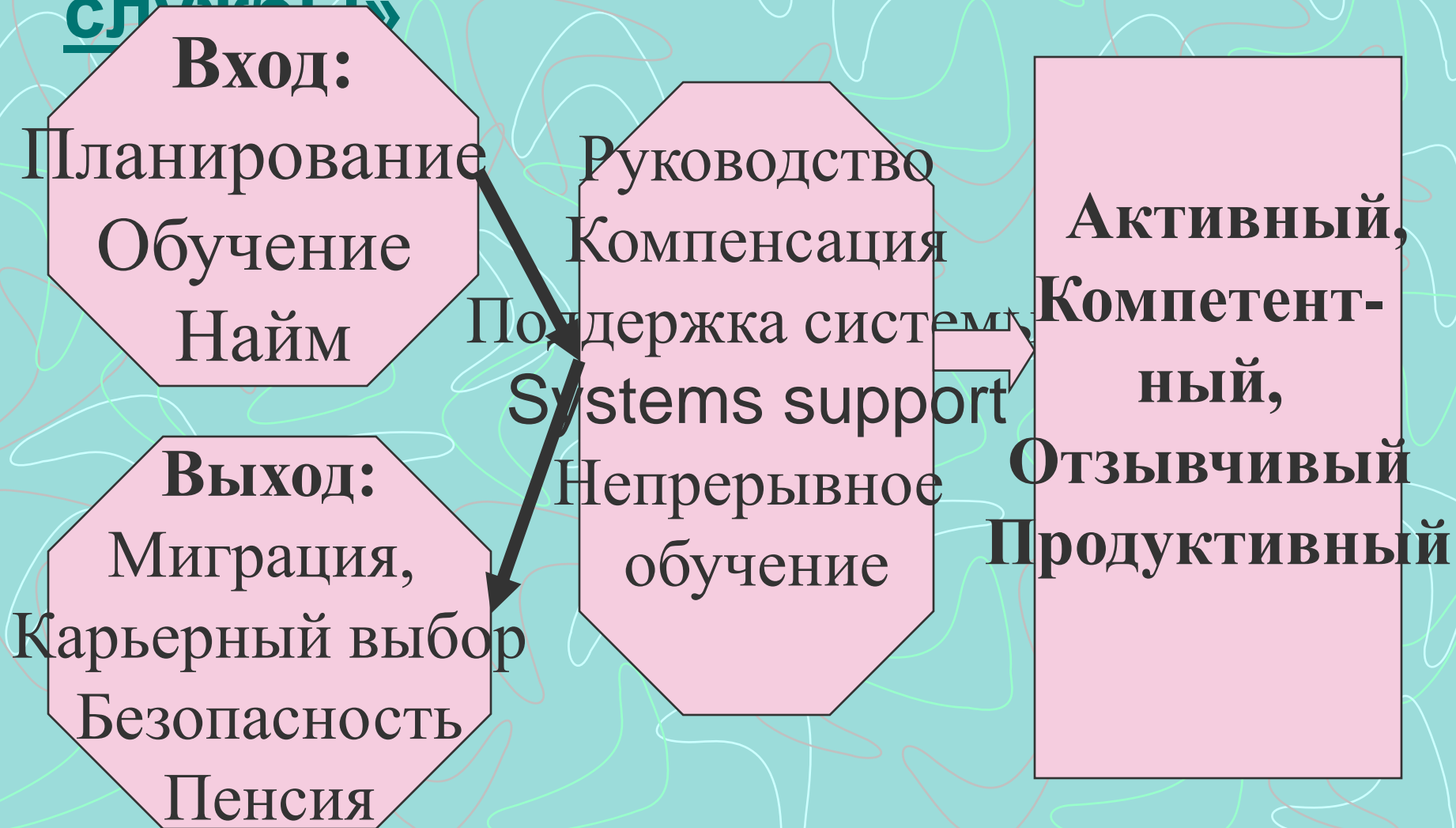
- Руководство по мониторингу и оценке человеческих ресурсов в здравоохранении
- 2009 год
- <http://www.who.int/hrh/resources/handbook/en/index.html>



# Динамика кадрового потенциала: подход «работая весь срок службы»



# Динамика кадрового потенциала: подход «работая весь срок службы»





# Проблемы кадрового потенциала

- Отсутствие достоверной и своевременной информации по многим направлениям, включая:
- skills mix, источники и уровни денежных компенсаций, феминизация, основные кадры
- Интернациональные и национальные стратегии international для решения кризиса кадрового потенциала здравоохранения на основе принципов доказательности.



## Европейский Союз

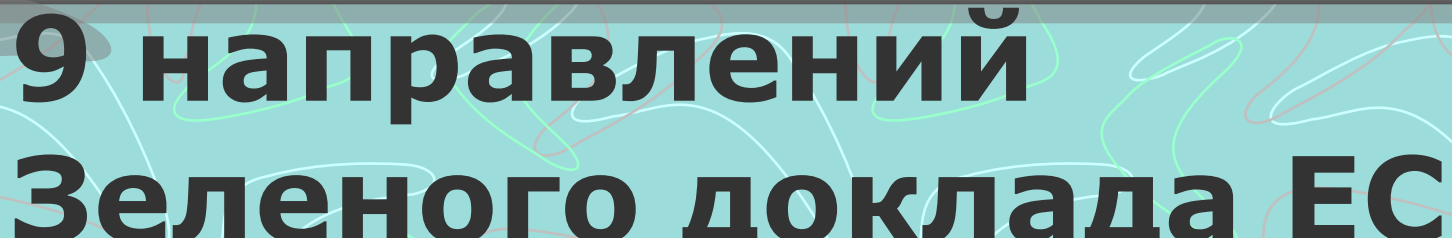
- **27 стран**
- **493 миллиона граждан**

## Здравоохранение:

- Общие расходы: **8.2% от ВВП** (OECD 2006)
- **10% всей рабочей силы ЕС – в здравоохранении** (70% бюджета идет на зарплаты и другие выплаты)



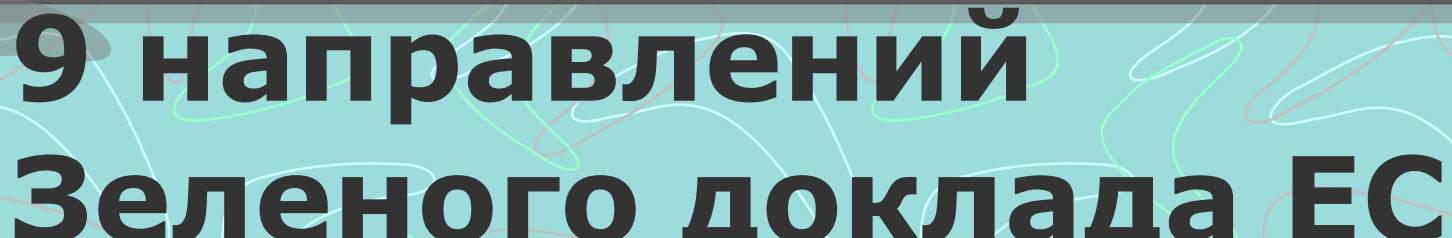




# **9 направлений Зеленого доклада ЕС**

- 1. Демография и укрепление устойчивой рабочей силы здравоохранения**
- 2. Потенциал Общественного здравоохранения**
- 3. Обучение**
- 4. Управление мобильностью кадров здоровья ЕС**
- 5. Глобальная миграция медицинских работников**






# **9 направлений Зеленого доклада ЕС**

- 6. Данные для принятия решений**
- 7. Вклад новых технологий в эффективность и результативность**
- 8. Роль профессионального предпринимательства в кадровом потенциале здравоохранения**
- 9. Политика на укрепление сплоченности**

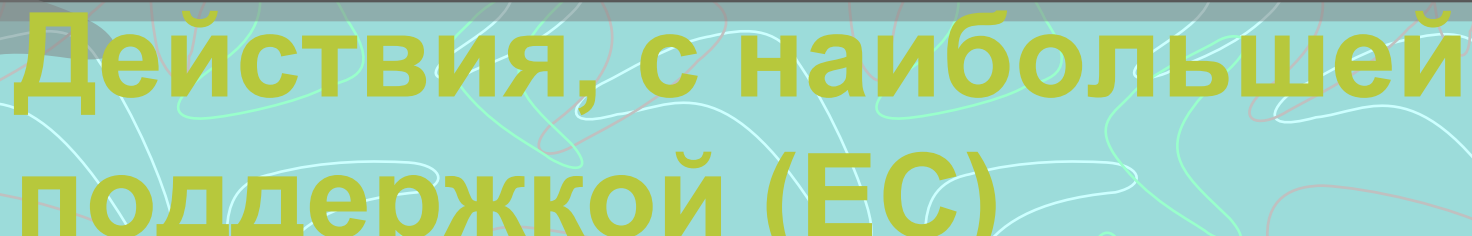




# Следующие шаги (1/2)

- Дальнейший **политический диалог**
- - в 2010 г. для подведения итогов консультации
- Близкое сотрудничество с Председательствующей Бельгией
- Министерская Конференция – сент. 2010





# Действия, с наибольшей поддержкой (ЕС)

- Улучшение условий труда
- Увеличить потенциал Общественного здравоохранения
- Гарантировать мобильность кадров в ЕС, поддерживая, в то же время инициативу ВОЗ Глобальный Кодекс по международному найму
- Собирать больше данных и проводить анализ
- Содействие инновациям





## Увеличить потенциал

# Общественного здравоохранения

- Укрепить потенциал по скринингу, укреплению здоровья и профилактике болезней
- Придать новый импульс в обучении по укреплению навыков обмена информацией
- Повысить доступность услуг профессиональной медицины и гигиены труда для всех работающих, включая медицинских работников



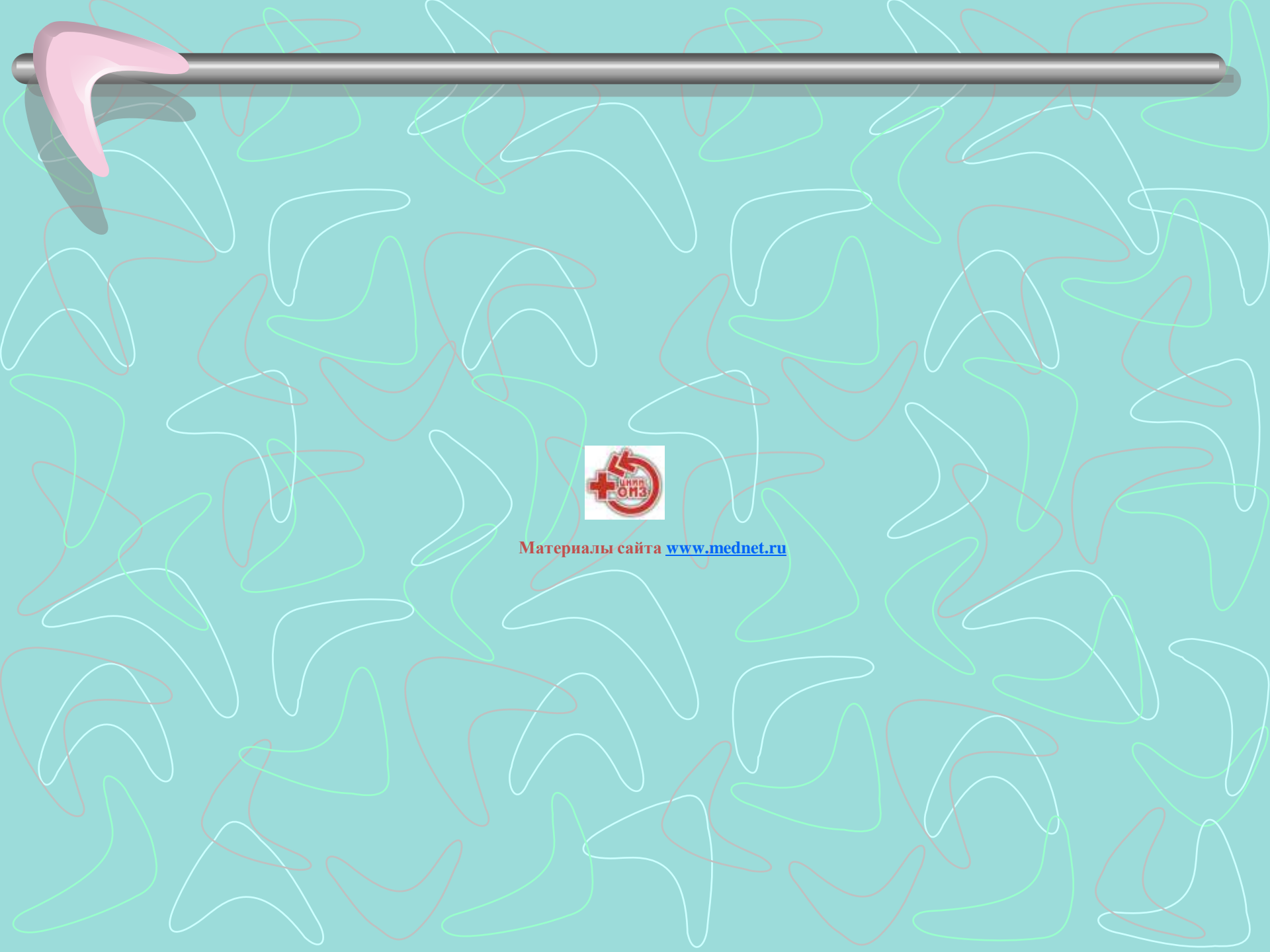




# Заключение

- Национальная стратегия по укреплению кадрового потенциала
- Система мониторинга, показатели, методики расчета, базы данных
- Многофакторный динамический анализ, прогнозирование
- Компетенции, знания, умения, навыки
- Непрерывное обучение, стандарты
- Обмен информацией





Материалы сайта [www.mednet.ru](http://www.mednet.ru)