

**Сархадов Назир Шихмирзаевич**

Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им.

Н.А. Семашко

**Попов Игорь Леонидович**

Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения г. Москвы

### **Влияние факторов внешней среды на кадровое обеспечение медицинских организаций**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу внешних факторов, влияющих на кадровое обеспечение медицинских организаций. Рассмотрены экономические, социальные и политические аспекты, определяющие кадровую политику и стратегии управления человеческими ресурсами в здравоохранении. Подчеркивается влияние экономической ситуации на финансирование медицинских учреждений, уровень заработной платы и условия труда. Отмечается, что социальные факторы, такие как престиж профессии, условия работы и система социального обеспечения, играют ключевую роль в привлечении и удержании кадров. Представлена статистическая информация о численности занятых в здравоохранении и динамике демографических изменений, что свидетельствует о необходимости модернизации системы подготовки и удержания медицинских специалистов. Внимание уделено значимости политических решений, включая увеличение финансирования здравоохранения, как важному инструменту укрепления кадрового потенциала.

Статья акцентирует необходимость комплексного подхода к управлению кадровыми ресурсами, который включает мониторинг и адаптацию к изменениям внешней среды, а также развитие систем мотивации и повышения квалификации. Предложенные меры направлены на обеспечение доступности и высокого качества медицинских услуг для населения.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, сфера здравоохранения, экономические, социальные и политические факторы, человеческие ресурсы.

**Nazir Shikhmirzaevich Sarkhadov**

N.A.Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia

**Popov Igor Leonidovich**

Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Department of Healthcare of the City of Moscow

### **The influence of environmental factors on the staffing of medical organizations**

**Annotation.** The article is devoted to the analysis of external factors affecting the staffing of medical organizations. The economic, social and political aspects determining personnel policy and strategies of human resource management in healthcare are considered. The impact of the economic situation on the financing of medical institutions, wages and working conditions is emphasized. It is noted that social factors such as the prestige of the profession, working conditions and the social security system play a key role in attracting and retaining staff. Statistical information on the number of people employed in healthcare and the dynamics of demographic changes is presented, which indicates the need to modernize the system of training and retaining medical specialists. Attention is paid to the importance of policy decisions, including increasing healthcare funding, as an important tool for strengthening human resources.

The article emphasizes the need for an integrated approach to human resource management, which includes monitoring and adaptation to changes in the external environment,

as well as the development of motivation and professional development systems. The proposed measures are aimed at ensuring accessibility and high quality of medical services for the population.

**Keywords:** human resources, healthcare, economic, social and political factors, human resources.

### **Введение.**

Кадровое обеспечение медицинских организаций представляет собой сложный и многогранный процесс, который требует учета множества факторов, как внутреннего, так и внешнего характера. Внешняя среда включает в себя экономические условия, социальные тренды и политические решения. Эти факторы оказывают серьезное воздействие на кадровую политику и стратегии управления человеческими ресурсами в медицине.

### **Основная часть.**

Экономическая ситуация в стране непосредственно влияет на кадровое обеспечение медицинских организаций. В условиях экономического роста наблюдается повышенный интерес к профессиям в области медицины, в то время как экономические кризисы могут привести к сокращению финансирования здравоохранения и, соответственно, к сокращению рабочей силы.

Важным аспектом в контексте влияния экономических факторов является уровень финансирования здравоохранения. Ограниченные финансовые ресурсы могут привести к нехватке кадров, особенно в государственных учреждениях. В условиях дефицита средств организации могут не иметь возможности предлагать конкурентоспособные зарплаты и условия труда, что поспособствует оттоку кадров. Стоит отметить, что несмотря на существование федерального законодательного регулирования, которое устанавливает общие рамки и принципы оплаты труда в государственных учреждениях здравоохранения, на практике многие аспекты оплаты труда зависят от более низких уровней управления.

В настоящее время Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 задает основные принципы и рамки для оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения [1]. В данном документе прописаны базовые уровни зарплат, категории работников, условия повышения окладов и премирования. На первый взгляд, это создает единые условия для всей системы здравоохранения, что способствует справедливости и прозрачности в оплате труда на уровне всей страны. Но, несмотря на то, что уровень оплаты труда устанавливается на федеральном уровне, учреждения здравоохранения имеют автономию в разработке своих внутренних норм. Учредитель, которым может быть Министерство здравоохранения или местные органы управления, может корректировать условия труда, системы премирования и дополнительные компенсационные выплаты. С одной стороны, это создает возможность для адаптации системы оплаты труда к специфическим условиям и реальности работы конкретного медицинского учреждения, максимизировать удовлетворение потребностей работников и улучшать мотивацию, но с другой, неравномерности в оплате труда могут существенно сказаться на зарплатах медицинских работников в разных регионах и учреждениях, что, в свою очередь, влияет на уровень обслуживания населения. Региональные учреждения, имея меньше средств, могут не оставаться конкурентоспособными по сравнению с частными учреждениями или более обеспеченными государственными организациями, что приводит к проблемам с удержанием кадров.

Авторы Попов И.Л. и Тонконог В.В., комментируя ситуацию с заработной платой в сфере здравоохранения в своей статье говорят, что уровень оплаты труда в муниципальных учреждениях не достигает 70% от среднемесячной заработной платы в отрасли [2], о чем свидетельствуют данные официального издания Федеральной службы государственной статистики за 2023 год [3].

По мнению автора, важно понимать, что в условиях экономической нестабильности государства процесс внедрения изменений может быть замедлен. Однако, необходимо стремиться к созданию более прозрачной и справедливой системы. Это может включать в себя разработку дополнительных политик, направленных на улучшение мотивации работников, повышения их квалификации и создание комфортных условий для труда.

Не менее важными внешними факторами, влияющими на кадровое обеспечение медицинских организаций, являются социальные факторы, так как они влияют не только на количество медицинских работников, но и на их квалификацию, мотивацию и уровень удовлетворенности работой. К таким факторам возможно отнести: уровень образования и профессиональной подготовки; социальный статус профессии; условия труда; социальное обеспечение и поддержка; демографические изменения.

Качество образования и подготовки медицинских работников напрямую влияет на уровень оказываемой медицинской помощи. Если в регионе недостаточно учебных заведений, предлагающих качественное медицинское образование, это может привести к нехватке специалистов. Проследим динамику численности занятых в здравоохранении на рисунке 1 [3].

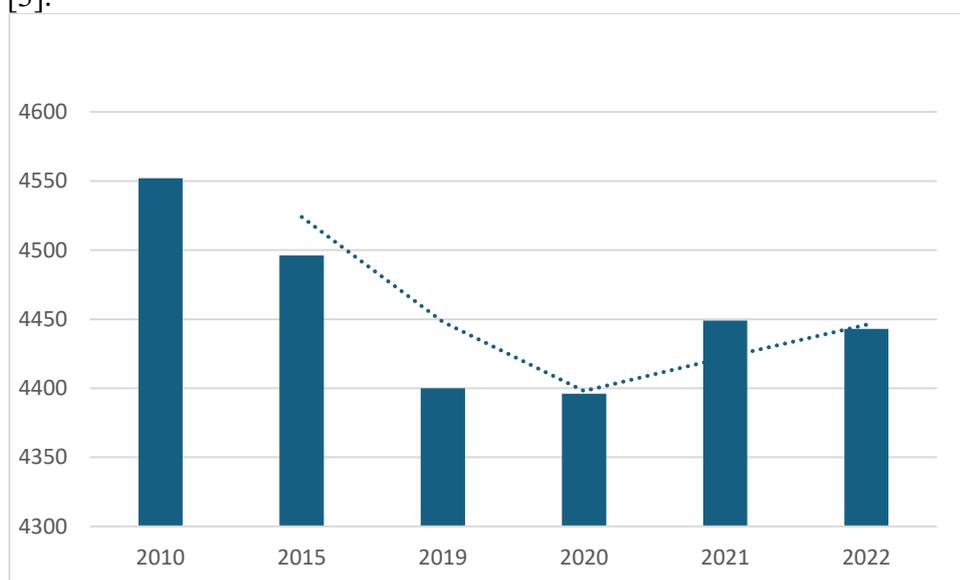


Рисунок 1 – Среднегодовая численность занятых в здравоохранении, тыс. чел.

Представленная динамика демонстрирует снижение среднегодовой численности занятых в здравоохранении, что говорит о растущих проблемах в сфере кадрового обеспечения медицинских учреждений. Уменьшение численности работников может свидетельствовать о недостаточном уровне привлекательности профессии, ухудшающихся условиях труда, а также о наличии факторов, способствующих увольнению или уходу специалистов в другие сферы. Это, в свою очередь, может привести к снижению качества медицинских услуг и доступности здравоохранения для населения, что требует незамедлительных мер со стороны государственных структур и руководителей медицинских организаций для решения данной проблемы.

Не менее важным является и общественное восприятие и престиж профессии врача или медсестры. Так, по мнению авторов Нор-Аревян О.А. и Мосиенко О.С.: «Для формирования позитивной профессиональной идентичности врача значимы убежденность в правильности выбора профессии, а также отношение общества к медицинской профессии, которое находит отражение в оценке врачами престижности своей профессии» [4]. Авторами [4] был проведен социологический опрос, в рамках которого был выделен специальный раздел, посвященный восприятию респондентами престижа профессии врача. Интересно отметить, что лишь каждый третий опрошенный врач из Москвы и почти каждый второй врач из Казани считает эту профессию престижной. Авторы отмечают, что в процессе анализа результатов глубинных интервью, удалось лишь в редких случаях

встретить положительные оценки от участников относительно уровня престижности профессии врача в современном российском обществе.

Существенными факторами являются условия, в которых работают медицинские работники (рабочий график, нагрузка, наличие современного оборудования и технологий). Долгие смены без достаточных перерывов, высокие физические и эмоциональные нагрузки могут отпугивать молодежь от профессий в здравоохранении.

Кроме того, важную роль в привлечении и удержании кадров играет система социального обеспечения, включая пенсионные программы, медицинскую страховку и другие льготы.

Нельзя не отметить демографические факторы, так как изменения в населении, такие как старение, снижение рождаемости или миграция, могут влиять на количество доступных медицинских кадров. В регионах с высокой миграцией населения может возникнуть проблема нехватки медицинских работников, что увеличивает нагрузку на действующих специалистов и ухудшает качество медицинской помощи.

Представим динамику численности населения Российской Федерации на конец 2022 года на рисунке 2 [3].

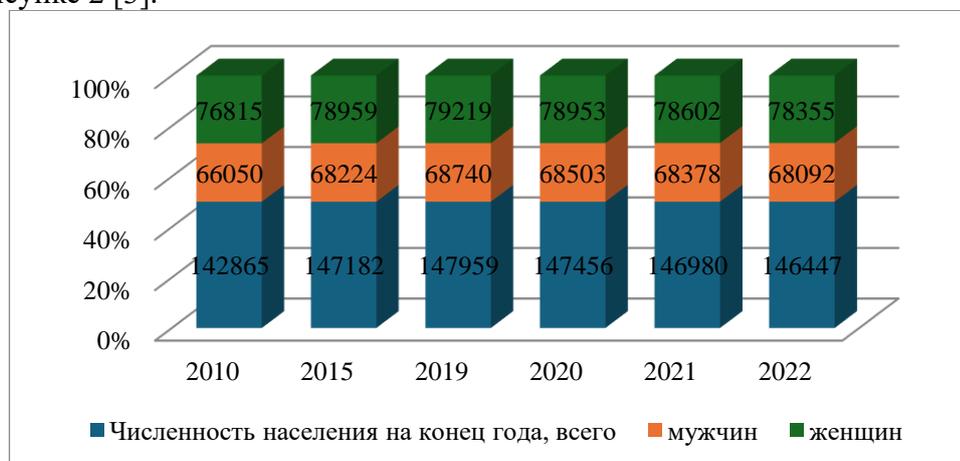


Рисунок 2 – Численность населения Российской Федерации на конец года, тысяч человек

Представленная динамика демонстрирует незначительный рост населения на 2,5%. Но, стоит отметить, что исследование демографических тенденций не ограничивается лишь количественными изменениями, но также затрагивает и качественные аспекты жизни населения. В частности, необходимо рассмотреть уровень рождаемости и смертности, которые в значительной степени воздействуют на общую численность населения, что представим на рисунке 3.

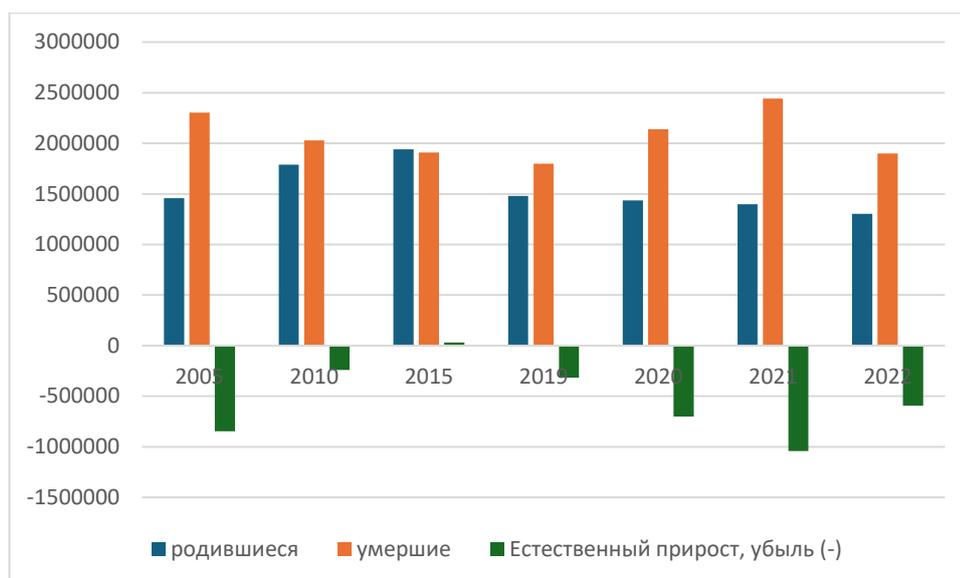


Рисунок 3 – Показатели родившихся, умерших и естественного прироста населения, чел.

Как видно, представленная динамика демонстрирует снижение рождаемости и увеличение смертности, что приводит к убыли населения и возникновению социальных и экономических вызовов, требующих внимания и адекватного реагирования со стороны общества и правительства.

Политические решения и законодательные инициативы также играют важную роль в определении условий работы медицинских работников. Так, изменения в государственной политике относительно здравоохранения могут повлиять на финансирование медицинских учреждений, что в свою очередь затрагивает кадровую политику и программы повышения квалификации.

В 2025 году в российской системе здравоохранения ожидается заметное увеличение финансирования, что свидетельствует о серьезном внимании к улучшению условий труда медицинских работников. Вложение свыше 9,9 млрд рублей на зарплаты врачей и среднего медицинского персонала является важным шагом, направленным на укрепление кадрового потенциала в здравоохранении. Ожидаемый прирост на 26 тысяч специалистов в 2025 году, включая более 11 тысяч врачей и свыше 15 тысяч представителей среднего медицинского персонала, означает, что здравоохранение активно развивается, и удастся привлечь соответствующее количество кадров. Это должно положительно сказаться на доступности и качестве медицинских услуг для населения [5].

### **Заключение.**

Внешние факторы, включая экономические, социальные и политические условия, являются важными детерминантами кадрового обеспечения медицинских организаций. Эффективное управление кадровыми ресурсами требует постоянного мониторинга и адаптации к изменениям во внешней среде. Медицинские учреждения, которые смогут оперативно реагировать на эти изменения, будут в состоянии обеспечить высокое качество медицинских услуг и удовлетворенность пациентов, что является конечной целью здравоохранения.

### **Список источников**

1. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда

работников федеральных государственных учреждений" / [Электрон.ресурс] // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/193695/> (дата обращения 21.09.2024 г.)

2. Попов И.Л., Тонконог В.В. Современное состояние кадрового потенциала работников сферы здравоохранения. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 3. С. 51-61.

3. Здравоохранение в России 2023 / [Электрон.ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravooohran-2023.pdf> (дата обращения 21.09.2024 г.)

4. Нор-Аревян О. А. Мотивация профессионального выбора и престиж медицинской профессии в оценках российских врачей (на материалах социологического исследования) / О. А. Нор-Аревян, О. С. Мосиенко // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2018. – № 3. – С. 205-211.

5. Выделены дополнительные 9,9 млрд рублей на оплату труда медицинских работников / [Электрон.ресурс] // ОргЗдрав эксперт. URL: Выделены дополнительные 9,9 млрд рублей на оплату труда медицинских работников (дата обращения 17.12.2024 г.).

#### **Информация об авторах**

**Сархадов Назир Шихмирзаевич**, кандидат медицинских наук, докторант Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А.Семашко, г. Москва, Россия

**Попов Игорь Леонидович**, аспирант ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», г. Москва, Россия

#### **Information about the author**

**Sarkhadov Nazir Shikhmiraevich**, Candidate of Medical Sciences, Doctoral Student at the N.A.Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia

**Popov Igor Leonidovich**, Postgraduate student, GBU "Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Department of Healthcare of the City of Moscow", Moscow, Russia