



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НИИ ОРГАНИЗАЦИИ И
ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Международный опыт развития медицинских кадров

Михайлова Ю.В.

Д.м.н., профессор,
заслуженный деятель наук
Российской Федерации

Материалы сайта www.mednet.ru

Москва 2013

Цель кадровой политики

Подготовить нужных работников,
нужной квалификации,
поставить их в нужное место и
дать нужное задание



Проблемы, связанные с кадровыми ресурсами здравоохранения в международном аспекте



изменения в системах здравоохранения, новые приоритетные стратегии, реформы



изменения политики и социально-экономических условий (децентрализация)



изменения демографической ситуации и состояния здоровья



новые вызовы не находят адекватного гибкого решения в области кадровых ресурсов на основе прогнозирования будущих ситуаций



Проблемы государств с низкими и средними доходами

- ⇒ законодательство и исполнение законов
- ⇒ политические преобразования и роль профессиональных ассоциаций
- ⇒ коррупция
- ⇒ прозрачность - доступ к информации
- ⇒ уровень властных полномочий (МЗ, МО, МФ; профсоюзы, НСО, ассоциации, местные органы власти)
- ⇒ снижение привлекательности медицинских профессий
- ⇒ миграция квалифицированного персонала
- ⇒ угроза здоровью медицинского персонала (ВИЧ)
- ⇒ совместительство как детерминанта снижения качества медицинской помощи
- ⇒ низкая мотивация
- ⇒ сложности определения убыли кадров в том числе в связи с пенсионным возрастом



Политические рычаги, воздействующие на кадровые ресурсы здравоохранения



финансирование здравоохранения и финансовые средства для оплаты труда



соответствие финансирования макроэкономическим показателям страны



уровень оплаты труда как детерминанта уровня плотности, распределения и эффективности работников здравоохранения



эффективность распределения ресурсов и операционная эффективность



соответствие оплаты труда ВВП и уровню оплаты других профессий (сравнение по эталону с другими странами, другими специальностями, должностями, политической целью)



уровень расходов, не относящийся к оплате труда (предметы снабжения, меры безопасности, льготы как затраты)



Количество и качество выпускников



соответствие потребностям
системы здравоохранения и
квалификационным
требованиям в соответствии со
стандартами ВФМО (2003 г.)
в том числе по уровню
клинических знаний и навыков



Стратегическое управление трудовыми ресурсами в здравоохранении



организация системы
здравоохранения и управления ею



надзор и взаимодействие частным
сектором



оправданный централизм и
профилактика фрагментации
системы здравоохранения



Управление кадровыми ресурсами в здравоохранении

МАКРОУРОВЕНЬ

страновая кадровая политика, в том числе по структуре и процессам образования

МЕЗОУРОВЕНЬ

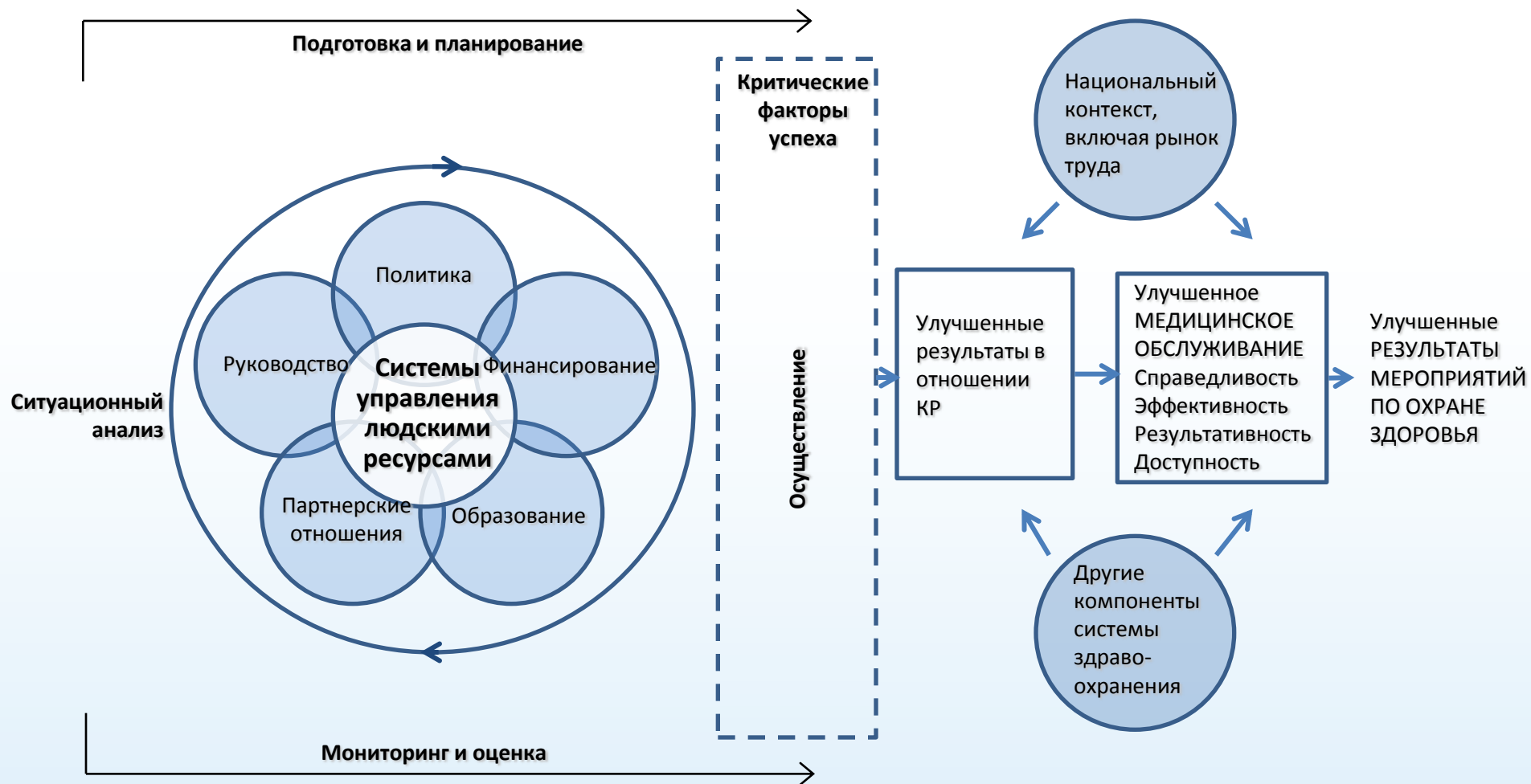
эффективность функций управления кадров, ресурсами – эффективное администрирование

МИКРОУРОВЕНЬ

условия труда и коммуникации - организация работы.
Культура и лидерство



Разработка политики в области кадровых ресурсов

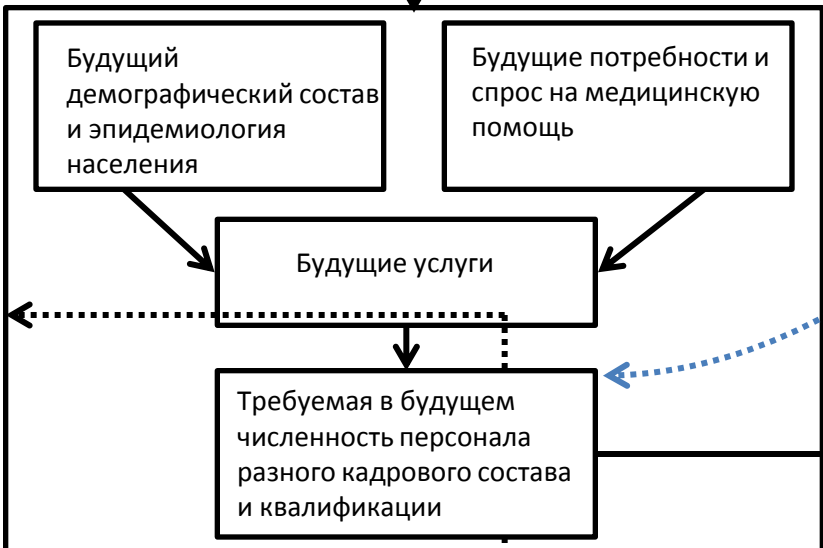
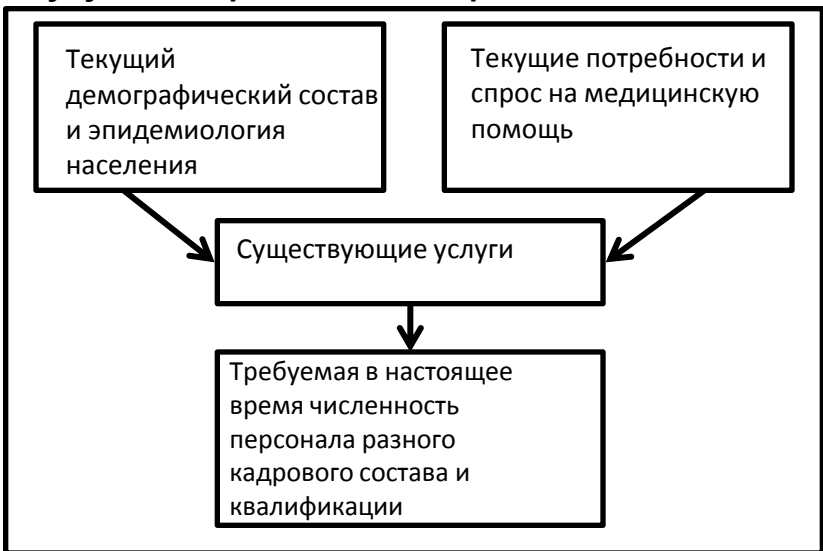


Разработка политики в области кадровых ресурсов

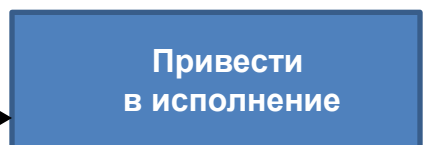
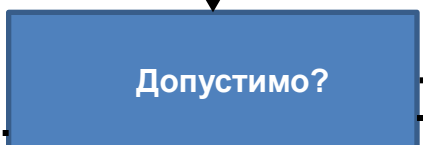


Схема увязки потребностей в кадровых ресурсах с прогнозами их предложения

Будущие потребности в кадрах



Будущее предложение кадров



ИЗМЕНЕНИЕ НЕТ

ИЗМЕНЕНИЕ

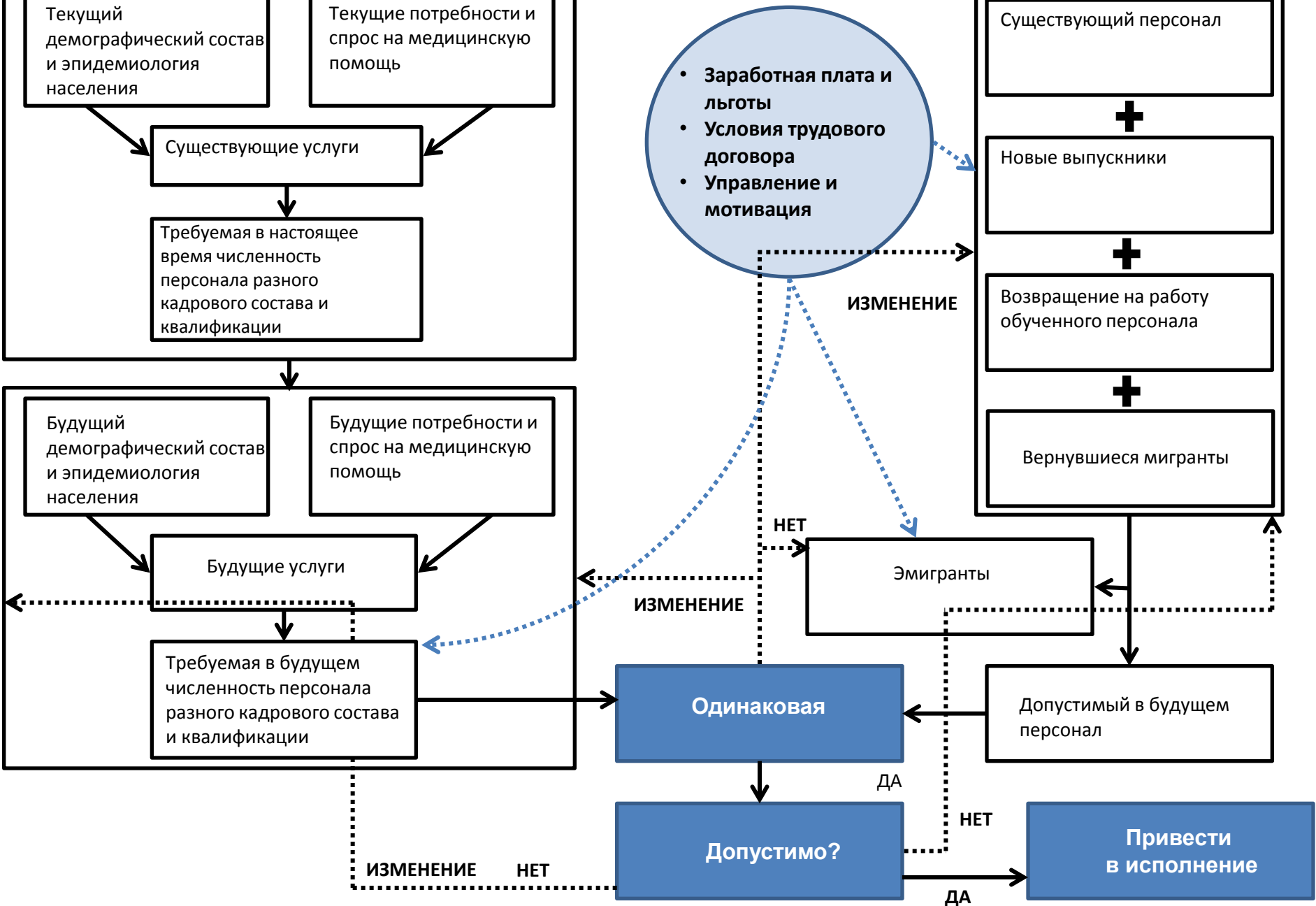
НЕТ

ИЗМЕНЕНИЕ

ДА

НЕТ

ДА





ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НИИ ОРГАНИЗАЦИИ И
ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Благодарю за внимание!

Михайлова Ю.В.

Д.м.н., профессор,
заслуженный деятель наук
Российской Федерации