

## ОТ РЕДАКЦИИ

### **Кадровые ресурсы здравоохранения будущего – приоритет сегодняшнего дня. Инвестиции в трудовые ресурсы могут принести значительные дивиденды в плане укрепления здоровья, повышения благосостояния и благополучия в странах.**

Джеймс Бакен

Ханс Клюге и

Галина Перфильева

Отдел систем здравоохранения и охраны общественного здоровья,

Европейское региональное бюро Всемирной организации здравоохранения,

Копенгаген, Дания

Успешная работа систем здравоохранения требует эффективных кадровых ресурсов. И хотя во многих государствах-членах Европейского региона ВОЗ за последние годы был достигнут значительный прогресс в этой области, для развития действительно устойчивых и эффективных кадров здравоохранения еще предстоит решить целый ряд проблем, таких как дисбаланс между спросом и предложением, непропорциональное географическое распределение ресурсов, неоптимальное сочетание профессиональных квалификаций, колебания в уровне качества, гендерное неравенство, неадекватные условия труда и необходимость усовершенствования процессов подбора и удержания персонала.

«Глобальная стратегия ВОЗ для развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г.»<sup>1</sup> и доклад Комиссии высокого уровня Организации Объединенных Наций по вопросам занятости в области здравоохранения и экономического роста «Работа в интересах здоровья и развития: инвестиции в трудовые ресурсы здравоохранения»<sup>2</sup> предоставляют государствам-членам уникальную возможность в корне изменить политику в сфере кадровых



Джеймс Бакен



Ханс Клюге



Галина Перфильева

<sup>1</sup> Глобальная стратегия для развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030. Женева: Всемирная организация здравоохранения; 2016 г. ([http://www.who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/), по состоянию на 31 июля 2017 г.).

<sup>2</sup> Working for health and growth: investing in the health workforce. Report of the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Geneva: World Health Organization; 2016 (<http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/en/>, по состоянию на 31 июля 2017 г.).

ресурсов здравоохранения в целях реагирования на указанные проблемы и укрепления, тем самым, важнейшего посыла, содержащегося в основах Европейской политики здравоохранения Здоровье-2020<sup>3</sup>.

Таллиннская хартия<sup>4</sup> сохраняет свою актуальность для региональной стратегии здравоохранения, а политика Здоровье-2020 задает вектор преобразований для государств-членов в Регионе, включая необходимость анализа возможностей внедрения инклюзивных моделей помощи; ориентированные на нужды людей подходы; реорганизацию первичной медико-санитарной помощи в сторону использования многопрофильных бригад; реализацию потенциала технологических инноваций путем внедрения полноценно функционирующих и полностью интегрированных национальных информационных систем здравоохранения, включая применение электронных средств для предоставления связанной со здоровьем информации, ресурсов и инфраструктур (электронное здравоохранение). Эти ключевые компоненты станут важной частью политики в сфере кадровых ресурсов здравоохранения в странах Европейского региона.

В Глобальной стратегии для развития кадровых ресурсов здравоохранения представлены шесть стратегических направлений, которые государствам-членам необходимо учитывать, отвечая на вызовы и насущные проблемы в области трудовых ресурсов здравоохранения. Как и рекомендации Комиссии высокого уровня, на основе которых также был разработан пятилетний план действий по занятости в области здравоохранения и всеохватному экономическому росту (2017–2021 гг.), принятый на Семидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения в 2017 г.<sup>5</sup>, стратегия содержит четкое заявление о том, что инвестиции в кадры здравоохранения будут способствовать улучшению показателей здоровья и экономического развития, и что их не следует относить к контролируемым затратам. В своем докладе Комиссия высокого уровня выступает за реализацию подхода к обеспечению устойчивости кадров здравоохранения, содействующего эффективному оказанию медицинской помощи, улучшению показателей здоровья и экономическому процветанию.

Этот выпуск «Панорамы» служит дополнением к работе в поддержку эффективной политики и планирования в области кадровых ресурсов здравоохранения, которая проводится в Европейском регионе. Европейским региональным бюро ВОЗ была разработана рамочная основа для действий по обеспечению устойчивых кадров здравоохранения<sup>6</sup>, в которой получили развитие четыре стратегические задачи Глобальной стратегии (преобразование программ подготовки и повышение эффективности работы; согласование планирования и инвестиций; укрепление потенциала; анализ и мониторинг). С помощью этого инструмента государства-члены смогут провести оценку своих приоритетов, задач и политических мер. В дополнение к рамочной основе в настоящее время разрабатывается комплект методических материалов. В нем особое внимание уделяется фактическим данным и предлагаются эффективные стратегии,

<sup>3</sup> Здоровье-2020: основы европейской политики и стратегия для XXI века. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2013 г. (<http://www.euro.who.int/en/publications/abstracts/health-2020-a-european-policy-framework-and-strategy-for-the-21st-century-2013>, по состоянию на 31 июля 2017 г.).

<sup>4</sup> Таллиннская хартия: системы здравоохранения для здоровья и благосостояния. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2008 г. (<http://www.euro.who.int/en/publications/policy-documents/tallinn-charter-health-systems-for-health-and-wealth>, по состоянию на 10 августа 2017 г.).

<sup>5</sup> Кадровые ресурсы для здравоохранения и выполнение итоговых документов Комиссии высокого уровня Организации Объединенных Наций по вопросам занятости в области здравоохранения и экономического роста. Женева: Всемирная организация здравоохранения; 2017 г. ([WHA70.6; apps.who.int/gb/r/r\\_waha70.html](http://apps.who.int/gb/r/r_waha70.html), по состоянию на 31 июля 2017 г.).

<sup>6</sup> На пути к обеспечению устойчивых кадров здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ: рамочная основа для действий. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2017 г. (EUR/RC67/10; <http://www.euro.who.int/en/about-us/governance/regional-committee-for-europe/67th-session/documentation/working-documents/eurrc6710-towards-a-sustainable-health-workforce-in-the-who-european-region-framework-for-action>, по состоянию на 31 июля 2017 г.).

---

инструменты планирования и примеры из практики в области кадровых ресурсов здравоохранения, которыми смогут воспользоваться страны и другие заинтересованные стороны.

В этом выпуске представлены статьи, содержащие анализ накопленных данных по четырем стратегическим задачам. Он переносит стратегию «Трудовые ресурсы 2030 г.» в региональный контекст, представляя взгляды и мнения представителей различных заинтересованных сторон в поиске ответа на обманчиво простой вопрос: «Какими должны быть трудовые ресурсы здравоохранения в 2030 г.?». Ответы интервьюируемых позволяют по-новому взглянуть на эту тему и дают пищу для размышлений. Разнообразие их должностных позиций и функций отходит на задний план, когда становится понятно, что все они выступают за кардинальные изменения. Ни один из них не считает, что в режиме привычной системы работы можно обеспечить эффективное реагирование на Региональные проблемы в области кадровых ресурсов здравоохранения. Авторы единодушны в том, что существующее положение дел неприемлемо, если мы хотим принять действенные меры и найти пути решения этих проблем.

Но как выбрать направления для перемен, и чему уделить внимание в первую очередь? Для преобразования и устойчивого развития кадров здравоохранения требуется принятие эффективных стратегических мер во многих секторах, в том числе здравоохранения, социальной защиты и социального обеспечения, образования, финансов, труда и международных дел. К межсекторальным процессам необходимо подключать государственный и частный сектор, гражданское общество, профсоюзы, ассоциации работников здравоохранения, органы надзора, а также учебные заведения. Выполнение четырех стратегических задач Глобальной стратегии невозможно без дополнительных поддерживающих усилий и механизмов. Это, в свою очередь, требует прочного лидерства государств-членов и скоординированных усилий, подкрепленных фактическими данными и анализом рынка труда и выходящих за пределы национальных границ.

Прошедшие рецензирование материалы этого выпуска «Панорамы» представляют собой примеры фактических данных, которые могут быть использованы для формирования, ориентации и апробирования политики в области кадровых ресурсов здравоохранения, а также для содействия лучшему пониманию динамики рынка труда. В них предлагается широкий спектр точек зрения и отправных точек в отношении политики и планирования с охватом таких вопросов, как применение и оптимизация данных в сфере трудовых ресурсов здравоохранения; роль региональных и субрегиональных сетей; вклад и проблемы электронного здравоохранения и систематический анализ программ обучения сестринскому и акушерскому делу в масштабах всего Региона. Эти примеры, иллюстрирующие новые данные и подходы, демонстрируют необходимость эффективного применения доказательной базы и сотрудничества в целях обмена знаниями о новаторских подходах и эффективных мерах политики.

Региональное бюро будет предоставлять государствам-членам техническую поддержку в их усилиях по обеспечению устойчивости кадров здравоохранения. Эта поддержка будет в частности заключаться в следующем:

- содействие применению государствами-членами рамочной основы по мере рассмотрения ими возможных путей выполнения Глобальной стратегии и ее контрольных этапов, а также рекомендаций Комиссии высокого уровня;
- разработка соответствующего пособия с целью поддержки государств-членов и других заинтересованных сторон в определении и решении ими приоритетных задач в области обеспечения трудовых ресурсов здравоохранения;
- предоставление государствам-членам необходимой технической помощи в ходе определения ими собственных приоритетных задач в области обеспечения трудовых ресурсов здравоохранения на базе

---

рамочной основы и выполнения этих задач, а также в ходе рассмотрения ими контрольных этапов Глобальной стратегии и других потенциальных показателей достигнутого прогресса;

- оказание поддержки в проведении на национальном, субрегиональном и региональном уровнях форумов и диалогов о политике в отношении вопросов обеспечения трудовых ресурсов здравоохранения, встающих перед странами в качестве важнейших приоритетных задач.

В своей работе по укреплению потенциала кадровых ресурсов в целях оптимизации политики и планирования в области здравоохранения заинтересованные стороны могут опираться на содержание рамочной основы для действий, комплект методических материалов и материалы этого выпуска «Панорамы». Объединяя вклад представителей множества заинтересованных сторон, настоящий выпуск отражает широкое признание и все более глубокое понимание того, что обеспечение устойчивых и эффективных кадров здравоохранения касается всех и каждого. Обеспечение устойчивости кадров здравоохранения требует общегосударственного подхода и политического лидерства на самом высоком уровне, а также широкого участия заинтересованных сторон, представляющих множество секторов.