

## Общая информация

В последние пять лет направление развития сестринского и акушерского дела в Европейском регионе ВОЗ определялось документом "Стратегические направления укрепления сестринского и акушерского дела в Европе для достижения целей политики Здоровье-2020" (ГНУСАДЕ). Сегодня глобальная повестка дня в области здравоохранения сосредоточена на достижении Целей в области устойчивого развития (ЦУР), всеобщего охвата услугами здравоохранения – включая первичную медико-санитарную помощь – и восстановлении после пандемии COVID-19. Медицинские сестры и акушерки (МиА), оказывая безопасную, высококачественную помощь и способствуя предоставлению действенных и своевременных медицинских услуг, играют центральную роль в выполнении задач, предусмотренных в ЦУР, и поэтому чрезвычайно важно, чтобы мы могли поддержать государства-члены ВОЗ в Европейском регионе в создании всех условий для полноценного вклада МиА в это важное дело. В документе "Глобальные стратегические направления деятельности по укреплению сестринского и акушерского дела на 2021–2025 гг." (ГСНУСАД) содержатся предложения принципиального характера, касающиеся работы в четырех приоритетных направлениях – образование, рабочие места, предоставление услуг и лидерство – и отражающие наиболее действенные на сегодняшний день подходы к укреплению кадровых ресурсов здравоохранения, рассматриваемые сквозь призму рынка труда в здравоохранении. Для того, чтобы поддержать работу в этих направлениях, Европейское региональное бюро ВОЗ намерено разработать дорожную карту, которая будет определять реализацию положений ГСНУСАД в контексте новой Европейской программы работы ВОЗ (ЕПР) на 2020–2025 гг.

Двухгодичное совещание послужило для ведущих представителей МиА в Европейском регионе ВОЗ платформой для обсуждения региональных проблем, благоприятных возможностей и особенностей, касающихся приоритетных направлений, обозначенных в ГСНУСАД, которые необходимо принимать во внимание при разработке дорожной карты.

## Обзор программы совещания

### День первый.

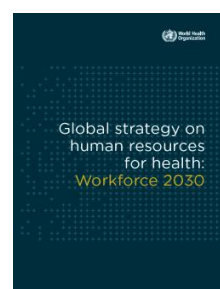
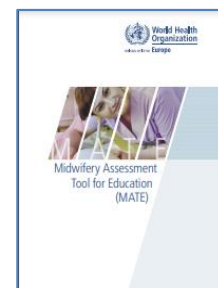
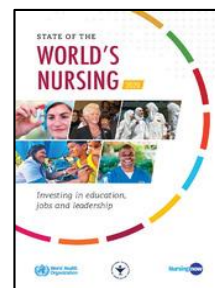
- 1.1 Обзор уроков пандемии COVID-19: центральная роль МиА, краткосрочные и долгосрочные последствия для кадровых ресурсов и как нам лучше поддерживать кадры сейчас и в будущем.
- 1.2 Появляющиеся приоритеты: обеспечение устойчивых сестринских и акушерских кадров.
- 1.3 Процесс и приоритеты для дорожной карты: глобальный и региональный контекст, в котором разрабатывается дорожная карта, и положение дел в Регионе в приоритетных областях.

### День второй.

- 2.1 Образование: привести образование в соответствие с практикой и обеспечить подготовку преподавательского состава.
- 2.2 Лидерство: воспитывать лидеров и укреплять высшее звено руководства.
- 2.3 Рабочие места: обеспечить достаточное число рабочих мест; как привлекать, принимать на работу и удерживать кадры.
- 2.4 Предоставление услуг: улучшать нормативную базу и адаптировать стратегии отношении кадровых ресурсов.

## Цели совещания

- рассмотреть прогресс, достигнутый в укреплении сестринского и акушерского дела в Европейском регионе ВОЗ;
- обсудить нынешние приоритеты, новые вызовы и благоприятные возможности для укрепления сестринского и акушерского дела в Европейском регионе ВОЗ;
- обсудить приоритетные направления, которые должны быть отражены в региональной дорожной карте в качестве руководства для реализации ГСНУСАД и обеспечения максимального прогресса в достижении целей ЕПР, и
- образовать руководящий комитет по разработке дорожной карты.



### 1.1 Обзор уроков пандемии COVID-19: основные вопросы

- МиА принадлежит центральная роль в профилактике COVID-19 и ведении пациентов с COVID-19. Их лидерство и способность преодолевать все трудности в полной мере проявились на переднем крае борьбы с пандемией и при развертывании масштабной вакцинации.
- Требуется улучшения в области цифрового здравоохранения, ориентированного на нужды пациентов.
- Необходимо улучшать качество данных о воздействии COVID-19 на кадровые ресурсы, чтобы обеспечить подотчетность и инвестиции.
- Пандемия COVID-19 наглядно показала важность разумного стратегического руководства и поставила под сомнение нынешние модели предоставления услуг.
- Необходимо вести мониторинг состояний истощения сил, тревоги, изоляции, депрессии, выгорания, синдрома посттравматического стрессового расстройства и суицидов среди работников.
- Необходимо решать проблемы найма и сохранения кадров; ожидается рост дефицита кадровых ресурсов, так как растет число покидающих эту сферу деятельности и намеревающихся покинуть ее в ближайшие несколько лет.
- Очень важно обеспечить реализацию стратегий в отношении охраны психического здоровья и психосоциальной поддержки.

### 1.3 Процесс и приоритеты для дорожной карты

- Дорожная карта будет определять ход реализации положений ГСНУСАД в четырех обозначенных в ней приоритетных направлениях; в ней будут учтены уроки и выводы из опыта работы в условиях пандемии COVID-19, нынешнее положение дел в основных областях, показанное в обзоре реализации СНУСАДЕ, и примеры передовой практики в Регионе.
- Первый проект дорожной карты будет разработан совместно с Сотрудничающими центрами ВОЗ по сестринскому образованию и сестринской практике и по образованию и исследованиям в области сестринского дела и общественного здравоохранения, а также с другими заинтересованными партнерами.

### 1.2 Обеспечение устойчивых сестринских и акушерских кадров

- Вследствие старения кадров, отсутствия адекватных стратегий в отношении найма и сохранения кадров и при нынешних моделях международной миграции МиА на фоне пандемии COVID-19 нехватка кадровых ресурсов будет увеличиваться.
- Многие проблемы, с которыми сталкиваются МиА, являются системными и коренятся в более широких стратегиях в области кадровых ресурсов. Руководители сестринского и акушерского дела в национальных диалогах по вопросам политики должны уметь отстаивать интересы дела с фактами и данными в руках и иметь политические возможности для влияния на лиц, принимающих решения в министерствах, и содействовать проведению анализа рынка труда в здравоохранении.
- Мы должны вкладывать средства в сегодняшние трудовые ресурсы и совершенствовать стратегии сохранения кадров, обеспечивать безопасный уровень укомплектованности кадрами и повышать привлекательность карьеры в сестринской и акушерской профессии.
- Уже сейчас нужно начинать планирование завтрашних трудовых ресурсов и расширение возможностей систем образования обеспечивать устойчивое предложение кадров МиА в долгосрочной перспективе, добиваясь согласованности между образованием и потребностями практики.
- Необходимо осуществлять стратегии, направленные на обеспечение возможности вести практику на более высоком профессиональном уровне и расширение сферы практики, чтобы оптимизировать вклад кадров в укрепление здоровья населения и повысить их продуктивность.

Конец 3 квартала 2021 г.

Открытые консультации

Конец 4 квартала 2021 г.

Вебинар для представления Дорожной карты

Март 2021 г.

Двухгодичное совещание

## 2.1 ОБРАЗОВАНИЕ. Необходимо предпринять следующие шаги:

- согласовать стратегии в области регулирования и образования со сферой практики;
- документально показать воздействие расширения масштабов образования, непрерывного профессионального развития и сферы практики на экономику здравоохранения (отдачу на капиталовложения в образование);
- сделать практику на доказательной основе (клинические исследования, выработку профессиональных умений и навыков и их применение, достижение результатов) основным элементом в обучении студентов, чтобы добиться высокого качества помощи и научных исследований будущих МиА;
- совершенствовать цифровые и симуляционные методы и средства обучения, которые могут способствовать формированию потоков студентов из сельской местности: нужны примеры из Региона и более активное сотрудничество государств-членов;
- собирать примеры передового опыта, которыми могут вдохновляться наставники, и обеспечивать прохождение студентами полноценной клинической практики, уделяя внимание не количеству мест прохождения практики, а качеству обучения в ходе практики;
- изучить механизмы финансирования учреждений образования и добиваться, чтобы преподаватели могли поддерживать связь с клинической практикой.



## 2.2 Лидерство. Необходимо предпринять следующие шаги:

- разработать программы воспитания лидеров, не связанных с лечебной работой, в которых главное внимание должно уделяться менеджменту, экономике и участию в решении политических вопросов;
- добиваться, чтобы лидеры сестринского и акушерского дела, когда они выходят на высокий уровень руководства, могли участвовать в решении вопросов, не ограниченных сферой их лечебной работы, и заниматься вопросами экономики и образования и влиять на принимаемые по этим вопросам решения;
- покончить с парадоксальной ситуацией, когда ответственность на лидерах сестринского и акушерского дела лежит большая, а полномочий и возможности влиять на принятие решений у них нет;
- стимулировать студентов к выполнению роли лидеров на стадии учебы в вузе и к избранию этой роли как возможной дальнейшей карьеры;
- создать новые сети для неформального общения лидеров сестринского и акушерского дела;
- собирать примеры передовой практики в выполнении функций и профессиональных умений главных государственных специалистов сестринского и акушерского дела (ГГССАД) и
- разрабатывать международные курсы по лидерству для МиА.



### 2.3 РАБОЧИЕ МЕСТА. Необходимо предпринять следующие шаги:

- добиваться, чтобы МиА участвовали в процессе принятия решений, касающихся реагирования, и чтобы они представляли важные фактические данные для выработки стратегий, направленных на устранение ранее существовавших недостатков, которые выявились во время пандемии COVID-19;
- включать наиболее важные ответные меры в связи с пандемией COVID-19: улучшение мониторинга показателей невыходов на работу, эффективное использование резервов кадровых ресурсов, действенное и позитивное законодательство/регулирование, эффективное управление на местном уровне;
- отстаивать тезис о том, что заработная плата является основным мерилем "ценности", поскольку низкая зарплата посылает негативный сигнал возможным будущим кадрам и ограничивает эффект других более долгосрочных стратегий сохранения и найма кадров;
- обеспечить безопасный уровень укомплектованности кадрами, поскольку нанимать и сохранять кадры труднее, если уровни укомплектованности кадрами не являются безопасными: нужны ситуационные исследования;
- создавать ясные пути карьерного роста, такие как критерии повышения по службе и связь с ведением практики на более высоком профессиональном уровне, поскольку это один из главных факторов, способствующих их сохранению кадров;
- поддерживать сохранение кадров в сельских/удаленных районах посредством выполнения и адаптации рекомендаций из обновленных руководств ВОЗ по сохранению кадров в сельской местности.

### 2.4 Предоставление услуг. Необходимо предпринять следующие шаги:

- оказывать поддержку внедрению multidisciplinary клинических руководств и добиваться, чтобы МиА участвовали в их разработке;
- вводить в медицинскую документацию пациентов цифровые средства оценки для контроля эффекта клинических руководств, включая вмешательства, осуществляемые МиА;
- разработать динамичные рамки сферы действия и практики для того, чтобы регулирующие органы поддерживали развитие и стандартизацию функций МиА, поскольку наблюдается несогласованность между нормативным регулированием и практикой (работе в странах могли бы способствовать ситуационные исследования);
- ввести в системы информации о кадровых ресурсах регистры МиА (включая действующих в роли специалистов);
- поддерживать изменения в культуре по отношению к внедрению практики МиА на более высоком профессиональном уровне и более многопрофильного подхода к оказанию помощи в стационарах и в первичном звене; культура должна признавать ценность всех медицинских работников и на первое место ставить потребности населения в медицинской помощи.

### Рекомендованные действия и производство общественных благ

- Необходимо поддерживать проведение анализов рынка труда в здравоохранении в странах, чтобы на этом основании выработать стратегии в отношении кадровых ресурсов, отражающие точку зрения и интересы МиА.
- Во всем Регионе необходимо пересмотреть системы оплаты труда МиА.
- Следует изучить статус ГГССАД в Регионе, сферу их функций как руководителей и их возможности влияния на формирование политики.
- Следует изучить статус функций, включаемых в практику на более высоком профессиональном уровне, и процесс их развития и внедрения в Регионе.
- Ситуационные исследования по следующим темам: системы нормативного регулирования/рамки практики; цифровые/симуляционные средства и методики; системы обеспечения безопасных уровней укомплектованности кадрами; отдача на капиталовложения

