

Неинфекционные заболевания
и кадровые ресурсы
здравоохранения: соответствие
кадров их целевому
назначению

Профессор James Buchan
james_buchan@hotmail.com

Кадровые ресурсы здравоохранения и НИЗ: новые ресурсы



- Повышение роли медсестер и акушерок в Ирландии: инициирование трансформации кадровых ресурсов здравоохранения в области лечения неинфекционных заболеваний в Европе (2017 г.)
- Прогноз будущего спроса на специализации кадров здравоохранения в Англии, Соединенное Королевство (2017 г.)
- Расширение роли медсестер в системе здравоохранения для решения проблемы растущего бремени хронических заболеваний (2018 г.)

Соответствие кадров их целевому назначению: ключевые идеи

1. Улучшение укомплектованности учреждений медицинским персоналом путем обучения «новых» работников и более эффективного использования имеющихся
2. Улучшение доступности кадровых ресурсов здравоохранения
3. Улучшение качества кадровых ресурсов.
4. Согласование кадровой политики, планирования, регулирования и управления кадрами для обеспечения работы интегрированных команд

1. **Обучение** «новых» работников для удовлетворения потребностей, связанных с НИЗ; более эффективное **использование** имеющегося медицинского персонала.

- Улучшение доступности медицинских работников с необходимыми навыками и квалификацией
- НО ... Политика должна рассматриваться шире, чем просто цифры
- Переориентация учебных планов для обеспечения соответствия квалификаций требованиям, диктуемым НИЗ, и многопрофильной работе в командах
- Стратегии привлечения, найма и удержания квалифицированных кандидатов в областях/секторах, где имеется нехватка персонала
- Расширение масштабов практики, переобучение существующего персонала

Увеличения «количества» кадров здравоохранения недостаточно; кадры также должны быть более **доступными**

- Стратегии поощрения большего числа студентов к работе в районах, недостаточно охваченных услугами
- Децентрализация процедур найма, чтобы сделать распределение более справедливым
- Пакеты финансовых, профессиональных и семейных стимулов
- Поддерживающие технологии, мобильные команды или ротация персонала на установленный период времени

Качество кадровых ресурсов здравоохранения должно быть лучше ...

- Внедрение/активизация использования расширенных функций
- Обеспечение качества при планировании и обучении/профессиональной подготовке кадров
- Механизмы аккредитации, подтверждающие, что медицинские работники обладают компетенциями, необходимыми для решения проблемы НИЗ
- Анализ роли и обязанностей регулирующих органов
- Содействие интеграции и непрерывности обеспечения услуг
- Создание новых обязанностей, таких как координация медицинских услуг и консультирование по самопомощи, для обеспечения надлежащего функционирования этих услуг

Политика и планирование, регулирование и управление кадрами должны быть **согласованы** предоставлением услуг для обеспечения работы **команд**....

- Политика в области кадровых ресурсов здравоохранения (КРЗ) работает более эффективно в комплексе, чем обособленно
- Укрепление потенциала для сбора и анализа данных КРЗ для обеспечения того, чтобы выбор политики основывался на достоверной, надежной и актуальной информации
- Привлечение основных заинтересованных сторон к согласованию стратегий КРЗ, основанных на потребностях населения, новых моделях предоставления медицинской помощи и требуемых ресурсах
- Профессиональные руководители, способные управлять интегрированными межпрофильными командами и координировать предоставление услуг

Заключение

- Преодоление проблем КРЗ, связанных с НИЗ, не является «точной наукой»
- Это процесс, связанный с выбором вариантов политики, соответствующих страновому контексту и установленным приоритетам и потребностям, а также осуществимых в экономическом, организационном, политическом и социальном плане.
- Он требует рассмотрения взаимосвязанных политических рамок, таких как «На пути к обеспечению устойчивых кадров здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ: рамочная основа для действий»: <http://www.euro.who.int>

Соответствие кадров их целевому назначению: ключевые идеи

1. Улучшение укомплектованности учреждений медицинским персоналом путем обучения «новых» работников и более эффективного использования имеющихся
2. Улучшение доступности кадровых ресурсов здравоохранения
3. Улучшение качества кадровых ресурсов
4. Согласование кадровой политики, планирования, регулирования и управления кадрами для обеспечения работы интегрированных команд.