https://doi.org/10.32921/2225-9929-2024-58-16-22
УДК 614.23/25
МРНТИ 76.01.09:76.01.79

Аналитическая справка

Остродефицитные медицинские специальности: Ключевые подходы и рекомендации

Демушкан О.Ю. [1], Бисагалиева А.Т. [2], Касымова А.М. [3]

[1] *Руководитель Национальной обсерватории кадровых ресурсов здравоохранения, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: olga.demushkan@nrchd.kz*

[2] *Главный специалист Национальной обсерватории кадровых ресурсов здравоохранения, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: a.bissagaliyeva@nrchd.kz*

[3] *Главный специалист Национальной обсерватории кадровых ресурсов здравоохранения, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: a.kassymova@nrchd.kz*

Резюме/Ключевые положения

В мировом контексте нет стандартного термина, аналогичного «Остродефицитным специальностям». Вместо этого используются общие концепции и методы для анализа дефицита медицинских кадров, адаптированные к специфике каждой страны или региона. Настоящая аналитическая справка включает в себя определение понятия «Остродефицитные специальности» и их роль в обеспечении доступности и качества медицинской помощи.

Перечень остродефицитных специальностей является одним из необходимым инструментом по адаптации системы здравоохранения к изменяющимся потребностям общества, позволяет учитывать развитие новых технологий, учитывать изменения демографической ситуации, эпидемиологическую обстановку и другие факторы.

Своевременная актуализация перечня остродефицитных специальностей способствует оптимальному использованию ресурсов в области здравоохранения, помогает регулировать направления подготовки кадров, разрабатывать и реализовывать мероприятия по привлечению и удержанию медицинских кадров в регионах.

В чем заключается проблема?

Отсутствие комплексного подхода к учету различных факторов для формирования перечня остродефицитных медицинских специальностей на разных уровнях управления.

Пути решения

Наличие актуального перечня позволит лицам принимающим политические решения разрабатывать и реализовывать научно обоснованные и эффективные мероприятия по привлечению и удержанию медицинских кадров. В качестве рекомендации один раз в год формировать/актуализировать перечень остродефицитных специальностей.

***Ключевые слова**: востребованные профессии, медицинская специальность, потребность (в работниках здравоохранения), спрос, предложение, остродефицитные специальности, метод взвешенной оценки.*

Corresponding author: Olga Demushkan, Head of the National observatory of human resources of healthcare, National research center for health development named after Salidat Kairbekova, Astana, Kazakhstan.
Postal code: ZOOT6EO
Address: Kazakhstan, Astana, Mangilik El 20
Phone: +7 701 520 8371
E-mail: o.demushkan@nrchd.kz

J Health Dev 2024; Special Issue (58):16-22
Recieved: 03-08-2024
Accepted: 14-09-2024

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Введение

Современное здравоохранение сталкивается с постоянными вызовами, требующими внедрения эффективных решений для обеспечения доступности медицинской помощи [1]. РГП на ПХВ «Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой» МЗ РК были разработаны методические рекомендации для формирования перечня остродефицитных специальностей регионов [2].

Методические рекомендации описывают пошаговый алгоритм действий для формирования перечня остродефицитных медицинских специальностей регионов, а также содержат принципы и критерии, которыми следует руководствоваться при принятии решений.

Ключевым элементом обеспечения качественной медицинской помощи является оптимальное распределение и достаточное количество медицинских кадров. В связи с этим формирование перечня остродефицитных специальностей становится крайне важной и актуальной задачей.

Формирование самого перечня представляет собой комплексный и многослойный процесс, направленный на устойчивое обеспечение здравоохранения необходимыми кадровыми ресурсами. Этот процесс основывается на системном подходе и включает в себя учет множества факторов, таких как сбор, анализ данных, взаимодействие с ключевыми участниками системы здравоохранения.

Определение наиболее востребованных специальностей имеет значение для социально-экономического развития регионов и представляет интерес для медицинских организаций, поскольку позволяет эффективно планировать кадровые ресурсы и адаптировать систему медицинского обслуживания к актуальным потребностям пациентов [3].

В мировой практике стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) отсутствует подход по формированию перечня остродефицитных, вместо этого, используются различные подходы для анализа дефицита медицинских кадров, которые могут включать в себя обширные исследования и оценки потребностей, но не всегда соответствуют конкретным национальным или региональным реалиям.

Многие страны ОЭСР применяют комплексные методы для определения дефицита специалистов, опираясь на данные о медицинских потребностях, демографических изменениях и тенденциях на рынке труда. Однако эти подходы не всегда включают создание формализованных перечней остродефицитных специальностей. Вместо этого, они фокусируются на более широких стратегиях управления кадровыми ресурсами, таких как улучшение образовательных программ, привлечение международных специалистов и оптимизация распределения медицинских работников.

Таким образом, в рамках международной практики подход по формированию перечня остродефицитных специальностей с использованием индикаторов определения остродефицитных медицинских специальностей/специализаций, как это предлагается в Казахстане, может быть в некотором роде уникальным. Предлагаемый порядок формирования перечня представляет собой трехэтапный адаптированный и целенаправленный метод, который учитывает конкретные потребности и вызовы регионального здравоохранения. Итоги проведенной работы позволяют использовать полученный перечень для принятия эффективных решений по привлечению и удержанию медицинских кадров, а также позволяет разрабатывать стратегии, учитывающие уникальные особенности и потребности региональных систем здравоохранения.

Описание проблемы

Современное здравоохранение сталкивается с постоянными вызовами, требующими актуальных и эффективных подходов к обеспечению медицинской помощи. Одним из ключевых аспектов обеспечения качественной медицинской помощи является правильное распределение и наличие необходимого количества медицинских кадров. В этой связи задача по формированию перечня остродефицитных специальностей региона (перечень) становится важной и актуальной задачей. Несмотря на важность перечня для обеспечения качества и доступности медицинской помощи, его формирование и использование в Казахстане сталкивается с рядом проблем. К ним относятся отсутствие комплексного подхода к учету ключевых факторов, слабая координация между уровнями управления, низкая степень интеграции данных для анализа и определения остродефицитных специальностей. Недостаток единой системы, которая бы учитывала региональные особенности, демографические изменения и технологические тренды, ограничивает возможности адаптации системы здравоохранения к современным вызовам. Вышеперечисленные проблемы усложняют своевременное выявление и устранение кадрового дефицита, что снижает эффективность принимаемых решений и качество медицинских услуг.

Метод взвешенной оценки

Остродефицитные специальности — это профессиональные навыки и знания, которые в настоящее время недостаточно представлены или требуются в больших объемах в системе здравоохранения региона.

Методика формирования перечня остродефицитных специальностей включает несколько ключевых этапов:

1) Организационный этап: на этом этапе собираются и анализируются нормативные правовые акты, корректируются индикаторы определения остродефицитных специальностей и формируются перечень организаций здравоохранения для мониторинга. Также, осуществляется подготовка данных и запросов в региональные органы занятости и Национальному координатору по кадровым ресурсам здравоохранения при необходимости [4].

2) Практический этап: включает несколько этапов:

- проведение анализа регионального рынка труда в здравоохранении, проведение оценки спроса и предложения по медицинским специальностям для выявления наиболее востребованных медицинских специальностей [5];

-проведение анализа количественного и качественного обеспечения медицинскими кадрами, расчет дефицита медицинских кадров с учетом утвержденного штатного расписания и фактического числа сотрудников [6];

-определение степени перегрузки медицинских работников путем расчета коэффициента совместительства;

-проведение оценки числа работников, которые вскоре достигнут пенсионного возраста, детальное рассмотрение половозрастного состава медицинских кадров региона;

-использование данных среднесрочного прогноза для определения будущих потребностей в кадрах [7];

-анализ текущего состояния здравоохранения региона и определение областей, требующих дополнительного внимания;

-завершающий этап, на котором проводится оценка потребностей, и последующее формирование перечня.

Алгоритм формирования перечня основан на определение значимости индикаторов и учитываются такие факторы, как превышение спроса над предложением, высокий показатель дефицит определенных специальностей, коэффициент совместительства выше нормы, количество медицинских работников, близких к пенсионному возрасту, будущая потребность в специальностях и приоритетные области здравоохранения.

Каждому индикатору присваивается вес от 0 до 100 в зависимости от его значимости и особенностей региона, так что сумма весов равна 100.

Каждая специальность оценивается по каждому из индикаторов с учетом присвоенных весов. Баллы по всем индикаторам складываются в разрезе специальностей. Далее, медицинские специальности ранжируются по суммарным баллам, что позволяет выделить наиболее остродефицитные.

Перечень формируется с указанием необходимых квалификаций и профессиональных навыков. Перечень регулярно обновляется в соответствии с изменениями в потребностях здравоохранения и развитием медицинской науки.

3) Аналитический этап: подготовка итогового отчета на основе собранных данных и проведенного анализа, включая оценку всех показателей. Итоговый перечень согласовывается с заинтересованными сторонами и направляется для окончательного утверждения.

В результате применения всех этапов был успешно сформирован перечень остродефицитных специальностей для Республики Казахстан. Этот перечень отражает актуальные потребности в медицинских кадрах на национальном уровне и служит основой для дальнейшего планирования и оптимизации кадровых ресурсов в системе здравоохранения страны (Таблица 1).

Таблица 1 - Перечень остродефицитных специальностей по Республике Казахстан итоги 2023 года

№	Наименование специальности/специализации
1	Общая врачебная практика/семейная медицина
2	Терапия
3	Акушерство и гинекология (взрослая, детская)
4	Педиатрия
5	Анестезиология и реаниматология (взрослая, детская)
6	Психиатрия (взрослая, детская)
7	Неврология (взрослая, детская)
8	Офтальмология (взрослая, детская)
9	Кардиология (взрослая, детская)
10	Клиническая лабораторная диагностика
11	Физическая медицина и реабилитация (взрослая, детская)
12	Трансфузиология
13	Инфекционные болезни (взрослые, детские)
14	Онкология взрослая
15	Фтизиатрия, в т. ч. детская
16	Клиническая фармакология
17	Онкология и гематология (детская)

Таким образом, методические рекомендации направлены на систематизацию и объективное определение потребностей в медицинских кадрах, что позволяет эффективно управлять кадровыми ресурсами и обеспечивать качественное медицинское обслуживание.

Варианты политики

Следует отметить, что предлагаемые методические рекомендации позволяют формировать перечень на различных уровнях (Национальный, региональный, уровень одной конкретно взятой организации), что позволяет учитывать и более точно определять региональные потребности и обеспечить

целенаправленное планирование медицинских кадров на национальном уровне.

В этой связи рекомендуем следующее:

Вариант 1. Использовать перечень остродефицитных специальностей при разработке мероприятий по оказанию мер социальной поддержки и мотивации медицинских работников.

Важнейшей задачей является привлечение и удержание медицинских специалистов в регионах, где наблюдается острая нехватка кадров. Использование перечня остродефицитных специальностей позволит точно определить направления, где требуется усиление кадровой базы, и разработать меры социальной поддержки, направленные на повышение привлекательности работы в таких сферах [8].

Эти меры могут включать, например, увеличение размеров заработной платы, улучшение условий труда, предоставление социальных льгот, а также создание программ по профессиональному росту и обучению. Важно учитывать, что поддержка должна быть ориентирована на конкретные потребности и условия, характерные для регионов с нехваткой специалистов.

Для реализации этого варианта перечень остродефицитных специальностей будет использоваться различными государственными органами и учреждениями здравоохранения, такими как Министерство здравоохранения, местные органы государственного управления здравоохранением области (города республиканского значения, столицы), а также медицинские организации. Эти организации смогут учитывать актуальные данные о потребности в специалистах при формировании программ социальной поддержки и мотивации, а также разрабатывать соответствующие инициативы для стимулирования работы в дефицитных областях.

Вариант 2. Учитывать перечень остродефицитных специальностей при формировании государственного образовательного заказа на подготовку медицинских кадров.

Министерство здравоохранения, местные органы государственного управления здравоохранением области (города республиканского значения, столицы) могут использовать актуализированный перечень остродефицитных специальностей для более точного определения потребности в медицинских кадрах. Это обеспечит эффективное распределение финансовых и образовательных ресурсов и даст возможность подготовить специалистов в тех областях, где они наиболее востребованы, повышая качество медицинской помощи и доступность медицинских услуг.

Вариант 3. Обеспечить устойчивое развитие кадрового потенциала в здравоохранении путем точного определения и регулярного обновления перечня остродефицитных специальностей.

Для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала в здравоохранении необходимо постоянно обновлять перечень остродефицитных специальностей, что позволит своевременно реагировать на изменения в потребностях медицинской сферы и обеспечивать целенаправленное кадровое планирование, соответствующее реальным требованиям.

В первую очередь, перечень должен регулярно пересматриваться с учетом изменений в спросе на медицинские услуги, демографической ситуации, а также новых вызовов, таких как эпидемии или рост заболеваемости по отдельным направлениям. Это обеспечит более точное планирование кадровых потребностей на всех уровнях — от региональных до национального.

Процесс обновления перечня должен включать участие всех уровней управления здравоохранением — центральных и региональных органов, а также медицинских учреждений, что обеспечит комплексный подход и более точное понимание потребностей в кадрах в разных областях. Для точного определения остродефицитных специальностей необходимо использовать систематический анализ данных о кадровом составе, заболеваемости, миграции специалистов и других факторов. Прогнозирование на основе таких данных поможет заранее выявить и устранить дефицит в регионах.

Кроме того, процесс обновления перечня должен быть интегрирован с образовательными программами. Это позволит направлять подготовку специалистов в востребованные области и обеспечивать необходимое количество специалистов для покрытия дефицита. Важно также внедрять информационные технологии для мониторинга кадрового состава в сфере здравоохранения, что обеспечит оперативную корректировку кадрового планирования в реальном времени.

Таким образом, регулярное обновление перечня остродефицитных специальностей способствует гибкости в кадровом планировании, устойчивому развитию кадров и повышению качества медицинской помощи, что в итоге приведет к улучшению доступности медицинских услуг для населения и повышению эффективности системы здравоохранения в целом.

Видение по реализации трех вариантов политики

Для каждого из предложенных вариантов существуют потенциальные барьеры, которые могут повлиять на их успешную реализацию:

Потенциальные барьеры для варианта политики 1:

Использование перечня остродефицитных специальностей при разработке мероприятий по оказанию мер социальной поддержки и мотивации медицинских работников.

1) Бюрократические сложности: разработка и внедрение системы социальной поддержки и мотивации требует координации на разных уровнях управления здравоохранением. Возможность столкновения с административными барьерами, такими как сложности в распределении ресурсов и согласовании между различными органами власти.

2) Финансирование: меры социальной поддержки, такие как финансовые стимулы, дополнительные льготы или компенсации, могут требовать значительных финансовых затрат, что может быть затруднено в условиях ограниченных бюджетных ресурсов.

3) Неэффективность в реализации: даже при наличии перечня остродефицитных специальностей, могут возникнуть проблемы с эффективным

распределением ресурсов. Не всегда возможно точно оценить реальные потребности в кадрах, особенно в динамично меняющихся регионах, что может привести к недостаточной или избыточной поддержке.

Потенциальные барьеры для варианта политики 2:

Учет перечня остродефицитных специальностей при формировании государственного образовательного заказа на подготовку медицинских кадров.

1) Несоответствие потребностей и образовательных программ: несмотря на наличие перечня остродефицитных специальностей, образовательные программы могут не всегда успевать адаптироваться под изменения в потребностях системы здравоохранения, что приведет к несоответствию между количеством обучаемых специалистов и реальными требованиями на местах.

2) Ограниченные возможности образовательных учреждениях: некоторые образовательные учреждения могут не иметь достаточного ресурса для подготовки специалистов по специфическим остродефицитным направлениям, что потребует дополнительных инвестиций в развитие инфраструктуры.

3) Низкий интерес со стороны студентов: специальности, определенные как дефицитные, могут быть менее привлекательными для студентов из-за высоких требований или недостаточной мотивации, что может привести к дефициту кадров, несмотря на обучение.

Потенциальные барьеры для варианта политики 3:

Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала в здравоохранении путем точного определения и регулярного обновления перечня остродефицитных специальностей.

1) Трудности в сборе и анализе данных: для точного определения и регулярного обновления перечня необходимы актуальные и достоверные данные о кадровой ситуации, заболеваемости и других факторах. Сложности могут возникнуть из-за отсутствия централизованной системы сбора данных или несовершенства существующих баз данных.

2) Сопротивление изменениям: обновление перечня и корректировка кадровой политики могут столкнуться с сопротивлением со стороны региональных органов здравоохранения, медицинских учреждений или самих работников, которые могут быть не готовы к изменениям в кадровом составе или планировании.

3) Зависимость от внешних факторов: регулярное обновление перечня остродефицитных специальностей зависит от множества внешних факторов, таких как экономическая ситуация, изменения в заболеваемости или миграции специалистов. Эти факторы могут затруднить точное предсказание и эффективное планирование кадров.

Заключение

В предлагаемых вариантах решения рассмотрены ключевые аспекты методологии определения остродефицитных специальностей, а также предложены шаги по их формированию, призванные обеспечить качественное функционирование системы здравоохранения и повышения доступности медицинской помощи.

Остродефицитные специальности — это профессиональные навыки и знания, которые в настоящее время недостаточно представлены или требуются в больших объемах в системе здравоохранения.

Основные этапы методики включают проведение анализа и прогнозирования ситуации на рынке труда в здравоохранении, учет потребностей населения и организаций, оказывающих медицинскую помощь.

Постоянное обновление перечня остродефицитных специальностей является необходимым для адаптации системы здравоохранения к изменяющимся потребностям общества. Это позволяет учитывать развитие новых технологий, изменения демографической ситуации, эпидемиологическую обстановку и другие факторы.

Применение методики формирования перечня остродефицитных специальностей способствует оптимальному использованию ресурсов в области здравоохранения, помогает регулировать направления подготовки кадров, разрабатывать и реализовывать мероприятия по привлечению и удержанию медицинских кадров.

Конфликт интересов. Авторы заявляют, что у них нет профессиональных или коммерческих интересов, имеющих отношение к данному аналитическому обзору.

Финансирование. Данный аналитический обзор для формирования политики разработан в рамках реализации стратегического плана развития Национального научного центра развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой.

Вклад авторов: написание (оригинальная черновая подготовка) – Б.А.Т., К.А.М.; написание (обзор и редактирование) – Д.О.Ю.; сбор и анализ данных - Д.О.Ю., Б.А.Т., К.А.М.

Данный аналитический обзор утвержден на заседании Экспертного совета Национального научного центра развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, протокол № 37 от 20 ноября 2024 года.

Литература

1. О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан. Закон Республики Казахстан: от 23 января 2001 года № 148. Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000148

O mestnom gosudarstvennom upravlenii i samoupravlenii v Respublike Kazaxstan. Zakon Respubliki Kazaxstan (On local government and self-government in the Republic of Kazakhstan. The Law of the Republic of Kazakhstan) [in Russian]: ot 23 yanvarya 2001 goda № 148. Rezhim dostupa: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000148

2. Об утверждении положения о национальном координаторе по кадровым ресурсам здравоохранения. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан: от 10 декабря 2020 года № ҚР ДСМ - 245/2020. Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021779

Ob utverzhdenii polozheniya o nacional`nom koordinatore po kadrovy`m resursam zdravooxraneniya. Prikaz Ministra

zdravooxraneniya Respubliki Kazaxstan (On approval of the regulations on the national coordinator for human resources of healthcare. Order of the Minister of Health of the Republic of Kazakhstan) [in Russian]: ot 10 dekabrya 2020 goda №KR DSM - 245/2020. Rezhim dostupa: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021779

3. Волошина И.А., Савина Н.М., Мухина И.И. Определение востребованных профессии для отдельных категорий работников: методология и результаты //Социально-трудовые исследования. - 2023. - №3 (52). - С. 138-152. [Google Scholar]

*Voloshina I.A., Savina N.M., Muxina I.I. Opredelenie vostrebovanny`x professii dlya otdel`ny`x kategorij rabotnikov: metodologiya i rezul`taty` (Identification of demanded professions for certain categories of employees: methodology and results) [in Russian]. Social`no-trudovy`e issledovaniya. 2023; 3 (52): 138-152. [*Google Scholar]

4. Об определении Национального координатора по кадровым ресурсам в области здравоохранения. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан: от 23 декабря 2020 года № 871. Режим доступа: https://zan.kz/ru/Document/Detail?ngr=D20RR000871&langId=1&dateEdition=2020-12-23&SearchText=

Ob opredelenii Nacional`nogo koordinatora po kadrovy`m resursam v oblasti zdravooxraneniya. Prikaz Ministra zdravooxraneniya Respubliki Kazaxstan (On the definition of the National Coordinator for Human Resources in the field of health. The order of the Minister of Health of the Republic of Kazakhstan) [in Russian]: ot 23 dekabrya 2020 goda № 871. Rezhim dostupa: https://zan.kz/ru/Document/Detail?ngr=D20RR000871&langId=1&dateEdition=2020-12-23&SearchText=

*5. Савина Н. М. Мониторинг востребованных профессий: региональный аспект: монография. - Москва: Перо, 2022. - 172 с. [*Google Scholar]

*Savina N.M. Monitoring vostrebovanny`x professij: regional`ny`j aspekt: monografiya (Monitoring of in-demand professions: Regional aspect: monograph) [in Russian]. - Moskva: Pero. 2022; 172 s. [*Google Scholar]

*6. Жашкенова Н.С., Мусина Г.А., Турумбетова Т.Б., Абельдинова Д.Ж. Методы определения дефицита кадровых ресурсов здравоохранения»: Методические рекомендации. – Астана: 2016. - 23 с. [*Google Scholar]

*Zhashkenova N.S., Musina G.A., Turumbetova T.B., Abel`dinova D.Zh. Metody` opredeleniya deficita kadrovy`x resursov zdravooxraneniya»: Metodicheskie rekomendacii (Methods for determining the shortage of human resources in healthcare": Methodological recommendations) [in Russian]. – Astana: 2016; 23 s. [*Google Scholar]

7. Модели и инструменты планирования и прогнозирования потребности в кадровых ресурсах здравоохранения. Обозреватель состояния кадровых ресурсов здравоохранения. Всемирная организация здравоохранения, 2010. Веб-сайт [Дата обращения: 20 июня 2024 год]. Режим доступа: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44263/9789244599013_rus.pdf

Modeli i instrumenty` planirovaniya i prognozirovaniya potrebnosti v kadrovy`x resursax zdravooxraneniya. Obozrevatel` sostoyaniya kadrovy`x resursov zdravooxraneniya. VOZ (Models and tools for planning and forecasting the need for human resources in healthcare. Health Workforce Status Reviewer) [in Russian]. Vsemirnaja organizacija zdravoohranenija, 2010. Veb-sajt [Data obrashhenija: 20 ijunja 2024 god]. Rezhim dostupa: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44263/9789244599013_rus.pdf

8. Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения. Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан: от 21 декабря 2020 года №ҚР ДСМ-305/2020. Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021856

Ob utverzhdenii nomenklatury`special`nostej i specializacij v oblasti zdravooxraneniya, nomenklatury`i kvalifikacionny`x xarakteristik dolzhnostej rabotnikov zdravooxraneniya. Prikaz Ministra zdravooxraneniya Respubliki Kazaxstan (On approval of the nomenclature of specialties and specializations in the field of healthcare, the nomenclature and qualification characteristics of positions of healthcare workers. Order of the Minister of Health of the Republic of Kazakhstan) [in Russian]: ot 21 dekabrya 2020 goda №KR DSM-305/2020. Rezhim dostupa: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021856

Аса тапшы медициналық мамандықтар: Негізгі тәсілдер мен ұсыныстар

Демушкан О.Ю. [1], Бисагалиева А.Т. [2], Касымова А.М. [3]

[1] *Ұлттық денсаулық сақтау кадр ресурстары обсерваториясының басшысы, Салидат Қайырбекова атындағы Ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: olga.demushkan@nrchd.kz*

[2] *Ұлттық денсаулық сақтау кадр ресурстары обсерваториясының бас маманы, Салидат Қайырбекова атындағы Ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: a.bissagaliyeva@nrchd.kz*

[3] *Ұлттық денсаулық сақтау кадр ресурстары обсерваториясының бас маманы, Салидат Қайырбекова атындағы ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: a.kassymova@nrchd.kz*

Түйіндеме/Түйінді ойлар

Әлемдік контексте «Аса тапшы мамандықтарға» ұқсас стандартты термин жоқ. Оның орнына әр елдің немесе аймақтың ерекшеліктеріне бейімделген денсаулық сақтау қызметкерлерінің тапшылығын талдау үшін жалпы тұжырымдамалар мен әдістер қолданылады. Осы талдамалық анықтама «Аса тапшы мамандықтар» ұғымын айқындауды және олардың медициналық көмектің қолжетімділігі мен сапасын қамтамасыз етудегі рөлін қамтиды.

Аса тапшы мамандықтар тізбесі денсаулық сақтау жүйесін қоғамның өзгеріп отырған қажеттіліктеріне бейімдеу жөніндегі қажетті құралдардың бірі болып табылады. Олар жаңа технологиялардың дамуын ескеруге, демографиялық ахуалдың өзгеруін, эпидемиологиялық жағдайды және басқа да факторларды ескеруге мүмкіндік береді.

Аса тапшы мамандықтар тізбесін уақтылы өзектендіру денсаулық сақтау саласындағы ресурстарды оңтайлы пайдалануға ықпал етеді, сондай-ақ, кадрларды даярлау бағыттарын реттеуге, өңірлерде медициналық кадрларды тарту және ұстап қалу бойынша іс-шараларды әзірлеуге және іске асыруға көмектеседі.

Мәселе неде?

Басқарудың әртүрлі деңгейлерінде аса тапшы медициналық мамандықтардың тізімін қалыптастыру үшін әртүрлі факторларды есепке алудың кешенді тәсілінің болмауы.

Шешу жолдары

Өзекті тізбенің болуы саяси шешімдер қабылдайтын тұлғаларға медициналық кадрларды тарту және ұстап қалу жөніндегі ғылыми негізделген және тиімді іс-шараларды әзірлеуге және іске асыруға мүмкіндік береді. Ұсыныс ретінде жылына бір рет аса тапшы мамандықтардың тізбесін қалыптастыру/өзектендіру қарастырылады.

Түйін сөздер*: сұранысқа ие мамандықтар, медициналық мамандық, денсаулық сақтау қызметкерлеріне қажеттілік, сұраныс, ұсыныс, аса тапшы мамандықтар, өлшенген бағалау.*

Critical medical specialties: Key approaches and recommendations

Olga Demushkan [1], Aliya Bissagaliyeva [2], Anara Kassymova [3]

[1] *Head of the National observatory of human resources of healthcare, Salidat Kairbekova National Research Center for Health Development, Astana, Kazakhstan. E-mail: olga.demushkan@nrchd.kz*

[2] *Main specialist of the National observatory of human resources of healthcare, Salidat Kairbekova National Research Center for Health Development, Astana, Kazakhstan. E-mail: a.bissagaliyeva@nrchd.kz*

[3] *Main specialist of the National observatory of human resources of healthcare, Salidat Kairbekova National Research Center for Health Development, Astana, Kazakhstan. E-mail: a.kassymova@nrchd.kz*

Abstract / Key Findings

In a global context, there is no standard term equivalent to "Shortage specialties". Instead, general concepts and methods for analyzing the shortage of healthcare personnel are used, tailored to the specific circumstances of each country or region. This analytical brief includes a definition of "Shortage specialties" and their role in ensuring the accessibility and quality of medical care.

The list of shortage specialties serves as a crucial tool for adapting the healthcare system to the changing needs of society, allowing for the incorporation of new technologies, consideration of demographic changes, epidemiological situations, and other factors.

Timely updates to the list of shortage specialties contribute to the optimal use of healthcare resources, help regulate training directions and facilitate the development and implementation of measures to attract and retain healthcare professionals in the regions.

Problem Statement

The lack of a comprehensive approach to accounting for various factors in the formation of a list of critically needed medical specialties at different levels of management.

Solutions

Having an up-to-date list will enable policymakers to develop and implement scientifically grounded and effective measures to attract and retain healthcare professionals. It is recommended to update the list of critically needed specialties at least once a year.

Keywords: *in-demand professions, medical specialty, demand for healthcare workers, supply, critically needed specialties, weighted assessment method.*