

Коленникова О. А.^{1,2}, Токсанбаева М. С.^{1,2}**ДИНАМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ**¹ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», 115088, Москва, Россия;²Институт социально-экономических проблем народонаселения — обособленное подразделение ФГБУН «Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук», 117218, Москва, Россия

Исследование процесса профессионального развития медицинских специалистов не утрачивает актуальности, поскольку этот процесс нуждается в постоянном совершенствовании его механизмов по формированию и использованию профессионально-квалификационного потенциала кадрового состава медицинских организаций. Большой интерес представляет анализ данного процесса в динамике (за 5 лет), что позволяет выявлять не только его текущие недостатки, но и те, которые имеют устойчивый характер.

Ключевые слова: медицинский специалист; профессиональное развитие; оплата труда; трудовая нагрузка; аккредитация; аттестация на категорию

Для цитирования: Коленникова О. А., Токсанбаева М. С. Динамические аспекты формирования и использования профессионально-квалификационного потенциала медицинских специалистов. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024;32(спецвыпуск 2):1124—1129. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-s2-1124-1129>

Для корреспонденции: Коленникова Ольга Александровна; e-mail: kolennikova@mail.ru

Kolennikova O. A.^{1,2}, Toksanbaeva M. S.^{1,2}**DYNAMIC ASPECTS OF THE FORMATION AND USE OF THE PROFESSIONAL AND QUALIFICATION
POTENTIAL OF MEDICAL SPECIALISTS**¹Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, 115088, Moscow, Russia;²Institute of Socio-Economic Studies of Population — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, 117218, Moscow, Russia

The study of the process of professional development of medical specialists does not lose its relevance, since this process needs constant improvement of its mechanisms for the formation and use of the professional and qualification potential of the personnel of medical organizations. Of great interest is the analysis of this process in dynamics (over a five-year period), which allows us to identify not only its current shortcomings, but also those that are sustainable. Special attention is paid to persistent imperfections.

Keywords: medical specialist; professional development; wages; workload; accreditation; category certification

For citation: Kolennikova O. A., Toksanbaeva M. S. Dynamic aspects of the formation and use of the professional and qualification potential of medical specialists. *Problemi socialnoi gigieni, zdavookhranenia i istorii meditsini*. 2024;32(Special Issue 2):1124–1129 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-s2-1124-1129>

For correspondence: Olga A. Kolennikova; e-mail: kolennikova@mail.ru

Source of funding. This study was not supported by any external sources of funding.

Conflict of interest. The authors declare no apparent or potential conflicts of interest related to the publication of this article.

Received 15.05.2024

Accepted 03.09.2024

Введение

Профессионально-квалификационный потенциал работников является воспроизводственным элементом кадрового потенциала организаций. Ключевой характеристикой этого потенциала выступает квалификация, что в полной мере относится к организациям здравоохранения и их основным профессиональным группам, а именно к медицинским специалистам — врачам и среднему медицинскому персоналу (СМП). Повышение их квалификации адекватно профессиональному развитию, которое напрямую влияет на качество медицинской помощи пациентам. Вопросам этого развития посвящены научная аналитика, научно-практические разработки и их внедрение в медицинскую практику.

Одним из аспектов данных исследований выступает перманентное формирование профессиональ-

но-квалификационного потенциала медицинских специалистов, которое осуществляется в ракурсе изучения работы институтов оценки квалификации (аккредитации, аттестации на квалификационную категорию и др.) [1], непрерывного медицинского образования, тесно сопряжённого с институтами оценки квалификации [2, 3], институтом наставничества [4]. Особое внимание уделяется институту аккредитации и непрерывному медицинскому и фармацевтическому образованию, поскольку они сравнительно недавно внедрены в практику и продолжают совершенствоваться. Определяются недостатки и недоработки этих институтов, которые нуждаются в корректировке. Так, в программах непрерывного медицинского и фармацевтического образования отмечаются отклонения от профессиональных стандартов как обязательных ориентиров обучения, выявленные в ряде частных образова-

тельных организаций, а также чрезмерное использование дистанционного обучения, уступающего по качеству очной подготовке [5].

Меньшим интересом пользуется работа института аттестации, несмотря на то что, судя по убывающему количеству медицинских специалистов с категорией, этот институт дает сбои. В отличие от института аккредитации, участие в котором носит обязательный характер, институт аттестации базируется на добровольности, на стимулах участвовать в нем. Практика показывает, что эти стимулы работают недостаточно [6], и даже высказываются соображения, что данный институт целесообразно упразднить. Вместе с тем многие исследователи считают необходимым аттестацию сохранить (с учётом корректировки), т. к. именно на неё возложена функция профессионального развития кадров и их движения по квалификационным уровням [7, 8].

Ещё один аспект исследований проблематики профессионального развития относится к использованию профессионально-квалификационного потенциала, предполагающего создание таких условий для трудовой деятельности, которые способствуют квалификационному росту [9]. Эти условия должны служить своего рода стимулами названного роста. Среди них большинство исследователей выдвигают на первое место оплату труда, недостаточную для стимулирования и качественных результатов трудовой деятельности, и заинтересованности в повышении квалификации [10]. Меньшее, но тоже немаловажное значение придается организации труда, качеству медицинского оборудования, режимам работы и пр. [11].

Недостаточно изученным аспектом проблемы профессионального развития остаётся анализ названных аспектов этого процесса в динамическом ракурсе, который создаёт возможности вскрывать уязвимые места механизмов данного развития.

Цель исследования — выявление особенностей формирования и использования профессионально-квалификационного потенциала медицинских специалистов и факторов их квалификационного роста, обеспечивших его динамику на горизонте 5 лет.

Материалы и методы

Исследование проведено по программе «Научно-методическое обеспечение организационных аспектов повышения доступности и качества медицинской помощи в государственной системе здравоохранения города Москвы» (в рамках реализации программы ДЗМ «Научное обеспечение столичного здравоохранения на 2023—2025 гг.»).

Для анализа использовались нормативные материалы Министерства здравоохранения РФ и Правительства Москвы. Статистическая база представлена информацией Росстата, ведомственной статистикой ДЗМ, эмпирическими данными двух анкетных опросов медицинских специалистов (2019 и 2023 гг.) и экспертного опроса (2022—2023 гг.), выполненных под эгидой НИИОЗММ ДЗМ при уча-

стии авторов. Характеристики анкетного опроса в 2019 г. (объём выборки 551 респондент) отражены в работе [12]. Анкета опроса в 2023 г., предназначенная для самозаполнения в режиме онлайн с помощью сервиса Google Forms, была размещена на сайте НИИОЗММ ДЗМ. Генеральная совокупность — медицинские специалисты высшей и средней квалификации организаций, подведомственных ДЗМ. Всего собрано 1449 заполненных анкет.

Для обеспечения репрезентативности выборка взвешена по данным ведомственной статистики за 2023 г. по типу подразделения, возрасту и наличию квалификационной категории. Ошибка выборки при расчёте относительных величин с вероятностью 0,954 не превышает 2,6%. Статистическая обработка информации проведена в программе «SPSS Statistics 23.0». Достоверность различий в значениях показателей и наличие статистической связи оценивались по критерию χ^2 Пирсона, нулевая гипотеза об их отсутствии при $p < 0,05$ отвергалась.

Результаты

Условия использования профессионально-квалификационного потенциала медицинских специалистов

Характеристики условий трудовой деятельности, или рабочей среды, способствующие квалификационному росту медицинских специалистов, являются стимулами этого роста. Данная среда должна быть благоприятной для развития профессионализма, чтобы заложенные в ней стимулы порождали соответствующую мотивацию персонала. Для общей оценки рабочей среды респондентам анкетных опросов был задан вопрос о том, устраивает ли их работа в организации (табл. 1).

Респонденты обоих анкетных опросов, относящиеся к врачебному персоналу, преимущественно удовлетворены своей работой. За рассматриваемый период процент давших положительные ответы, хотя и незначительно, но повысился. То же можно сказать и о СМП (в основном это медсёстры), у которых заметно выросла доля ответов «вполне устраивает». Однако распределение факторов, удерживающих специалистов в организации, дают менее оптимистичную картину, которая за рассмотренное пятилетие мало изменилась. Прежде всего, респондентов устраивает стабильность рабочего места и

Таблица 1
Распределение ответов респондентов на вопрос: «Устраивает ли Вас работа в данной организации?» в 2019 и 2023 гг., %

Ответ	Врачи		СМП	
	2019 г.	2023 г.	2019 г.	2023 г.
Вполне устраивает	45,7	46,6	45,5	52,4
Скорее устраивает	41,4	42,5	37,5	36,9
Скорее не устраивает	5,7	6,2	4,7	4,8
Совсем не устраивает	1,9	1,4	1,2	1,3
Затруднились ответить	5,3	3,3	11,3	4,6
Итого...	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 2
Распределение ответов респондентов на вопрос: «Удовлетворяет ли Вас размер оплаты труда?» в 2019 и 2023 гг., %

Ответ	Врачи		СМП	
	2019 г.	2023 г.	2019 г.	2023 г.
Вполне удовлетворяет	23,2	19,2	20,2	18,6
Скорее удовлетворяет	48,5	47,4	39,3	39,2
Скорее не удовлетворяет	14,9	22,4	21,3	25,7
Совсем не удовлетворяет	3,8	6,6	5,1	8,8
Затруднились ответить	9,6	4,4	14,1	7,7
Итого...	100,0	100,0	100,0	100,0

оплаты труда (в основном не менее 50%), а также комфортные условия работы, т. е. отношения в коллективе, близость работы к дому и пр. (от трети до 40% опрошенных). Такие характеристики среды действительно способствуют представлению о ней как о благоприятной. Но важные для профессионального роста специалистов факторы получили невысокую оценку. Так, доли респондентов, отметивших факторы размера заработной платы, возможностей профессионального роста, накопления профессионального опыта у врачебного персонала, и в 2019 г. и в 2023 г. колебались в диапазоне от 21 до 25%. Эти же факторы у медсестёр оценены ещё скромнее — 12—18%.

По информации опроса московских врачей группой исследователей (2017 г.), к факторам рабочей среды, создающим наибольшие проблемы в профессиональной деятельности специалистов, в том числе в области профессионального развития, относятся (в порядке значимости) низкая заработная плата, ограниченность времени на приём пациентов, затраты времени на оформление документов, усталость к концу работы и, как следствие, эмоциональное выгорание [13]. Рассмотрим сначала фактор оплаты труда по данным анкетных опросов (табл. 2).

В 2019 г. размер заработной платы в целом удовлетворял почти 72% респондентов-врачей, а в 2023 г. эта цифра несколько снизилась до 67%. Такую удовлетворённость оплатой труда нельзя назвать низкой, но важно отметить, что доля неудовлетворённых ею повысилась и в большей мере — доля совсем не удовлетворённых. У сестринского персонала индикаторы удовлетворённости зарплатами в оба года не достигли 60% и тоже уменьши-

Таблица 3
Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли вы, что оплата труда соответствует вашему трудовому вкладу?» в 2019 и 2023 гг., %

Ответ	Врачи		СМП	
	2019 г.	2023 г.	2019 г.	2023 г.
Выше трудового вклада	1,7	1,9	1,8	4,3
Примерно соответствует	55,9	50,7	49,1	47,2
Ниже трудового вклада	25,2	38,4	27,9	35,8
Затруднились ответить	17,2	9,0	21,2	12,7
Итого...	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 4
Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете свою загруженность на основной работе?» в 2019 и 2023 гг., %

Ответ	Врачи		СМП	
	2019 г.	2023 г.	2019 г.	2023 г.
Очень загружены, работаете на пределе сил	18,6	19,1	16,9	10,1
Довольно загружены, очень устаёте	54,0	52,1	43,4	42,3
Нормально загружены, работаете в меру своих сил	27,4	28,1	39,7	47,6
Не очень загружены, могли бы работать больше	0,0	0,7	0,0	0,0
Итого...	100,0	100,0	100,0	100,0

лись. А доля не удовлетворённых в 2023 г. подросла до трети медсестёр. Это не вызывает удивления, поскольку, по информации Росстата за 2023 г., средняя заработная плата СМП среди всех специалистов средней квалификации заняла далеко не почетное предпоследнее место. У врачебного персонала средние заработки тоже вряд ли можно считать достойными. У врачей — длительный срок формального образования и освоения специфического капитала, что отражается на уровне квалификации, поэтому их оплата труда должна быть выше, чем в среднем по группе специалистов высокой квалификации.

С точки зрения стимулирующей функции заработной платы, более высокое значение имеет зависимость заработков медицинских специалистов от параметров квалификации, иными словами, от трудового вклада (табл. 3).

Оценки справедливости оплаты труда (соответствия трудовому вкладу) у медицинских специалистов обеих категорий ухудшились, что свидетельствует об ослаблении стимулирующей функции заработной платы. Данный фактор дестимулирует трудовую деятельность и мотивацию специалистов к повышению квалификации, по крайней мере, не в меньшей степени, чем размер заработка.

Ещё одним фактором, осложняющим профессиональное развитие, является загруженность персонала на основной работе, которая в случае, если она высокая, с одной стороны, продуцирует ограниченность времени на обслуживание пациентов, а с другой — отчасти вызвана чрезмерной работой с документами. О степени трудовой нагрузки респондентов дают представление данные табл. 4.

Трудовая нагрузка врачебного и сестринского персонала, более весомая у врачебного персонала, за 5 лет мало изменилась и по-прежнему весьма значительна. Свыше половины респондентов отметили, что они очень загружены (работают на пределе сил) и довольно загружены (очень устают). По некоторым оценкам, такая напряжённость работы ведёт к эмоциональному выгоранию [14]. Полагаем, что более надёжная оценка угрозы эмоционального выгорания при работе на пределе сил, хотя нельзя исключать, что этот феномен проявляется и у части тех, кто сильно устаёт.

У респондентов также выясняли причины загруженности на работе. Из-за некоторого расхождения опросных материалов анкетных опросов за 2019 и 2023 гг. сопоставить рассчитанные цифры не представляется возможным. Однако можно сказать, что основные ответы в обоих опросах одинаково ранжируются по количеству респондентов, давших соответствующие ответы. По сумме ответов на 1-е место выходит непрофильная работа с документацией, на 2-е — солидный объём медицинской работы, в том числе обслуживание немалого количества пациентов, на 3-е — необходимость выполнять функции недостающего персонала. Разумеется, такая нагрузка на специалистов не может не вызывать у специалистов сильную усталость и не влиять на качество профильной работы.

Встаёт вопрос, не желают ли медицинские специалисты сменить работу на лучше оплачиваемую и менее интенсивную. По данным анкетных опросов, 70—75% респондентов работу менять не желают. Это связано не только с тем, что текущая работа их устраивает, но и с тем, что в бюджетных организациях ДЗМ, в которых заняты респонденты, основные характеристики рабочей среды принципиально не отличаются. В то же время выявился феномен не просто желания респондентов перейти в другую организацию, но и покинуть сферу здравоохранения. В 2019 г. на этот вариант смены работы указали 1,7% врачей и 1,5% медсестёр, а в 2023 г. — 8,4 и 6,5% респондентов соответственно. Пока их число незначительно, но оно может и дальше расти, способствуя дефициту кадров.

Установки на профессионально-квалификационный рост и их реализация

По данным анкетных опросов, в 2019 г. около 3/4 врачебного и сестринского персонала выполняли работу, которая соответствовала их квалификации, а каждый 4-й респондент указал на ее несоответствие (выше или ниже), либо затруднился с оценкой (табл. 5).

В 2023 г. данное рассогласование существенно увеличилось как у врачей, так и СМП. Разбалансировка проявилась по всем направлениям — увеличилось число сотрудников как с излишком квалификации, так и с её нехваткой. По мировым меркам такое несоответствие квалификационных требований представляется слишком высоким [16]. Эту не-

Таблица 5
Распределение ответов респондентов на вопрос: «Соответствует ли выполняемая Вами работа в данной организации Вашей квалификации?» в 2019 и 2023 гг., %

Ответ	Врачи		СМП	
	2019 г.	2023 г.	2019 г.	2023 г.
Квалификация выше	12,2	16,1	8,6	16,2
Примерно соответствует	75,2	68,7	72,7	61,1
Квалификация ниже	0,4	1,5	0,7	2,6
Затруднились ответить	12,2	13,7	18,0	20,1
Итого...	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 6
Распределение ответов респондентов, нацеленных и не нацеленных на профессиональный рост, на вопрос: «От каких факторов зависит надлежащий уровень квалификации по Вашей специальности?» (не более 3 наиболее важных) в 2023 г., %

Факторы, влияющие на уровень квалификации	Нацелены на профессиональный рост		Не нацелены на профессиональный рост	
	врачи	СМП	врачи	СМП
Качество профессионального образования	81,3	65,9	71,5	55,2
Опыт работы по специальности	80,6	87,3	79,7	77,3
Качество дополнительного образования	63,1	50,2	37,1	28,9
Приверженность самообразованию	72,5	44,2	39,4	18,3
Профессиональная помощь со стороны коллег	35,0	37,5	23,8	24,2
Другое	0,2	1,5	1,2	1,5

состыковку усугубляет дефицит специалистов разных категорий и медицинских специальностей, который вынуждает руководство по возможности компенсировать недостающих специалистов наличным персоналом, сказываются и дефекты функционирования социальных лифтов в отдельных организациях и межфирменной мобильности в рамках системы ДЗМ.

Чтобы выяснить, в какой мере медицинские специалисты заинтересованы в повышении квалификации не формально, а на деле, среди опрошенных выделены те, в структуре мотивации которых высокие позиции занимали такие ценности, как стремление непрерывно повышать квалификацию, инициативность и творческий подход к работе или желание карьерного роста. Оказалось, что нацеленными на профессионально-квалификационное развитие были 60% врачей и только 44% СМП, т. е. активные установки в большей степени присущи врачебному составу.

В связи с этим выяснялось, каковы взгляды на надлежащий уровень квалификации у медицинских специалистов, нацеленных и, напротив, не нацеленных на профессиональный рост. Отличает их, прежде всего, подход к значимости самообразования, обучения в системе дополнительного образования и важности взаимодействия с более опытными коллегами (табл. 6).

По мнению врачей с активными профессионально-квалификационными установками, приверженность самообразованию почти так же важна для поддержания надлежащего уровня квалификации, как и полученная базовая подготовка по специальности (вуз, ординатура, интернатура) и накопление практического опыта на рабочем месте. Медсёстры с активными образовательными установками в сравнении с пассивными в этом плане в 2,4 раза больше ценят самообразование, в 1,7 раза — дополнительное профессиональное образование и 1,5 раза — поддержку со стороны опытных коллег.

Стимулировать врачей и СМП к наращиванию профессионализма должны институты оценки квалификации. Однако, по данным анкетных опросов

2019 и 2023 гг., ни у врачей, ни у СМП наличие активных образовательных установок не сказывается на получении квалификационной категории. Более того, интерес к ней падает. Согласно ведомственной статистике, в 2019 г. категорию имели 28,4% врачей и 39,8% СМП, а в 2023 г. их число сократилось до 15,5 и 20,8% соответственно. Таким образом, дисфункция института аттестации на категорию имеет пролонгированный характер, для преодоления которого требуются специальные меры по повышению действенности системы стимулов к профессиональному развитию.

Обсуждение

Формирование и использование профессионально-квалификационного потенциала медицинских специалистов являются ключевыми направлениями их профессионального развития и, как следствие, улучшения качества медицинской помощи населению. Однако некоторые особенности соответствующих механизмов не только способствуют повышению квалификации кадров, чего нельзя отрицать, но и осложняют данный процесс. Разделяем мнение многих исследователей, что не самую благоприятную роль в этом отношении играет распределение заработной платы и, прежде всего, несоблюдение её стимулирующей функции, основанной на адекватности оплаты труда уровню квалификации. Характеристики этого распределения за рассматриваемое пятилетие почти не изменились, а значит, подрыв трудовых стимулов, формируемых зарплатами, носит весьма устойчивый характер.

Почти не претерпела изменений и трудовая нагрузка на врачебный и сестринский персонал, которая у врачей создаёт немалый риск эмоционального выгорания. Сохранилась и доминирующая роль в этой нагрузке работы с документацией, что ограничивает возможности качественной работы с пациентами и тем самым осложняет поддержание и повышение квалификации специалистов, накапливаемой благодаря опыту работы. Несмотря на то, что проблема перегруженности персонала «бумажной» и подобной ей работой вызывает у исследователей и экспертов перманентные нарекания, она всё так же остаётся во многом не решаемой.

Формирование профессионально-квалификационного потенциала медицинских специалистов тесно связано с механизмами использования этого потенциала, что выявилось в анализе соответствия занимаемых ими рабочих мест уровню квалификации. Выявленная рассогласованность этих характеристик является одной из причин нарушений в стимулирующей функции заработной платы. Кроме того, успешность процесса повышения квалификации зависит от установок специалистов на квалификационный рост, которые в исследовании обоснованы как активные и пассивные. На примере активного контингента установлено, что, помимо участия в институтах оценки квалификации, для них важны самообразование и взаимодействие с опытными коллегами. При этом институт аттестации на квали-

фикационную категорию остаётся недостаточно привлекательным для специалистов и с активными, и пассивными установками, т. е. проблемы его дисфункции не преодолены.

Заключение

Проведённое исследование показало ряд положительных сдвигов в профессиональном развитии медицинских специалистов на горизонте 5 лет. Но при этом определено, что некоторые недостатки этого процесса по-прежнему сохраняются, несмотря на важность их преодоления. Это касается как размера, так и распределения заработной платы, что вынуждает часть специалистов прибегать к дополнительной занятости и порождает недовольство части кадров справедливостью заработков, что демотивирует труд и стремление к квалификационному росту. Это всё так же актуализирует проблему повышения оплаты труда в здравоохранении, без чего налаживание её стимулирующей функции весьма затруднено.

Сохраняется проблема значительной трудовой нагрузки на медицинский персонал, что осложняет восстановление его трудоспособности во вне рабочее время и создаёт препоны получению качественного дополнительного образования. Главный фактор такой нагрузки, не изменившийся за пятилетие главенствующей роли, а именно из-за разного рода непрофильной деятельности, продолжает не лучшим образом сказываться на профильной деятельности.

Институт аттестации на квалификационную категорию, призванный реализовывать профессиональное развитие медицинских специалистов, всё так же демонстрирует низкую привлекательность даже для специалистов с активными установками на квалификационный рост. Поэтому они вынуждены прибегать к альтернативным способам повышения квалификации и квалификационного статуса.

Авторы заявляют об отсутствии внешних источников финансирования при проведении исследования.

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Коленникова О. А., Токсанбаева М. С. Проблемы системности институтов оценки квалификации медицинских специалистов // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30, № S. С. 1027—1032. DOI: 10.32687/0869-866X-2022-30-s1-1027-1032
2. Чеснокова И. И. Первые итоги внедрения новой модели непрерывного повышения квалификации в систему постдипломного повышения квалификации врачей // Развитие образования. 2020. Т. 1, № 7. С. 25—28. DOI: 10.31483/r-64109
3. Пивень Д. В., Кицул И. С. Перспективы и возможные варианты развития непрерывного медицинского образования // Менеджер здравоохранения. 2022. Т. 7. С. 4—9. DOI: 10.21045/1811-0185-2022-7-4-9
4. Старшинин А. В., Аксенова Е. И., Бурдастова Ю. В. и др. Развитие наставничества в столичном здравоохранении: новые подходы и возможности. М.; 2023.
5. Пивень Д. В. Повышение квалификации врачей: основные вызовы сегодня и что делать // Менеджер здравоохранения. 2022. Т. 2. С. 4—13. DOI: 10.21045/1811-0185-2022-2-4-13
6. Чернецкий В. Ю. Повышение квалификации сотрудников медицинских организаций как элемент трудовой мотивации //

- Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. Т. 5. С. 136—142. DOI: 10.34773/EU.2022.5.27
7. Шишкин С. В., Темницкий А. Л. Роль аттестации медицинских специалистов в повышении трудовой мотивации // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. Т. 2. С. 141—167.
8. Аксенова Е. И., Александрова О. А., Аликперова Н. В. и др. Организационно-кадровые механизмы повышения эффективности работы медицинских организаций. М.; 2022.
9. Кирик Ю. В. Оценка условий труда работниками здравоохранения государственных медицинских организаций на Дальнем Востоке России // Архив внутренней медицины. 2018. Т. 8, № 2. С. 127—136. DOI: 10.20514/2226-6704-2018-8-2-127-136
10. Манаков Л. Г. К проблеме мотивации профессиональной деятельности в здравоохранении // Вопросы науки и образования. 2019. Т. 28, № 77. С. 14—23.
11. Лобанов В. К., Щербаков А. В. Изучение особенностей формирования и использования трудового потенциала сферы здравоохранения // Тверской медицинский журнал. 2016. № 4. С. 34—38.
12. Аксенова Е. И., Александрова О. А., Ярашева А. В. и др. Развитие кадрового потенциала столичного здравоохранения. М.; 2019.
13. Таджиев И. Я., Белостоцкий А. В., Бударин С. С. Качество медицинской помощи в медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы в оценке пациентов и врачей // Социология медицины. 2017. Т. 16, № 2. С. 100—106. DOI: 10.18821/1728-2810-2017-16-2-100-106
14. OECD. Health Workforce Policies in OECD Countries: Right Jobs, Right Skills, Right Places. OECD Health Policy Studies. Paris, 2016. DOI: 10.1787/9789264239517-en
2. Chesnokova I. I. The first results of the introduction of a new model of continuous professional development in the system of post-graduate professional development of doctors. *Razvitie obrazovaniya*. 2020;1(7):25—28. DOI: 10.31483/r-64109
3. Piven D. V., Kitsul I. S. Prospects and possible options for the development of continuing medical education. *Menedzher zdravooohraneniya*. 2022;7:4—9. DOI: 10.21045/1811-0185-2022-7-4-9
4. Starshinin A. V., Aksenova E. I., Burdastova Yu. V. et al. The development of mentoring in the capital's healthcare: new approaches and opportunities. Moscow; 2023. (In Russ.).
5. Piven D. V. Advanced training of doctors: the main challenges today and what to do. *Menedzher zdravooohraneniya*. 2022;2:4—13. DOI: 10.21045/1811-0185-2022-2-4-13
6. Chernetsky V. Yu. Professional development of employees of medical organizations as an element of labor motivation. *Jekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskij zhurnal*. 2022;5:136—142. DOI: 10.34773/EU.2022.5.27
7. Shishkin S. V., Temnitsky A. L. The role of certification of medical specialists in increasing work motivation. *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya*. 2019;2:141—167.
8. Aksenova E. I., Alexandrova O. A., Alikperova N. V. et al. Organizational and personnel mechanisms for improving the efficiency of medical organizations. Moscow; 2022. (In Russ.).
9. Kirik Yu. V. Assessment of working conditions by healthcare workers of state medical organizations in the Russian Far East. *Arhiv vnutrennej mediciny*. 2018;8(2):127—136. DOI: 10.20514/2226-6704-2018-8-2-127-136
10. Manakov L. G. On the problem of motivation of professional activity in healthcare. *Voprosy nauki i obrazovaniya*. 2019;28(77):14—23.
11. Lobanov V. K., Shcherbakov A. V. Studying the peculiarities of the formation and use of the labor potential of the healthcare sector. *Tverskoj medicinskij zhurnal*. 2016;(4):34—38.
12. Aksenova E. I., Alexandrova O. A., Yarasheva A. V. et al. Development of the human resources potential of the capital's healthcare. Moscow; 2019. (In Russ.).
13. Tajiev I. Ya., Belostotsky A. V., Bударин S. S. The quality of medical care in medical organizations of the state healthcare system of the city of Moscow in the assessment of patients and doctors. *Sociologiya mediciny*. 2017;16(2):100—106. DOI: 10.18821/1728-2810-2017-16-2-100-106
14. OECD. Health Workforce Policy in OECD countries: the right jobs, the right skills, the right places, OECD Health Policy Research. Paris, 2016. DOI: 10.1787/9789264239517-en

Поступила 15.05.2024
Принята в печать 03.09.2024

REFERENCES