

Снегирева Ю. Ю.¹, Ананченкова П. И.^{1,2}, Гурцкой Л. Д.², Шкрумяк А. Р.¹, Метельская А. В.¹

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ ЧАСТНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

¹ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», 115184, Москва, Россия

²ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н. А. Семашко» Минобрнауки России, 105064, Москва, Россия

В статье рассматриваются вопросы управления кадровыми ресурсами частной медицинской организации. Автором исследовано современное состояние кадрового обеспечения российского здравоохранения: обеспеченность специалистами системы здравоохранения, профессиональная мотивация и перспективы развития частной медицины. В последние годы на российском рынке медицинских услуг сформировалась система частных медицинских организаций, которые оказывают медицинскую помощь параллельно с государственными медицинскими структурами. Исследования в сфере управления кадровыми ресурсами в здравоохранении теоретического и практического характера свидетельствуют о том, что проблема кадрового дефицита в сфере медицины является актуальной и требует решения. Одними из факторов недостаточности кадрового обеспечения медицинских организаций являются недоинвестирование на протяжении длительного периода отрасли здравоохранения и низкая готовность к чрезвычайным ситуациям и реагированию на них, которые усугубились под влиянием стремительного распространения пандемии коронавирусной инфекции. В заключение сделан вывод о том, что главной задачей эффективного функционирования медицинской организации и оказания качественных медицинских услуг является управление кадровыми ресурсами. Цель данного исследования — рассмотрение вопросов управления кадровыми ресурсами частной медицинской организации.

К л ю ч е в ы е с л о в а : система здравоохранения, медицинские кадры, частные медицинские организации, медицинская помощь, финансирование здравоохранения.

Для цитирования: Снегирева Ю. Ю., Ананченкова П. И., Гурцкой Л. Д., Шкрумяк А. Р., Метельская А. В. Управление кадровыми ресурсами частной медицинской организации. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2023;31(специальный выпуск 2):1257—1262. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2023-31-s2-1257-1262>

Для корреспонденции: Снегирева Юлия Юрьевна; e-mail: u.snegireva@mail.ru.

Snegireva Yu. Yu.¹, Ananchenkova P. I.^{1,2}, Gurtsoy L. D.², Shkrumyak A. R.¹, Metelskaya A. V.¹

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF A PRIVATE MEDICAL ORGANIZATION

¹Scientific Research Institute of Health Organization and Medical Management of the Department of Health of the City of Moscow, 115184, Moscow, Russia;

²N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, 105064, Moscow, Russia

The article deals with the issues of human resources management of a private medical organization. The author investigates the current state of the staffing of Russian healthcare: the provision of specialists in the healthcare system, professional motivation and prospects for the development of private medicine. In recent years, a system of private medical organizations has been formed in the Russian market of medical services, which provide medical care in parallel with state medical structures. Research in the field of human resource management in healthcare of a theoretical and practical nature shows that the problem of personnel shortage in the field of medicine is urgent and needs to be solved. One of the factors of insufficient staffing of medical organizations is the underinvestment of the healthcare industry over a long period and low preparedness for emergency situations and response to them, which has worsened under the influence of the rapid spread of the coronavirus pandemic. In conclusion, it is concluded that the main task of the effective functioning of a medical organization and the provision of high-quality medical services is the management of human resources. The purpose of this study is to consider the issues of human resources management of a private medical organization.

Key words: healthcare system, medical personnel, private medical organizations, medical care, healthcare financing

For citation: Snegireva Yu. Yu., Ananchenkova P. I., Gurtsoy L. D., Shkrumyak A. R., Metelskaya A. V. Human resources management of a private medical organization. *Problemy socialnoi gigieny, zdavookhraneniya i istorii meditsini*. 2023;31(Special Issue 2):1257–1262 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2023-31-s2-1257-1262>

For correspondence: Yulia Snegireva; e-mail: u.snegireva@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 30.06.2023

Accepted 05.09.2023

Введение

В последние годы на российском рынке медицинских услуг сформировалась система частных медицинских организаций, которые оказывают медицинскую помощь параллельно с государственными медицинскими структурами. Данные опроса ВЦИОМ свидетельствуют, что доля россиян, обратившихся к услугам частной медицины в 2022 году, составила 31% [1].

В системе отечественного здравоохранения сегодня медицинские организации участвуют в конкурентной борьбе за оказание медицинских услуг высокого качества населению, предоставлять которые невозможно без медицинского персонала, имеющего необходимую квалификацию и высокий уровень мотивированности на выполнение своей работы. Исследования в сфере управления кадровыми ресурсами в здравоохранении теоретического и прак-

тического характера свидетельствуют, что проблема кадрового дефицита в сфере медицины является актуальной и требует решения [2, 3, 4].

Системы здравоохранения всех стран в ходе своего экономического развития сталкиваются с проблемой нехватки кадров и проявлениями дефицита в сфере медико-санитарной рабочей силы. Одним из факторов недостаточности кадрового обеспечения медицинских организаций является недоинвестирование на протяжении длительного периода отрасли здравоохранения и низкая готовность к чрезвычайным ситуациям и реагированию на них, которая усугубилась под влиянием стремительного распространения пандемии коронавирусной болезни (COVID-19). Такая ситуация обусловила значительное снижение эффективности систем здравоохранения во всём мире, а также привела к неспособности осуществлять планирование, развитие и инвестирование в области медико-санитарных трудовых ресурсов и достигать тех преимуществ для отрасли здравоохранения и социальной сферы, которые должны обеспечиваться реализацией таких мероприятий.

Переход врачей узких специальностей на работу в ковидарии в период пандемии, породил их острый дефицит на рынке медицинских услуг, многие специалисты в условиях вспышки COVID-19 оставляли работу в государственных медицинских организациях, переходя в частную систему здравоохранения. Результаты глобальных исследований ВОЗ, опубликованные в августе 2020 г., в апреле 2021 г. и в феврале 2022 г., выявили отсутствие свободных медицинских работников, что выступает существенным барьером для обеспечения непрерывности оказания медицинских услуг во время пандемии [5].

Ситуация с эпидемией новой коронавирусной инфекции по-разному повлияла на участников рынка медицинских услуг. Некоторые медицинские организации в связи с указами глав регионов, определившими для частного сектора только оказание неотложной и скорой медицинской помощи, закрылись на карантин и потеряли накопленную базу пациентов и кадровые ресурсы.

Также необходимо подчеркнуть, что с самого начала пандемии работники медицинской сферы испытывали высокую нагрузку в профессиональном плане на фоне высокого риска инфицирования и последствий нервного истощения, стресса, тревоги, бессонницы и депрессии. По оценкам исследования ВОЗ, опубликованного в 2021 г., на текущий момент от COVID-19 умерло более 150 тысяч медицинских и социальных работников [4].

В этой связи на первый план выходит необходимость анализа рынка труда в сфере здравоохранения, обследования кадровых ресурсов, поиск возможностей для привлечения долгосрочного устойчивого финансирования и эффективного управления кадровыми ресурсами медицинских организаций.

Целью данного исследования ставится рассмотрение вопросов управления кадровыми ресурсами частной медицинской организации.

Материалы и методы

Исследование вопросов управления кадровыми ресурсами частной медицинской организации проведено на основании работ отечественных авторов [2—4], глобальных исследований Всемирной организации здравоохранения, опубликованных в августе 2020 г., в апреле 2021 г. и в феврале 2022 г. [6, 9], итогов федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-март 2023 г. [7], материалов социологических опросов россиян [1, 8] и данных Всемирной организации здравоохранения [5]. Авторами использовался анализ теоретических положений и сравнительный анализ показателей опроса.

Результаты

Частная система здравоохранения сформировалась на российском рынке медицинских услуг, зародившись в 1988 г. с введением закона «О кооперации в СССР». В этот период нормы законодательства закрепляли право граждан на охрану здоровья, которое обеспечивалось бесплатной медицинской помощью, оказываемой государственными учреждениями здравоохранения. С принятием Конституции РФ в 1993 г. закрепилось понятие о частной системе здравоохранения, а с введением в действие «Основ законодательства об охране здоровья граждан» определился правовой статус частных медицинских организаций с учётом существенных ограничений их деятельности.

Первые частные медицинские организации появились на отечественном рынке в начале 1990-х годов, стремительно расширяя свои ряды, и к 2010 г. их число составило 17,4% общего количества амбулаторно-поликлинических учреждений РФ (табл. 1).

Несмотря на барьеры, возникшие на пути развития частной медицины в период становления, за 30 лет своего существования система коммерческой

Таблица 1

Медицинские организации по формам собственности в РФ за 2005—2020 гг., %

Число амбулаторно-поликлинических организаций	Год					
	2005	2010	2015	2018	2019	2020
Всего:	100	100	100	100	100	100
Государственной формы собственности	79,5	77,1	75,4	71,6	68,8	64,3
Негосударственной формы собственности	18,7	20,1	22,1	25,9	27,7	30,5
из них организации частной формы собственности	0	17,4	20,2	24,2	25,3	27,6
Амбулаторно-поликлинические отделения негосударственных организаций всех форм собственности	1,8	2,8	2,6	2,4	3,5	5,2

Источник: рассчитано автором на основании данных Росстата.

медицинской помощи, первоначально ориентированная на рыночное развитие, стала самой динамичной отраслью российской экономики по развитию.

Частные медицинские организации, работающие на российском рынке медицинских услуг оказывают медицинскую помощь по широкому спектру профилей.

Вопросы о роли частных медицинских организаций в системе оказания медицинской помощи, основных потребителях платных медицинских услуг, взаимодействия частного сектора медицинских услуг с государственной системой финансирования здравоохранения и перспективах развития частного здравоохранения всё больше интересуют исследователей в контексте модернизации отечественной системы здравоохранения.

Сегодня частная система здравоохранения функционирует в условиях конкурентной среды и занимает лидирующие позиции на рынке медицинских услуг, привлекая платежеспособное население качеством и доступностью специалистов в частных медицинских организациях. В работе частных медицинских организаций усилия направляются на успешное взаимодействие врача и пациента. Поэтому, человек, непосредственно оказывающий медицинские услуги является ключевой фигурой в системе здравоохранения. Ресурсы любой частной клиники ориентированы на поддержку медицинских специалистов в обеспечении качественной медицинской помощи потребителям медицинских услуг.

Основополагающими принципами успешного функционирования системы здравоохранения и эффективного управления кадровыми ресурсами частной медицинской организации являются: ответственность медицинских специалистов, высокие стандарты оказания медицинской помощи и действенный механизм системы медицинского страхования. Эти принципы являются рыночными, а система частного здравоохранения хорошо адаптирована к рыночным условиям.

В современной системе здравоохранения доминирует принцип экономической целесообразности, базирующийся на рациональном использовании ресурсов, их экономия за счет эффективного управления отраслью. Однако этот принцип вступает в противоречие с профессиональным представлением об объёмах и видах медицинской помощи населению ввиду того, что экономическая целесообразность предполагает сокращение объёмов медицинской помощи в то время, как медицинские специалисты обосновывают увеличение затрат.

Сегодня в системе глобального здравоохранения используются различные модели финансирования и



Рис. 1. Особенности спроса на труд врачей.

Источник: составлено авторами.

организации здравоохранения, но можно проследить общие тенденции на рынке труда медицинских специалистов: рост предложения труда и занятости, увеличение спроса на медицинское образование, углубление специализации, опережающий рост численности врачей по сравнению со средним медицинским персоналом, географическая неравномерность распределения медицинских работников по территориям.

Спрос на труд медицинских специалистов сегодня имеет тенденцию к росту, независимо от того, кто выступает работодателем — частная медицинская организация или финансируемая государством структура в системе здравоохранения.

Тем не менее, независимо от механизмов и источников финансирования отрасли, работодатель всегда ограничен имеющимся бюджетом, поэтому стремится к его эффективному освоению.

Вместе с тем спрос на труд врачей имеет свои ярко выраженные особенности (рис. 1).

Предложение труда в системе здравоохранения тоже имеет свои отличительные черты, заключающиеся в необходимости более длительного обучения (по сравнению со специальностями в других отраслях) и обуславливающие больший объём инвестиций в человеческий капитал. В связи с тем, что в сфере здравоохранения сравнительно невысокие заработные платы по сравнению с другими отраслями экономики, можно предположить, что мотивационная составляющая труда врача заключается в том, что результаты лечения имеют важны не только для пациента, но и для самого медицинско-

Таблица 2

Численность работников здравоохранения в организациях РФ по формам собственности за период 2012—2020 гг., %

Численность работников здравоохранения	Год					
	2012	2013	2015	2016	2019	2020
Всего	100	100	100	100	100	100
в том числе по формам собственности:						
государственная	65,5	73,8	81,7	82,9	83,1	83,5
муниципальная	26,8	18,1	7,9	5,9	3,6	3,4
частная	6,0	6,3	8,4	9,3	11,2	11,1
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
смешанная российская	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6
иностранная, совместная российская и иностранная	0,4	0,5	0,6	0,7	0,9	0,9

Источник: данные Росстат.

го специалиста. По данным федерального статистического наблюдения по состоянию на март 2023 г. численность врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское образование и предоставляющие медицинские услуги, составила 566 425,1 человек, а их средняя заработная плата в целом по РФ составила 100,9 тысяч руб. [7].

Кадровое обеспечение здравоохранения медицинскими работниками в России ежегодно мониторится Росстат, который обрабатывает и публикует данные о численности специалистов медицинской сферы, предоставляемые региональными отделами. Численность работников здравоохранения в организациях РФ по формам собственности за период 2012—2020 г. представлена в табл. 2.

Как показывают данные таблицы 2, численность работников частного здравоохранения в последние годы демонстрирует рост и составляет 11,1% от общего числа работников медицинской сферы.

Проблемой большинства систем здравоохранения в мире выступает недостаток и среднего медицинского персонала. Рынок труда среднего медицинского персонала характеризуется ярко выраженными отличиями:

- медицинская сестра — более массовая профессия, не требующая продолжительного обучения, оплата труда медицинской сестры достаточно невысока, как и отдача от инвестиций в обучение, что часто обуславливает переход в другую сферу деятельности, где она может частично использовать свои знания и навыки или стремление к повышению квалификации и получению высшего медицинского образования;
- медицинская сестра — скорее женская профессия, поэтому работа в этой сфере определяется семейными факторами, не делая

женщину главным получателем дохода, в этой связи женщины стремятся к более «комфортным» условиям труда.

Рассмотрим результаты опроса, проведенного Высшей школой организации и управления здравоохранением в декабре 2020 г. — январе 2023 г. на сайте «ОргЗдравЭксперт» и посвященных мерам по сохранению медицинских кадров в отрасли здравоохранения [8].

С 1 января 2023 г. для отдельных категорий медицинских работников введены доплаты от 4 тыс. до 18,5 тыс. руб.: 70% опрошенных медицинских работников полагают эти меры недостаточными для прекращения оттока кадров из отрасли здравоохранения.

Беспокойство работников медицинской сферы вызывают такие факторы: низкая оплата труда (76%) и излишний документооборот (71%). Более половины респондентов тревожит эмоциональное выгорание (53%) и по 47% опрошенных беспокоят перегрузки и неуважение общества (пациентов). Волнуют медицинских специалистов также избыточные требования (35%) и давление вышестоящего начальства (29%). В меньшей степени они озабочены непониманием единой цели организации (12%) и отсутствием условий для непрерывного медицинского образования (6%).

Исследование мотивов для удержания медицинских кадров в отрасли здравоохранения показали, что респонденты наиболее целесообразными и эффективными мерами считают повышение заработной платы (ставки) — 83% опрошенных, по 58% респондентов поддерживают доплаты за выслугу лет и категорию, а также дополнительные дни отдыха к основному отпуску. Половина участников опроса проголосовала за дополнительные выплаты, ипотеки социального характера (включающие в себя сниженный размер ставки кредита), 50-процентное возмещение затрат на оплату ЖКУ, налоговые льготы разного типа. Улучшение жилищных условий

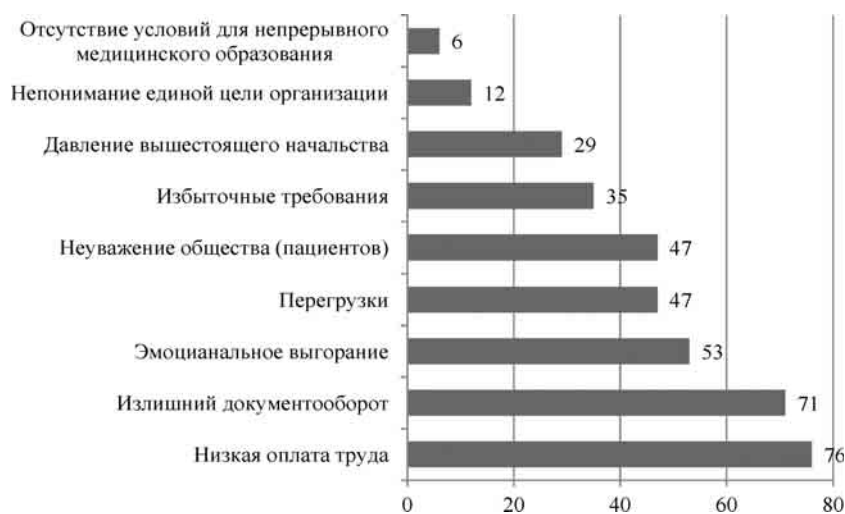


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Что, по Вашему мнению, беспокоит работников в вашей медицинской организации?», %

Источник: [8].

специалистов-медиков и повышенные выплаты дефицитным специалистам в качестве мер по сохранению кадров считают важными по 42% опрошенных. Кроме того, 33% поддерживают обеспечение гарантий получения служебного жилья на период работы, 25% — бесплатный проезд в общественном транспорте (рис. 3).

Как показали результаты исследования, у работников медицинской сферы есть проблемы как материального, так и профессионального характера. Как видим, для управления кадровыми ресурсами и удержания медицинских кадров в частных медицинских организациях имеется больше возможностей финансового стимулирования — формирование кадровой политики и оплаты труда в зависимости от выручки и доходов организации. Если рассматривать государственную систему здравоохранения, то здесь имеются меры социальной поддержки — ипотеки, налоговые льготы и возможности улучшения жилищных условий, которые в частной системе здравоохранения сложно реализовать.

Именно поэтому в настоящее время медицинские работники предпочитают иметь в качестве основного места работы медицинскую организацию государственной формы собственности, сохраняя своё право на досрочный выход на пенсию и получение различного рода государственных гарантий, и совмещают работу на условиях внешнего совместительства в частных медицинских центрах, учитывая, что в частных медицинских структурах оплата труда бывает намного выше, чем в государственных. Следует также отметить и условия труда, и инфраструктуру лечебной организации частного сектора.

Негативным моментом работы в секторе частной медицины выступает отсутствие медицинского стажа, редко предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 дней, как в большинстве государственных лечебных организациях.

Следует отметить, что и в других странах, где в системе здравоохранения существенную долю занимают государственные структуры, врачи зачастую работают и в государственной, и в частной сети.

Современные врачи сегодня активно обсуждают переход к индивидуальной частной практике и готовы на прохождение дополнительных экзаменов для получения возможности самостоятельно определять свой режим работы и стоимость своих услуг. Об этой тенденции свидетельствуют результаты исследования, проведённого которое с 8 по 28 февраля 2023 г. платформой «Справочник врача» совместно с Национальной ассоциацией управленцев сферы здравоохранения (НАУЗ) [9].

В опросе приняли участие 3168 врачей-специалистов. Большинство врачей (86,9%) считают, что в России необходимо ввести частную медицинскую

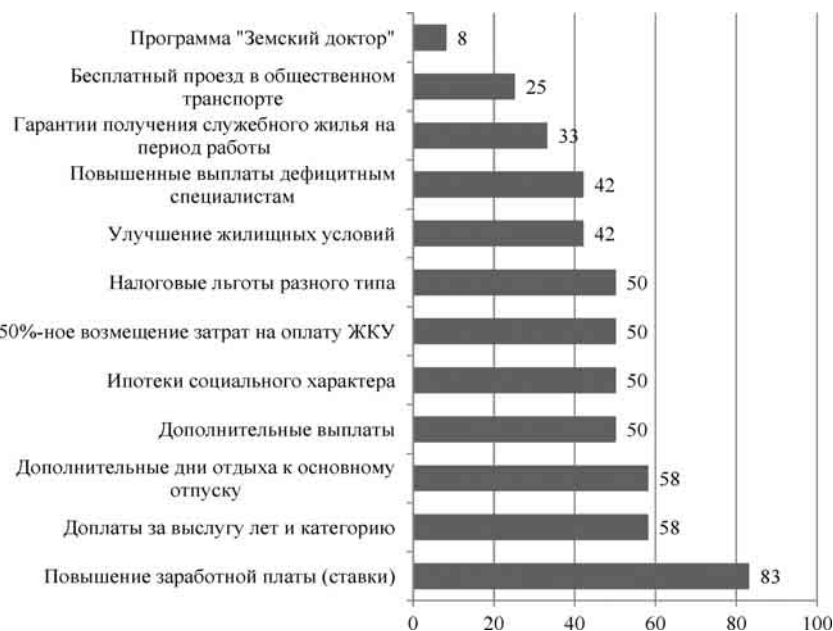


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Какие меры по удержанию медицинских кадров в отрасли вы считаете целесообразными и эффективными?», %.

Источник: [8].

практику, еще 77,5% хотели бы вести частный приём, если бы такая возможность была им предоставлена.

Осуществлять медицинскую деятельность, согласно действующего законодательства, может медицинская организация государственной или частной формы собственности, имеющая лицензию на конкретный вид специализации: гинекология, косметология, офтальмология и т. д. По закону «Об основах охраны здоровья граждан» к медицинским организациям приравниваются также индивидуальные предприниматели, имеющие медицинское образование. Но особенности лицензирования медицинской деятельности фактически исключают возможность заниматься большинством видов практик предпринимателям и самозанятым-медикам, которые не имеют статуса индивидуального предпринимателя. Поэтому такие граждане работают без медицинской лицензии, оставаясь в теневом секторе экономики.

Врачи также согласны пройти дополнительные экзамены для получения права на индивидуальную частную практику, если это будет необходимо (84,5%), не согласились бы только 15,5%. Для многих специальностей, к примеру терапевта или эндокринолога и других, не связанных с медицинскими вмешательствами, рассматривается возможность упростить современные излишне зарегулированные требования, чтобы дать возможность вести частную практику.

Обсуждение

Для развития рынка медицинских услуг сегодня требуется реализация ряда мер, способных повысить эффективность управления ресурсами медицинских организаций, в том числе и частных:

1) **планирование и финансирование**, которые должны быть направлены на обеспечение, расширение и поддержание процессов планирования и инвестирования в кадровые ресурсы здравоохранения. Эти меры следует нацелить на подготовку, трудоустройство и удержание медицинских работников с учётом прогнозируемого кадрового дефицита, роста населения и потребностей системы здравоохранения посредством наращивания кадрового потенциала и поддержания текущих расходов на рационально распределяемый кадровый состав здравоохранения;

2) **образование и трудоустройство молодых специалистов**, которые поддерживают, формируют и повышают качество и занятость в связи с кадровым обеспечением системы здравоохранения. Эти меры необходимо направить на решение вопросов подготовки, привлечения и удержания медицинских работников, особенно в сельских и недостаточно обслуживаемых районах; на расширение потенциала и возможностей доступа к компетентностно-ориентированному образованию и обучению на протяжении всей жизни; и на создание возможностей для трудоустройства, расширяющих доступ к справедливым и качественным услугам здравоохранения.

3) **Защищенность и эффективность**, которые способствуют формированию, сохранению и использованию условий для справедливого и эффективного применения усилий медицинских работников. Эти меры направлены на развитие достойной занятости, обеспечивающей безопасную рабочую среду и особое внимание удовлетворению потребностей работников медицинской сферы.

Заключение

Таким образом, главной задачей эффективного функционирования медицинской организации и оказания качественных медицинских услуг является управление кадровыми ресурсами. Ключевым моментом в оказании комплексной медицинской услуги выступает возможность за одно посещение получить медицинскую помощь ряда специалистов. Поэтому укомплектованность квалифицированными специалистами, возможность оказывать медицинские услуги в комфортных условиях, создаваемых в частной медицинской организации, и доброжелательное отношение персонала является залогом успеха деятельности частной медицинской организации.

Опыт лучших частных медицинских клиник сегодня перенимают и государственные поликлиники и больницы, конкурируя за лояльность отечественных пациентов.

Исследование не имело спонсорской поддержки.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА

1. ВЦИОМ: более 30% россиян обращались в частные клиники в 2022 году. URL: <https://www.vademec.ru/news/2022/11/17/vtsiom-bolee-30-rossiyan-obrashchalis-v-chastnye-kliniki-v-2022-godu/>. (дата обращения: 10.07.2023).
2. Созарукова Ф. М. Кадровый дефицит специалистов здравоохранения: причины возникновения и пути решения // Вестник экспертного совета, 2018. — № 4 (15).
3. Развитие кадрового потенциала столичного здравоохранения: коллективная монография / отв. ред. д.э.н., доцент Е. И. Аксенова, науч. редакторы д.э.н. О. А. Александрова, д.э.н., проф. А. В. Ярашева. / Е. И. Аксенова [и др.]. — М.: НИИОЗММ ДЗМ, 2019. — 244 с.
4. Зудин А. Б. Диспропорции кадрового обеспечения медицинской сферы // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины, 2020. — № 4.
5. Кадровые ресурсы здравоохранения // Всемирная организация здравоохранения, 2022. URL: https://apps.who.int/gb/r/r_wha75.html. (дата обращения: 10.07.2023).
6. Воздействие COVID-19 на работников здравоохранения и ухода: более пристальный взгляд на смертность // Всемирная организация здравоохранения, 2021. URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/345300>. (дата обращения: 10.07.2023).
7. Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь-март 2023 года. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_01—2023.htm. (дата обращения: 10.07.2023).
8. Опрос ВШОУЗ: Беспокойство медработников вызывают низкая оплата труда и излишний документооборот. URL: <https://www.vshouz.ru/news/analitika/wcs-14874/>. (дата обращения: 10.07.2023).
9. Врачи высказались в пользу введения индивидуальной практики в России // Ведомости, 21.03.2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/03/21/967346-vrachi-viskazalis-v-polzu-individualnoi-meditsinskoj-praktiki>. (дата обращения: 10.07.2023).

Поступила 30.06.2023
Принята в печать 05.09.2023

REFERENCES

1. VTSIOM: more than 30% of Russians applied to private clinics in 2022. URL: <https://www.vademec.ru/news/2022/11/17/vtsiom-bolee-30-rossiyan-obrashchalis-v-chastnye-kliniki-v-2022-godu/>. (accessed at: 10.07.2023).
2. Sozarukova F. M. Personnel shortage of healthcare professionals: causes and solutions // Bulletin of the Expert Council, 2018. — № 4 (15).
3. Development of the human potential of the capital's healthcare: a collective monograph / ed. by Doctor of Economics, Associate Professor E. I. Aksenova, scientific editors Doctor of Economics O. A. Alexandrova, Doctor of Economics, prof. A. V. Yarasheva. / E. I. Aksenova [et al.]. — M.: NIIOZMM DZM, 2019. — 244 p.
4. Zudin A. B. Disproportions of staffing of the medical sphere // Problems of social hygiene, healthcare and the history of medicine. 2020;4.
5. Personnel resources of healthcare // World Health Organization, 2022. URL: https://apps.who.int/gb/r/r_wha75.html (accessed at: 10.07.2023).
6. The impact of COVID-19 on health and care workers: a closer look at mortality // World Health Organization, 2021. URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/345300>. (accessed at: 10.07.2023).
7. Results of the federal statistical observation in the field of remuneration of certain categories of social workers and science for January-March 2023. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_01—2023.htm. (accessed at: 10.07.2023).
8. HSE survey: Medical workers are concerned about low wages and excessive paperwork. URL: <https://www.vshouz.ru/news/analitika/wcs-14874/>. (accessed at: 10.07.2023).
9. Doctors spoke in favor of the introduction of individual practice in Russia // Vedomosti, 21.03.2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/03/21/967346-vrachi-viskazalis-v-polzu-individualnoi-meditsinskoj-praktiki>. (accessed at: 10.07.2023).