

УДК 616:331.5(470-25)

DOI: 10.28995/2073-6401-2023-3-193-203

Врачебные кадры московского региона: основные характеристики и требования работодателей

Наталья И. Белова

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, n.i.belova@mail.ru*

Полина В. Манохина

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, manokhina.polya@yandex.ru*

Аннотация. В статье на основе имеющихся статистических данных описываются основные характеристики врачебных кадров московского региона – г. Москвы и Московской области. Анализ рынка труда в сфере здравоохранения московского региона проводится через призму «форм собственности медицинского учреждения» (*государственная и частная*) и «вида медицинского учреждения» (амбулаторно-поликлинические и больничные). На основе данных контент-анализа объявлений, размещенных работодателями на ресурсе hh.ru, выявлены требования к врачам, предъявляемые работодателями, и условия, предлагаемые потенциальным работникам в государственных и частных медицинских учреждениях. Частные клиники акцентируют внимание на более комфортных условиях труда, дополнительных льготах и гарантиях, возможности карьерного роста, однако и требования, которые предъявляются ими врачам, намного выше, чем в государственных учреждениях. Это, в свою очередь, позволяет частному работодателю быть в более выигрышном положении на рынке труда, конкурентоспособным в борьбе за высококвалифицированных медицинских работников. Работодатели в сфере здравоохранения весьма быстро реагируют на происходящие изменения, стараясь быть адаптивными, стремясь снизить всевозможные риски как для врачей, так и для пациентов, и в соответствии с этим влияют на перемены на рынке труда: предъявляют новые требования к врачам и предлагают особые рабочие условия.

Ключевые слова: врач, врачебные кадры, государственное здравоохранение, частная медицина

© Белова Н.И., Манохина П.В., 2023

Для цитирования: Белова Н.И., Манохина П.В. Врачебные кадры московского региона: основные характеристики и требования работодателей // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2023. № 3. Ч. 2 С. 193–203. DOI: 10.28995/2073-6401-2023-3-193-203

Medical personnel of the Moscow region: key characteristics and employers' requirements

Natalia I. Belova

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
n.i.belova@mail.ru*

Polina V. Manokhina

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
manokhina.polya@yandex.ru*

Abstract. Based on available statistical data, the key characteristics of the medical personnel of the Moscow area – both Moscow and the Moscow region – are described. The analysis of the labor market in the healthcare sector of the Moscow area is carried out through the prism of “forms of ownership of a medical institution” (public and private) and “type of medical institution” (outpatient and hospital). Based on the data of content analysis of job advertisements posted by employers on the hh.ru resource, the authors reveal requirements that are announced to doctors by employers and the conditions offered to potential employees in public and private medical institutions. Private clinics focus on more comfortable working conditions, additional benefits and guarantees, career opportunities, however, the requirements that they present to doctors are much higher than at public medical institutions. That, in turn, allows a private employer to be in a more advantageous position in the labor market, competitive in the fight for highly qualified medical workers. Employers in the healthcare sector react very quickly to the changes taking place, trying to be adaptive and to reduce all kinds of risks, both for doctors and for patients. According to that, employers influence changes in the labor market: they declare new requirements for doctors and offer special working conditions.

Keywords: doctor, medical personnel, public healthcare sector, private healthcare sector

For citation: Belova, N.I. and Manokhina, P.V. (2023), “Medical personnel of the Moscow region: key characteristics and employers' requirements”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*, no. 3, part 2, pp. 193–203, DOI: 10.28995/2073-6401-2023-3-193-203

Кадровый вопрос в сфере российского здравоохранения в последнее десятилетие является одним из самых актуальных. С одной стороны, всероссийские опросы свидетельствуют, что профессия врача в массовом сознании россиян является одной из самых престижных, конкурс среди абитуриентов, желающих получить медицинскую профессию, всегда высок. Тысячи выпускников ежегодно получают диплом врача. С другой стороны, в стране наблюдается нехватка врачебных кадров [Полякова 2022, с. 69; Фадеева 2018, с. 109], о чем свидетельствуют как статистические данные, так и данные опросов населения и представителей медицинской профессии. На федеральном уровне уже принят ряд норм, предложены меры социального характера, направленные на привлечение и удержание врачебных кадров в государственной медицине. На уровне регионов также предпринимаются действия, направленные на решение кадрового вопроса. Московский регион по многим вопросам, связанным с нововведениями в сфере здравоохранения, является «первопроходцем», реализует пилотные проекты. В этой связи крайне важно выяснить, какова ситуация с обеспеченностью врачами в московском регионе, какие требования к врачебным кадрам предъявляют работодатели и какие условия работы им гарантируют.

Ситуация на рынке труда в сфере здравоохранения московского региона

Рынок труда в сфере здравоохранения достаточно сложно сегментировать, тем не менее его можно рассмотреть по таким основаниям, как «форма собственности медицинского учреждения» (*государственная* и *частная*) и «вид медицинского учреждения» (амбулаторно-поликлинические и больничные), в котором осуществляет свою трудовую деятельность врач.

Согласно имеющимся данным, в московском регионе, в том числе Москве, преобладают медицинские организации частной формы собственности над государственными (соответственно 4123 учр. и 1011 учр.)¹. Косвенным подтверждением роста количества частных медицинских организаций является увеличение спроса на медицинские услуги в коммерческих учреждениях. Так,

¹Рейтинг частных клиник Москвы по продажам в 2021 г. // Официальный сайт ООО «БизнесСтат». URL: https://businessstat.ru/images/demo/clinics_rating_by_sales_moscow_demo_businessstat.pdf (дара обращения 4 августа 2023).

по данным опросов ВЦИОМ, с 2006 по 2012 г. данный показатель практически не менялся, только 6% обращались за медицинской помощью в платные клиники², тогда как в 2019 г. уже 15% опрошенных заявили о том, что посещали платные больницы для получения медицинской помощи. В 2022 г. около трети респондентов (31%) ответили, что в течение года обращались в частные медучреждения, когда заболели³.

Что касается описания характеристик рынка труда по «виду медицинского учреждения», то в целом в московском регионе преобладают амбулаторно-поликлинические учреждения: в Москве⁴ – 4923 учр. (94,5%), Московской области⁵ – 2671 учр. (92,4%). Такая диспропорция в количестве стационарных и поликлинических учреждений вызвана преобразованиями, проводимыми в рамках реформы здравоохранения – «переносом акцентов с оказания стационарной помощи на амбулаторно-поликлиническую» [Белова 2019].

Что касается численного состава врачей московского региона, то в столице в 2022 г. в государственных учреждениях здравоохранения насчитывалось практически 49 тыс. чел., из них более половины (28 тыс. чел.) заняты в амбулаторном звене. Традиционен для этой сферы гендерный перекося в кадровом составе: женщин-врачей – 34 тыс., мужчин – 14 тыс. Средний возраст московского врача составляет 44 года [Инфографика 2022], что не отличается от среднего возраста медицинских работников в целом по стране⁶.

² Государственная поликлиника и самолечение – наш ответ болезням! // ВЦИОМ. 06.12.2012. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/gosudarstvennaya-poliklinika-i-samolechenie-nash-otvet-boleznyam> (дата обращения 4 февраля 2023).

³ Государственная медицина: в погоне за качеством // ВЦИОМ. 17.11.2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/gosudarstvennaya-medicina-v-pogone-za-kachestvom> (дата обращения 4 февраля 2023).

⁴ Рейтинг частных клиник Москвы по продажам в 2021 г.

⁵ Анализ рынка медицинских услуг в Московской области в 2017–2021 гг., прогноз на 2022–2026 гг. // Официальный сайт ООО «БизнесСтат». URL: https://businessstat.ru/images/demo/medicine_moscow_region_demo_businessstat.pdf (дата обращения 4 августа 2023).

⁶ Нацмедпалата предложит Минздраву отменить аккредитацию для врачей с большим стажем // Портал Медвестник. 29.04.2022. URL: <https://medvestnik.ru/content/news/Nacmedpalata-predlojit-Minzdravu-otmenit-akkreditaciu-dlya-vrachei-s-bolshim-stajem.html> (дата обращения 3 февраля 2023).

Структура возрастного состава врачебных кадров столицы выглядит следующим образом: треть (35,7%) врачей составляют молодые специалисты до 35 лет, 43% – врачи в возрасте 36–55 лет, каждый пятый (21,3%) в возрасте 56 лет и старше [Коленникова, Токсонбаева 2022, с. 23]. В свою очередь в Московской области в 2021 г. работало 36 тыс. врачей⁷. Других данных, позволяющих охарактеризовать кадровый состав области, в открытом доступе не нашлось.

Напомним, что одним из оснований для сегментации рынка труда в сфере здравоохранения является «форма собственности медицинского учреждения». Соответственно, на отечественном рынке выделены государственная и частная сферы медицины. В этой связи врачи могут осуществлять свою деятельность в одной из вышеназванных сфер здравоохранения либо совмещать работу в частных и государственных медицинских организациях.

Представители различных частных медицинских организаций обращают внимание на растущую конкуренцию за врачей не только с другими частными медицинскими клиниками, но и с государственными учреждениями. Каждый пятый опрошенный (19%) говорит о наличии конкуренции за высококвалифицированного и хорошего специалиста. По их мнению, медицинские работники «становятся менее лояльными и более требовательными к работодателю»⁸.

В этой связи крайне важно выявить, какие требования к врачам предъявляют работодатели и какие условия предлагают потенциальным работникам в государственных и частных медицинских учреждениях.

Требования к врачебным кадрам государственных и частных учреждений: сравнительный анализ

Согласно данным hh.ru, с начала 2022 г. наблюдался дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда в сфере здравоохранения. Количество медицинских работников с активными резюме,

⁷Численность медицинских кадров за 2012–2021 гг. // Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области URL: <https://77.rosstat.gov.ru/folder/64511> (дата обращения 31 августа 2023).

⁸Исследование рынка коммерческой медицины 2018–2019 гг. // Компания EY.03.2020. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/news/2020/03/ey_healthcare_research_2018-2019_24032020.pdf. С. 86.

то есть находящихся в поиске работы, было значительно меньше, чем предложений. Так, в целом по России «соотношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий» (hh. индекс) в сфере медицины составило 1,5. При этом, по мнению экспертов, идеальным соотношением является hh.индекс – 5. Что касается московского региона, то в мае 2022 года данный показатель был выше, чем в целом по стране и был равен 3,4⁹.

В основу дальнейшего анализа положены результаты авторского исследования¹⁰ – контент-анализа объявлений, размещенных работодателями на ресурсе hh.ru. Перейдем к более подробному рассмотрению полученных результатов.

Сфера здравоохранения – одна из немногих, где оформление на работу осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ ввиду специфики, связанной с деятельностью по охране здоровья и жизни человека. Результаты контент-анализа вакансий свидетельствуют о том, что большинство (77,8%) организаций, независимо от формы собственности, гарантируют оформление врача на работу по трудовому договору. В отдельных случаях возможны иные формы трудоустройства: договор услуг, подряда, ГПХ, самозанятые, ИП (5,9%). При этом в вакансиях *частных* клиник обращается внимание не только на официальное трудоустройство по ТК РФ, но и на возможности подработки и работы по совместительству. Отдельные *государственные* и *частные* медицинские организации московского региона не гарантируют претендентам стопроцентного трудоустройства, а предлагают трехмесячный испытательный срок (2,3%).

Важным и обязательным требованием к претендентам является наличие квалификационного сертификата или документа о прохождении аккредитации по специальности. В преобладающем большинстве объявлений вакансий и *частных*, и *государственных* медицинских учреждений (82,6 и 85,5% соответственно) фигурирует это требование.

В *частных* организациях московского региона требуются врачи, имеющие определенный опыт (3–6 лет и более), без опыта работы

⁹ Новый подход к подбору в медицине: как рекрутеры влияют на развитие бизнеса // HeadHunter. 22.06.2022. URL: <https://hh.ru/article/30463> (дата обращения 11 февраля 2023).

¹⁰ Исследование «Вакансии врачей на hh.ru», ноябрь 2022 г.; метод – контент-анализ вакансий, размещенных на сайте hh.ru; в выборку включены объявления вакансий государственных и частных учреждений здравоохранения московского региона (N = 221). Сбор данных: П.В. Манохина // Архив социологического факультета РГГУ.

практически невозможно устроиться на работу в частные клиники. В свою очередь, *государственные* медицинские организации готовы принимать на работу менее опытных медицинских работников (1–3 года) или совсем без него.

Несмотря на то что *частные* организации практически не берут врачей без опыта работы, ими активно используются технологии, позволяющие молодому врачу в кратчайшие сроки адаптироваться к новым условиям труда: наличие «адаптации и введения в должность, помощь на всех этапах работы» (5,1%), «обучение всему необходимому» (по 1,5%) и наличие «системы наставничества» или предоставление наставника на период испытательного срока (1,5 и 0,7% соответственно) и др. В то время как в вакансиях *государственных* медучреждений отсутствует какая-либо информация о наличии специальных механизмов адаптации и помощи на новом рабочем месте.

В объявлениях *частных* и *государственных* учреждений четко видны различия, связанные с возможностями непрерывного обучения врачей, повышения их профессионализма. Так, частными клиниками предлагаются следующие формы: корпоративное обучение (16,7%), сертификационные курсы, дополнительное обучение по специальности, развивающие тренинги внутри компании (по 10,9%), оплата обучения за счет работодателя (7,3%), в том числе в ведущих медицинских вузах (0,7%) и др. По всей видимости, это обусловлено тем, что *частные* клиники в условиях жесткой конкуренции заинтересованы видеть у себя врачей-профессионалов, поддерживать их стремление к развитию.

В объявлениях практически половины организаций всех секторов обязательным требованием является «умение вести медицинскую документацию» и уметь пользоваться ПК (по 42,9%), либо уточняется, что необходимы навыки более уверенного пользователя ПК (7,7%), что, на наш взгляд, связано с цифровизацией сферы здравоохранения и изменением условий труда врачей.

Какими личностными и профессиональными качествами и навыками должен обладать врач? Прежде всего работодатели *частных* и *государственных* учреждений хотят видеть врачей, «умеющих работать в команде» (42,1%) и владеющих «грамотной речью» (41,6%).

В *государственных* больницах от врачей требуются «организаторские навыки» (23,5%) и «умение работать с большим объемом информации» (17,7%). В свою очередь, в поликлинических организациях отличительными требованиями являются «точность и внимательность к деталям» и «коммуникабельность» (по 9,1% соответственно), «быстрая обучаемость» (4,6%). Кроме того, от потенциальных работников требуется «стрессоустойчивость» (6,1%)

и «доброжелательность» (4,6%) – качества, позволяющие врачу нивелировать конфликтные ситуации, возникающие в процессе оказания помощи.

В то же время отличительными качествами/навыками, требуемыми от врачей, которые указаны в вакансиях *частных* организаций, являются «ответственность» (17,4%) и «точность и внимательность к деталям» (15,9%), а также ряд качеств, связанных со взаимодействием врачей и пациентов: «коммуникабельность» (15,2%), «навыки межличностного общения» (14,5%), «клиенто-ориентированность» (10,9%), «доброжелательность» (7,9%), «бесконфликтность» (5,1%), «вежливость» (4,4%), «умение находить подход к людям» (2,2%). Таким образом, в *частных* организациях при подборе медицинских специалистов уделяется большое внимание качествам и навыкам, в большей мере влияющим на коммуникацию между врачом и пациентом. Кроме того, в проанализированных нами вакансиях частных клиник выявлен еще ряд требований. Так, обращается внимание на «соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии» (4,4%) и «знание медицинских стандартов, нормативной базы» (3,6%), что также может способствовать снижению числа конфликтных ситуаций.

Как работодатель характеризует коллектив, в котором придется работать врачу? В вакансиях отдельных *частных* медицинских организаций акцентируется внимание на таких характеристиках коллектива, как «дружный» (15,9%), «команда опытных специалистов» (4,4%), «молодой» (2,9%), «высокопрофессиональный и сплоченный» (2,9%), «коллектив единомышленников» (2,2%), тем самым подчеркивая существование психологически комфортной обстановки в действующем коллективе. Обращается внимание на «стабильность, уважение и поддержку от руководства» (2,2%), либо подчеркивается «адекватность руководства» (0,7%).

В вакансиях *государственных* медицинских учреждений описанию характеристик руководства и коллектива уделяется меньше внимания. Тем не менее в объявлениях встречаются такие сообщения о коллективе: «работа в дружном коллективе» (6,0%), «профессиональный коллектив» (1,2%), «надежный» (1,2%). При этом ни в одной из исследуемых нами вакансий государственных организаций не было найдено описания характеристик/черт руководства учреждения.

Говоря об условиях труда, в вакансиях *частных* медицинских клиник в основном обращается внимание на наличие комфортных условий труда (33,3%), возможность работать на современном оборудовании (27,5%), наличие расширенной системы страхования сотрудников (5,1%), включающей в себя страхование не только

здоровья медицинского работника, но и профессиональной ответственности врачей. Кроме того, предлагается ряд дополнительных гарантий в виде предоставления спецодежды и/или ее химчистки (по 5,1%), наличия комнаты отдыха либо места для приема пищи (2,9 и 1,5% соответственно), питания либо компенсации на питание (по 2,2%).

В то же время в вакансиях *государственных* медицинских организаций условия труда прописаны кратко. Упоминаются лишь гарантии, связанные с обеспечением медицинской формой и организаций питания на рабочем месте (по 2,4%).

В вакансиях *государственных* медицинских организаций московского региона отсутствует информация о самой организации, предложения по трудоустройству и требования к врачу прописаны кратко, зачастую упомянуты только самые основные позиции, что напрямую отражается на привлекательности вакансий. В свою очередь, в объявлениях *частных* медицинских клиник не только подробно прописана информация, но и присутствуют картинки и фотографии, имеется описание медицинской организации, что, безусловно, привлекает внимание, делает вакансию более конкурентной, способствует формированию позитивного имиджа компании.

Во всех проанализированных объявлениях присутствовала информация о предоставлении различных социальных гарантий и льгот, что свидетельствует о том, что без таких мер невозможно привлечь и удержать врачей.

Анализ вакансий работодателей позволяет прийти к выводу, что частные клиники акцентируют внимание на более комфортных условиях труда, дополнительных льготах и гарантиях, возможности карьерного роста, однако и требования, которые предъявляются ими врачам намного выше, чем в государственных учреждениях. При этом с увеличением числа мер поддержки, оказываемых врачам, усиливаются и требования, предъявляемые работодателями к медицинским специалистам. Повышаются требования, связанные с компьютерной грамотностью врачей, в связи с цифровизацией сферы здравоохранения. Растет востребованность коммуникативных навыков, стрессоустойчивости, качеств, которые могут позволить предотвращать конфликтные ситуации между врачом и пациентом, организаторских способностей и умения работать с большим объемом медицинской документации. Работодатели в сфере здравоохранения весьма быстро реагируют на происходящие изменения, стараясь быть адаптивными, стремясь снизить всевозможные риски как для врачей, так и для пациентов, и в соответствии с этим влияют на перемены на рынке труда: предъявляют новые требования к врачам и предлагают особые рабочие условия.

Литература

- Белова 2019 – Белова Н.И. Реформа российского здравоохранения в оценках профессионального сообщества и населения // Судьбы российской интеллигенции: прошлое, настоящее, будущее: Сб. статей XX Междунар. теоретико-методол. конф. РГГУ, 9 апр. 2019 г. М.: РГГУ, 2019. С. 303–308.
- Инфографика. Кадры московской медицины. 2022 – Инфографика. Кадры московской медицины // Московская медицина. 2022. № 2 (48). С. 21.
- Коленикова, Токсонбаева 2022 – Коленикова О.А., Токсонбаева М.С. Кадровый потенциал московского здравоохранения. Тенденции 2017–2021 гг. // Московская медицина. 2022. № 2 (48). С. 22–29.
- Полякова 2022 – Полякова И.А. Трансформация российского здравоохранения в оценках населения // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 1. С. 66–74.
- Фадеева 2018 – Фадеева Е.В. Оптимизация здравоохранения и пенсионная реформа как факторы вытеснения медицинской интеллигенции из государственного сектора здравоохранения // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2018. № 4 (14). С. 107–117.

References

- Belova, N.I. (2019), “Reform of Russian healthcare in assessments of professional community and the population”, *Sud'by rossiiskoi intelligentsii: proshloe, nastoyashchee, budushchee*, sb. statei XX Mezhdunar. teoretiko-metodolog. konferentsii [Fates of the Russian intelligentsia. Past, present, future. Collection of articles of the XX International theoretical and methodological conference, RSUH, April 9, 2019], RGGU, Moscow, Russia.
- Fadeeva, E.V. (2018), “Optimisation of healthcare and pension reform as factors for crowding medical intellectuals out of the public sector of healthcare”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*, no. 4 (14), pp. 107–117.
- Infographics. Personnel of Moscow medicine (2022), *Moscow medicine*, no. 2 (48), p. 21.
- Kolennikova, O.A., Toksonbaeva, M.S. (2022), “The personnel potential of Moscow healthcare. Trends of 2017–2021”, *Moscow medicine*, no. 2 (48), pp. 22–28.
- Polyakova, I.A. (2022), “Transformation of Russian healthcare into in estimates of the population”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*, no. 1, pp. 66–74.

Информация об авторах

Наталья И. Белова, кандидат социологических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; n.i.belova@mail.ru

Полина В. Манохина, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; manokhina.polya@yandex.ru

Information about the authors

Natalia I. Belova, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; n.i.belova@mail.ru

Polina V. Manokhina, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; manokhina.polya@yandex.ru