

<https://doi.org/10.32921/2225-9929-2023-53-4-14>

УДК 61:331.108; 614.253

МРНТИ 76.01.79

Policy Brief

Анализ исследования основных факторов, влияющих на решение молодых специалистов о выборе места трудоустройства

Кулкаева Г.У.¹, Темекова З.М.², Демушкан О.Ю.³,
Өмірхан Ж.Б.⁴, Бисағалиева А.Т.⁵

¹ Председатель правления, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: g.kulkayeva@nrchd.kz

² Заместитель председателя правления, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: z.temekova@nrchd.kz

³ Руководитель Национальной обсерватории кадровых ресурсов здравоохранения, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: olga.demushkan@nrchd.kz

⁴ Главный специалист Национальной обсерватории кадровых ресурсов здравоохранения, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: zh.omyrkhan@nrchd.kz

⁵ Ведущий специалист Национальной обсерватории кадровых ресурсов здравоохранения, Национальный научный центр развития здравоохранения имени Салидат Каирбековой, Астана, Казахстан. E-mail: a.bissagaliyeva@nrchd.kz

Резюме / Ключевые положения

Сельские территории Казахстана сталкиваются с дефицитом медицинских кадров в области здравоохранения, что оказывает воздействие на доступность и качество оказания медицинской помощи. Существующая проблема усугубляется не только отсутствием медицинских специалистов, но также нежеланием молодых выпускников трудоустроиться в сельских медицинских учреждениях.

По мнению большинства исследователей, существует ряд факторов, таких как недостаточная развитость сельской и медицинской инфраструктуры, повышенная нагрузка на работников, неблагоприятные условия труда, отсутствие возможностей для отдыха и другие аспекты. Для решения проблемы дефицита кадров в мире активно разрабатываются и внедряются стратегии, направленные на привлечение и удержание специалистов в сельских районах.

Учитывая, что мотивация медицинских работников зависит от комплекса взаимосвязанных факторов, необходимо правильно сочетать различные мероприятия для эффективного привлечения и удержания медицинских кадров.

В данном исследовании изучены различные аспекты, влияющие на выбор места работы выпускников организаций медицинского образования и науки, понимание этих аспектов позволяет более точно адаптировать условия труда и предоставляемые меры социальной поддержки. Это необходимо для привлечения и удержания квалифицированных специалистов, готовых работать в различных регионах, в том числе в сельских населенных пунктах.

Цель исследования. Данная аналитическая справка предназначена для лиц, принимающих политические решения по вопросам кадровых ресурсов здравоохранения в целях принятия научно-обоснованных и эффективных решений, а также для заинтересованных профессионалов в сфере здравоохранения и населения с целью расширения знаний.

Ключевые слова: система здравоохранения, медицинские кадры, трудоустройство, Казахстан.

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: Z00T6E0

Address: Kazakhstan, Astana city, Imanov Str. 11

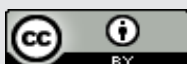
Phone: +7 (7172) 700-950

E-mail: olga.demushkan@nrchd.kz

J Health Dev 2023; SI (53): 4-14

Received: 22-07-2023

Accepted: 19-08-2023



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

Введение

В свете глобальных вызовов и потребностей в области здравоохранения Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) придает особое значение роли медицинских кадров в формировании устойчивости стран для адекватного реагирования в условиях чрезвычайных ситуаций и отмечает, что к 2030 году нехватка медицинского персонала во всем мире достигнет 10 млн человек. Об этом в начале апреля 2023 года на V Глобальном форуме по кадровым ресурсам здравоохранения в Женеве заявил глава ВОЗ Тедрос Аданом Гебреисус [1].

По официальным статистическим данным на 1 января 2023 года в сельской местности осуществляют свою трудовую деятельность 68 984 медицинских работников в том числе [2]:

- врачи - 13 480 человек (в 2021 году – 13 395 чел., в 2020 году – 13 365 чел.);

- средние медицинские работники (СМР) - 55 504 человек (в 2021 году – 54 371 чел., в 2020 году – 54 095 чел.).

Отмечается незначительная динамика и увеличение врачебных кадров на селе на 0,6% и СМР на 2,1%.

При анализе административных данных ведомственной статистической формы №19 установлено, что дефицит врачей в государственном секторе по незанятым должностям по состоянию на 1 января 2023 года составил 6326,75 шт.ед., в том числе: в городе - 4902,75 шт.ед., на селе – 1424,00 шт.ед. (таблица 1).

Таблица 1- дефицит врачей в государственном секторе по незанятым должностям по состоянию на 1 января 2023 года

Наименование	Штатные	Занятые	Дефицит
РК	65683,75	59357,00	6326,75
Город	50638,75	45736	4902,75
Село	15045	13621	1424

Одним из инструментов снижения дефицита медицинских работников, является распределение выпускников организаций медицинского образования и науки в соответствии с текущими потребностями на рынке труда в здравоохранении.

Согласно Постановления Правительства Республики Казахстан от 18 февраля 2009 года №183 «Об утверждении размеров и Правил предоставления мер социальной поддержки специалистам здравоохранения, образования, социального обеспечения, культуры, спорта и агропромышленного комплекса, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты» [3], специалистам здравоохранения, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты, предусмотрены следующие меры социальной поддержки:

1) выдача подъемного пособия в сумме, равной 100-кратному МРП;

2) выдача бюджетного кредита для приобретения или строительства жилья в сумме не превышающий 1 500-кратного размера МРП.

Правила предоставления мер социальной поддержки специалистами, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты утверждены приказом Министра национальной

экономики РК от 6 ноября 2014 года №7 [4].

Источником финансирования для оказания мер социальной поддержки помимо республиканского бюджета выступают средства местных исполнительных органов и медицинских организаций.

В регионах, где местными исполнительными органами принимаются меры по стимулированию и повышению мотивации медицинских кадров, складывается положительная кадровая динамика и идет приток молодых специалистов.

В сфере здравоохранения, как и во многих других отраслях, выбор первого места работы для молодых специалистов является одним из важнейших и стратегических решений. Молодые специалисты, сталкиваются с рядом сложных факторов, которые могут оказать существенное влияние на их решение о выборе места работы.

Данное исследование поможет понять почему молодые специалисты не хотят уезжать в сельскую местность, какие факторы воздействуют на выбор места трудоустройства молодых специалистов и какие меры нужно предпринять для привлечения и удержания медицинских кадров в сельской местности.

Методология

Вопросы, включенные в исследование, охватывали важнейшие критерии, необходимые для сбора информации о факторах, оказывающих влияние на решение молодых специалистов относительно выбора места трудоустройства. Само исследование было проведено с использованием сервиса «SurveyMonkey» и включало в себя классический метод опроса, при этом гарантировалась анонимность участников анкетирования. В данном исследовании участвовали выпускники организаций медицинского образования и науки Республики Казахстан, которые завершили обучение в 2022-2023 году.

В анкетировании приняли участие 306 выпускников организации высшего и/или послевузовского образования (ОВПО) и научных организаций в области здравоохранения (НООЗ) в области здравоохранения: 44% или 135 респондентов завершили обучение в резидентуре, 40% или 123 респондента завершили обучение в интернатуре, 10 % или 29 респондентов завершили обучение на уровне бакалавр (рисунок 1).

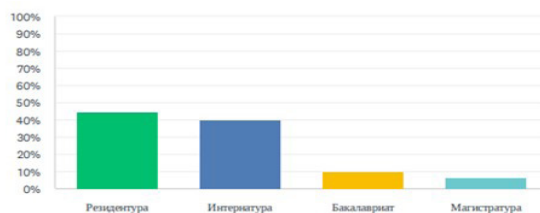


Рисунок 1- Уровень образования выпускников 2023 года

По половому составу: 73% или 222 человек составляют выпускники мужского пола (рисунок 2). выпускники женского пола, 27% или 84 человек



Рисунок 2- Половой состав выпускников 2023 года

Основные факторы, влияющие на решение молодых специалистов о выборе места трудоустройства

Результаты проведенного исследования показывают, что 79% респондентов изначально предпочитают работать в крупных городах, у 17% респондентов нет четких предпочтений о месте первого трудоустройства, и только 4% участников анкетирования выразили желания начать свою трудовую деятельность в сельских населенных пунктах.

Всего 33% участников анкетирования или (98 человек) считают, что недостаток доступной и высококачественной медицинской инфраструктуры, и оборудования является одной из основных причин, по которым они не желают работать в сельской местности, что подчеркивает важность наличия медицинской инфраструктуры и оборудования для специалистов, работающих в отдаленных районах и сельских населенных пунктах.

27% опрошенных (82 человека) считают, что неудовлетворительные условия проживания и ограниченные возможности для социальной и культурной адаптации в сельских населенных пунктах играют важную роль при принятии решения, что свидетельствует о влиянии качества жизни на выбор места работы

17% респондентов, что составляет (51 человек), отметили, что главной причиной, по которой они предпочли бы не работать в сельской местности, является удаленность от

научных центров и ограниченные возможности для консультации с опытными специалистами в области здравоохранения, что подчеркивает важность доступности медицинской экспертизы и наставничества для молодых специалистов.

11,7% опрошенных (35 человек) считают, что большие расстояния и ограниченные транспортные связи оказывают негативное влияние на доступ к работе и личное время, что указывает на значимость развитой транспортной инфраструктуры для принятия решения о трудоустройстве в сельские населенные пункты. Близость к семье и друзьям также является существенным фактором для респондентов.

11,3% опрошенных (34 человека) указали, что причиной отказа от работы в сельской местности являются неудовлетворительные условия труда и низкая заработная плата, что свидетельствует о том, что экономические условия для этих респондентов играют решающую роль в принятии решения при выборе места работы.

Экологическая и природная составляющие также учитываются, но не играют такой важной роли для выпускников организаций медицинского образования и науки при выборе места работы.

Результат исследования показывает, что разнообразные факторы, включая условия труда, транспортные связи, доступ к специализированной медицине и качество жизни, играют особую роль в принятии решения об отказе от работы в сельской местности.

Следовательно, удержания кадров в сельской местности зависит не только от денежных вопросов, но и от других факторов тоже, меры по удержанию должны быть комплексными и включать в себя разносторонний подход.

В ответ на вопрос об их первоначальных предпочтениях относительно места будущей работы респонденты высказались следующим образом: 49% (150 человек), опрошенных предпочли бы работать в городе республиканского значения; 30% опрошенных (91 человек) предпочли бы работать в городе областного значения; 17% опрошенных (52 человек) заявили, что у них нет конкретных предпочтений относительно места будущей работы (рисунок 3).

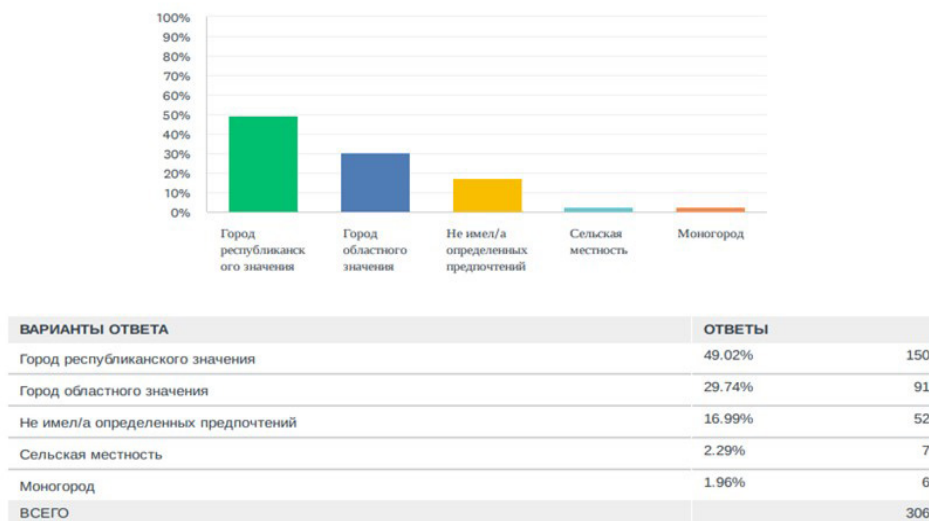


Рисунок 3 - Предпочтения относительно места будущей работы

В целом, результаты опроса по предпочтениям относительно места будущей работы показывают, что наибольший интерес у опрошенных вызывают

города областного и республиканского значения, в то время как моногорода и сельская местность имеют более низкий приоритет.



Рисунок 4- Оценка выпускниками перспективы карьерного роста в сельских населенных пунктах по сравнению с городами

Как респонденты оценивают свои перспективы карьерного роста в сельских населенных пунктах по сравнению с городами? 42% опрошенных (127 человек) и 32% опрошенных

(95 человек) считают, что перспективы карьерного роста в сельских населенных пунктах ограничены отсутствием специализированных медицинских учреждений и возможностью для

профессионального обучения. Это указывает на ограничения, с которыми сталкиваются медицинские специалисты, работающие в сельской местности. 14% опрошенных (42 человек) считают, что карьерный рост в сельских населенных пунктах может зависеть от сотрудничества с городскими медицинскими центрами и участием в обменах опытом. Это указывает на важность сотрудничества между различными медицинскими учреждениями для развития профессиональных навыков (рисунок 4).

Итак, на основе анализа результатов опроса можно сделать вывод, что большинство опрошенных считают, что уровень карьерного роста в сельской местности существенно ниже по сравнению с городами. Однако некоторые видят преимущества в многофункциональности работы и сотрудничестве с городскими медицинскими центрами.

Важные факторы для выпускников при принятии решения об отказе от работы в сельской местности: 33% опрошенных (100 человек) считают, что отсутствие доступной и качественной медицинской инфраструктуры и оборудования

является одной из причин отказа от работы в сельской местности. Это указывает на важность медицинской поддержки для специалистов, работающих в отдаленных районах. 27% опрошенных (83 человека) считают, что неудовлетворительные условия проживания и ограниченные возможности для социокультурной адаптации в сельских населенных пунктах играют важную роль при принятии решения. Это свидетельствует о влиянии качества жизни на выбор работы. 18% опрошенных (54 человек) указали, что одной из причин отказа от работы в сельской местности является отдаленность от специализированных медицинских центров и ограниченные возможности для консультации с опытными специалистами. Это указывает на важность доступа к медицинской экспертизе (рисунок 5).

Итак, результаты опроса показывают, что разнообразные факторы, включая условия труда, транспортные связи, доступ к специализированной медицине и качество жизни, играют роль в принятии решения об отказе от работы в сельской местности.

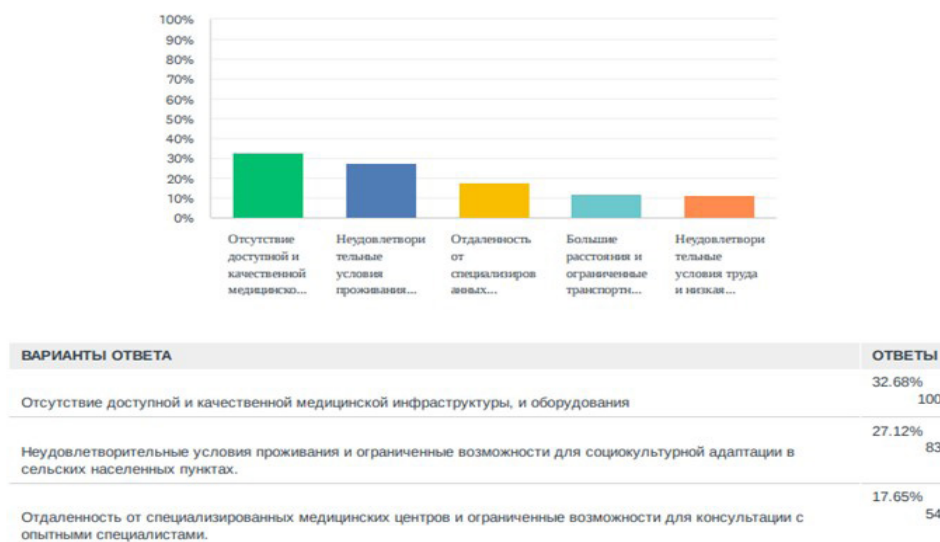


Рисунок 5 - Важные факторы для выпускников при принятии решения об отказе от работы в сельской местности

Мнения выпускников относительно значения наличия развлекательных, культурных и спортивных мероприятий при выборе места работы: 43% опрошенных (132 человек) считают, что доступность развлекательных, культурных и спортивных мероприятий очень важна, и им хотелось бы иметь возможность проводить разнообразный досуг. Это указывает на то, что для этой группы людей качество свободного времени также играет значимую роль при выборе места работы. Другие 43% опрошенных (130 человек) считают, что доступность развлекательных, культурных и спортивных мероприятий важна, но не является главным критерием при выборе места работы. Это может означать, что они учитывают разнообразные факторы при выборе работы, включая и профессиональные аспекты. 14% опрошенных (42 человека) указали, что доступность развлекательных, культурных

и спортивных мероприятий не имеет для них особого значения, и они больше заинтересованы в профессиональных аспектах работы. Это говорит о том, что для них профессиональная деятельность имеет более высокий приоритет (рисунок 6).

Для значительной части опрошенных доступность развлекательных, культурных и спортивных мероприятий имеет важное значение при выборе места работы. Однако некоторые считают, что это не является основным критерием, а для других интересы в профессиональной сфере преобладают над развлекательными аспектами.

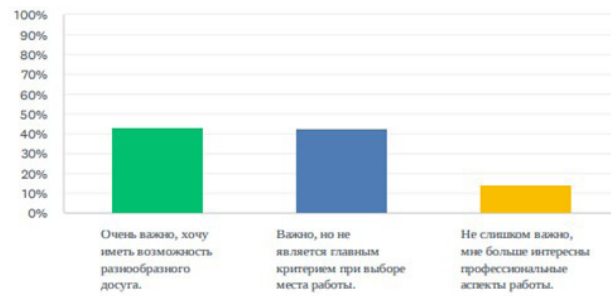


Рисунок 6- Важность доступности развлекательных, культурных и спортивных мероприятий при выборе места работы

Как респонденты оценивают влияние уровня заработной платы и возможностей социальной поддержки на процесс принятия решения о выборе места работы?

58% (177 человека), считают, что уровень заработной платы и социальная поддержка являются ключевыми факторами при выборе места работы. Это указывает на важность экономических условий и социальных льгот. 32% опрошенных (99 человек) отметили, что заработная плата важна, но для них также важны другие аспекты, такие как профессиональное развитие и личный рост.

Это указывает на комплексный подход к выбору места работы. 5% опрошенных (15 человек) считают, что заработная плата важна, но также учитывают стимулы для профессионального развития и повышения квалификации (рисунок 7). Это говорит о важности обучения и развития в принятии решения о работе.

Большинство опрошенных считают, что уровень заработной платы и возможности оказания мер социальной поддержки играют значительную роль при выборе места работы. Эти факторы влияют на привлекательность работы в сельской местности.



ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	ОТВЕТЫ
Уровень заработной платы и оказание мер социальной поддержки является одним из ключевых факторов при выборе места работы, и я стремлюсь работать там, где предлагается наилучший доход.	57.84% 177
Зарплата важна, но я также учитываю другие аспекты, такие как профессиональное развитие и возможности для личного роста.	32.35% 99
Зарплата играет важную роль, но готов(а) работать в сельской местности, если предоставляются стимулы для профессионального развития и повышения квалификации.	4.90% 15

Рисунок 7- Уровень влияния ЗП и возможности оказания мер социальной поддержки при принятии решения о месте работы

Какие преимущества и недостатки респонденты выделяют в рабочей среде сельских местностей в сравнении с городскими районами, согласно результатам анкетирования (рисунок 8)?

Преимущества: широкий спектр обязанностей, что позволяет развивать разносторонние навыки. 66% опрошенных (201 человек) отметили, что медицинским работникам в сельских районах часто предоставляется широкий спектр обязанностей, что позволяет развивать

разносторонние навыки. 22% опрошенных (68 человек) считают, что медицинские работники в сельских местностях получают большую признательность от местного населения и становятся центральными фигурами в медицинской помощи. 7% опрошенных (22 человека) увидели преимущество в более спокойной обстановке, чистом воздухе и сниженном уровне стресса в сельских местностях.

Недостатки: 66% опрошенных (201 человек) указали, что отсутствие доступа к высокотехнологичным и специализированным медицинским учреждениям является недостатком для медицинских работников в сельских населенных пунктах. 22% опрошенных (68 человек) считают, что

уровень развития IT-технологий в сельских районах остается недостаточно высоким. 7% опрошенных (22 человека) увидели недостаток в ограниченных возможностях для развития как культурно, так и профессионально.



Рисунок 8 - Преимущества и недостатки в рабочей среде сельских местностей по сравнению с городскими районами

Какова позиция респондентов по вопросам экологии и природы, а также насколько окружающая среда важна для них при выборе места работы, согласно результатам анкетирования?

Всего 144 опрошенных (47%) считают, что экология и природа важны, но не являются главным фактором при выборе места работы. 140 опрошенных (46%) считают, что экология и природа имеют для них высокий приоритет, и они бы хотели работать в месте, где экологическая ситуация благоприятна.

Всего 22 опрошенных (7%) не считают, что экология и природа оказывают влияние на их предпочтения при выборе места работы (рисунок 9).

Итак, мнение опрошенных разнообразно. Некоторые считают экологическую ситуацию и состояние природы важными критериями при выборе места работы, в то время как другие считают, что это не является основным фактором при принятии таких решений.

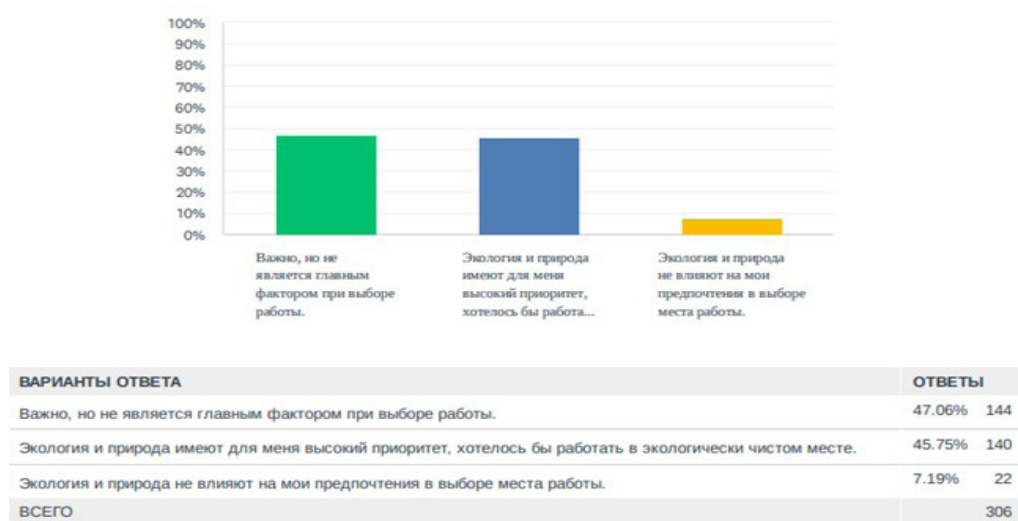


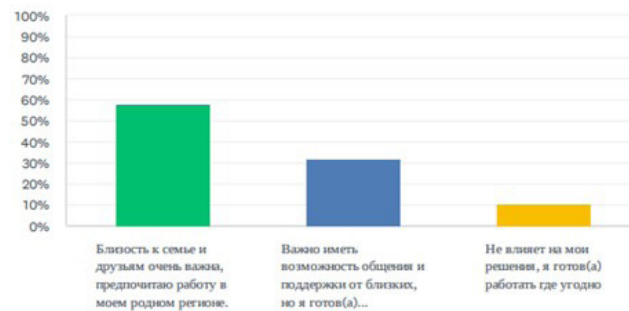
Рисунок 9 – Позиция респондентов по вопросам экологии и природы

Как социальные и культурные аспекты, такие как семья, друзья и общение, влияют на решение о выборе места работы, согласно ответам респондентов в анкете?

177 опрошенных (58%) считают, что близость к семье и друзьям является очень важным аспектом, и они предпочитают работу в своем родном регионе для поддержания социальных связей.

Всего 96 опрошенных (32%) считают важным иметь возможность общения и поддержки от близких, но они готовы переехать за работой, если это потребуется. А 33 опрошенных (11%) считают,

что социальные и культурные аспекты не оказывают влияния на их решения, и они готовы работать в любом месте (рисунок 10).



ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	ОТВЕТЫ
Близость к семье и друзьям очень важна, предпочитаю работу в моем родном регионе.	57.84% 177
Важно иметь возможность общения и поддержки от близких, но я готов(а) переехать за работой.	31.37% 96
Не влияет на мои решения, я готов(а) работать где угодно	10.78% 33
ВСЕГО	306

Рисунок 10 – Влияние социальных и культурных аспектов при принятии решения о месте работы

В итоге, социальные и культурные факторы оказывают значительное влияние на решения многих опрошенных при выборе места работы. Некоторые готовы перемещаться за работой, в то время как другие предпочитают оставаться ближе к семье и друзьям.

Респонденты высказали свою готовность к переезду и адаптации в новой среде в соответствии с

результатами анкетирования: 83 опрошенных (27%) готовы переехать, но они считают, что им потребуется время на адаптацию к новому месту. 80 опрошенных (26%) готовы полностью адаптироваться и переехать без проблем. 72 опрошенных (24%) предпочитают оставаться в знакомой среде и не готовы менять место проживания (рисунок 11).



ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	ОТВЕТЫ
Готов(а) переехать, но требуется время на адаптацию к новой среде.	27.12% 83
Готов(а) полностью адаптироваться и переехать без проблем.	26.14% 80
Предпочитаю оставаться в знакомой местности и не готов(а) менять место проживания	23.53% 72
Готова к переезду в случае оказания дополнительных мер социальной поддержки, повышенной заработной платы.	23.20% 71
ВСЕГО	306

Рисунок 11 – Готовность выпускников к переезду и адаптации в новой среде

Таким образом, отношение респондентов к переезду и адаптации в новой среде разнообразно: некоторые выразили готовность к моментальной адаптации и переезду, другие предпочли бы оставаться в знакомой обстановке, в то время как третьи готовы к переезду, но считают, что им потребуется некоторое время на приспособление.

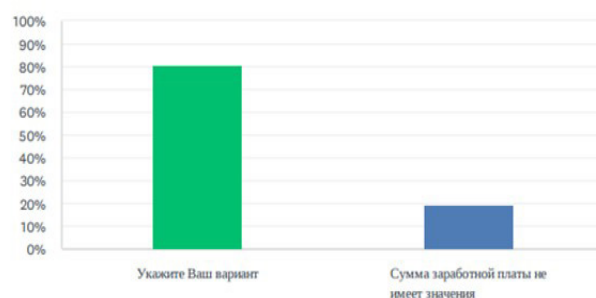
Анализ данных, полученных в результате проведения опроса может предоставить ценную информацию о факторах, влияющих на

решение молодых специалистов о выборе места трудоустройства в здравоохранении.

Анкета содержала вопросы, ответы на которые позволили собрать информацию по ключевым аспектам, которые наиболее часто влияют на выбор места работы выпускников. Для большинства респондентов оказалось очень важным и существенным наличие и количество мер социальной поддержки, а также уровень/размер заработной платы.

Так, 80% (246 человек) респондентов выразили свои предпочтения относительно конкретных сумм заработной платы, чаще всего указывая на желание получать не менее 500 000

тенге и наличия мер социальной поддержки, таких как подъемные пособия, предоставление льготного кредитования на покупку жилья либо предоставление служебного жилья (рисунок 12).



ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	ОТВЕТЫ	
Укажите Ваш вариант	80.39%	246
Сумма заработной платы не имеет значения	19.61%	60
ВСЕГО		306

Рисунок 12 – Ожидания социальной поддержки и потребности в дополнительной помощи среди респондентов

Решение о выборе места работы для выпускников зависит от множества факторов, причём важность этих аспектов может различаться для разных респондентов.

Изучение этих аспектов позволяет адаптировать существующие условия труда,

предоставляемые меры социальной поддержки, уровень заработной платы, с тем чтобы привлекать и удерживать квалифицированных специалистов, готовых работать в сельских населенных пунктах.

Пути решения проблем дефицита врачей и СМР на уровне сельских населенных пунктов

1. Образовательные меры:

Наиболее эффективным, малозатратным и доступным, с точки зрения проведенного исследования, блоком мероприятий являются образовательные меры. Образовательные меры могут включать:

- проведение производственной практики в сельских населенных пунктах с целью знакомства студентов выпускных курсов с особенностями работы в медицинских организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

- организацию децентрализованного обучения на базе медицинских организациях, находящихся в сельских населенных пунктах;

- усиление работы с абитуриентами, проживающими в сельских населенных пунктах в рамках приемной кампании, для последующего трудоустройства в село;

- разработку программ непрерывного профессионального развития медицинских работников, отвечающих потребностям медицинских работников, работающих в сельских населенных пунктах.

2. Финансовые меры:

Вторым блоком мероприятий является финансовое стимулирование:

Выводы

Проведенное исследование позволяет выявить ключевые факторы, влияющие на интерес студентов-медиков к работе в сельской местности.

- стипендии для студентов, обучающихся в рамках целевых грантов;

- единоразовые выплаты при работе в сельских населенных пунктах;

- повышающий коэффициент к заработной платы.

Важное значение для медицинских работников имеет возможность выбора одного из описанных выше мер финансового стимулирования.

3. Организационные меры:

Третьим блоком являются организационные меры, в числе которых:

- повышение удовлетворенности работой за счет улучшений условий труда в сельских населенных пунктах

- внедрения гибкого графика работы;

- повышение статуса врача;

- создание возможности для развития карьеры;

- создание устойчивых горизонтальных коммуникаций между городскими и сельскими медицинскими организациями.

Полученные результаты помогут политикам в сфере здравоохранения реализовать комплексную стратегию развития человеческих ресурсов, которая

будет ориентирована на конкретные факторы, чтобы побудить студентов-медиков выбирать рабочие места в сельской местности. Однако, для достижения

наилучших результатов необходимо комплексное осуществление всех трех вариантов.

Конфликт интересов отсутствует.

Литература

1. The health workforce crisis in Europe. World Health Organization. Website. [Cited 23 May 2023]. Available from URL: <https://www.who.int/europe/news/item/22-03-2023-the-health-workforce-crisis-in-europe-is-no-longer-a-looming-threat--it-is-here-and-now-the-bucharest-declaration-charts-a-way-forward>
2. Концепция развития инфраструктуры здравоохранения на 2024 – 2030 годы. Электронный ресурс. [Дата обращения 18 июня 2023 г.]. Режим доступа: <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14745628>
Konsepcija razvitiya infrastruktury zdavoohranenija na 2024 – 2030 gody (Concept for the development of healthcare infrastructure for 2024 – 2030) [in Russian]. Jelektronnyj resurs. [Data obrashhenija 18 ijunja 2023 g.]. Rezhim dostupa: <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14745628>
3. Об определении размеров предоставления мер социальной поддержки специалистам в области здравоохранения, образования, социального обеспечения, культуры, спорта и агропромышленного комплекса, государственным служащим аппаратов акимов сел, поселков, сельских округов, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты. Постановление Правительства Республики Казахстан от 18 февраля 2009 года № 183. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 17 июля 2023 года № 603. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P090000183>
Ob opredelenii razmerov predostavlenija mer social'noj podderzhki specialistam v oblasti zdavoohranenija, obrazovanija, social'nogo obespechenija, kul'tury, sporta i agropromyshlennogo kompleksa, gosudarstvennym sluzhashhim apparatov akimov sel, poselkov, sel'skih okrugov, pribyvshim dlja raboty i prozhivaniya v sel'skie naselennye punkty. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazahstan (On determining the size of the provision of social support measures to specialists in the field of healthcare, education, social security, culture, sports and the agro-industrial complex, civil servants of the akims of villages, towns, rural districts who arrived to work and live in rural settlements. Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan) [in Russian] ot 18 fevralja 2009 goda № 183. Utratilo silu postanovleniem Pravitel'stva Respubliki Kazahstan ot 17 ijulja 2023 goda № 603. Rezhim dostupa: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P090000183>
4. Об утверждении Правил предоставления мер социальной поддержки специалистам в области здравоохранения, образования, социального обеспечения, культуры, спорта и агропромышленного комплекса, государственным служащим аппаратов акимов сел, поселков, сельских округов, прибывшим для работы и проживания в сельские населенные пункты. Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 6 ноября 2014 года №72. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1400009946>
Ob utverzhdenii Pravil predostavlenija mer social'noj podderzhki specialistam v oblasti zdavoohranenija, obrazovanija, social'nogo obespechenija, kul'tury, sporta i agropromyshlennogo kompleksa, gosudarstvennym sluzhashhim apparatov akimov sel, poselkov, sel'skih okrugov, pribyvshim dlja raboty i prozhivaniya v sel'skie naselennye punkty. Prikaz Ministra nacional'noj jekonomiki Respubliki Kazahstan (On approval of the Rules for the provision of social support measures to specialists in the field of healthcare, education, social security, culture, sports and the agro-industrial complex, civil servants of the akims of villages, towns, rural districts who arrived to work and live in rural settlements. Order of the Minister of National Economy of the Republic of Kazakhstan) [in Russian] ot 6 nojabrja 2014 goda №72. Rezhim dostupa: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1400009946>

Жас мамандардың жұмысқа орналасу орнын таңдау туралы шешіміне әсер ететін негізгі факторларды зерттеуді талдау

Кулкаева Г.У.¹, Темекова З.М.², Демущан О.Ю.³, Өмірхан Ж.Б.⁴,
Бисағалиева А.Т.⁵

¹ Басқарма төрайымы, Салидат Қайырбекова атындағы Ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: g.kulkayeva@nrchd.kz

² Басқарма төрайымының орынбасары, Салидат Қайырбекова атындағы Ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: z.temekova@nrchd.kz

³ Ұлттық денсаулық сақтау кадр ресурстары обсерваториясының басшысы, Салидат Қайырбекова атындағы Ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: olga.demushkan@nrchd.kz

⁴ Ұлттық денсаулық сақтау кадр ресурстары обсерваториясының бас маманы, Салидат Қайырбекова атындағы Ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: zh.omyrkhan@nrchd.kz

⁵ Ұлттық денсаулық сақтау кадр ресурстары обсерваториясының жетекші маманы, Салидат Қайырбекова атындағы Ұлттық ғылыми денсаулық сақтауды дамыту орталығы, Астана, Қазақстан. E-mail: a.bissagaliyeva@nrchd.kz

Түйіндеме / Түйінді ойлар

Қазақстанның ауылдық аумақтары Денсаулық сақтау саласында медициналық кадрлардың тапшылығына тап болады, бұл медициналық көмек көрсетудің қолжетімділігі мен сапасына әсер етеді. Қазіргі проблема медициналық мамандардың жоқтығымен ғана емес, сонымен қатар жас түлектердің ауылдық медициналық мекемелерге жұмысқа орналасуға құлықсыздығымен де күрделене түседі.

Көптеген зерттеушілердің пікірінше, ауылдық және медициналық инфрақұрылымның дамымауы, жұмысшыларға жүктеменің жоғарылауы, қолайсыз еңбек жағдайлары, демалу мүмкіндіктерінің болмауы және басқа аспектілер сияқты бірқатар факторлар бар. Әлемде кадрлар тапшылығы мәселесін шешу үшін ауылдық жерлерде мамандарды тартуға және ұстап қалуға бағытталған стратегиялар белсенді әзірленуде және енгізілуде.

Медицина қызметкерлерінің уәждемесі өзара байланысты факторлар кешеніне байланысты екенін ескере отырып, медициналық кадрларды тиімді тарту және ұстап қалу үшін әртүрлі іс-шараларды дұрыс үйлестіру қажет.

Бұл зерттеу медициналық білім беру және ғылым ұйымдарының түлектерінің жұмыс орнын таңдауға әсер ететін әртүрлі аспектілерді зерттеді, осы аспектілерді түсіну еңбек жағдайлары мен ұсынылған әлеуметтік қолдау шараларын дәлірек бейімдеуге мүмкіндік береді. Бұл әртүрлі өңірлерде, соның ішінде ауылдық елді мекендерде жұмыс істеуге дайын білікті мамандарды тарту және ұстап қалу үшін қажет.

Зерттеудің мақсаты. Бұл талдамалық жазба ғылыми негізделген және тиімді шешімдер қабылдау мақсатында денсаулық сақтаудың кадр ресурстары мәселелері бойынша саяси шешімдер қабылдайтын адамдарға, сондай-ақ білімді кеңейту мақсатында Денсаулық сақтау саласындағы мүдделі мамандар мен халыққа арналған.

Түйін сөздер: денсаулық сақтау жүйесі, медициналық персонал, жұмыспен қамту, Қазақстан.

Analysis of the Study of the Main Factors Influencing the Decision of Young Professionals to Choose a Place of Employment

Gulnara Kulkayeva¹, Zarina Temekova², Olga Demushkan³, Zhansaya Omyrkhan⁴, Aliya Bissagaliyeva⁵

¹ Chairman of the Board of the National research center for health development named after Salidat Kairbekova, Astana, Kazakhstan. E-mail: g.kulkayeva@nrchd.kz

² Deputy Chairman of the Board, National research center for health development named after Salidat Kairbekova, Astana, Kazakhstan. E-mail: z. temekova@nrchd.kz

³ Head of the National observatory of human resources of healthcare, National research center for health development named after Salidat Kairbekova, Astana, Kazakhstan. E-mail: olga.demushkan@nrchd.kz

⁴ Main specialist of the National observatory of human resources of healthcare, National research center for health development named after Salidat Kairbekova, Astana, Kazakhstan. E-mail: zh.omyrkhan@nrchd.kz

⁵ Leading specialist of the National observatory of human resources of healthcare, National research center for health development named after Salidat Kairbekova, Astana, Kazakhstan. E-mail: a.bissagaliyeva@nrchd.kz

Abstract / Key messages

Rural areas of Kazakhstan face a shortage of medical personnel in the field of healthcare, which has an impact on the availability and quality of medical care. The existing problem is aggravated not only by the lack of medical specialists, but also by the reluctance of young graduates to find employment in rural medical institutions.

According to most researchers, there are a number of factors, such as the underdevelopment of rural and medical infrastructure, increased workload for workers, unfavorable working conditions, lack of recreation opportunities and other aspects. To solve the problem of staff shortages in the world, strategies aimed at attracting and retaining specialists in rural areas are being actively developed and implemented.

Given that the motivation of medical workers depends on a complex of interrelated factors, it is necessary to combine various measures correctly to effectively attract and retain medical personnel.

This study examines various aspects that influence the choice of employment for graduates of medical education and science organizations, understanding these aspects allows you to more accurately adapt working conditions and social support measures provided. This is necessary to attract and retain qualified specialists who are ready to work in various regions, including rural settlements.

The purpose of this study. This analytical note is intended for policy makers on health human resources issues in order to make scientifically sound and effective decisions, as well as for interested healthcare professionals and the public in order to expand knowledge.

Key words: healthcare system, medical personnel, employment, Kazakhstan.