

УДК 614.2

© Безымянный А.С., Полунина И.С., Тихтий Т.В., Куршева А.А., Бадмаева Б-Д.В.,
ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2022



Оригинальная статья / Original article

РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАБОТЫ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ЦЕНТРАХ НА БАЗЕ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА МОСКВЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА КЛИНИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ "РАНДОМИЗИРОВАННОЕ ДВОЙНОЕ СЛЕПОЕ ПЛАЦЕБО-КОНТРОЛИРУЕМОЕ МНОГОЦЕНТРОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ, ИММУНОГЕННОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ КОМБИНИРОВАННОЙ ВЕКТОРНОЙ ВАКЦИНЫ ГАМ-КОВИД-ВАК В ПАРАЛЛЕЛЬНЫХ ГРУППАХ В ПРОФИЛАКТИКЕ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ"

А.С. БЕЗЫМЯННЫЙ², И.С. ПОЛУНИНА¹, Т.В. ТИХТИЙ¹, А.А. КУРШЕВА¹, Б-Д.В. БАДМАЕВА¹

¹ГБУЗ г. Москвы Городская поликлиника № 170 ДЗМ. 117545, Москва, Россия

²ГКУ города Москвы «Дирекция по координации деятельности медицинских организаций Департамента здравоохранения города Москвы», 115280, Москва, Россия

Резюме

Актуальность исследования заключается в том, что в последнее время большое внимание стало уделяться вопросам рекрутинга персонала для работы в исследовательских центрах на базе медицинских организаций города Москвы.

Цель данного исследования заключается в поиске кандидатов для исследовательских центров на базе медицинских организаций и анализе их дальнейшей адаптации при утверждении на должность.

В качестве основных источников были использованы: Лапочкина С.В. «Комплексный подход к профессиональному отбору персонала», Столяров С.А. «Менеджмент в здравоохранении».

Материалы и методы: метод систематизации, обобщения и синтеза исследуемого научно-методического материала по выбранной теме статьи. **Выводы** позволяют сформировать особенное мнение по поводу актуальности рекрутинга в современной исследовательской медицине как степени научного вклада в кадровый резерв этой области. Результаты исследования заключаются в том, что был найден кандидат на должность, также был проанализирован процесс его адаптации на новом рабочем месте.

Исследование проведено в рамках проекта Департамента здравоохранения города Москвы «Научная лаборатория «Московская поликлиника»».

Ключевые слова: рекрутинг, подбор персонала, кандидат, исследовательские центры, медицинские учреждения, адаптация.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование. Написание статьи не имело спонсорской поддержки

Вклад авторов: Все авторы внесли равноценный вклад в работу.

Для цитирования: Безымянный А.С., Полунина И.С., Тихтий Т.В., Куршева А.А., Бадмаева Б-Д.В. Рекрутинг персонала для работы в исследовательских центрах на базе медицинских организаций города Москвы в рамках проекта клинического исследования "Рандомизированное двойное слепое плацебо-контролируемое многоцентровое исследование эффективности, иммуногенности и безопасности комбинированной векторной вакцины ГАМ-КОВИД-ВАК в параллельных группах в профилактике коронавирусной инфекции". *Московский хирургический журнал*, осень 2022. Спецвыпуск. С. 30-35 <https://doi.org/10.17238/2072-3180-2022-30-35>

RECRUITING PERSONNEL TO WORK IN RESEARCH CENTERS AT MEDICAL INSTITUTIONS IN MOSCOW AS PART OF THE CLINICAL RESEARCH PROJECT "RANDOMIZED DOUBLE-BLIND PLACEBO-CONTROLLED MULTICENTER STUDY OF EFFICACY, IMMUNOGENICITY, AND SAFETY OF THE COMBINED VECTOR VACCINE GAM-COVID-VACCINE IN PARALLEL GROUPS IN THE PREVENTION OF CORONAVIRUS INFECTION"

ALEXEY S. BEZYMANNY², IRINA S. POLUNINA¹, TATIANA V. TIKHTY¹, ALYONA A. KURSHEVA¹,
BAIN-JIRGAL V. BADMAEVA¹

¹State Budgetary Healthcare Institution "City Polyclinic № 170 of the Moscow City Health Department". 117545, Moscow, Russia

²The State institution of the city of Moscow "Directorate for the coordination of the activities of medical organizations of the Department of Health of the City of Moscow", 115280, Moscow, Russia

Abstract

The relevance of the study lies in the fact that recently much attention has been paid to the recruitment of personnel to work in research centers based on medical organizations in Moscow.

The purpose of this study is to find candidates for research centers based on medical organizations and analyze their further adaptation when approved for the position.

As the main sources were used: Lapochkina S.V. "Complex approach to professional personnel selection", Stolyarov S.A. "Management in health care".

Materials and methods: a method of systematization, generalization and synthesis of the studied material on the chosen topic of the article.

The conclusions allow us to form a special opinion about the relevance of recruiting in modern medicine as a degree of scientific contribution to the personnel reserve in this area. The results of the study are that the candidate for the position was found, also the process of his adaptation at the new workplace was analyzed

Key words: recruiting, recruitment, candidate, research centers, medical institutions, adaptation.

Conflict of interest. The authors declare that there is no conflict of interest.

Financing. The writing of the article had no sponsorship

Authors' contribution: the authors have made an equivalent contribution.

For citation: Bezmyanny A.S., Polunina I.S., Tikhty T.V., Kursheva A.A., Badmaeva B-D.V. Recruiting staff to work in research centers based on medical organizations in Moscow within the framework of the clinical trial project "Randomized double-blind placebo-controlled multicenter study of the efficacy, immunogenicity and safety of the combined vector vaccine GAM-COVID-VAC in parallel groups in the prevention of coronavirus infection." *Moscow Surgical Journal*, Autumn 2022, special Issue, pp. 30-35 <https://doi.org/10.17238/2072-3180-2022-30-35>

Понимание процесса и направления реализации рекрутинга

Актуальность исследования заключается в том, что в последнее время большое внимание стало уделяться вопросам рекрутинга персонала для работы в исследовательских центрах на базе медицинских организаций города Москвы. По данным Федеральной службы государственной статистики РФ на конец 2021 года в России насчитывалось более 90 тысяч незакрытых вакансий медицинского персонала. Стоит заметить, что в настоящее время крайне затруднительно найти необходимого специалиста, который соответствовал бы всем необходимым требованиям. Большая часть специалистов уже наработали базу пациентов и пользуются уважением коллег и руководства, поэтому они вряд ли будут спешить со сменой места работы. Конечно, бывают случаи, когда успешные и опытные врачи переходят из одной клиники в другую, но в основном это связано с переездом, и они фактически вынуждены менять место работы [7].

Для того чтобы эффективно организовать рекрутинг, требуется полноценное изучение его основ и специфики направленности, необходимо понять его место в общей структуре работы с персоналом медицинской организации. Подбор или рекрутинг персонала представляет собой специфическую деятельность отдела кадров, целью которой является поиск и отбор кандидатов на вакантные должности в организации [6]. Данный процесс неразрывно связан с другими функциями управления персоналом,

но, несмотря на свою значимость, его выполнение не должно идти вразрез либо в ущерб другим функциям кадровой службы.

В целом можно сказать, что рекрутинг – это неотъемлемый элемент общего процесса управления персоналом, включающий ряд целенаправленных действий по обеспечению организации персоналом, обладающим необходимыми компетенциями. Именно поэтому необходимо прорабатывать каждый элемент рекрутинга, прежде чем приступить к подбору кандидата для замещения вакантной должности. Более того, это позволит сэкономить не только рабочее время, но и средства предприятия.

В процесс рекрутинга вовлечены различного рода исполнители: от руководителей до рядовых сотрудников.

Основы рекрутинга закладываются в кадровой политике медицинской организации, разработкой которой занимаются первые лица – руководство [2].

В роли исполнителей выступают штатные специалисты службы управления персоналом, ответственные за привлечение персонала. Также в роли исполнителей могут выступать внешние специалисты, к которым организация обращается в случае невозможности самостоятельно закрыть имеющуюся вакансию.

Медицинский исследовательский центр как научная система в сфере здравоохранения

Медицинский исследовательский центр в нашей стране рассматривается как организация, которая специализируется

на проведении научных исследований и разработок в соответствующих областях науки.

Основная задача рассматриваемых центров заключается в соответствии профиля с деятельностью, которая осущест-

вляется внутри центра, посредством комплексного изучения теоретических и практических вопросов медицины.

Медицинские НИИ можно условно разделить на несколько групп, указанных на схеме (рис. 1)

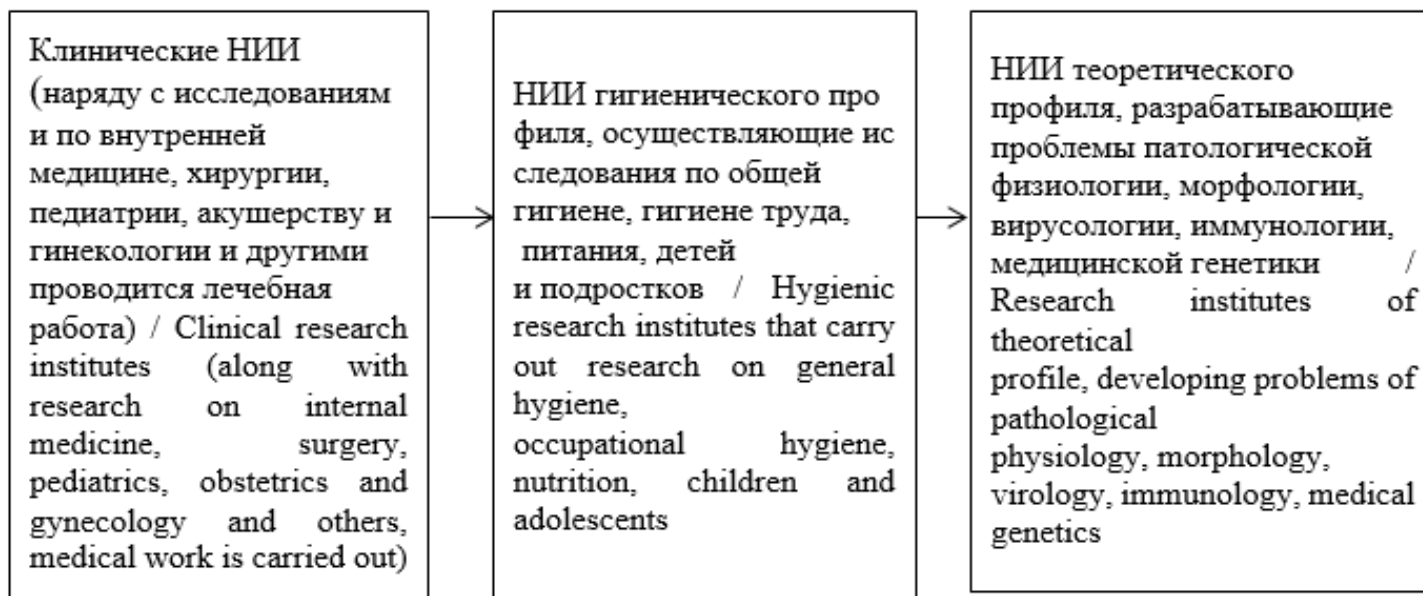


Рис. 1. Схема групп медицинских НИИ
Fig. 1. Diagram of groups of medical research institutes

Представленные группы условно разделяются на исследования, которые проводятся в самих центрах, поэтому официального заключения по строгому разделению не существует, однако при этом есть определенные рамки.

Вместе с узкой специализацией НИИ происходит процесс интеграции, направленной на научные исследования. Так медицинские исследовательские центры могут быть узкоспециализированными для того, чтобы усилить свою значимость с научной точки зрения. Такой подход предусмотрен для того, чтобы наиболее адресно было оказано исследование медицинскими работниками в рамках центра.

В настоящее время создано множество однопрофильных медицинских исследовательских центров, которые успешно осуществляют научно-методическое руководство посредством кафедры медицинских вузов и решают главную задачу подбора высококвалифицированного медицинского персонала.

Одним из важнейших направлений деятельности медицинских исследовательских центров является аудит региональных систем здравоохранения. Однако требуется аудит не по отдельным профилям, а с точки зрения системного взгляда на их сильные и слабые стороны. Такой подход позволит формировать кадровый состав в зависимости от профиля медицинского центра для наиболее эффективной работы центра с научной точки зрения [5].

В настоящее время во всем мире существует стремление улучшить здоровье, благополучие и благосостояние посредством эффективных исследований. Важнейшей частью портфеля исследований в области здравоохранения является тестирование вмешательств посредством рандомизированных контролируемых исследований.

Система подготовки медперсонала в медицинских исследовательских центрах

По итогам совещания под председательством Министра здравоохранения Российской Федерации В.И. Скворцовой от 03.10.2017 г. № 73/27/40 были сформулированы основные направления деятельности национальных медицинских исследовательских центров (головных по профилям оказания медицинской помощи) по организационно-методическому руководству организациями в следующих областях:

- организация оказания медицинской помощи по профилям;
- лекарственное обеспечение и регулирование обращения медицинских изделий;
- анализ и стратегическое развитие здравоохранения по профилям;
- подготовка медицинских кадров;
- исследования и разработки.

В области подготовки медицинских кадров в деятельности медицинских исследовательских центров выделяют два направления. Во-первых, это методическое сопровождение подготовки специалистов с медицинским и немедицинским образованием по профилям медицинской деятельности, которое включает:

1) разработку и реализацию профильных образовательных программ ординатуры, аспирантуры, повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

2) методическое сопровождение профильных кафедр образовательных организаций, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава.

Вторым направлением в этой области является определение основных направлений кадровой политики по профилю оказания медицинской помощи, которое включает:

1) определение необходимых объемов подготовки профильных специалистов, в том числе выявление межрегиональных дисбалансов специалистов и предложение/согласование объемов целевой подготовки специалистов в субъектах РФ;

2) формирование стандартов профессиональной деятельности, в том числе участие в разработке профессиональных стандартов и экспертизу разработанных стандартов, а также участие в аккредитации специалистов.

Работа специалиста по клиническим исследованиям значительно различается в разных компаниях. В некоторых компаниях он участвует в процессе от начала до конца – от обсуждения и разработки протокола исследования до написания заключительного отчета. В других компаниях проект исследований разрабатывает врач-консультант, а функция специалиста состоит в сборе данных по ходу исследования. Эта методика научной работы была использована в исследовательских центрах, созданных на базе медицинских организаций города Москвы в рамках проекта клинического исследования «Рандомизированное двойное слепое плацебо-контролируемое многоцентровое исследование эффективности, иммуногенности и безопасности комбинированной векторной вакцины Гам-КОВИД-ВАК в параллельных группах в профилактике коронавирусной инфекции».

Для того, чтобы найти кандидата на должность для работы в исследовательских центрах на базе медицинских организаций города Москвы в рамках проекта клинического исследования «Рандомизированное двойное слепое плацебо-контролируемое многоцентровое исследование эффективности, иммуногенности и безопасности комбинированной векторной вакцины Гам-КОВИД-ВАК в параллельных группах в профилактике коронавирусной инфекции» были размещены объявления на специализированных сайтах, в социальных сетях, также были развешаны листовки в медицинских организациях. Для кандидата на должность были определены следующие требования:

– обязательное высшее образование в сфере медицины, биологических наук по одной из следующих специальностей: «Медицинская биохимия», «Фармация», «Лечебное дело», «Медико-профилактическое дело». Приветствуются также

кандидаты, прошедшие подготовку в интернатуре, ординатуре или профессиональную переподготовку по специальности «Клиническая лабораторная диагностика»:

– опыт работы от 2-х лет;

– умение работать в коллективе, хорошая коммуникабельность в письменной и устной речи, внимательности к деталям.

Заявки подали более 20 кандидатов. Проанализировав резюме всех подавших заявки, были отобраны 10 наилучших кандидатов, полностью подходившие под все требования, имеющие отличную стрессоустойчивость. После того, как кандидаты были приняты на работу в исследовательский центр, была разработана программа адаптации.

Стоит заметить, что программа адаптации позволяет избежать любых негативных последствий, которые могут возникнуть при найме нового сотрудника. Основная цель – дать возможность сотруднику адаптироваться к новым условиям и достичь требуемых показателей в кратчайшие сроки [8]. Обращает на себя внимание тот факт, что этот процесс не является обучением и не дает навыков и знаний, необходимых для трудоустройства. Адаптация представляет собой введение в правила учреждения.

Программа адаптации в первый день предусматривала следующее:

– разбор и анализ должностных обязанностей нового сотрудника;

– знакомство с правилами трудового распорядка и техникой безопасности;

– ознакомление с требованиями к внешнему виду;

– представление нового сотрудника коллегам, руководителям и подчиненным;

– предоставление информации новому сотруднику внутреннего расположения организации и ее основных мест для личного пользования (столовая, место отдыха и т.д.).

До конца адаптации сотруднику также была предоставлена следующая информация:

– специфика работы учреждения;

– основные процедуры учреждения;

– полная информация о стандартах и требованиях работы.

Стоит заметить, что хотя работа в клиническом исследовании была новым опытом для сотрудников, процесс адаптации прошли все. Основные трудности были в основном на первой неделе работы. Если возникали проблемы, то все врачи-соисследователи имели возможность напрямую обратиться к главному исследователю или к сотрудникам мониторинговой службы с просьбой о помощи, в чем те в свою очередь не отказывали.

Увоились по собственному желанию до завершения проекта клинического исследования «Рандомизированное двойное слепое плацебо-контролируемое многоцентровое исследование эффективности, иммуногенности и безопасности комбинированной векторной вакцины Гам-КОВИД-ВАК в параллельных группах в профилактике коронавирусной инфекции» 2 человека.

Деструктивные проблемы реализации качественного рекрутинга в медицинском профиле на современном этапе развития науки и техники

Медицинская деятельность строго регламентируется нормами права, что влечет за собой высокий уровень требований, предъявляемых к качеству оказываемых услуг и квалификации специалиста.

Высокий уровень конкуренции на рынке медицинских услуг ставит организации перед необходимостью развития технологий подбора персонала, а также внедрения прогрессивных методов, позволяющих в кратчайшие сроки произвести поиск высококвалифицированных кадров [1].

В России на протяжении многих десятилетий формировалась преемственность поколений в вопросах выбора профессии медицинского работника. Выдающиеся врачи стремились передать собственный опыт и накопленные знания детям, формируя первоначальные теоретические основы и общее представление о профессии, принципах врачебной этики [3].

На рекрутинг, с точки зрения проблемности в реализации своего направления влияют также прочные межличностные и деловые связи, возникающие между специалистами. Они развиваются под влиянием таких явлений как: преемственность поколений, высокий уровень ответственности за результаты деятельности, длительность и непрерывность процесса обучения.

Источники, такие как рекрутинговые агентства по подбору персонала, в свою очередь, более актуальны для поиска медицинских работников для медцентров, они включают также использование средств массовой информации, сети Интернет, поиск специалистов в учебных заведениях. Перечисленные источники тесно связаны с существующими методами подбора персонала, которые, в свою очередь принято делить на активные и пассивные [4]. Активные методы требуют инициативы со стороны руководителя медицинского исследовательского центра, в случае с пассивными ее проявляет соискатель, к пассивным относят: размещение объявлений о вакантной должности в СМИ (телевидение, сеть радиовещания, газетные издания), паблисити (распространение через СМИ неоплаченных сообщений в интересах организации).

Нельзя не согласиться с тем, что данные сообщения формируют положительный имидж организации, в т.ч. как работодателя, однако в ситуации с медицинскими исследовательскими центрами ситуация немного иная, так как за этим стоит профессионализм ученого, а не просто сотрудника. В силу этого активные источники чаще используются на рынке труда в медицине ввиду дефицита квалифицированных кадров как одной из приоритетных проблем.

Следует отметить, что данная проблема, при соотношении возможности применения активных методов подбора персонала, при поиске медицинских кадров для исследовательских центров решается с помощью привлечения рекрутинга.

Заключение

Таким образом, рекрутинг в системе подбора персонала для медицинских исследовательских центров представляет собой полноценный процесс реализации научного состава, который не всегда может полноценно реализовываться. Поэтому результатом организационно-методической деятельности медицинских исследовательских центров в области проведения клинических исследований должна стать подготовка высококвалифицированных специалистов здравоохранения, совершенствование системы дополнительного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников, интеграция инновационных образовательных технологий в медицинское и фармацевтическое образование для обеспечения качества и доступности медицинской помощи вне зависимости от места ее оказания.

В связи с постоянным ужесточением требований к лицензированию новых лекарственных препаратов и продлению лицензии на существующие препараты, спрос на специалистов по клиническим исследованиям возрастает.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 21.11.2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ред. 25.06. 2012 г.).
2. Иванова С.В. *50 советов по рекрутингу*. М.: Альпина Паблишер, 2016.
3. Медицинские династии. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://kraszdrav.ru/ministerstvo/istoriya_zdravoohraneniya/meditsinskie_dinastii (дата обращения: 18.08.2022).
4. Поберайлов О.А., Воронин А.А. Некоторые аспекты подбора и отбора кадров. *Инженерный вестник дона*, 2012. № 4–1. С.150.
5. <https://medvestnik.ru/content/news/V-Rossii-vpervye-poyavilsya-NMIC-po-organizacii-zdravoohraneniya.html>. В России появился НМИЦ по организации здравоохранения. *Медвестник*. Дата обращения 18.08.2022.
6. Столяров С. А. *Менеджмент в здравоохранении: учебник для вузов*. М. : Юрайт, 2019. 764 с.
7. Лапочкина С.В. Комплексный подход к профессиональному отбору персонала. *Успехи современной науки*, 2017. Т. 7. № 4. С. 128–130.
8. Толочек, В. А. *Технологии профессионального отбора: учебное пособие для вузов*. М : Юрайт, 2022. 253 с.

References:

1. Federal Law No. 323-FZ of 21.11.2011 "On the basics of protecting the health of citizens in the Russian Federation" (ed. 25.06. 2012). (In Russ.)
2. Ivanova S.V. *50 recruiting tips*. M. : Alpina Publisher, 2016. (In Russ.)
3. *Medical dynasties*. [electronic resource]. Access mode: https://kraszdrav.ru/ministerstvo/istoriya_zdravoohraneniya/meditsinskie_dinastii (date of application: 08/18/2022). (In Russ.)

4. Pobegailov O.A., Voronin A.A. Some aspects of recruitment and selection of personnel. *Engineering Bulletin of the Don*, 2012. № 4–1, pp. 150. (In Russ.)

5. <https://medvestnik.ru/content/news/V-Rossii-vpervye-poyavilsya-NMIC-po-organizacii-zdravoohraneniya.html>. In Russia, the NMIC for the organization of health care has appeared. *Medvestnik*. Accessed 18.08.2022. (In Russ.)

6. Stolyarov S. A. *Management in healthcare: textbook for universities*. M.: Yurayt, 2019, 764 p. (In Russ.)

7. Lapochkina S.V. An integrated approach to the professional selection of personnel. *Successes of Modern Science*, 2017, Vol. 7, № 4, pp. 128–130. (In Russ.)

8. Tolochek, V. A. *Technologies of professional selection: a textbook for universities*. M.: Yurayt, 2022, 253 p. (In Russ.)

Сведения об авторах:

Безымянный Алексей Сергеевич – кандидат медицинских наук, директор ГКУ города Москвы «Дирекция по координации деятельности медицинских организаций Департамента здравоохранения города Москвы», 115280, Россия, Москва, 2-й Автозаводский проезд дом 3, строение 1.

Полунина Ирина Станиславовна – главный врач, соисследователь. ГБУЗ г. Москвы Городская поликлиника № 170 ДЗМ, 117545, Россия, Москва, ул. Подольских Курсантов, 2, корп. 2, email gp170@zdrav.mos.ru

Тихтий Татьяна Вячеславовна – заведующая отделением медицинской профилактики, соисследователь. ГБУЗ г. Москвы Городская поликлиника № 170 ДЗМ, 117545, Россия, Москва, ул. Подольских Курсантов, 2, корп. 2, email tihtiy@mail.ru

Курсева Алена Александровна – врач-терапевт, соисследователь. ГБУЗ г. Москвы Городская поликлиника № 170 ДЗМ, 117545, Россия, Москва, ул. Подольских Курсантов, 2, корп. 2, email kursheva.2015@mail.ru

Бадмаева Баин-Джиргал Валерьевна – врач-терапевт, соисследователь. ГБУЗ г. Москвы Городская поликлиника № 170 ДЗМ, 117545, Россия, Москва, ул. Подольских Курсантов, 2, корп. 2, email djiga97@mail.ru

Information about the authors:

Bezmyanny Alexey Sergeevich – Director of the State Institution of the City of Moscow “Directorate for Coordination of medical organizations of the Department of Health of the City of Moscow”, Candidate of Medical Sciences 115280, 2nd Avtozavodsky passage house 3, building 1

Polunina Irina Stanislavovna – chief physician, co-investigator. GBUZ of Moscow City polyclinic No. 170 DZM, 117545, Russia, Moscow, Podolsky Cadets str., 2, bldg. 2, email gp170@zdrav.mos.ru

Tikhti Tatiana Vyacheslavovna – head of the Department of medical prevention, co-investigator. GBUZ of Moscow City polyclinic No. 170 DZM, 117545, Russia, Moscow, Podolsky Cadets str., 2, bldg. 2, email tihtiy@mail.ru