

УДК 338.001.36

Е. С. Малинина

ФГБОУ ВО «Северный государственный медицинский университет», Архангельск,
e-mail: ospo@nsmu.ru

Т. Н. Ушакова

ФГБОУ ВО «Северный государственный медицинский университет», Архангельск,
e-mail: ushakovatn@gmail.com

Н. В. Зыкова

ФГБОУ ВО «Северный государственный медицинский университет», Архангельск,
e-mail: zykovanv@gmail.com

Т. Н. Четверикова

ФГБОУ ВО «Северный государственный медицинский университет», Архангельск,
e-mail: pashinatn@mail.ru

О. Н. Худякова

ФГБОУ ВО «Северный государственный медицинский университет», Архангельск,
e-mail: oksana_inmen@mail.ru

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МНОГОПРОФИЛЬНОЙ БОЛЬНИЦЫ

Ключевые слова: трудовые ресурсы, здравоохранение, движение трудовых ресурсов, текучесть кадров.

Качество оказания медицинской помощи и доступность медицинских услуг напрямую зависят от количества и качества трудовых ресурсов. Следовательно, трудовые ресурсы способны влиять и на эффективность работы медицинской организации. Поэтому обеспечение и грамотное управление трудовыми ресурсами является одной из сложнейших проблем и, одновременно, одной из наиболее важных задач кадровых служб и руководства медицинских организаций. В связи с этим целью исследования является анализ трудовых ресурсов бюджетных учреждений здравоохранения на примере многопрофильной больницы г. Архангельска по основным показателям оценки персонала. Анализ трудовых ресурсов проводился на основе кадровых статистических отчетов за 2021-2023 гг. Исследование показателей выявило некоторые кадровые проблемы в организации, такие как рост текучести кадров, низкий уровень постоянства кадров, преобладание прочего персонала, а также работников пред пенсионного возраста и пр.

E. S. Malinina

Northern State Medical University, Arkhangelsk, e-mail: ospo@nsmu.ru

T. N. Ushakova

Northern State Medical University, Arkhangelsk, e-mail: ushakovatn@gmail.com

N. V. Zyкова

Northern State Medical University, Arkhangelsk, e-mail: zykovanv@gmail.com

T. N. Chetverikova

Northern State Medical University, Arkhangelsk, e-mail: pashinatn@mail.ru

O. N. Khudyakova

Northern State Medical University, Arkhangelsk, e-mail: oksana_inmen@mail.ru

ANALYSIS OF LABOR RESOURCES OF A MULTIDISCIPLINARY HOSPITAL

Keywords: labor resources, healthcare, labor movement, staff turnover.

The quality of medical care and the availability of medical services directly depend on the quantity and quality of labor resources. Consequently, labor resources can also influence the efficiency of a medical organization. Therefore, the provision and competent management of labor resources is one of the most difficult problems and, at the same time, one of the most important tasks of human resources departments and the management of medical organizations. In this regard, the purpose of the study is to analyze the labor resources of budgetary healthcare institutions using the example of a multidisciplinary hospital in Arkhangelsk based on the main indicators of personnel assessment. The labor resources analysis was carried out based on personnel statistical reports for 2021-2023. The study of the indicators revealed some personnel problems in the organization, such as an increase in staff turnover, a low level of staff constancy, the predominance of other personnel, as well as pre-retirement age workers, etc.

Введение

Качество медицинской помощи обусловлено не только количеством медицинских организаций, доступностью оказания услуг и материально-техническим обеспечением, но и наличием трудовых ресурсов. На сегодняшний день проблема нехватки трудовых ресурсов является одной из самых острых в системе здравоохранения. Не смотря на то, что по результатам 2023 года обеспеченность врачебными кадрами в Российской Федерации выросла на 3,6%, составила 41,52 врачей на 10 тысяч населения. И соответственно выросла на 1% обеспеченность средним медицинским персоналом, составила 88 средних медицинских работников на 10 тысяч населения, при этом дефицит врачей сохраняется в пределах 20-23 тыс. чел. По средним медицинским работникам дефицит только в рамках оказания помощи по программе государственных гарантий составляет около 60-65 тыс.чел. [1]. В Архангельской области уровень обеспеченности медицинскими работниками, как врачами, так и средним медицинским персоналом, демонстрирует более высокие показатели по сравнению со средними значениями по Российской Федерации. Тем не менее коэффициент совместительства продолжает оставаться на достаточно высоком уровне. Эффективность здравоохранения во многом зависит от наличия трудовых ресурсов и их оптимального распределения; это непосредственно сказывается на объеме предоставляемых услуг и своевременности их получения пациентами, а также влияет на объем реализации медицинских услуг, эффективность использования имеющегося оборудования и другие экономические параметры – включая прибыльность и себестоимость [2].

Как подчеркивают О.В. Власова и Н.В. Пенькова в своих исследованиях, правильное управление трудовыми ресурсами может значительно повысить качество доступных медицинских услуг в регионе; таким образом возрастает общая эффек-

тивность функционирования организаций здравоохранения. Следовательно, одной из ключевых задач кадровых служб является обеспечение адекватного количества специалистов для выполнения поставленных перед учреждением задач.

Понятие «трудовые ресурсы», вошедшее в сферу медицины из области экономики, охватывает ту часть населения страны, которая обладает необходимыми физическими данными, уровнем образования или профессиональной квалификацией для осуществления общественно полезной деятельности [7; 8].

В контексте здравоохранения термин «трудовые ресурсы» принимает специфическое, расширенное значение. Согласно определению, предложенному Е.А. Панариной, трудовые ресурсы подразумевают «часть населения с конкретными физическими параметрами, а также знаниями и навыками в области медицинской деятельности» [2]. Группа исследователей во главе с И.М. Соном, включая таких авторов, как С.А. Леонов, Н.В. Данилова и Ю.А. Мирсков, утверждает о том, что трудовые ресурсы в данной сфере представляют собой «обученный кадровый состав с особыми профильными компетенциями и профессиональными умениями», которые обеспечивают эффективное оказание медицинских услуг населению [9]. Таким образом можно заключить: трудовые ресурсы здравоохранения характеризуются наличием специализированных знаний в медицине наряду со способностями к предоставлению помощи.

Комплексные характеристики трудовых ресурсов этого сектора складываются из нескольких ключевых элементов: коэффициент обеспеченности медицинскими работниками на 10 тысяч жителей; структура кадрового состава; подготовка специалистов через обучение; повышение квалификации сотрудников; оптимальное использование имеющихся врачебных кадров; система вознаграждения за работу и организация труда среди медицинского персонала [8].

Формирование трудовых ресурсов сферы медицины осуществляется на базе конкретных лечебно-профилактических учреждений поэтапным образом. Первый этап включает оценку существующих человеческих ресурсов – руководство учреждения анализирует потребности в кадрах для выполнения различных задач или проектов взамен оценки качества работы персонала и уровня их подготовки к выполнению профессиональных обязанностей. Второй этап заключается в прогнозировании численности необходимого как медицинского, так и немедицинского персонала для достижения намеченных целей при учете возможного влияния внешних факторов на эту динамику изменений численности работников системы здравоохранения. В-третьих разрабатывается комплекс мероприятий по привлечению новых сотрудников, их обучению и адаптации внутри организации [10].

Управление кадровыми ресурсами в учреждениях здравоохранения основывается на тщательной оценке и анализе трудовых ресурсов. В этой области разработаны разнообразные методические подходы, позволяющие глубже понять состояние персонала. Исследователь А.Д. Шеремет выделяет три ключевых аспекта для оценки сотрудников: использование рабочего потенциала, производительность труда и системы вознаграждения.

Оценка использования рабочего потенциала включает такие параметры, как численность работников, состав коллектива, его структурные характеристики и динамика перемещения кадров внутри организации. Производительность труда можно определить через сопоставление текущих показателей с предыдущими временными интервалами; это также подразумевает выявление факторов роста производительности и нахождение резервов для улучшения работы коллектива.

Что касается систем оплаты труда, сюда входит изучение различных форм компенсации работников путем анализа средней заработной платы за определенный период времени вместе с исследованием механизмов премирования; необходимо также обращать внимание на колебания в численности сотрудников и искать пути оптимизации фонда заработной платы.

Анализ трудовых ресурсов по методике Г.В. Савицкой охватывает широкий спектр вопросов – от количественного обеспечения персоналом до качественной оценки

использования рабочего времени и фонда зарплаты; особое внимание уделяется экстенсивным (масштабным) аспектам работы коллектива, а также интенсивному (напряженному) использованию имеющихся рабочих сил при выявлении возможностей повышения общей эффективности задействования этих ресурсов.

В соответствии с концепцией Филипповой важнейшими направлениями анализа являются обеспечение предприятия кадрами нужного количества квалифицированных специалистов, структура их распределения по всем подразделениям организации, а также мониторинг динамики движения рабочей силы вместе с изучением временных затрат работника на выполнение своих обязанностей в контексте общей производительности всего медицинского учреждения.

Каждый из предложенных методов обладает специфическими показателями, позволяющими осуществлять комплексный анализ трудовых ресурсов. К числу показателей, характеризующих обеспеченность кадрами, относятся такие параметры, как численность работников, стаж их работы и уровень квалификации. Структурное распределение кадров оценивается с помощью таких характеристик, как половая принадлежность, возрастные категории, этническая идентичность, образовательный уровень и наличие профессиональных категорий.

Динамика движения персонала изучается через различные коэффициенты: оборот по приему новых сотрудников и выбытию существующих; текучесть кадров; постоянство состава коллектива; а также коэффициента совместительства. Для анализа рабочего времени используется расчет баланса рабочего времени – важного инструмента для понимания эффективности использования трудового потенциала. В свою очередь оценка производительности труда включает в себя измерение объема произведенной продукции на одного сотрудника.

Учитывая изложенные выше обстоятельства исследования направлены на детальное изучение трудовых ресурсов системы здравоохранения на примере многопрофильной больницы города Архангельска с фокусом на ключевых индикаторах оценки персонала. Кроме того стоит отметить значимость анализа человеческих ресурсов организации в контексте экономического мониторинга: рабочие ресурсы составляют неотъемлемую часть управленческого механизма и ориенти-

рованы на повышение эффективности применения труда за счет снижения организационных затрат и оптимизации расходов живого труда относительно предоставляемых услуг.

Материалы и методы исследования

Объектом нашего исследования является одно из наиболее крупных многопрофильных медицинских учреждений Архангельской области, предоставляющее первичную специализированную, включая высокотехнологическую, медицинскую помощь. Данная больница подчиняется Министерству здравоохранения Архангельской области. Для анализа трудовых ресурсов будет использован массив статистических кадровых отчетов за период с 2021 по 2023 годы. Исследование трудового контингента данной многопрофильной больницы будет осуществляться на основе таких параметров, как численность и структура кадрового состава, возрастные группы сотрудников, половое распределение работников, наличие квалификационных категорий и уровень заработной платы; также будут рассчитаны коэффициенты текучести персонала и показатели производительности труда.

Результаты исследования и их обсуждение

В таблице 1 представлен состав персонала многопрофильной больницы и динамика изменения численности сотрудников за 2021–2023 гг.

На основе представленных данных кадрового состава больницы за 2021 – 2023 гг., можно сделать вывод, что по состоянию на 01.01.2023 в общем численность персонала уменьшилась на 39 человек или на 1,98%. На 30 человек сократился прочий персонал и на 14 человек – средний медицинский персонал, что составило 3,58% и 1,84% соответственно.

К прочему персоналу относится около 42% сотрудников – это административно – управленческий персонал, специалисты по различным вопросам, младший медицинский персонал, инженеры, рабочие и т.д. Структура кадрового состава по годам представлена на рисунке 1. Среди медицинских и фармацевтических работников преобладает средний медицинский персонал (более 38%). Наибольшая положительная динамика наблюдается в такой категории персонала как «врачи», прирост составил в 2023 г. 1,34%.

Таблица 1

Динамика численности персонала за 2021 – 2023 гг.

Кадровый состав	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение за 2023 г. к 2021 г.	
				абс., +/-	отн., %
Прочий персонал	839	843	809	-30	-3,58
Врачи	373	375	378	5	1,34
Средний медицинский персонал	761	764	747	-14	-1,84
Итого	1 973	1 982	1 934	-39	-1,98

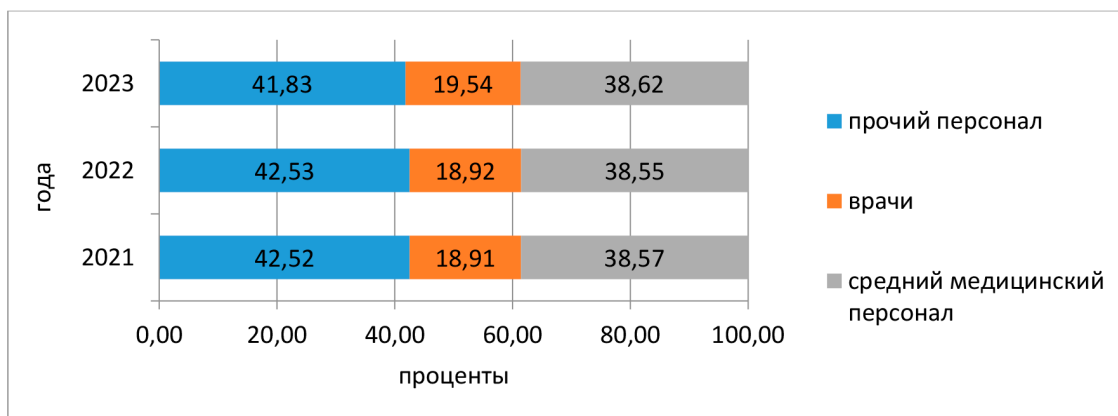


Рис. 1. Структура кадрового состава по годам, %

Таблица 2

Состав трудовых ресурсов по возрасту

Группы работников по возрасту	2021 г.		2022 г.		2023 г.		Изменение за 2023 г. к 2011 г.	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	абс., +/-	отн., %
До 30 лет	329	16,7	338	17,1	307	16,5	-22	-6,7
От 30 до 50 лет	1357	68,8	1384	69,8	1331	71,6	-26	-1,9
Старше 50 лет	287	14,5	260	13,1	221	11,9	-66	-23,0
Итого	1973	100,0	1982	100,0	1859	93,8	-114	-5,8

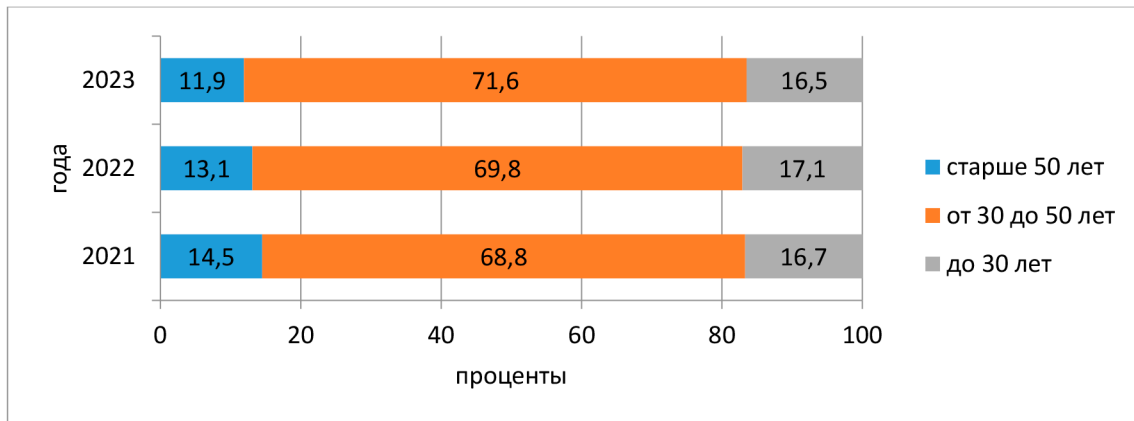


Рис. 2. Структура трудовых ресурсов больницы по возрасту, %

В рамках анализа трудовых ресурсов также будет проведено исследование качественного состава работников по ряду характеристик. При оценке качественного аспекта сотрудников упомянутой больницы мы сосредоточим внимание на их возрастных категориях, гендерном распределении и наличии профессиональных категорий.

Соотношение работников по возрасту в 2021 – 2023 гг. представлено в таблице 2.

За весь рассматриваемый период работники в возрасте от 30 до 50 лет преобладают. Причем доля таких сотрудников увеличивается с каждым годом: 68,8%, 69,8% и 71,6% соответственно. Также стоит отметить сокращение доли работников старше 50 лет: 14,5% в 2021 г. и 11,9% в 2023 г.

Возрастная структура трудового контингента данного лечебного заведения более детально иллюстрируется в рисунке 2.

Постоянное изменение доли молодых сотрудников, возможно, вызвано такими причинами как поиск работы с наибольшей оплатой труда, отсутствием системы адаптации в организациях. Таким образом, в составе работников медицинской организации преобладают сотрудники пенсионного и предпенсионного возраста.

На протяжении всего изучаемого временного интервала наиболее значительная доля среди персонала по половому признаку принадлежит женщинам: в категории «врачи» их средний процент составляет около 58,3%, тогда как среди «среднего медицинского персонала» этот показатель превышает отметку в 98%. Следует отметить также тот факт, что все сотрудники сферы медицины и фармацевтики располагают сертификатами специалистов или свидетельствами об аккредитации соответствующего образца. В дополнение к этому стоит подчеркнуть, что за период с 2021 по 2023 годы количество врачей с квалификационной категорией превышает сорок пять процентов от общего числа докторов; а средний медперсонал – более пятидесяти пяти процентов от своего составного числа.

Проведем анализ показателей по затратам на оплату труда и средней заработной платы (таблица 3).

По данным таблицы 3 можно прийти к выводу, что затраты на заработную плату в 2023 году увеличились на 15%, возможно, в связи с уменьшением численности сотрудников на 39 человек. При этом средний размер заработной платы вырос на 17,4%.

Таблица 3

Показатели по затратам на оплату труда и средней заработной
в медицинской организации за 2021–2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение за 2023 г. к 2021 г.	
				абс., +/-	отн., %
Численность сотрудников, чел.	1 973	1 982	1 934	-39,00	-2,0
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	1 422 219,21	1 393 173,54	1 636 199,71	213 980,5	15,0
Средний размер заработной платы в месяц, руб.	60 070	58 576	70 502	10 431,5	17,4

Таблица 4

Анализ движения персонала за 2021 – 2023 гг.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение за 2023 г. к 2021 г.	
				абс., +/-	отн., %
Численность персонала на начало года, чел.	1 973	1 982	1 934	-39	-2,0
Принято сотрудников за год, чел.	421	429	603	182	43,2
Количество уволенных сотрудников за год, чел.	412	477	678	266	64,6
в том числе:					
увольнение по собственному желанию	313	372	527	214	68,4
увольнение в связи с выходом на пенсию	24	32	48	24	100,0
увольнение в связи с нарушением трудовой дисциплины	12	19	31	19	158,3
увольнение в связи с сокращением штата	51	38	43	-8	-15,7
по прочим причинам (по уходу за ребенком)	12	16	29	17	141,7
Численность персонала на конец года, чел.	1 982	1 934	1 859	-123	-6,2
Показатель среднесписочной численности персонала, человек	1 977,5	1 958	1 896,5	-81	-4,1
Показатель оборота по приему работников	0,213	0,219	0,318	0,105	49,3
Показатель оборота по выбытию работников	0,208	0,244	0,358	0,149	71,6
Уровень текучести кадров, %	16,435	19,969	29,423	12,988	79,0
Значение коэффициента стабильности кадров	0,789	0,769	0,662	-0,127	-16,1
Значение коэффициента замещения кадров	1,022	0,899	0,889	-0,132	-13,0

Рассчитаем коэффициенты движения кадров рассматриваемой медицинской организации за 2021-2023 гг. Расчеты сведем в таблицу 4. На основе полученных данных по движению персонала многопрофильной больницы в таблице 4, можно прийти к следующим выводам:

За исследуемый период снизился показатель среднесписочной численности персонала (4,1%), что, возможно, связано с процессами оптимизации здравоохранения и (или) нехваткой кадров.

На 49,3% в 2023 г. по сравнению с 2021 г. увеличился показатель оборота по приему сотрудников в штат медицинской организации. Данный факт говорит о том, что в медицинской организации присутствует большой

удельный вес принятых на работу сотрудников к среднему списку уже работающего персонала, что указывает на неустойчивость кадрового состава больницы, а именно текучесть кадров и низкую мотивацию.

Увеличение показателя оборота по выбытию сотрудников в 2023 году относительно уровня 2021 года составило 71,6%. Наблюдаемая положительная тенденция коэффициента сохраняется на протяжении всего изучаемого временного отрезка. Данный рост может указывать как на процесс оптимизации численности работников в организации (либо в конкретном структурном подразделении), так и на наличие проблем с текучестью кадров. Значительное количество работников медицинского учреждения покинуло свои

должности по собственной инициативе, что связано с выходом на пенсию или необходимостью ухаживать за детьми.

Увеличение уровня текучести кадров в 2023 году по сравнению с данными двухлетней давности составило впечатляющие 79%, что обусловлено высокой долей тех сотрудников, которые решили уйти из больницы добровольно. Постоянно наблюдаемая положительная динамика этого показателя вновь подчеркивает существующие проблемы в области управления кадрами. Этот аспект также указывает на недостаточную эффективность менеджмента внутри медицинского учреждения и низкую мотивацию новых сотрудников.

На 16,1% в 2023 г. по сравнению с 2021 г. снизилось значение коэффициента стабильности кадров, что говорит о том, что кадровый состав медицинской организации не стабилен. В больнице происходит постоянное обновление штата сотрудников, которое подразумевает под собой высокую долю принятых и выбывших сотрудников больницы. Конечно, единого нормативного значения этого показателя нет. Однако, любая организация заинтересована в стабильности персонала, т.к. это благоприятно влияет на эффективность ее работы.

В 2023 г. в сравнении с 2021 г. на 13% снизилось значение коэффициента замещения кадров. Поскольку значение коэффи-

циент в 2022 и 2023 гг. меньше единицы, то имеет место увеличение числа вакансий в больнице и сокращении численности занятых сотрудников.

В дальнейшем осуществим анализ производительности труда – одного из наиболее значимых индикаторов эффективности функционирования организации (таблицу 5).

Производительность труда рассматриваемой медицинской структуры демонстрирует устойчивую положительную динамику. В частности, к концу года рассмотрения показатель увеличился примерно на величину равную 22,04% относительно данных двухлетней давности; это произошло несмотря на уменьшение общего числа персонала и напрямую связано со значительным ростом доходов от предоставления платных услуг – прирост которых составил 19,63%.

Теперь проведем сопоставление темпов роста производительности труда и изменений заработной платы среди персонала данной больницы (таблицу 6).

На основании информации, изложенной в таблице 6, можно сделать вывод о том, что темп увеличения производительности труда составляет 22,04%, что является более высоким показателем по сравнению с другими рассматриваемыми параметрами. Это свидетельствует о положительной динамике для анализируемой организации.

Таблица 5

Расчет производительности труда за период с 2021 по 2023 годы.

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение за 2023г. к 2021 г.	
				абс., +/-	отн., %
Списочная численность сотрудников, чел.	1 973	1 982	1 934	-39	-1,98
Доходы от оказания платных услуг, компенсаций затрат, тыс. руб.	2 446 477,51	2 024 164,48	2 926 701,24	480 223,73	19,63
Производительность труда, тыс. руб.	1 239,98	1 021,27	1 513,29	273,31	22,04

Таблица 6

Сравнение темпов роста продуктивности работы персонала и уровней оплаты их трудовой деятельности за промежуток времени между 2012–23 годами

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Темп роста, %
Списочная численность сотрудников, чел.	1973	1982	1934	-1,98
Доходы от оказания платных услуг, компенсаций затрат, тыс. руб.	2 446 477,51	2 024 164,48	2 926 701,24	19,63
Производительность труда, тыс. руб.	1239,978	1021,274	1513,289	22,04
Средний размер заработной платы в месяц, руб.	60070	58576	70502	17,37

Выводы

В результате комплексного анализа трудовых ресурсов многопрофильной больницы за период с 2021 по 2023 год были получены следующие выводы:

Исследование количественного и качественного состава кадров показало сокращение численности сотрудников на уровень в 39 человек. В структуре персонала значительную долю занимает прочий контингент работников; среди них преобладают лица возрастной категории от тридцати до пятидесяти лет. По половому признаку также наблюдается явное преимущество женщин. Сотрудники медицинского и фармацевтического профиля обладают необходимыми сертификатами либо документами об успешном прохождении аккредитации.

Анализ социально-трудовых показателей учреждения демонстрирует позитивные изменения: в начале года средний размер заработной платы возрос на уровне 17,37%,

а производительность труда – на упомянутые ранее показатели (22,04%).

Тем не менее исследование выявило ряд серьезных кадровых проблем. Динамика изменений внутри коллектива указывает на рост интенсивности миграционных процессов рабочей силы: уменьшение доли вновь принятых работников при увеличении числа выбывших сотрудников вызывает беспокойство относительно текучести кадров; дополнительно наблюдается снижение общего числа занятых и увеличение количества открытых вакансий при низком уровне стабильности действующего персонала. Все вышеуказанные аспекты свидетельствуют о недостаточной эффективности системы управления кадрами. Таким образом, руководство многопрофильной больницы должно принять меры к улучшению управления трудовыми ресурсами для повышения общей эффективности работы организации.

Библиографический список

1. Обеспеченность врачами в России в 2023 году / по материалам круглого стола в Совете Федерации на тему «Дефицит рабочих кадров: пути решения». [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20240523/minzdrav-1948007243.html> (дата обращения: 24.06.2024).
2. Панарина Е.А. Анализ и оценка трудовых ресурсов медицинской организации // Будущее науки-2018: сборник научных статей 6-й Международной молодежной научной конференции / Отв. ред. А.А. Горохов. В 4-х томах. Том 1. Курск: Университетская книга, 2018. С. 229-232.
3. Власова О.В. Исследование трудовых ресурсов учреждения здравоохранения // Биотехнология и биомедицинская инженерия: Сборник материалов IX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Курск: КГМУ, 2016. С. 142-146.
4. Власова О.В. Ресурсное обеспечение медицинской организации как фактор повышения качества медицинских услуг // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. № 4(29). С. 99-102.
5. Власова О.В., Наджафова М.Н. Проблема концентрации трудовых ресурсов отрасли здравоохранения в столичных регионах Российской Федерации // Региональный вестник. 2018. № 6(15). С. 34-36.
6. Пенькова Н.В. Эффективность использования трудовых ресурсов в системе здравоохранения региона // Моделирование и прогнозирование развития отраслей социально-экономической сферы: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Курск: КГМУ, 2016. С. 48-54.
7. Бердникова Л.Ф., Зверинцева А.С. Трудовые ресурсы: понятие и основные задачи // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5, № 4(17). С. 50-52.
8. Трудовые ресурсы здравоохранения. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс] URL: https://www.orgma.ru/sveden/education/Metod_E'konomika_i_politika_v_zdravoxraneni_Obshhestvenoe_zdravoxranenie-005.pdf (дата обращения: 24.06.2024).
9. Сон И.М., Леонов С.А., Данилова Н.В., Мирсков Ю.А. Характеристика и объем основных трудовых ресурсов системы здравоохранения // Социальные аспекты здоровья населения. 2012. № 3(25). [Электронный ресурс] URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/413/30/> (дата обращения: 20.06.2024).
10. Решетников, А.В., Алексеева, В.М., Галкин, Е.Б. Экономика здравоохранения: учебное пособие. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010. 272 с.
11. Филиппова А.И. Методы анализа наличия и эффективности использования трудовых ресурсов организации // Вестник Национального института бизнеса. 2018. № 35. С. 194-200.