



Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования



«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИКО-
СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени А.И. ЕВДОКИМОВА»

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ
И НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий федерального
научно-практического центра
подготовки и НПР управленческих
кадров здравоохранения,
д.м.н., профессор
/ Найговзина Н.Б. /
2020 г.

ЕДИНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

**к претендентам для включения в резерв управленческих
кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации**

Методические рекомендации

Москва, 2020 г.

ЕДИНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

к претендентам для включения в резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации

Здравоохранение – наиболее сложная отрасль социальной сферы, к которой обществом предъявляются высокие требования, в том числе к профессиональной деятельности медицинских работников, и в которой остро стоят вопросы этических взаимоотношений в системе отношений: врач – больной и медицинская сестра – больной. Кроме того, в системе здравоохранения сочетаются различные механизмы управления и финансирования.

Управленческие кадры медицинской организации являются важнейшим ресурсом в системе здравоохранения Российской Федерации, так как от уровня их компетентности напрямую зависят результативность и эффективность организационных решений по обеспечению качества и безопасности деятельности медицинской организации с учетом региональных особенностей и изменения влияния факторов внешней среды.

Комплекс единых требований к претендентам для включения в резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации (далее – Резерв, претендент) разработан на основе профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.11.2017 № 768н), характеризующего трудовые функции и трудовые действия специалистов в области управления в сфере здравоохранения и базируется на

основополагающих научных принципах объективности, достаточности и приемлемости.

Включение претендента в Резерв должно осуществляться по единой процедуре на основании методических рекомендаций по работе с кадровым резервом управленческих кадров в здравоохранении (Приложение 1 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26.03.2020 № 238) в соответствии с его:

1. Личностными качествами.
2. Уровнем профессиональной подготовки.
3. Результатами профессиональной деятельности.

Набор **личностных качеств** претендента определяется степенью сложности задач, стоящих перед руководителем организации здравоохранения любого уровня, и мерой ответственности при их решении. Поэтому к личностным качествам будущего руководителя государственной (муниципальной) организации здравоохранения должны предъявляться высокие требования. В настоящее время в обществе сложилось устойчивое мнение о совокупности требований к личностным качествам руководителя государственной (муниципальной) организации, которые неоднократно подчеркивал в своих выступлениях Президент Российской Федерации В.В. Путин и которые были поддержаны руководителями субъектов Российской Федерации на круглом столе Гайдаровского Форума 16.01.2020 г. Это патриотизм, ответственность, системное и критическое мышление, инициативность, порядочность.

В характеристике претендента рекомендуется давать оценку личностным качествам претендента, проявленным в период его трудовой деятельности, особо следует отметить наличие профессиональных умений и

навыков в области управления персоналом. Характеристика представляется от линейного руководителя того отделения/подразделения организации, где работает претендент, и утверждается руководителем государственной (муниципальной) организации здравоохранения.

Уровень профессиональной подготовки претендента для включения в Резерв оценивается на основании представленных документов об образовании и имеющемся опыте работы. Минимальные требования к уровню образования для включения претендента в Резерв:

– диплом об окончании ординатуры по основной специальности, диплом о профессиональной переподготовке по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» и опыт работы по основной специальности не менее 3 лет;

– диплом об окончании ординатуры по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» и опыт работы по специальности не менее 3 лет.

В комплект документов об образовании необходимо включить сертификат специалиста, свидетельство об аккредитации специалиста, и удостоверение о повышении квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», документ о присвоении научной степени/звания, диплом о высшем немедицинском образовании, например, по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент», «Юриспруденция».

Претендент формирует личное портфолио согласно типовой структуре (Таблица 1).

Таблица 1 – Портфолио претендента для включения в Резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации

СТРАНИЦА	НАЗВАНИЕ	ИНФОРМАЦИЯ
1	Титульный лист	ФИО кандидата (<i>полностью</i>), Дата рождения, Гражданство Субъект Российской Федерации, Город и год
2	*Сведения о кандидате: диплом, ординатура, аспирантура <i>Владение смежной / другой специальностью (направление подготовки, период обучения, наименование образовательной организации)</i>	Образование (<i>наименование образовательной организации, год окончания, специальность и сертификат</i>) Ученая степень по специальности (<i>наименование образовательной организации, год, тема</i>) Квалификационная категория (<i>специальность, уровень, год</i>), Сертификат специалиста по другой специальности (<i>специальность, год</i>) Трудовая деятельность (<i>периоды работы, название организации, должность</i>) Информация о наградах, званиях, грамотах, благодарственных письмах, патентах Иное (<i>по желанию</i>)
3	Характеристика линейного руководителя от	Стаж работы по специальности в данной организации/всего Результативность профессиональной деятельности Эффективность управления персоналом Личностные качества

4	Личный вклад в деятельность организации / отрасль здравоохранения / <i>иное</i>	Особенно в организационно-воспитательных мероприятиях
5	Непрерывное профессиональное развитие	Сведения за последние 5 лет: - о прохождении циклов повышения квалификации - о посещении/участии образовательных мероприятий (семинаров, конференций и т.п.) - о выступлениях, докладах на различных мероприятиях - опубликованные статьи, книги и т.д. - чтение лекций (вуз, организации здравоохранения и др.)
6	План дальнейшего профессионального развития и личностного роста	На ближайшие 5 лет
7	Приложение	Сканированные копии документов и свидетельств, подтверждающих представленную информацию; Текст Эссе
8	Дополнительная информация (<i>по желанию претендента</i>)	Девиз/принципы, увлечения, жизненные достижения и др.
9	Результат оценки компетенций $\Sigma_{ок}$ в баллах
10	Заключение комиссии	Включить в Резерв / отклонить

* Напротив позиций, по которым отсутствуют сведения и документы ставится прочерк.

Результативность и успешность **профессиональной деятельности** руководителя в сфере здравоохранения также зависит от наличия у него лидерских качеств, способности работать в команде и сплачивать ее, выстраивать бесконфликтные коммуникации, добиваясь при этом результата от коллег/подчиненных, умения учиться самостоятельно и быть наставником для коллег, быстро принимать управленческие решения, гибко адаптируя их в условиях неопределенности, эффективно работать в режиме многозадачности. Эти качества становятся базисом для будущей трудовой деятельности организатора здравоохранения, и, наряду с профессиональной управленческой подготовкой, обеспечивают ее качество и результативность.

Органу управления здравоохранением субъекта Российской Федерации целесообразно создать экспертную комиссию, в которую входят представители следующих заинтересованных сторон:

- органа управления здравоохранением в субъекте Российской Федерации;
- работодателей (главные врачи и руководители организаций здравоохранения);
- государственных образовательных организаций (сотрудники кафедр управления и организации здравоохранения, общественного здоровья и т.д. медицинских вузов и факультетов университетов).

К полномочиям экспертной комиссии относятся проведение очного собеседования по итогам самопрезентации претендента с целью экспертной оценки его личностных качеств, уровня профессиональной подготовки претендента и потенциала профессионального развития в области управления здравоохранением.

Для повышения эффективности командной работы экспертов, гибкости их внутренней коммуникации и в целях реализации наиболее объективного подхода к процедуре оценки компетенций, понимания ее понятийного

аппарата и выработки консенсусного мнения по оценке претендентов для включения в Резерв целесообразно провести установочный тренинг для представителей заинтересованных сторон.

Процедура конкурсного отбора лиц для включения в Резерв

Процедура конкурсного отбора лиц для включения в Резерв проводится в 3 этапа:

1. Оценка портфолио претендента на основании комплекта документов претендента (заочно), представленных им в орган управления здравоохранением субъекта Российской Федерации. При наличии полного комплекта документов и портфолио претендент допускается к следующему этапу отбора.
2. Оценка профессионального уровня претендента методом суммарной оценки компетенций претендента (заочно/очно).
3. Оценка практических навыков претендента в форме собеседования (очно, с участием комиссии), по итогам которого можно оценить практические навыки/успешность выполнения претендентом профессиональных задач. На основании собеседования экспертная комиссия выдает заключение о целесообразности включения претендента в Резерв или об отклонении кандидатуры претендента.

Экспертная комиссия обобщает данные конкурсного отбора, группирует их на основе возрастных критериев, стажа работы, уровня профессиональной подготовки к управленческой деятельности и представляет руководству органа управления здравоохранением органа управления здравоохранением субъекта Российской Федерации (Таблица 2).

Таблица 2 – Критерии группировки резерва по результатам комплексной оценки компетенций претендентов в Резерв

№ п/п	Резерв	Сертификат специалиста	Опыт руководящей работы	Тесты Мин. % прав. ответов	Сит. задачи кол-во решен-ных	Сам. работа Эссе	ОК= мин. Σ баллов	Предполагаемая должность МО	Примечание П О Р Т Ф О Л И О
С медицинским образованием									
1.	I ступени	Не обязательно		60%	1	На своб. тему	15	Зав. отделением	<i>ПК/участие в организации мероприятий</i>
2.	II ступени	+	+	70%	2	По управленч. процессу	20	Зам. ГВ по леч-проф/кэ р/качеству	
3.	III ступени	+	+	70%	3	Эссе по стажировке	25	Глав. врач	
С немедицинским образованием									
4.	экономист	<i>ПК по специфике орг.здравоохранения</i>	+	70%	2	<i>Проект по снижению издержек в орг.здрав.</i>	25	Зам.ГВ По экономике/кадрам	
5.	юрист	<i>ПК по специфике орг.здравоохранения</i>	+	70%	2	<i>Проект по эфф. ФХД в орг.здрав</i>	25	Зам.ГВ По кадрам/экономике	
6.	ИТ-специалист	<i>ПК по специфике орг.здравоохранения</i>	+	80%	1	<i>Проект по эфф. цифры в орг. здрав</i>	20	Зам.ГВ	<i>Внутр. коммун, телемедицина и т.п.</i>
Направлены на обучение									
7.	0 ступень	нет	нет	Менее 60%	0		Менее 15		<i>Эффективное управление персоналом</i>

По итогам конкурсного отбора формируется реестр специалистов, зачисленных в Резерв управленческих кадров здравоохранения на уровне субъекта Российской Федерации. Использование реестра уже на начальном этапе его формирования предоставляет возможность планирования индивидуальной траектории профессионального развития и карьерного роста с учетом региональных потребностей и базового уровня компетенций специалиста, включенного в Резерв.

Таким образом, соблюдение требований к претендентам для включения в Резерв на уровне субъекта Российской Федерации позволит обеспечить:

- формирование системы управления кадровым потенциалом управленческих кадров здравоохранения с учетом региональной потребности;

- организацию оказания медицинской помощи с учетом региональной специфики;

- возможность использование при возникновении форс-мажорных и непредвиденных ситуаций кадров, включенных в Резерв;

- планирование объемов целевого обучения не только по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» и специалистов с высшим и средним профессиональным образованием по направлению подготовки «Экономика» и «Менеджмент» по профилю «Экономика здравоохранения» и «Менеджмент здравоохранения» с учетом стратегических задач и перспектив развития здравоохранения субъекта Российской Федерации.