



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»

Заместитель федерального центра
научно-практического центра
подготовки и НР управленческих
кадров здравоохранения,
д.м.н., профессор

Найговзина Н.Б. /

2020 г.

МЕТОДИКА

**оценки компетенций лиц для включения в резерв
управленческих кадров здравоохранения
субъекта Российской Федерации**

Методические рекомендации

Москва, 2020 г.

МЕТОДИКА

оценки компетенций лиц для включения в Резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации

Методика оценки компетенций лиц для включения в резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации (далее – Резерв, претендент) основана на требованиях, соответствующих модели компетенций специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья (далее – Модель компетенций). Модульный тип построения образовательных программ на базе принципа связанности составляющих элементов обеспечивает гибкость, адаптивность к изменениям окружающей среды всей системы компетенций и позволяет на основе оценки базового профессионального уровня претендента выстраивать индивидуальную траекторию подготовки и непрерывного профессионального развития лиц, зачисленных в Резерв. Реестр лиц, зачисленных в Резерв, ведет орган управления здравоохранением субъекта Российской Федерации.

Профессиональный стандарт «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.11.2017 №768н (Рисунок 1), в части характеристики трудовых функций и действий соотносится с Моделью компетенций, которая задает требования к результатам обучения и является основанием для координации направлений формирования необходимых компетенций будущего руководителя (Рисунок 2).



Рисунок 1 – Обобщенные трудовые функции и уровни квалификации в соответствии с должностями профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья»

Для включения претендента в Резерв необходимо оценить его профессиональный уровень по отдельным блокам Модели компетенций – способность решать профессиональные задачи на основе знаний и умений, а также опыта практической деятельности, которые непосредственно связаны с проявлением личностных характеристик и мотиваций будущего специалиста в области управления в сфере здравоохранения (Таблица 1).

Таблица 1 – Требования, предъявляемые к претендентам для включения в Резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации

№	Блок компетенций управленческих кадров в здравоохранении	Требования
I	ПРОФЕССИОНАЛИЗМ (личностные характеристики)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соблюдение этики и деонтологии профессиональной деятельности 2. Планирование и управление траекторией профессионального роста и личностного развития 3. Стрессоустойчивость и приверженность к здоровому образу жизни 4. Знание истории России и субъекта РФ, основные периоды становления отечественного здравоохранения, в т.ч. регионального 5. Приверженность к экономии ресурсов и охране окружающей среды
II	УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ И ОБЩЕНИЕМ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выстраивание взаимовыгодного партнерства с заинтересованными сторонами 2. Знание основ управления персоналом, опыт наставничества 3. Знание основ кросс-культурной коммуникации, понимание и сохранение культурных традиций и нравственных ценностей общества 4. Управление конфликтами 5. Умение работать со средствами массовой информации
III	ЗНАНИЕ СРЕДЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пациентоориентированность при разработке управленческого решения 2. Медицинское страхование 3. Знание и понимание отечественной и международной систем оценки качества в здравоохранении 4. Применение клинических рекомендаций, порядков, протоколов и стандартов оказания медицинской помощи в деятельности медицинской организации

№	Блок компетенций управленческих кадров в здравоохранении	Требования
		5. Знание современных технологий и мировых тенденций совершенствования оказания медицинской помощи
IV	ДЕЛОВЫЕ ЗНАНИЯ И НАВЫКИ	1. Знание нормативных правовых актов 2. Владение информационно-коммуникационными технологиями 3. Применение системного подхода в определении цели и задач, выбора способов их решения 4. Навык документирования управленческой деятельности и делопроизводства 5. Навык анализа статистических учетных и отчетных документов 6. Оценка рисков и управление изменениями в деятельности подразделения организации здравоохранения 7. Понимание специфики и знание основ управления ресурсами здравоохранения (кадровыми, финансовыми, материально-техническими и информационными)
V	ЛИДЕРСТВО	1. Умение разрабатывать планы развития 2. Умение руководить проектами и внедрять программы для улучшения результатов деятельности 3. Командообразование с целью повышения качества и безопасности профессиональной деятельности 4. Формирование и совершенствование «контура обратной связи» с целью повышения производительности труда 5. Демонстрация на личных примерах добросовестности и социальной ответственности

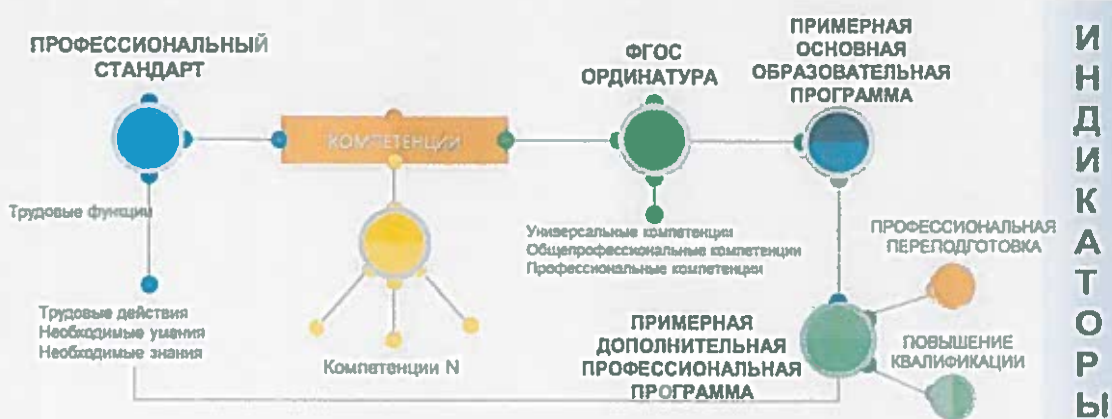


Рисунок 2 – Координация направлений формирования компетенций руководителя здравоохранения

Для проведения оценки базового уровня компетенций претендента в соответствии с требованиями необходимо использовать единую базу оценочных средств, к которой обеспечен удаленный доступ, включающую комплект тестовых заданий и комплект ситуационных задач, а также единые требования к оценке Эссе.

Решение тестовых заданий и ситуационных задач и оценка результатов осуществляется в он-лайн формате через доступ на портале Минздрава России (Федерального научно-практического центра подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения – по согласованию).

Решение ситуационных задач и оценка результатов может проводиться также и в очной форме. Экспертная комиссия вправе провести оценку решения ситуационных задач в рамках оценки участия претендентов в сессиях стратегического планирования по реализации региональных проектов и программ, а также учебных тренингах.

Претендент в форме краткого Эссе представляет аргументированную позицию по решению актуальной проблемы организации здравоохранения

(на выбор) и/или список личных достижений в виде:

– описания решений организационно-управленческих задач из его опыта профессиональной деятельности (*разработанные и внедренные проекты*) с указанием уровня внедрения (*личный/командный*);

– анализа пациентоориентированности и результативности деятельности медицинской организации (*все ли цели достигнуты*);

– выводов о лично приобретенном организационно-управленческом опыте (*положительные и отрицательные*).

Таким образом, оценка базовой подготовленности претендента складывается из суммы баллов за выполнение отдельных видов оценочных заданий с учетом их весовых коэффициентов сложности и значимости, полученных в ходе решения тестовых заданий (уровень знаний), ситуационных задач (готовность применять умения), написания эссе (изложение системы взглядов на обеспечение эффективности деятельности организации и сокращение издержек, в т.ч. на основе повышения производительности труда работников).

Суммарная оценка базового уровня компетенции претендента производится по формуле:

$$\Sigma_{ок} = k_1 \times T + k_2 \times C + k_3 \times Э, \quad где$$

$\Sigma_{ок}$ – суммарная оценка компетенций,

T – тестовые задания, весовой коэффициент сложности и значимости тестовых заданий (k_1) = 0,5;

C – ситуационные задачи, весовой коэффициент сложности и значимости ситуационных задач (k_2) = 1,0;

$Э$ – Эссе, весовой коэффициент сложности и значимости эссе (k_3) = 1,5.

Для включения в Резерв претенденту необходимо набрать не менее **15 баллов** по сумме 3 заданий, максимальная сумма баллов – **30**.

Результаты решения тестовых заданий: 91-100% правильных ответов – **10 баллов**, 81-90% – **9 баллов**, 71-80% – **8 баллов**, 61-70% – **7 баллов**, 60% и менее – **6 баллов**.

При решении ситуационных задач: правильный алгоритм решения всех 3-х задач оценивается в **10 баллов**; 2-х задач – **8 баллов** и 1-й задачи – **6 баллов** соответственно. При очном формате решения ситуационных заданий диапазон и критерии оценки остаются идентичными заочному формату.

Оценка Эссе производится по **10-балльной** шкале комплексно по следующим характеристикам:

- актуальность темы и постановка цели – **3 балла**;
- постановка задач и обоснование предлагаемых решений – **3 балла**;
- системность и логичность изложения материала – **2 балла**;
- терминологическая грамотность и соответствие оформления эссе требованиям ГОСТ от 25.09.2017 г. № 7.32-2017 – **2 балла**.

Проведение оценки управленческого потенциала претендента завершается процедурой собеседования, по итогам которого экспертная комиссия дает заключение органу управления здравоохранением в субъекте России о целесообразности включения претендента в Резерв по соответствующей позиции (I, II и III степени).

Экспертная комиссия вправе рекомендовать органу управления здравоохранением субъекта Российской Федерации направить претендента на обучение по программам дополнительного профессионального образования по специальности **31.08.71 «организация здравоохранения и общественное здоровье»** Министерства Здравоохранения Российской Федерации.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 01D59EC839E7FB9000000005122E0001
Кому выдан: Купеева Ирина Александровна