

УДК 614.2:005.52

DOI 10.24412/2312-2935-2026-1-799-820

## ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИЗ СТЕПЕНИ КОНСЕНСУСА

*О.В. Медведева<sup>1</sup>, А.А. Сошкин<sup>2</sup>, И.Н. Большой<sup>3</sup>, Т.В. Большова<sup>4</sup>*

<sup>1</sup>ФГБОУ ДПО «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Москва

<sup>2</sup>Государственное бюджетное учреждение Рязанской области «Областной клинический кардиологический диспансер» Министерства здравоохранения Рязанской области, г. Рязань

<sup>3</sup>Государственное бюджетное учреждение Рязанской области «Стоматологическая поликлиника № 1» Министерства здравоохранения Рязанской области, г. Рязань

<sup>4</sup>Общество с ограниченной ответственностью «СМ-Регионмед», г. Рязань

**Введение.** В мировой и отечественной практике для оценки сложных, не всегда поддающихся формализации качеств, часто применяется экспертный подход. Суть этого подхода заключается в структурированном сборе и анализе суждений высококвалифицированных специалистов, обладающих глубоким профессиональным пониманием проблемы. В отличие от непосредственно количественных методов, экспертная оценка позволяет учесть нюансы профессиональной деятельности, интегративные способности и поведенческие индикаторы компетенций, которые сложно измерить.

**Цель исследования.** На основе интеграции требований нормативных документов, литературных данных и мнений экспертов сформировать структурированный перечень компетенций должности руководителей региональных медицинских организаций и количественно оценить уровень консенсуса экспертных групп.

**Материалы и методы.** Наблюдение проводилось на территории Рязанской области в 2024 году. В разработку включены две группы экспертов: руководители региональных медицинских организаций (группа 1) и сотрудники научных и образовательных организаций (группа 2), суммарно 30 человек. Применялись статистические методы, метод экспертных оценок, аналитический метод.

**Результаты и обсуждение.** Эксперты 1 группы демонстрируют самую высокую степень согласованности мнений в оценках двух факторов: «профессиональные компетенции по обобщенным трудовым функциям профессионального стандарта» и «методы оценки компетенций» ( $W$ , соответственно, 0,95736 и 0,91983;  $p$ -value=0,03305 и 0,00054). Для экспертов 2 группы очень высокая согласованность экспертных мнений отмечается по фактору «обобщенные профессиональные компетенции» ( $W=0,907107$ ;  $\chi^2=11,66667$  при  $p$ -value=0,05093), что позволяет классифицировать компетенции «администрирование деятельности медицинской организации и ее структурных подразделений» и «менеджмент качества процессов медицинской организации» как точки наибольшей консолидации среди указанной категории экспертов. Эксперты 2 группы единодушно пришли к выводу, что владение метакомпетенциями является необходимым условием для руководителей медицинских организаций ( $W=0,76897$ ;  $\chi^2=19,31034$ ;  $p$ -value=0,04993), и выражают высокую степень уверенности в методах оценки компетенций ( $W=0,83010$ ;  $\chi^2=58,43102$ ). В целом,

мнения о компетенциях, необходимых для должности руководителя медицинской организации, консолидированы в высокой степени обеими группами экспертов ( $W=0,8326$ ;  $\chi^2=86,03>11,07050$ ;  $p\text{-value}=0,05133$ ), и, следовательно, гипотеза о согласии экспертов относительно набора компетенций для должности руководителя медицинской организации принимается. Отклонения эксцесса от 0 незначительны ( $e_x=0,56093$ ), что свидетельствует о практически симметричном распределении мнений экспертов (хотя и с небольшими отклонениями).

**Заключение.** Исследование доказало, что анализ перечня универсальных и профессиональных компетенций, необходимых для должности руководителя медицинской организации, по результатам экспертных оценок, свидетельствует о высоком уровне консенсуса, подтвержденном математически. Однако степень консенсуса дифференцирована, поскольку выявлены зоны относительного расхождения в оценках (наибольший разброс мнений наблюдается в отношении методов оценки компетенций).

**Ключевые слова:** руководитель медицинской организации, экспертная оценка, метакомпетенции, профессиональные компетенции, методы оценки компетенций

## EXPERT EVALUATION OF THE COMPETENCIES OF THE HEAD OF A REGIONAL MEDICAL ORGANIZATION: ANALYSIS OF THE DEGREE OF CONSENSUS

*O.V. Medvedeva<sup>1</sup>, A.A. Soshkin<sup>2</sup>, I.N. Bolshov<sup>3</sup>, T.V. Bolshova<sup>4</sup>*

<sup>1</sup>*The Russian Medical Academy of Continuing Professional Education of the Ministry of Health of the Russian Federation, Moscow, Russia*

<sup>2</sup>*State Budgetary Institution of the Ryazan Region «Regional Clinical Cardiology Dispensary» of the Ministry of Health of the Ryazan Region, Ryazan, Russia*

<sup>3</sup>*State Budgetary Institution of the Ryazan Region «Dental Polyclinic No. 1» of the Ministry of Health of the Ryazan Region, Ryazan, Russia*

<sup>4</sup>*Limited liability company SM-Regionmed, Ryazan, Russia*

**Introduction.** In global and national practice, an expert-based methods are often used to assess complex qualities that are not always amenable to formalization. The essence of this approach is the structured collection and analysis of the opinions of highly qualified specialists who have a deep professional understanding of the problem. Unlike quantitative methods, expert evaluation allows for the consideration of the nuances of professional activities, integrative abilities, and behavioral indicators of competencies that are difficult to measure.

**Purpose of the investigation.** Based on the integration of regulatory requirements, literature data, and expert opinions, create a structured list of competencies for the position of heads of regional medical organizations and quantify the level of consensus among expert groups.

**Materials and methods.** The inquiry was conducted in the Ryazan Region in 2024. Two groups of experts were involved in the development: heads of regional medical organizations (Group 1) and employees of scientific and educational organizations (Group 2), a total of 30 people. Statistical methods, the expert evaluation method, and the analytical method were used.

**Results and discussion.** Experts from Group 1 demonstrate the highest degree of consensus in their assessments of two factors: «professional competencies based on the generalized labor functions of the occupational standards» and «competency assessment methods» ( $W$ , respectively, 0,95736 and 0,91983;  $p\text{-value}=0,03305$  and 0,00054). For Group 2 experts, a very high level of compatibility was

observed for the factor «generalized professional competencies» ( $W=0,907107$ ;  $\chi^2=11,66667$  with  $p$ -value= $0,05093$ ), which allows us to classify the competencies «administration of the activities of a medical organization and its structural units» and «quality management of the processes of a medical organization» as the points of greatest consolidation among this category of experts. The experts of the 2nd group unanimously concluded that the possession of meta-competencies is a prerequisite for the heads of medical organizations ( $W=0,76897$ ;  $\chi^2=19,31034$ ;  $p$ -value= $0,04993$ ), and express a high degree of confidence in the competency assessment methods ( $W=0,83010$ ;  $\chi^2=58,43102$ ). In general, the opinions on the competencies required for the official capacity of head of a medical organization are highly consolidated by both groups of experts ( $W=0,8326$ ;  $\chi^2=86,03 > 11,07050$ ;  $p$ -value= $0,05133$ ), and therefore, the hypothesis of expert consensus on the set of competencies for the capacity of head of a medical organization is accepted. The deviation of the excess from 0 is insignificant ( $e_x=0,56093$ ), which indicates a nearly symmetrical distribution of expert opinions (although with slight deviations).

**Conclusion.** The study proved that the analysis of the list of universal and professional competencies required for the official capacity of head of a medical organization, based on expert evaluation, indicates a high level of consensus that has been confirmed mathematically. However, the degree of consensus is differentiated, as there are areas of relative disagreement in the assessments (the greatest range of views is observed regarding competency assessment methods).

**Keyword:** Head of a medical organization, expert evaluation, meta-competencies, professional competencies, competency assessment methods

**Введение.** В российской системе здравоохранения происходят значительные преобразования, которые обусловлены как общемировыми тенденциями, так и национальными приоритетами, зафиксированными в стратегических документах Российской Федерации. Национальные проекты «Здравоохранение» и «Демография» ставят перед руководителями медицинских организаций серьезные задачи, а роль врача-руководителя становится все более значимой, ввиду высокой зависимости эффективности деятельности медицинской организации, удовлетворенности пациентов и персонала, способности к инновационному развитию от уровня компетенций руководителя [1-4].

Всемирная организация здравоохранения уже в течение нескольких лет выражает беспокойство по поводу существенного разрыва между образовательными стратегиями и технологическими достижениями, с одной стороны, и острой потребностью отрасли в высококвалифицированных управленческих кадрах, с другой [5]. В этой связи, проблема объективного, надежного и практико-ориентированного процесса развития компетенций руководителей медицинских организаций ставится в ряд приоритетных задач отечественного здравоохранения [6-8]. В частности, в субъектах Российской Федерации предлагается внедрить инновационный метод подготовки управленческих кадров и создать комплексную систему для оценки их профессиональных навыков. Эксперты подчеркивают, что основными

элементами этого подхода являются: определение региональных потребностей в квалифицированных специалистах на различных уровнях управления и в разных типах медицинских организаций, а также оценка начального уровня подготовки кандидатов на должность [9-11].

Перед руководителями медицинских организаций стоит проблема осуществления профессиональной адаптации к динамично меняющимся внешним условиям, что предполагает необходимость развития компетенций, позволяющих принимать управленческие решения, направленные на оперативное реагирование и управление происходящими изменениями [12,13]. В этом контексте роль руководителя, ассоциируясь со стратегическим видением и способностью разработать детализированный организационный план действий, приобретает первостепенное значение, что формирует фундамент для повышения уровня удовлетворенности сотрудников и пациентов, увеличения производительности, достижения конкурентных преимуществ и повышения качества медицинской помощи [14-16].

В мировой и отечественной практике для оценки сложных, не всегда поддающихся формализации качеств, в частности, таких как компетенции, широко применяется экспертный подход, суть которого заключается в структурированном сборе и анализе суждений высококвалифицированных специалистов, обладающих глубоким профессиональным пониманием проблемы [17,18]. В отличие от непосредственно количественных методов, экспертная оценка позволяет учесть нюансы профессиональной деятельности, интегративные способности и поведенческие индикаторы компетенций, которые сложно измерить, например, с помощью стандартных тестовых заданий [19-21].

**Цель исследования.** На основе интеграции требований нормативных документов, литературных данных и мнений экспертов сформировать структурированный перечень компетенций руководителей региональных медицинских организаций и количественно оценить уровень консенсуса экспертных групп.

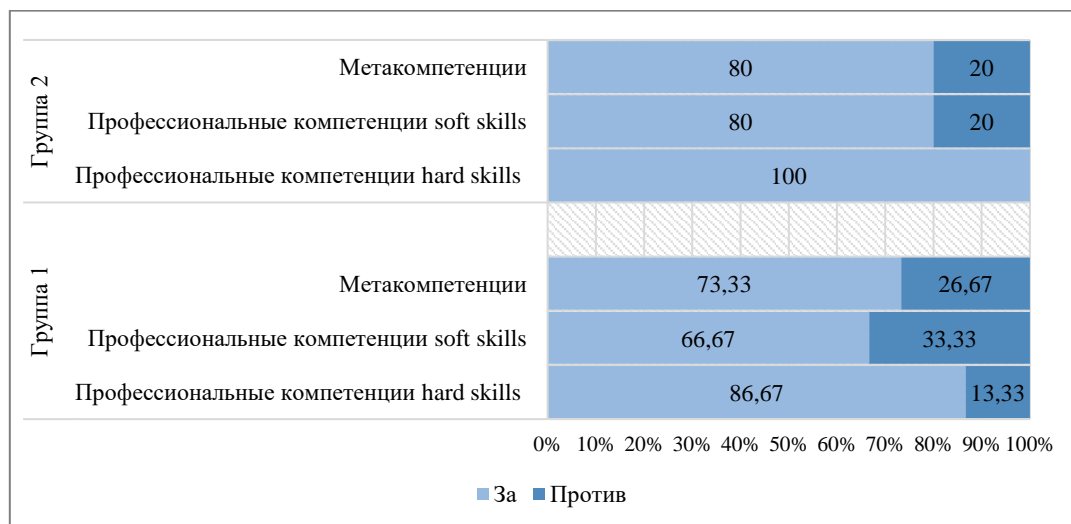
**Материалы и методы.** Исследование, проведенное в Рязанском регионе в 2024 году, предполагало определение перечня компетенций для должности руководителя медицинской организации, сформированных на основании профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» и литературных данных [22-24].

В результате проведенного отбора (доверительная вероятность 95% при  $t=1,96$  и погрешности, не превышающей 0,05), сформированы две экспертные группы по 15 специалистов (группа 1 - руководители региональных медицинских организаций и группа 2 - сотрудники научных и образовательных организаций), которые были рекомендованы не менее трех раз. Сумма нормированных коэффициентов компетентности, определявшихся как относительное число экспертов, высказавшихся за включение конкретного эксперта в список экспертной группы, составила 1.

Опрос экспертов проводился по специально разработанной анкете, сгруппированной по 4 блокам вопросов: блок 1 блок включал вопросы по оценке значимости основных универсальных и профессиональных компетенций; во 2 блоке детализированы метакомпетенции; блок 3 представлен вопросами по обобщенным профессиональным компетенциям (составленных по обобщенным трудовым функциям профессионального стандарта); блок 4 – вопросы, касающиеся методов оценки компетенций. Оценка надежности опросника предполагала применение стандартизированного коэффициента  $\alpha$  Кронбаха, в качестве достаточного уровня рассматривалось значение  $\alpha_{st}$ , равное 0,7 (полученное расчетное  $\alpha_{st}=0,763$ ).

Анализ согласованности мнений экспертов проведен по коэффициенту конкордации (W), который оценивался по величине его числового значения (шкала А. Марголина). В разработку не включались результаты с  $W < 0,7$ . Допустимая вероятность ошибки экспертов принималась в пределах  $1 > \sigma > 0$ . Проверка значимости коэффициента конкордации выполнялась с применением критерия  $\chi^2$  Пирсона и его последующим сравнением с критическим значением. Оценка группового мнения экспертов проводилась методом средних арифметических рангов по среднему ожидаемому значению стандартизованных данных ( $e_x$ ). Статистическая проверка гипотез (статистических критериев) предусматривала проведение двухвыборочного t-теста, а для сравнения малых выборок применен F-тест; результаты оценивались как статистически значимые при  $p\text{-value} < 0,05$ .

**Результаты и обсуждение.** Согласно полученным результатам, эксперты обеих групп пришли к похожим выводам об обязательности владения руководителями медицинских организаций метакомпетенциями: соответственно, в 1 и 2 группе 77,3% и 80,0% ответов «за» в структуре. Однако при обсуждении профессиональных компетенций, позиции специалистов расходятся довольно значительно (рис. 1).



**Рисунок 1.** Распределение экспертных оценок значимости универсальных и профессиональных компетенций должности руководителя медицинской организации (% к итогу по позициям «за» и «против»).

Мнения экспертов касательно значимости профессиональных компетенций, разделенных на «hard skills» и «soft skills», варьируются в зависимости от контекста. Анализ данных, полученных от экспертов 2 группы, выявил 100,0% результат позиций «за» относительно высокой значимости технических навыков, а руководители региональных медицинских организаций оценили эту составляющую на 13,33% ниже удельного веса ответов, зафиксированных в группе сотрудников научных и образовательных организаций. Данный результат указывает на наличие существенного разрыва в восприятии важности технических навыков между «академическим» и «практико-управленческим» группами. Ответы респондентов выявили разногласия среди экспертов и относительно важности личностных, и социальных качеств для руководителей медицинских организаций. Среди главных врачей немногим более половины (66,67% ответов «за» в структуре) признают эти качества существенными, в то время как подавляющее большинство (80,0%) экспертов 2 группы абсолютно уверены в их необходимости. Статистический анализ подтверждает значимость этих различий ( $t=12,85006$ ;  $p\text{-value}=0,005865$ ).

Руководителям медицинских организаций важно развивать социально-адаптивные навыки, которые помогают им расширять профессиональные знания. Эти навыки, разделенные по категориям метакомпетенций, не имеют статистически значимых различий в оценках экспертов обеих групп ( $p\text{-value}=0,139747$  по t-критерию и  $p\text{-value}=0,437535$  по F-критерию). Исследователи подчеркивают, что лидерские качества и профессиональная

эффективность требуют от руководителей постоянного самосовершенствования и высокого уровня самодисциплины [25-27]. Данный вывод получил эмпирическое подтверждение в ходе опроса, по результатам которого, 73,33% участников из обеих групп выразили солидарность с данной позицией (табл. 1).

**Таблица 1**

Экспертная оценка метакомпетенций должности руководителя медицинской организации  
 (% к итогу по позициям «за» и «против»)

<i>Компетенции</i>	<i>1 группа экспертов</i>		<i>2 группа экспертов</i>	
	<i>«за»</i>	<i>«против»</i>	<i>«за»</i>	<i>«против»</i>
Компетенция «саморазвития и саморегуляции»	73,33	26,67	73,33	26,67
Компетенция «коммуникации»	93,33	6,67	93,33	6,67
Компетенция «готовности к принятию управленческих решений»	80,00	20,00	100,00	0,00
Компетенция «способности к командной работе»	100,00	0,00	93,33	6,67
Компетенция «масштабности мышления (комбинированное мышление)»	93,33	6,67	80,00	20,00
«Экспертно-аналитическая компетенция»	93,33	6,67	93,33	6,67

Абсолютное большинство респондентов (по 93,3% положительных ответов в обеих группах) единодушно сходятся во мнении, что руководитель должен обладать высоким уровнем коммуникативных навыков. Кроме того, не менее актуальна способность к принятию взвешенных решений в условиях динамичной и постоянно изменяющейся среды - эта точка зрения находит отражение у 80% руководителей региональных медицинских организаций, а также у всех сотрудников научных и образовательных организаций (100,0% ответов «за»), что свидетельствует о схождении позиций среди представителей различных профессиональных сфер относительно коммуникативных навыков эффективного лидера. Руководитель медицинской организации должен непрерывно повышать уровень своих экспертно-аналитических компетенций, формировать высокоэффективную команду и активно участвовать в ее деятельности, обладая широким профессиональным кругозором. Это способствует своевременному выявлению проблемных зон и разработке оптимальных стратегий их устранения, и с этим согласны подавляющее большинство экспертов обеих групп (по 93,33% экспертов 1 группы и 2 группы).

В настоящем исследовании профессиональные компетенции, несмотря на их многообразие, классифицированы в соответствии с обобщенными трудовыми функциями, установленными профессиональным стандартом «Специалист в области организации

здравоохранения и общественного здоровья». Конкретные детали, относящиеся к этим функциям (трудовые действия), в рамках анализа не рассматривались.

Статистический анализ не выявил значимых различий между группами сравнения по варианту ответов «за»: значение t-критерия (0,565732) находится ниже критического уровня (2,131847; p-value=0,263744), который превышает уровень значимости 0,05. В то же время, по варианту ответов «против» была установлена статистически значимая разница: t-критерий (2,704019) превышает критический порог (2,131847; p-value=0,048708), что указывает на наличие достоверных различий между группами по данному варианту ответа (табл. 2).

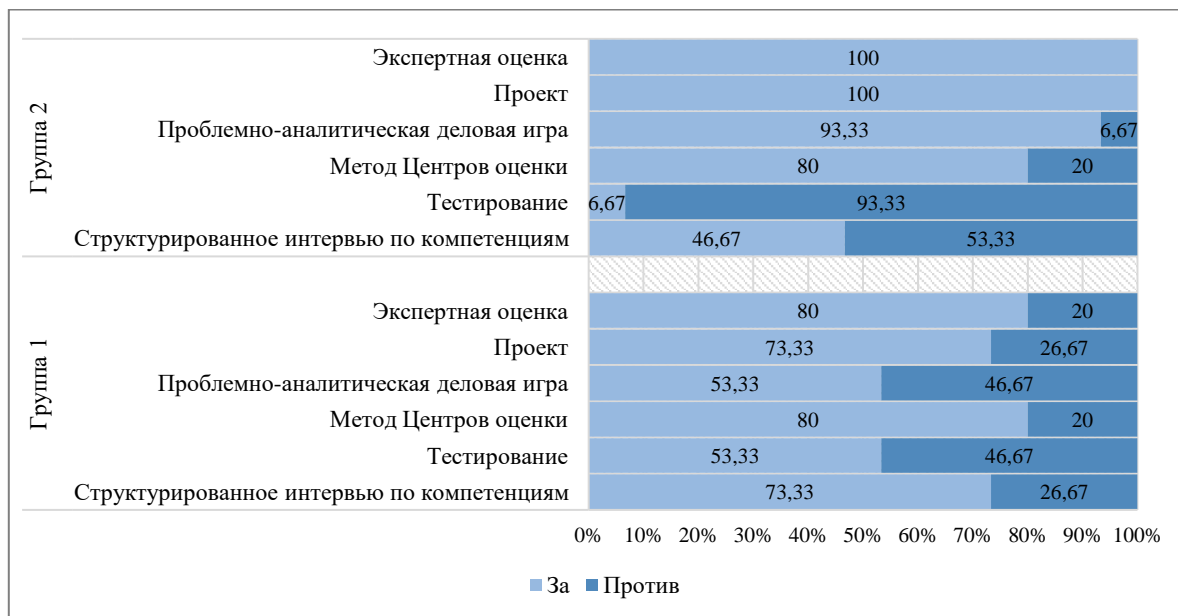
**Таблица 2**

Экспертная оценка обобщенных профессиональных компетенций должности руководителя  
 медицинской организации (% к итогу по позициям «за» и «против»)

Компетенции	1 группа экспертов		2 группа экспертов	
	«за»	«против»	«за»	«против»
Компетенция администрирования деятельности медицинской организации и ее структурных подразделений	86,67	13,33	100,00	0,00
Компетенция менеджмента качества процессов медицинской организации	93,33	6,67	100,00	0,00
Компетенция организации, координации и реализации деятельности по профилактике заболеваний и укреплению здоровья населения	53,33	46,67	80,00	20,00
Компетенция управления финансово-экономической и материально-технической сферой медицинской организации	80,00	20,00	80,00	20,00
Компетенция управления медицинской организацией	100,00	0,00	80,00	20,00

Оценивая компетенцию организации профилактики заболеваний и укрепления здоровья населения, эксперты расходятся во мнениях по этому вопросу. Различия значительны: t-критерий (10,26163) превышает критическое значение (6,313752), а уровень значимости (p-value) составляет 0,000508. Эксперты 2 группы придают этой компетенции большее значение, что подтверждают 80,0% ответов «за», в то время как руководители региональных медицинских организаций настроены довольно скептически (только 53,33% респондентов ответили положительно). В оценке остальных профессиональных компетенций эксперты демонстрируют консенсус, что подтверждается результатами опроса, согласно которым подавляющее большинство респондентов выражают поддержку данной позиции, а число оппонентов практически отсутствует.

Рассматривая методы оценки компетенций, эксперты придерживаются разных позиций, что подтверждается статистически значимыми различиями в их ответах: значение  $t$  (2,570582) превышает критическое (2,015048), а уровень значимости составляет 0,0472264 (рис. 2).



**Рисунок 2.** Распределение экспертных оценок методов оценки компетенций должности руководителя медицинской организации (% к итогу по позициям «за» и «против»)

Эксперты 1 группы, выбирая два доминирующих методологических подхода - «метод Центров» и «экспертная оценка», которые получили консенсуальную поддержку у 80,0%, при этом, в целом, заметно расходятся в оценочных суждениях - дисперсия достигает значения 402,1511, что свидетельствует о высокой степени вариативности в их профессиональных интерпретациях и аналитических выводах. Эксперты 2 группы почти единодушно выделяют три основных метода: экспертную оценку, проект и проблемно-аналитическую деловую игру (от 100% до 93,33% ответов «за»).

Позиции по вопросу использования тестирования в качестве метода оценки компетенций руководителей медицинских организаций демонстрируют значительную поляризацию мнений. Среди представителей руководящего состава региональных медицинских организаций наблюдается значительно большая, в весовом отношении, поддержка данного метода (53,33% респондентов, выразивших положительное отношение) чем среди экспертов – сотрудников научных и образовательных организаций (6,67%). В то же время, 46,67% экспертов 1 группы выразили сомнения в его эффективности, что

свидетельствует о наличии существенных разногласий в профессиональном сообществе руководителей-практиков. Если рассматривать мнение экспертов 2 группы, то здесь наблюдается почти единодушное неприятие тестирования как метода оценки: более 90,0% респондентов категорически его отвергли, что позволяет сделать вывод о глубоком скептицизме и отсутствии консенсуса относительно его применимости, и валидности в качестве метода оценки компетенций.

Согласованность мнений экспертов по основным компетенциям должности руководителя медицинской организации, оценивалась по сгруппированным факторам, в которых эксперты проявляют полную или частичную солидарность, и теми, по которым явно прослеживается расхождение оценок и отсутствие паритета мнений.

Эксперты 1 группы демонстрируют высокую степень согласованности в своих оценках двух факторов: «обобщенные профессиональные компетенции по обобщенным трудовым функциям профессионального стандарта» и «методы оценки компетенций» (табл. 3).

**Таблица 3**

Распределение факторов и согласованность мнений экспертов 1 группы компетентностного содержания должности руководителя медицинской организации

<i>Факторы</i>	<i>Лидирующий элемент фактор-группы</i>	<i>W</i>	<i><math>&gt;\chi^2 &gt; \chi^2_{\text{критический}}</math></i>	<i>p-value</i>
Метакомпетенции	Способность к командной работе	0,75107	37,88962 > 11,0705	0,00045
Обобщенные профессиональные компетенции	Компетенция управления медицинской организацией	0,95736	71,27860 > 9,48773	0,00054
Методы оценки компетенций	Метод Центров оценки	0,91983	11,66667 > 7,81403	0,03305

Для первого из факторов характерно лидерование элемента «компетенция управления медицинской организацией» с коэффициентом конкордации, равном 0,95736 ( $W=0,95736$ ;  $p\text{-value}=0,00054$ ). Во втором факторе выделяется элемент «метод Центров» ( $W=0,91983$ ), а результаты  $\chi^2$ -теста ( $11,66667 > 7,81403$ ;  $p\text{-value}=0,03305$ ) подтверждают его статистическую значимость. При анализе этих факторов были получены самые высокие коэффициенты Кендалла, что указывает на очень высокую степень согласованности мнений экспертов 1 группы.

В рамках компетентностного подхода к определению должности руководителя медицинской организации, эксперты 2 группы также демонстрируют очень высокую консолидированность экспертных мнений по фактору «обобщенные профессиональные

компетенции», включающему две ключевые компетенции, сформулированные по обобщенным трудовым функциям профессионального стандарта: «администрирование деятельности медицинской организации и ее структурных подразделений» и «менеджмент качества процессов медицинской организации». Статистический анализ подтвердил высокую степень согласованности мнений по указанным компетенциям ( $W=0,907107$ ;  $\chi^2=11,66667$ ;  $p\text{-value}=0,05093$ ), и это позволяет классифицировать компетенции «администрирование деятельности медицинской организации и ее структурных подразделений» и «менеджмент качества процессов медицинской организации» как точки наибольшей консолидации среди указанной категории экспертов (табл. 4).

**Таблица 4**

Распределение факторов и согласованность мнений экспертов 2 группы компетентностного содержания должности руководителя медицинской организации

<i>Факторы</i>	<i>Лидирующий элемент фактор-группы</i>	<i>W</i>	<i><math>&gt;\chi^2 &gt; \chi^2_{\text{критический}}</math></i>	<i>p-value</i>
Метакомпетенции	Готовность к принятию управленческих решений	0,76897	19,31034 > 11,0705	0,04993
Обобщенные профессиональные компетенции	Компетенция администрирования деятельности МО и ее структурных подразделений	0,907107	11,66667 > 9,48773	0,05093
	Компетенция менеджмента качества процессов медицинской организации			
Методы оценки компетенций	Проект	0,83010	58,43102 > 9,48773	0,00133
	Экспертная оценка			

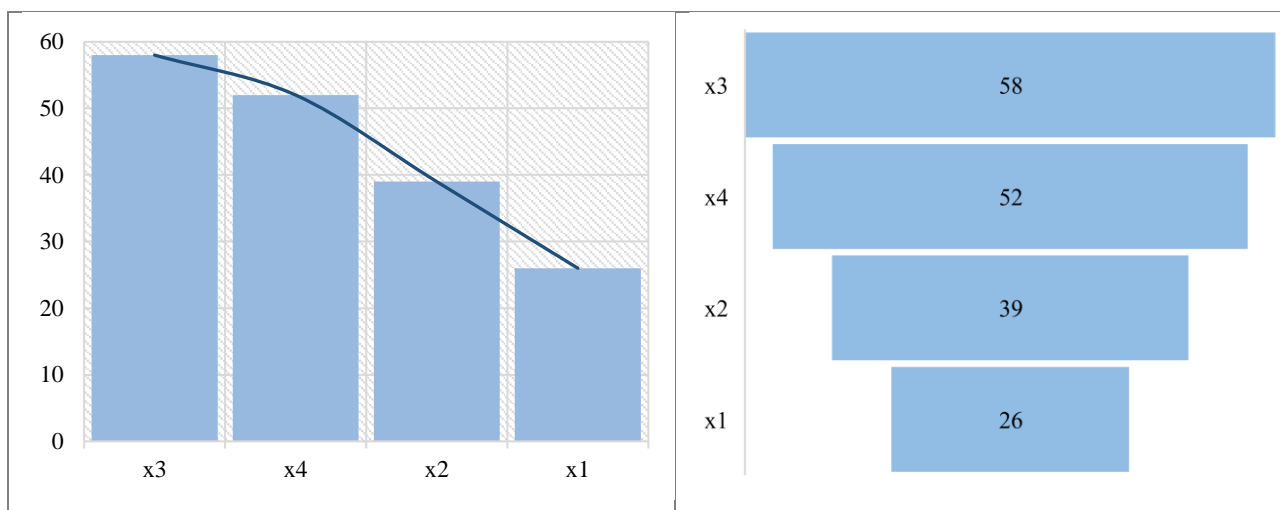
Эксперты 2 группы почти единодушно пришли к выводу, что, при лидирующем элементе фактор-группы «способность принимать обоснованные управленческие решения», владение метакомпетенциями является необходимым условием для руководителей медицинских организаций. Статистический анализ, проведенный с использованием расчета коэффициента конкордации Кендалла, показал высокую степень согласованности мнений экспертов ( $W=0,76897$ ), результаты теста Пирсона также подтвердили значимость данного вывода, с полученным значением  $\chi^2=19,31034$ , которое превышает критическое значение при уровне значимости 0,05 (11,0705), и  $p\text{-value}$ , равным 0,04993, что указывает на статистическую значимость полученных результатов.

Эксперты – сотрудники научных и образовательных организаций выражают высокую степень уверенности в методах оценки компетенций ( $W=0,83010$ ), что свидетельствует, как о

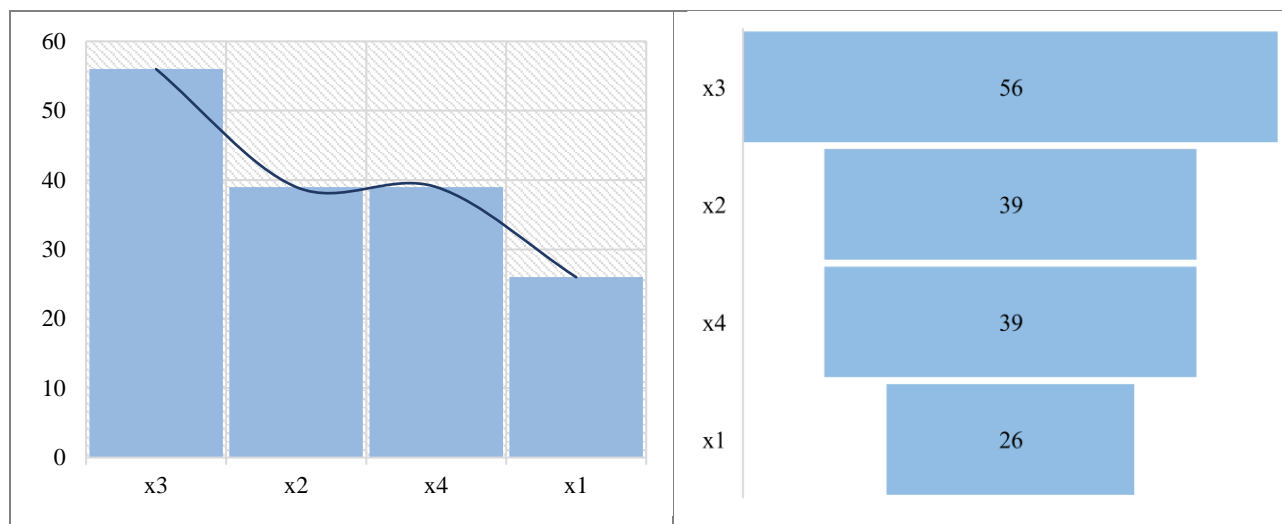
высоком уровне профессионализма, так о и согласованности мнений, при лидирующих элементах фактор-группы «проект» и «экспертная оценка». Высокую степень согласованности мнений экспертов группы подтверждает не только коэффициент конкордации, но и критерий Пирсона, величина которого (58,43102) намного превышает критическое значение (9,48773). Однако эксперты-руководители региональных медицинских организаций выражают иную точку зрения относительно этих элементов, что указывает на наличие существенных различий в подходах к оценке компетенций при сопоставлении мнений экспертов этих групп.

Таким образом, результаты анализа демонстрируют наличие консенсуса среди большинства экспертов по вопросу компетентностного наполнения и оценки компетенций, однако указывают на необходимость дальнейшего исследования и возможного пересмотра подходов к их оценке в контексте различных профессиональных групп.

Для получения результатов обобщенной оценки факторов компетентностного содержания должности руководителя медицинской организации, проведено их ранжирование по степени значимости для экспертов обеих групп на основе сумм рангов индивидуальных оценок (рис. 3, 4).



**Рисунок 3.** Гистограммы и полигон распределения сумм рангов основных компетенций должности руководителя медицинской организации (оценки экспертов группы 1).



**Рисунок 4.** Гистограмма и полигон распределения сумм рангов основных компетенций должности руководителя медицинской организации (оценки экспертов группы 2).

Эксперты-руководители медицинских организаций региона уделяют особое внимание двум важным факторам, среди которых наибольшее значение, по сумме рангов, имеют обобщенные профессиональные компетенции, соответствующие обобщенным трудовым функциям профессионального стандарта ( $X_3$ ), и, следующие за ним по значимости - методы оценки этих компетенций ( $X_4$ ). Метакомпетенции ( $X_2$ ) занимают третье место, при лидирующем элементе фактор-группы «способность к командной работе». Ранжирование факторов, связанных с группами компетенций, показало, что, по мнению экспертов-специалистов из научных и образовательных организаций, ведущим для них также является фактор «обобщенные профессиональные компетенции» ( $X_2$ ), далее по значимости следуют два фактора: «метакомпетенции» ( $X_2$ ) и методы оценки компетенций ( $X_4$ ). Парадоксально, но при столь высоких оценках, эксперты обеих групп придают наименьшее значение фактору суммарных, сгруппированных, «значимых универсальных и профессиональных компетенций» ( $X_1$ ), что подтверждается статистически ( $p$ -value=0,01423 и 0,04497, соответственно, для 1 и 2 групп экспертов), но умеренной ( $W=0,66667$  в группе 1) и слабой ( $W=0,50000$  в группе 2) согласованностью индивидуальных мнений.

Тестирование итоговых результатов позволило установить суммарную степень согласованности позиций двух групп экспертов, что дало возможность валидации совпадений их мнений относительно компетенций, важных для должности руководителя медицинской организации (табл. 5).

На основании анализа экспертных мнений, наибольший уровень согласованности был выявлен среди специалистов научных и образовательных организаций ( $W=0,8836$ ;  $\chi^2=108,2>11,07050$ ;  $p\text{-value}=0,00113$ ). Коэффициент конкордации в этой группе оказался самым высоким, а асимметрия незначительна ( $A_s=0,16948<0,25$ ). Эксперты 1 группы также демонстрируют высокую степень согласованности мнений по всем компетенциям, о чем свидетельствует коэффициент конкордации ( $0,8400$ ). Надежность результатов подтверждается значением  $\chi^2$ , равным  $62,79$ , которое превышает критическое значение  $11,0705$  ( $p\text{-value}=0,00391$ ), что указывает на статистическую значимость результатов. Асимметрия распределения мнений мала и равна  $0,07992$  (меньше установленного критического порога в  $0,25$ ).

**Таблица 5**

Сравнение групповой согласованности мнений экспертов по компетентностному содержанию должности руководителя медицинской организации

<i>Критерии</i>	<i>Суммарно по 2 группам экспертов</i>	<i>Эксперты 1 группы</i>	<i>Эксперты 2 группы</i>
W	0,8326	0,8400	0,8836
$>\chi^2>\chi^2_{\text{критический}}$	$86,03>11,07050$	$62,79>11,07050$	$108,2>11,07050$
$A_s$	0,175225	0,07992	0,16948
$e_x$	0,56093	0,84156	0,93532

Следует отметить, что, в целом, мнения о компетенциях, необходимых для должности руководителя медицинской организации, консолидированы в высокой степени обеими группами экспертов ( $W=0,8326$ ), на неслучайность полученных величин указывает значение  $\chi^2$  Пирсона ( $\chi^2=86,03>11,07050$ ;  $p\text{-value} 0,05133$ ), и, следовательно, гипотеза о согласии экспертов относительно набора компетенций для должности руководителя медицинской организации принимается. Отклонения эксцесса от 0 несущественны во всех случаях ( $e_x=0,84156, 0,93532$  и  $0,56093$  в группах экспертов - руководителей региональных медицинских организаций; экспертов - сотрудников научных и образовательных организаций и в обеих группах экспертов, соответственно), что свидетельствует о практически симметричном распределении мнений экспертов (хотя и с небольшими отклонениями).

**Заключение.** Результаты исследования подтвердили наличие высокого уровня консенсуса относительно ядра профессиональных компетенций, что свидетельствует о, сформировавшемся в профессиональной среде, едином понимании базовых требований к должности современного руководителя медицинской организации. В первую очередь, это управленческие компетенции и компетенции администрирования, а также обеспечения

качества и безопасности медицинской деятельности. Высокий уровень согласованности мнений экспертов подчеркивает их безусловный приоритет для эффективного руководителя. Одновременно с этим, исследование выявило зоны относительного расхождения в оценках. Наибольший разброс мнений наблюдается в отношении методов оценки компетенций. Это указывает на важность, но и лабильность данного фактора в восприятии экспертов, что может быть связано с динамичностью сферы образования. Таким образом, степень консенсуса компетенций должности руководителя региональной медицинской организации является очень высокой, но дифференцированной.

### Список литературы

1. Fanelli S., Pratici L., Zangrandi A. Managing healthcare services: Are professionals ready to play the role of manager? *Health Services Management Research*. 2021;1(35). DOI 10.1177/09514848211010264. URL: <https://www.researchgate.net/publication/352146687>
2. Хорошаев О.Е., Трегубов В.Н. Опыт отечественного и зарубежного здравоохранения по назначению на должности руководителей медицинских организаций специалистов без медицинского образования (обзор литературы). *Здравоохранение Российской Федерации*. 2023;2(67): 156-162. – DOI <https://doi.org/10.47470/0044-197X-2023-67-2-156-162>
3. Абрамов А.Ю., Кича Д.И., Комиссаров Е.Е., Рукодачный О.В. и др. Формирование прототипа «идеальной» модели компетенций руководителя-менеджера в здравоохранении. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2021;3(29):525-530. DOI 10.32687/0869-866X-2021-29-3-525-530
4. Pradana M., Pérez-Luño A., Fuentes-Blasco M. Innovation as the key to gain performance from absorptive capacity and human capital. *Technology Analysis and Strategic Management*. 2020;7(32):822-834. DOI 10.1080/09537325.2020.1714578
5. Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Geneva: World Health Organization, 2016;64 P. ISBN 978-92-4-151113-1.
6. Бухарова Л.Р. Зарубежный опыт в области личностно-профессионального развития управленческих кадров. *Вестник науки*. 2023;11(68):24-29
7. Индексный метод в оценке кадровой политики на уровне регионального здравоохранения. Кобякова О.С., Деев И.А., Ходакова О.В., Меньшикова Л.И., Люцко В.В. и др. Методические рекомендации. 2023; М., ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава Российской Федерации; 34 С. ISBN 978-5-94116-104-1

8. Якушин М.А., Воробьева А.В., Яроцкий С.Ю., Васильев М.Д. и др. Возрастная динамика профессиональных компетенций врача. Здоровье мегаполиса. 2023;1(4): 22-37. DOI 10.47619/2713-2617.zm.2023.v.4i1;22-37
9. Найговзина Н.Б., Зимина Э.В., Купеева И.А., Васильева Е.П. и др. Подготовка резерва управленческих кадров здравоохранения на основе оценки компетенций. Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2020;4:511-521. DOI 10.24411/2312-2935-2020-00128
10. Ходакова О.В., Сенотрусова Ю.В. Методика оценки медицинских работников при прохождении аттестации для получения квалификационной категории по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье». Социальные аспекты здоровья населения [сетевое издание]. 2023;3(69):11. DOI 10.21045/2071-50212023-69-3-11. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1488/30/lang,ru/>
11. Сон И.М., Медведева О.В., Купеева И.А., Сошкин А.А. Ситуативный профессиональный портрет руководителя региональной государственной медицинской организации. Менеджер здравоохранения. 2024;12:41–51. DOI 10.21045/1811-0185-2024-12-41-51
12. Садыкова Т.И., Валеева Д.Р., Низамов И.Г. Кадры руководителей здравоохранения крупного субъекта Российской Федерации: состояние, особенности, возрастно-половая характеристика. Общественное здоровье и здравоохранение. 2024;4(83): 51-54. DOI 10.56685/18120555\_2024\_83\_4\_51
13. Попсуйко А.Н., Данильченко Я.В., Бацина Е.А, Карась Д.В. и др. Технологии управления: от теории к практике применения в учреждениях здравоохранения. Социальные аспекты здоровья населения [сетевое издание]. 2020;5(66):2. DOI 10.21045/2071-50212020-66-5-2. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1195/30/lang,ru/>
14. Van Der Merwe L., Verwey A. Leadership meta-competencies for the future world of work. Journal of Human Resource Management. 2007;2(5):33-41. DOI 10.4102/sajhrm.v5i2.117
15. Wasik Z., Setiawan D., Ulum A.S. Exploration of Hospital Management and Organization Strategies: A Literature Review of Health Services. Journal of Managerial Sciences and Studies. 2024;2(2): 80-107. DOI 10.61160/jomss.v2i2.44
16. Mitosis K.D., Lamnisos D., Talias M.A. Talent management in healthcare: a systematic qualitative review. Sustainability. 2021;8(13):4469. DOI 10.3390/su13084469

17. Москвичева М.Г., Карпова Т.Ю. Диагностика управленческих компетенций руководителей медицинских организаций: управленческий и коучинговый подход. *Непрерывное медицинское образование и наука*. 2025;20(2):18-21
18. Руголь Л.В., Меньшикова Л.И., Сон И.М. Применение метода экспертных оценок для обоснования мероприятий по совершенствованию организации работы центральных районных больниц. *Профилактическая медицина*. 2022;25(4):19-28. DOI <https://doi.org/10.17116/profmed20222504119>
19. Актуальные направления математических, статистических, инструментальных и учетно-аналитических методов исследования в условиях цифровизации. Грачева М.В., Туманова Е.А., Чая В.Т., Лугачев М.И и др. Монография, 2023; М.:Русайнс; 364 С. ISBN 978-5-466-04849-0
20. Шестакова Г.А., Яценко В.В. Обоснование научно-методического подхода к оценке человеческих ресурсов с учетом ключевых параметров компетентности. *Друкерровский вестник*. 2025;4:118-128. DOI 10.17213/2312-6469-2025-4-118-128
21. Доброва К.Б. Качественные методы оценки профессиональных компетенций работников организаций в условиях инновационной экономики. *Лидерство и менеджмент*. 2024;4(11):1583-1596. DOI 10.18334/lim.11.4.122150
22. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья»: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.11.2017 № 768н. URL: <http://www.consultant.ru/>
23. Игнатъев В.П., Дармаева А.А. Топ-11 метакомпетенций будущего. *Глобальный научный потенциал*. 2021;4(21):151-154
24. Razzak M.R., Al-Riyami S., Palalic R. (2022) Organizational Meta Capabilities in the Digital Transformation Era. *Foresight and STI Governance*. 2022;4(16):24–31. DOI 10.17323/2500-2597.2022.4.24.31
25. Ballaro J.M., Mazzi M.A., Holland K. Organization development through effective communication, implementation, and change process. *Organization Development Journal*. 2020;1(38):45–63
26. Khan R.N., Aziz A., Siddiqui N.A. Clinicians as Leaders: Impact and Challenges. *International Journal of Medical Sciences*. 2022;38:1069-1072. DOI 10.12669/pjms.38.4.4918

27. Цветкова А.Б., Гаврилина О.П. Развитие типов лидерства у руководителей медицинских учреждений. Лидерство и менеджмент. 2025;4(12):1017-1034. DOI 10.18334/lim.12.4.122907

### References

1. Fanelli S., Pratici L., Zangrandi A. Managing healthcare services: Are professionals ready to play the role of manager? Health Services Management Research. 2021;1(35). DOI 10.1177/09514848211010264. URL: <https://www.researchgate.net/publication/352146687>
2. Xoroshaev O.E., Tregubov V.N. Opyt otechestvennogo i zarubezhnogo zdravooxraneniya po naznacheniyu na dolzhnosti rukovoditelej medicinskix organizacij specialistov bez medicinskogo obrazovaniya (obzor literatury) [Experience of domestic and foreign healthcare by appointment of specialists without medical education to the head positions of medical institutions (literature review)]. Zdravooxranenie Rossijskoj Federacii [Health Care of the Russian Federation, Russian journal]. 2023;2(67): 156-162. – DOI <https://doi.org/10.47470/0044-197X-2023-67-2-156-162> (In Russian)
3. Abramov A.Yu., Kicha D.I., Komissarov E.E., Rukodajnyj O.V. i dr. Formirovanie prototipa «ideal'noj» modeli kompetencij rukovoditelya-menedzhera v zdravooxranenii [The development of prototype of "ideal" model of competences of executive manager in health care]. Problemy social'noj gigieny, zdravooxraneniya i istorii mediciny [Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine]. 2021;3(29):525-530. DOI 10.32687/0869-866X-2021-29-3-525-530 (In Russian)
4. Pradana M., Pérez-Luño A., Fuentes-Blasco M. Innovation as the key to gain performance from absorptive capacity and human capital. Technology Analysis and Strategic Management. 2020;7(32):822-834. DOI 10.1080/09537325.2020.1714578
5. Global strategy on human resources for health: workforce 2030. Geneva: World Health Organization, 2016;64 P. ISBN 978-92-4-151113-1.
6. Buxarova L.R. Zarubezhnyj opyt v oblasti lichnostno-professional'nogo razvitiya upravlencheskix kadrov [Foreign experience in field of personal & professional development of managerial personnel]. Vestnik nauki [Bulletin of Science]. 2023;11(68):24-29 (In Russian)
7. Indeksnyj metod v ocenke kadrovoj politiki na urovne regional'nogo zdravooxraneniya [The index method in the assessment of human resources management at the regional healthcare level]. Kobyakova O.S., Deev I.A., Xodakova O.V., Men'shikova L.I., Lyuczko V.V. i dr.

Metodicheskie rekomendacii [Methodical recommendations].2023; М., FGBU «CzNIIOIZ» Minzdrava Rossijskoj Federacii [FSBI «RIH» HealthMin of the Russian Federation]; 34 s. ISBN 978-5-94116-104-1 (In Russian)

8. Yakushin M.A., Vorob`eva A.V., Yaroczkiy S.Yu., Vasil`ev M.D. i dr. Vozrastnaya dinamika professional`ny`x kompetencij vracha [Age dynamics of doctor's professional competencies]. Zdorov`e megapolisa [City Healthcare]. 2023;1(4): 22-37. DOI 10.47619/2713-2617.zm.2023.v.4i1;22-37 (In Russian)

9. Najgovzina N.B., Zimina E`.V., Kupeeva I.A., Vasil`eva E.P. i dr. Podgotovka rezerva upravlencheskix kadrov zdravooxraneniya na osnove ocenki kompetencij [Formation of the healthcare management staff pool based on competency assessment]. Sovremennyy`e problemy` zdravooxraneniya i medicinskoj statistiki [Current problems of health care and medical statistics]. 2020;4:511-521. DOI 10.24411/2312-2935-2020-00128 (In Russian)

10. Xodakova O.V., Senotrusova Yu.V. Metodika ocenki medicinskix rabotnikov pri proxozhdenii attestacii dlya polucheniya kvalifikacionnoj kategorii po special`nosti «Organizaciya zdravooxraneniya i obshhestvennoe zdorov`e» [ Methodology for certifying medical specialists with «Health organization and public health» qualification category]. Social`ny`e aspekty` zdorov`ya naseleniya [setevoe izdanie] [Social'nye aspekty zdorov'a naselenia/ Social aspects of population health [serial online]]. 2023;3(69):11. DOI 10.21045/2071-50212023-69-3-11. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1488/30/lang,ru/> (In Russian)

11. Son I.M., Medvedeva O.V., Kupeeva I.A., Soshkin A.A. Situativny`j professional`ny`j portret rukovoditelya regional`noj gosudarstvennoj medicinskoj organizacii [Situational Professional Profile of the Head of a regional state medical organization]. Menedzher zdravooxraneniya [Manager Zdravookhraneniya]. 2024;12:41–51. DOI 10.21045/1811-0185-2024-12-41-51 (In Russian)

12. Sady`kova T.I., Valeeva D.R., Nizamov I.G. Kadry` rukovoditelej zdravooxraneniya krupnogo sub`ekta Rossijskoj Federacii: sostoyanie, osobennosti, vozrastno-polovaya xarakteristika [Healthcare management personnel of a large subject of the Russian Federation: status, features, age and gender characteristics]. Obshhestvennoe zdorov`e i zdravooxranenie [Public Health and Health Care]. 2024;4(83): 51-54. DOI 10.56685/18120555\_2024\_83\_4\_51 (In Russian)

13. Popsujko A.N., Danil`chenko Ya.V., Bacina E.A, Karas` D.V. i dr. Texnologii upravleniya: ot teorii k praktike primeneniya v uchrezhdeniyax zdravooxraneniya [Management technologies: from theory to practical application in health care institutions]. Social`ny`e aspekty` zdorov`ya naseleniya [setevoe izdanie] [Social'nye aspekty zdorov'a naselenia / Social aspects of

population health [serial online]. 2020;5(66):2. DOI 10.21045/2071-50212020-66-5-2. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1195/30/lang,ru/> (In Russian)

14. Van Der Merwe L., Verwey A. Leadership meta-competencies for the future world of work. *Journal of Human Resource Management*. 2007;2(5):33-41. DOI 10.4102/sajhrm.v5i2.117

15. Wasik Z., Setiawan D., Ulum A.S. Exploration of Hospital Management and Organization Strategies: A Literature Review of Health Services. *Journal of Managerial Sciences and Studies*. 2024;2(2): 80-107. DOI 10.61160/jomss.v2i2.44

16. Mitosis K.D., Lamnisos D., Talias M.A. Talent management in healthcare: a systematic qualitative review. *Sustainability*. 2021;8(13):4469. DOI 10.3390/su13084469

17. Moskvicheva M.G., Karpova T.Yu. Diagnostika upravlencheskix kompetencij rukovoditelej medicinskix organizacij: upravlencheskij i kouchingovy`j podxod [Diagnostics of managerial competencies of heads of medical organizations: managerial and coaching approach]. *Neprery`vnoe medicinskoe obrazovanie i nauka [Continuing Medical Education and Science]*. 2025;2(20):18-21(In Russian)

18. Rugol` L.V., Men`shikova L.I., Son I.M. Primenenie metoda e`kspertny`x ocenok dlya obosnovaniya meropriyatij po sovershenstvovaniyu organizacii raboty` central`ny`x rajonny`x bol`nicz [Application of the method of expert assessments to justify measures to improve the organization of work of central district hospitals]. *Profilakticheskaya medicina [Russian Journal of Preventive Medicine]*. 2022;25(4):19-28. DOI <https://doi.org/10.17116/profmed20222504119> (In Russian)

19. Aktual`ny`e napravleniya matematicheskix, statisticheskix, instrumental`ny`x i uchetno-analiticheskix metodov issledovaniya v usloviyax cifrovizacii [Current trends in mathematical, statistical, instrumental, and accounting-analytical research methods in the context of digitalization]. Gracheva M.V., Tumanova E.A., Chaya V.T., Lugachev M.I i dr. *Monografiya [Monograph]*. 2023; M.:Rusajns; 364 S. ISBN 978-5-466-04849-0 (In Russian)

20. Shestakova G.A., Yacenko V.V. Obosnovanie nauchno-metodicheskogo podxoda k ocenke chelovecheskix resursov s uchetom klyuchevy`x parametrov kompetentnosti [Substantiation of the scientific-methodological approach to the assessment of human resources, taking into account the key parameters of competence]. *Drukerovskij vestnik [Drukerovskij vestnik]*. 2025;4:118-128. DOI 10.17213/2312-6469-2025-4-118-128 (In Russian)

21. Dobrova K.B. Kachestvenny`e metody` ocenki professional`ny`x kompetencij rabotnikov organizacij v usloviyax innovacionnoj e`konomiki [Qualitative tools for assessing the

professional competencies of employees in the innovative economy]. *Liderstvo i menedzhment* [Leadership and Management]. 2024;4(11):1583-1596. DOI 10.18334/lim.11.4.122150 (In Russian)

22. Ob utverzhdenii professional'nogo standarta «Specialist v oblasti organizacii zdravooxraneniya i obshhestvennogo zdorov'ya» [On the approval of the professional standard «Specialist in the field of healthcare and public health»]: prikaz Ministerstva truda i social'noj zashhity` Rossijskoj Federacii ot 07.11.2017 № 768n [Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 768n dated 07.11.2017]. URL: <http://www.consultant.ru/> (In Russian)

23. Ignat`ev V.P., Darmaeva A.A. Top-11 metakompetencij budushhego [Top 11 meta-competencies of the future]. *Global'ny`j nauchny`j potencial* [Global Scientific Potential]. 2021;4(21):151-154 (In Russian)

24. Razzak M.R., Al-Riyami S., Palalic R. (2022) Organizational Meta Capabilities in the Digital Transformation Era. *Foresight and STI Governance*. 2022;4(16):24–31. DOI 10.17323/2500-2597.2022.4.24.31

25. Ballaro J.M., Mazzi M.A., Holland K. Organization development through effective communication, implementation, and change process. *Organization Development Journal*. 2020;1(38):45–63

26. Khan R.N., Aziz A., Siddiqui N.A. Clinicians as Leaders: Impact and Challenges. *International Journal of Medical Sciences*. 2022;38:1069-1072. DOI 10.12669/pjms.38.4.4918

27. Czvetkova A.B., Gavrilina O.P. Razvitie tipov liderstva u rukovoditelej medicinskih uchrezhdenij [Development of leadership types among heads of medical institutions]. *Liderstvo i menedzhment* [Leadership and Management]. 2025;4(12):1017-1034. DOI 10.18334/lim.12.4.122907 (In Russian)

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки.

**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Acknowledgments.** The study did not have sponsorship.

**Conflict of interests.** The authors declare no conflict of interest.

#### **Информация об авторах**

**Медведева Ольга Васильевна** - доктор медицинских наук, профессор, профессор кафедры организации и управления медицинским образованием, ФГБОУ ДПО «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 125993, Москва, ул. Баррикадная, д. 2/1, стр.1; e-mail: medvedeva1104@mail.ru; ORCID: 0000-0002-3637-9062; SPIN-код: 8808-5837

**Сошкин Алексей Алексеевич** - кандидат медицинских наук, врач-кардиолог, Государственное бюджетное учреждение Рязанской области «Областной клинический кардиологический диспансер», 390026, Рязанская обл., г. Рязань, ул. Стройкова, д.96, e-mail: alexy.soshkin2013@gmail.com; SPIN-код: 7892-6051

**Большов Иван Николаевич** - кандидат медицинских наук, доцент, врач стоматолог-хирург, Государственное бюджетное учреждение Рязанской области «Стоматологическая поликлиника № 1» Министерства здравоохранения Рязанской области, 390023 г. Рязань, улица Циолковского, 15/5; e-mail: ivan-bolshov89@yandex.ru; ORCID: 0000-0001-7271-4034; SPIN-code: 9874-1020

**Большова Татьяна Владимировна** - кандидат медицинских наук, доцент, главный врач, Общество с ограниченной ответственностью «СМ-Регионмед», 390048 г. Рязань, ул. Васильевская, стр. 3; e-mail: tania-bolshova67@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-1494-1971; SPIN-код: 1833-5087

#### Information about authors

**Medvedeva Olga Vasilievna** - D.Sc. (Medicine), Full Professor, Professor of the Department of Organization and Management of Medical Education of the Russian Medical Academy of Continuing Professional Education of the Ministry of Health of the Russian Federation, 125993, Moscow, Barrikadnaya St., 2/1, b. 1; e-mail: medvedeva1104@mail.ru; ORCID: 0000-0002-3637-9062; SPIN-code: 8808-5837

**Soshkin Alexey Alekseevich** - Ph.D., Cardiologist, Ryazan Regional Clinical Cardiology Dispensary of the Ministry of Health of the Ryazan Region, 39002696, Ryazan Stroikova St., 96; e-mail: alexy.soshkin2013@gmail.com; SPIN-код: 7892-6051

**Bolshov Ivan Nikolaevich** - PhD, associate Professor, Surgeon Dentist, State Budgetary Institution of the Ryazan Region «Dental Polyclinic № 1» of the Ministry of Health of the Ryazan Region, 390023 Ryazan, Tsiolkovsky St., 15/5; e-mail: ivan-bolshov89@yandex.ru; ORCID: 0000-0001-7271-4034; SPIN-code: 9874-1020

**Bolshova Tat'ana Vladimirovna** - PhD, associate Professor, Chief Medical Officer, Limited liability company «SM-Regionmed», 390048 Ryazan, Vasilyevskaya, 3; e-mail: tania-bolshova67@yandex.ru; ORCID: 0000-0003-1494-1971; SPIN- code: 1833-5087

Статья получена: 28.12.2025 г.  
Принята к публикации: 25.03.2026 г.