

УДК 614.2, 378

DOI 10.24412/2312-2935-2021-4-641-652

ТЕХНОЛОГИЯ ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Н.Б. Найговзина, Э.В. Зимица, Ю.С. Титкова, Е.П. Васильева, З.Л. Гончаревская,
М.А. Патрушев*

ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова, г. Москва

Введение. Современные вызовы системе здравоохранения требуют высокого профессионального уровня управленческих кадров здравоохранения, так как от их компетентности зависят результативность и эффективность деятельности органов и организаций здравоохранения.

Обучение является важным инструментом формирования и развития профессиональных компетенций для построения траектории карьерного роста специалиста. Для этих целей разработана технология интегральной оценки компетенций.

Цель: разработать технологию интегральной оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения на основании требований профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» (далее – Профстандарт).

Материалы и методы. В исследовании применен системный подход, логический анализ, обобщен отечественный и зарубежный опыт оценки компетенций, в том числе управленческих кадров здравоохранения, на основании 170 источников, проанализированы, сгруппированы и статистически обработаны результаты анкетирования слушателей программ дополнительного профессионального образования по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» (116 анкет).

Результаты и обсуждение. Технология интегральной оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения разработана на основе требований Профстандарта и модели компетенций руководителя в сфере здравоохранения. На основании полученных данных была разработана шкала балльной оценки уровня профессиональных компетенций, включающая 7 уровней от низкого до экспертного, а также использован метод графического изображения персонального профиля компетенций для принятия решений о назначении на должность, включения в резерв и построения индивидуальной траектории профессионального обучения.

Заключение. Предложенная технология интегральной оценки компетенций является эффективным инструментом определения уровня профессиональной компетентности специалистов/руководителей в сфере здравоохранения, необходимого для эффективной работы медицинской организации, инструментом, позволяющим формировать индивидуальную траекторию профессионального развития.

Ключевые слова: здравоохранение, технология интегральной оценки компетенций, управленческие кадры здравоохранения, профессиональный стандарт, модель компетенций

TECHNOLOGY FOR THE INTEGRATED ASSESSMENT OF COMPETENCIES OF HEALTH CARE MANAGERS

N.B. Naygovzina, E.V. Zimina, Yu.S. Titkova, E.P. Vasilyeva, Z.L. Goncharevskaya, M.A. Patrushev

Moscow State University of Medicine and Dentistry named after A.I. Evdokimov of the Ministry of Health of Russia, Moscow

Introduction. Modern challenges to health care system require high professional level of health care managers, since the effectiveness and efficiency of the activities of health authorities and organizations depend on their competence.

Training is an important tool for the formation and development of professional competencies for building a career path for a specialist. For these purposes, a technology for the integrated assessment of competencies has been developed.

The purpose of research: to develop a technology for the integrated assessment of competencies of health care managers based on the requirements of the professional standard "Specialist in the field of health care and public health" (hereinafter - Professional standard).

Materials and methods. In the study we used systematic approach, logical analysis, generalized domestic and foreign experience in assessing competencies, including those of health care managers, based on 170 sources, analyzed, grouped and statistically processed the results of a survey of students of additional professional education programs in the specialty "Health Care Organization and Public Health".(116 questionnaires).

Results and discussion. The technology for the integrated assessment of the competencies of health care managers was developed on the basis of the requirements of the Professional Standard and the competence model of a manager in the field of health care. Based on the data obtained, a scoring scale for the level of professional competencies was developed, including 7 levels of competencies (from low to expert), and the method of graphically depicting a specialist's profile of competencies was used to make decisions about appointment to a position, inclusion to the reserve and building of individual trajectory of vocational training.

Conclusion. The proposed technology for the integral assessment of competencies is an effective tool for determining the level of professional competence of specialists / managers in the healthcare sector, which is necessary for the effective work of a medical organization, a tool that allows you to form an individual trajectory of professional development.

Key words: healthcare, technology of integrated assessment of competencies, health care management personnel, professional standard, competency model.

Управленческие кадры – ключевой ресурс системы здравоохранения, от их профессиональной компетентности зависят результативность и эффективность медицинской деятельности. Профессиональным стандартом «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» (далее – Профстандарт) определен уровень требований к профессиональным компетенциям специалиста [1].

Оценка компетенций предназначена для определения уровня профессиональных

компетенций специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья (далее – специалист) и формирования индивидуальной траектории профессионального развития специалиста с целью развития его управленческого потенциала для назначения на должность, формирования резерва и обучения управленческих кадров здравоохранения.

Интегральная оценка компетенций предоставляет возможность определить уровень развития отдельных компетенций и объединить их в комплексную характеристику специалиста с учетом требований профстандарта [2]. Такая характеристика позволит оценить готовность и способность специалиста эффективно выполнять трудовые действия на соответствующей должности [3, 4].

Цель исследования – разработать технологию интегральной оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения на основании требований профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья».

Материалы и методы. Для достижения цели исследования изучены 170 источников, включая нормативные правовые акты. Также проанализированы, сгруппированы и статистически обработаны результаты анкетирования слушателей программ дополнительного профессионального образования по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» (116 анкет). Для определения согласованности экспертного мнения был использован коэффициент конкордации Кендалла.

Основные положения технологии оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения доложены и обсуждены в рамках круглых столов всероссийских научно-практических конференций 2020-2021 года, в том числе на конференции «Профессиональное развитие врача-организатора здравоохранения» (г. Якутск), II Международной научно-практической конференции «Эффективный менеджмент здравоохранения: стратегии инноваций» (г. Саратов), на V-VI Всероссийском совещании кафедр общественного здоровья и здравоохранения (г. Москва).

Результаты. Разработана технология интегральной оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения, которая включает поэтапную процедуру оценки компетенций, основанную на определении уровня компетенций по 5 блокам модели компетенций руководителя в сфере здравоохранения (далее – Модель компетенций).

Инструментами интегральной оценки компетенций являются портфолио, тестовые задания, ситуационные задачи, эссе и собеседование (Рис. 1).

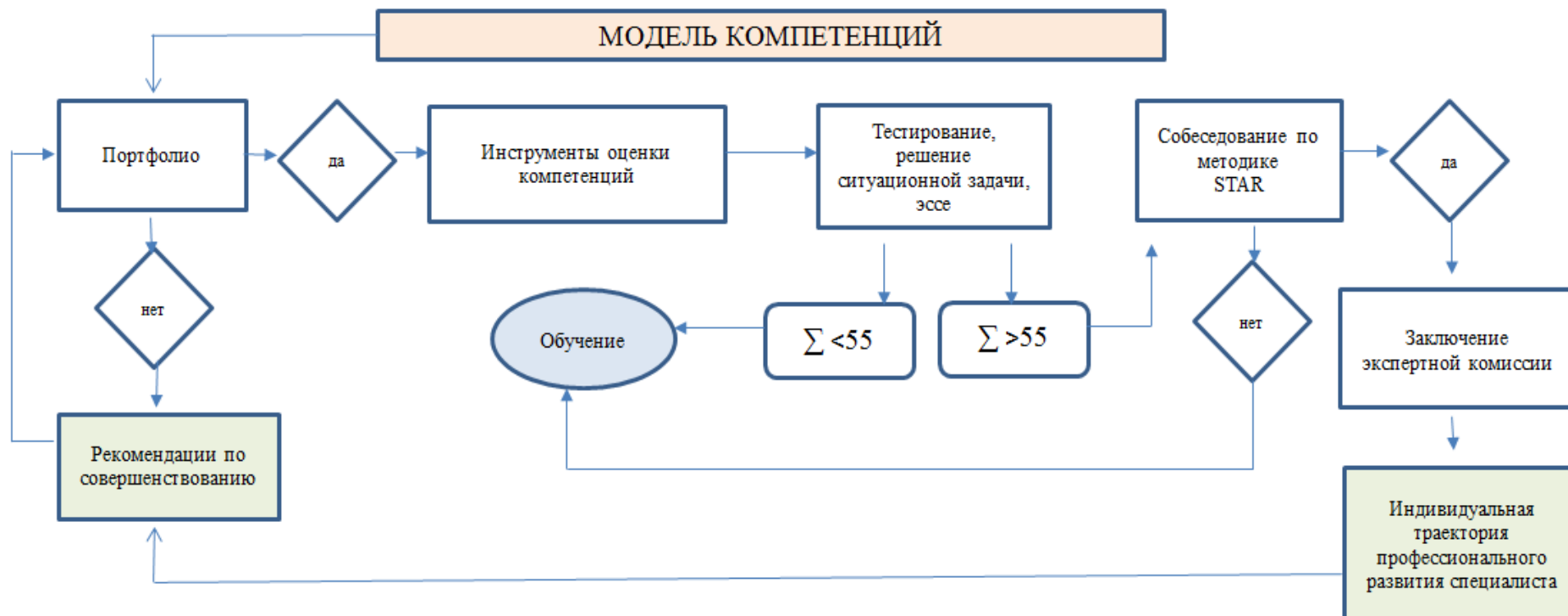


Схема 1. Блок-схема процедуры проведения интегральной оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения

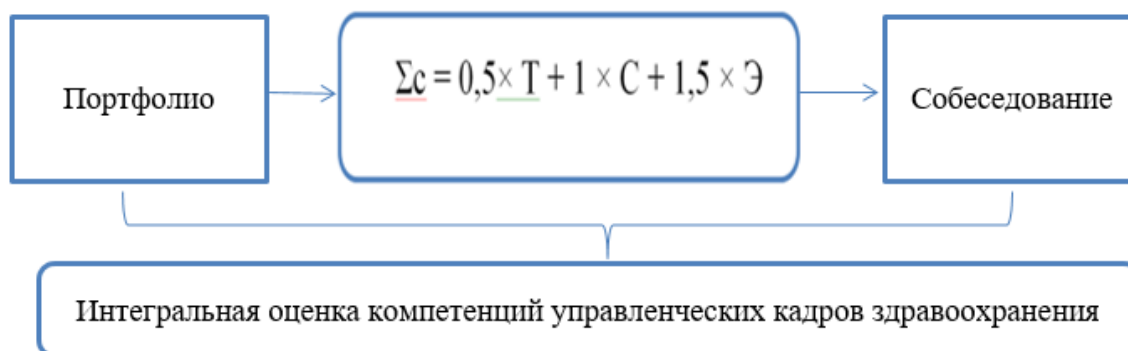


Рисунок 1. Инструменты интегральной оценки компетенций

Технология интегральной оценки включает последовательное применение указанных инструментов: оценка портфолио, тестирование, решение ситуационной задачи, эссе и проведение собеседования (Схема 1).

Оценка портфолио включает экспертизу документов специалиста, в том числе, об образовании, квалификации, опыте работы. Кроме того, оцениваются личные достижения специалиста, включающие квалификационную категорию, ученую степень, ведомственные/государственные награды (таблица 1).

Таблица 1.
Базовая оценка личных достижений

№	Характеристика	Значение	Балл
1.	Квалификационная категория по медицинской специальности (действующая)	Вторая	1
		Первая	2
		Высшая	3
2.	Ученая степень	Кандидат наук	2
		Доктор наук	3
3.	Ведомственные награды, год/дата	Наименование	1
4.	Государственные награды, год/дата	Наименование	3
ИТОГО:		Σ =10 (max)	

Оценка компетенций проводится в целях определения уровня знаний и умений для решения управленческих задач в соответствии с методикой, основанной на Модели компетенций: профессионализм, управление отношениями и общением, знание среды здравоохранения, деловые знания и навыки, лидерство.

Тестовые задания и ситуационные задачи сформированы на основе требований Профстандарта и с учетом Модели компетенций.

Тестирование включает решение 25 тестовых заданий с 4 вариантами ответа, один из которых – правильный. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл, максимальное количество баллов – 25.

Ситуационная задача состоит из краткого условия и 5 заданий-вопросов (подзадач). За каждую подзадачу начисляется от 1 до 5 баллов, максимальный балл – 25.

Эссе пишется в онлайн формате на предложенную тему, объемом до 2-х страниц или до 500 слов.

В эссе рекомендуется сформулировать цель, задачи, описать планируемые мероприятия и действия, предполагаемый результат. Возможно использование личного опыта и примера лучших управленческих практик.

При проведении оценки эссе учитывается проявление профессиональных компетенций (профессионализм, управление отношениями и общением, знание среды здравоохранения, деловые знания и навыки, лидерство) по шкале от 1 до 7. Максимальное количество баллов за эссе – 35.

Максимальная сумма баллов по результатам решения тестовых заданий, ситуационной задачи и написания эссе - 85.

Собеседование позволяет оценить не только уровень компетенций, но и управленческий потенциал специалиста и проводится в форме структурированного интервью по методике STAR [5]. Также учитывается внешний вид специалиста на собеседовании, его речь, умение вести себя соответственно ситуации. Дополнительно до 5 баллов присваивается за участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, работу в «красной зоне» оказания медицинской помощи пациентам с COVID-19.

Максимальная сумма баллов по результатам процедуры интегральной оценки составляет 100.

Для определения уровня компетенций применяется формула оценки, в которой учитывается весовой коэффициент каждого инструмента:

- тестовые задания определяют уровень знаний на период процедуры оценки, имеют весовой коэффициент – 0,5;
- ситуационная задача показывает умение принимать управленческое решение, имеет весовой коэффициент – 1;
- эссе раскрывает управленческий потенциал, имеет весовой коэффициент – 1,5.

Формула оценки уровня профессиональных компетенций имеет вид:

$$\Sigma c = 0,5 \times T + 1 \times C + 1,5 \times \text{Э}$$

, где

Σc – оценка уровня компетенций,

T – тестовые задания,

C – ситуационная задача,

Э – эссе,

0,5, 1, 1,5 – весовые коэффициенты сложности и значимости инструмента.

Уровень профессиональных компетенций рассчитывается методом средней взвешенной относительно значимости инструмента оценки.

Доля в общей сумме баллов вычисляется по формуле:

Доля ($X_n, \%$) = $X_n / X * 100\%$, где

X - это вся совокупность, а X_1, X_2 и т.п. являются ее компонентами.

На основании расчета определяется 7 уровней профессиональных компетенций (таблица 2). На основании профиля компетенций составляются рекомендации по формированию индивидуальной траектории профессионального развития.

Технология интегральной оценки экспериментально апробирована в пилотном проекте по формированию резерва управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации в 2021 году.

Таблица 2.

Шкала балльной оценки уровня профессиональных компетенций

Уровень профессиональных компетенций	Низкий	Начальный	Базовый	Средний	Высокий	Продвинутый	Экспертный
	1	2	3	4	5	6	7
Доля в общей сумме баллов	0-19%	20-34%	35-49%	50-64%	65-79%	80-89%	90-100%

По результатам интегральной оценки формируется профиль компетенций специалиста (Рис. 2).



Рисунок 2. Пример профиля компетенций специалиста

Обсуждение. Технология интегральной оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения разработана на основе требований Профстандарта и Модели компетенций. На основании полученных данных была разработана шкала балльной оценки уровня профессиональных компетенций, включающая 7 уровней от низкого до экспертного, а также использован метод графического изображения персонального профиля компетенций для

принятия решений о назначении на должность, включения в резерв и построения индивидуальной траектории профессионального обучения.

Выводы. Интегральная оценка компетенций управленческих кадров здравоохранения предоставляет возможность определить уровень отдельных компетенций и объединить их в комплексную характеристику специалиста в соответствии с требованиями Профстандарта. Применение технологии интегральной оценки компетенций обеспечит определение уровня знаний, умений и навыков, необходимых для назначения специалиста на соответствующую должность, своевременное формирование резерва управленческих кадров, а также разработку программ дополнительного профессионального образования с учетом потребностей специалиста и его работодателя.

Список литературы

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.11.2017 № 768н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья». [Электронный ресурс]. URL.: <http://www.consultant.ru/>
2. Научное обоснование интегральной оценки квалификации управленческих кадров здравоохранения / Руководитель темы Найговзина Н.Б. [Текст]: отчет о НИР. 2020;40-46
3. Зими́на Э.В., Васи́льева Е.П., Титкова Ю.С. Оценка базовой компетентности специалиста в области управления и организации здравоохранения. Сборник тезисов XI Общероссийской конференции с международным участием «Неделя медицинского образования-2020». 2020;38-39
4. Найговзина Н.Б., Зими́на Э.В., Купеева И.А., Васи́льева Е.П., Титкова Ю.С. 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
5. Хади́на М., Захарова М. Как проводить интервью по компетенциям: 5 шагов для рекрутера и тимлида. 2021. [Электронный ресурс]. URL.: <https://www.cossa.ru/special/talantix/296713/>

References

1. Prikaz Ministerstva truda i sotsialnoi zashchity Rossiiskoi Federatsii ot 07.11.2017 № 768n «Ob utverzhdenii professionalnogo standarta «Spetsialist v oblasti organizatsii zdравooxraneniya i obtchestvennogo zdorov`ya» [Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated 07.11.2017 No. 768n “On the approval of the professional standard “Specialist in the field of healthcare and public health”. [Electronic resource]. URL .: <http://www.consultant.ru> (In Russian)
2. Nauchnoye obosnovaniye integralnoi otsenki kvalifikatsii upravlencheskix kadrov zdравooxraneniya [Scientific reasoning of the integrated assessment of qualification of health care managers]. Head of the topic Naygovzina NB. [Text]: research report. 2020;40-46 (In Russian)
3. Zimina E.V., Vasilieva E.P., Titkova Yu.S. Otsenka bazovoi kompetentnosti spetsialista v oblasti upravleniya i organizatsii zdравooxraneniya [Assessment of the basic competence of a specialist in the field of management and organization of health care]. Sbornic tezisov XI Obtcherossiiskoi konferentsii s mezdunarodnum utcastiem “Nedelya meditsinskogo obrazovaniya-2020” [Collection of abstracts XI All-Russian conference with international participation "Week of medical education-2020"]. 2020;38-39 (In Russian)
4. Naygovzina N.B., Zimina E.V., Kupeeva I.A., Vasilyeva E.P., Titkova Yu.S. Podgotovka rezerva upravlencheskix kadrov zdравooxraneniya na osnove otsenki kompetentsii [Formation of the healthcare management staff pool based on competency assessment]. Sovremennue problem zdравooxraneniya i meditsinskoi statistiki [Current problems of health care and medical statistics]. 2020;4:511-521. doi 10.24411 / 2312-2935-2020-00128 (In Russian)
5. Xadina M., Zaxarova M. Kak provodit intervyyu po kompetentsiyam: 5 shagov dlya recrutera i timlida [How to conduct competency interviews: 5 steps for a recruiter and a team leader]. 2021. [Electronic resource]. URL.: <https://www.cossa.ru/special/talantix/296713/> (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

Сведения об авторах

Найговзина Нелли Борисовна – доктор медицинских наук, профессор, заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России; 101000, Москва, Милютинский переулок 19/4, стр.2; e-mail: nbnay@yandex.ru; ORCID 0000-0001-9479-9084; SPIN: 5630-7887

Зими́на Эльви́ра Вита́льевна – доктор медицинских наук, профессор кафедры общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России; 101000, Москва, Милютинский переулок 19/4, стр.2; e-mail: zev@koziz.ru; ORCID 0000-0002-3590-753X; SPIN: 4683-5052

Титко́ва Юли́я Серге́евна – кандидат медицинских наук, заместитель заведующего лабораторией системного анализа в здравоохранении НИМСИ ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России, 101000, Москва, Милютинский переулок 19/4, стр.2; e-mail: tus@koziz.ru; ORCID 0000-0002-7563-023X; SPIN: 4296-7803

Васи́льева Евге́ния Петро́вна – кандидат педагогических наук, научный сотрудник лаборатории системного анализа в здравоохранении НИМСИ ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России, 101000, Москва, Милютинский переулок 19/4, стр.2; e-mail: vep@koziz.ru; ORCID 0000-0001-5476-7811; SPIN: 7810-3456

Гонча́ревская Зо́я Леони́довна – кандидат медицинских наук, научный сотрудник лаборатории системного анализа в здравоохранении НИМСИ ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России, 101000, Москва, Милютинской переулок 19/4, стр.2; e-mail: goa@koziz.ru; ORCID 0000-0002-9338-4722; SPIN: 6666-2315

Патруше́в Михаи́л Андре́евич – младший научный сотрудник лаборатории системного анализа в здравоохранении НИМСИ ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России, 101000, Москва, Милютинский переулок 19/4, стр.2; e-mail: map@koziz.ru; SPIN: 7766-0373

About the authors

Nelli B. Naygovzina – Doctor of Medical Sciences, Professor, Head of the Department of Public Health and Healthcare Moscow State University of Medicine and Dentistry named after A.I. Evdokimov of the Ministry of Health of Russia; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: nbnay@yandex.ru; ORCID 0000-0001-9479-9084; SPIN: 5630-7887

Elvira V. Zimina – Doctor of Medical Sciences, Professor of the Department of Public Health and Healthcare Moscow State University of Medicine and Dentistry named after A.I. Evdokimov of the Ministry of Health of Russia; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: zev@koziz.ru; ORCID 0000-0002-3590-753X; SPIN: 4683-5052

Yulia S. Titkova – Candidate of Medical Sciences, Deputy Head of Laboratory of Systems Analysis in Health Care, NIMSI Moscow State University of Medicine and Dentistry named after A.I. Evdokimov of the Ministry of Health of Russia; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: tus@koziz.ru; ORCID 0000-0002-7563-023X; SPIN: 4296-7803

Evgeniya P. Vasilyeva – Candidate of Pedagogical Sciences, Researcher, Laboratory of Systems Analysis in Health Care, NIMSI Moscow State University of Medicine and Dentistry named after A.I. Evdokimov of the Ministry of Health of Russia; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: vep@koziz.ru; ORCID 0000-0001-5476-7811; SPIN: 7810-3456

Zoya L. Goncharevskaya – Candidate of Medical Sciences, Researcher, Laboratory of System Analysis in Health Care, NIMSI Moscow State University of Medicine and Dentistry named after

A.I. Evdokimov of the Ministry of Health of Russia; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: gzl@koziz.ru; ORCID 0000-0002-9338-4722; SPIN: 6666-2315

Mikhail A. Patrushev – Junior Researcher, Laboratory of Systems Analysis in Health Care, NIMSI Moscow State University of Medicine and Dentistry named after A.I. Evdokimov of the Ministry of Health of Russia; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: map@koziz.ru; SPIN: 7766-0373

Статья получена: 02.09.2021 г.
Принята к публикации: 30.12.2021 г.