

УДК 614.2, 378

DOI 10.24412/2312-2935-2022-5-887-899

ОПЫТ ОТРАСЛЕВОЙ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Н.Б. Найговзина, Э.В. Зимица, Ю.С. Туткова, Е.П. Васильева

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

Введение. Компетентностный подход является базисом формирования образовательной программы профессиональной подготовки и развития современного руководителя медицинской организации. В связи с многогранностью трудовой деятельности подготовка руководителя в сфере здравоохранения направлена на формирование у него комплекса значимых для эффективной трудовой деятельности компетенций.

Цель: разработать методологические подходы формирования дополнительной профессиональной образовательной программы отраслевой подготовки управленческих кадров здравоохранения на основе требований профессионального стандарта и содержания модели компетенций.

Материалы и методы. В работе использованы методология системного подхода, методы социологического анкетирования по оценке, интервью, а также статистического и логического анализа, группировки данных и табличной сводки с использованием современных информационных технологий.

Результаты. Было проведено изучение мнения слушателей циклов дополнительного профессионального образования о значимости каждого блока компетенций модели компетенций управленческих кадров здравоохранения (Модель 5К) в образовательной программе и повторной оценки значимости компетенций для их последующей деятельности в качестве руководителя медицинской организации. При разработке матрицы как универсального инструмента построения образовательной программы были соединены и взаимосвязаны Модель 5К – образовательная программа – профессиональный стандарт.

Заключение. Разработаны методические подходы с использованием матрицы как универсального инструмента формирования образовательных программ, в том числе персонализированных, слушателей в рамках дополнительного профессионального образования на основе требований профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» и Модели 5К.

Ключевые слова: модель компетенций управленческих кадров здравоохранения, профессиональный стандарт, индивидуальная траектория профессионального развития, профессиональная переподготовка, образовательная программа

EXPERIENCE OF SECTORAL TRAINING OF THE HEAD OF A HEALTH CARE ORGANIZATION

N.B. Naygovzina, E.V. Zimina, Yu.S. Titkova, E.P. Vasilyeva

Federal State Budgetary Educational Institution of the Higher Education "A.I. Yevdokimov Moscow State University of Medicine and Dentistry" of the Ministry of Healthcare of the Russian Federation, Moscow

Introduction. The competence-based approach is the basis for the formation of an educational program for professional training and development of a modern head of a medical organization. In connection with the versatility of labor activity, the training of a leader in the field of healthcare is aimed at developing a set of competencies that are significant for effective labor activity.

The purpose of research: develop methodological approaches to the formation of an additional professional educational program for the sectoral training of health care managers based on the requirements of the professional standard and the content of the competency model.

Materials and methods. The work used the methodology of a systematic approach, the methods of sociological surveys for assessment, interviews, as well as statistical and logical analysis, grouping data and tabular summaries using modern information technologies.

Results. A study was made of the opinions of students of additional professional education cycles on the significance of each block of competencies of the competency model for health care managers (Model 5K) in the educational program and reassessment of the significance of competencies for their subsequent activities as the head of a medical organization. When developing the matrix as a universal tool for building an educational program, the Model 5K - educational program - professional standard were connected and interconnected.

Conclusion. Methodological approaches have been developed using the matrix as a universal tool for the formation of educational programs, including personalized ones, for students in the framework of additional professional education based on the requirements of the professional standard "Specialist in the field of healthcare organization and public health" and Model 5K.

Key words: competency model of health care managers, professional standard, individual trajectory of professional development, professional retraining, educational program

Введение. В профессиональном стандарте «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья», утвержденном приказом Минтруда России от 07.11.2017г. №768н (далее – Профстандарт), представлена структура профессиональной деятельности руководителя медицинской организации через описание его трудовых функций, трудовых действий, знаний и умений в разрезе должностей и направлений работы [1]. Компетентностный подход является базисом формирования образовательной программы профессиональной подготовки и развития современного руководителя медицинской организации.

Кафедра общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России имеет большой опыт формирования образовательной

программы профессиональной переподготовки по специальности 31.08.71 «Организация здравоохранения и общественное здоровье» на основе компетентностного подхода. С этой целью была разработана модель компетенций управленческих кадров здравоохранения [2], которая в настоящее время актуализирована.

Модель компетенций представляет собой *5 взаимосвязанных блоков компетенций* (далее – Модель 5К), необходимых для реализации трудовых функций и действий руководителей в сфере здравоохранения с учетом современных вызовов, специфики оказания медицинской помощи и особенностей здравоохранения субъектов Российской Федерации:

- I. Профессионализм – приверженность профессиональному росту и личностному развитию, соблюдению принципов биомедицинской этики, а также активное участие в деятельности профессиональных ассоциаций и волонтерском движении.
- II. Среда здравоохранения – понимание задач развития отрасли здравоохранения и внешней среды, в которой она функционирует, знание основ государственной политики и нормативного правового регулирования в сфере здравоохранения, системы управления и инфраструктуры здравоохранения в контексте обеспечения доступности и качества медицинской помощи.
- III. Деловые умения и навыки – скорость и гибкость принятия управленческих решений, а также их соответствие вызовам внутренней и внешней среды медицинской организации, умение использовать технологии и инструменты управленческой деятельности, в том числе владения цифровыми навыками для обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности.
- IV. Управление отношениями и общение с заинтересованными сторонами – выстраивание и поддержание эффективных взаимоотношений с пациентами, персоналом медицинской организации, с другими заинтересованными сторонами на основе навыков бесконфликтного общения.
- V. Лидерство и командообразование – умение объединять усилия сотрудников для достижения целей всей организации с учетом их личной компетентности, профессиональной квалификации и мотивированности на основе применения лидерских навыков, формирования и развития команды, вовлечения персонала в поддержание организационной культуры.

В иерархической структуре отраслевой **Модели 5К** блоки компетенций представлены 24 группами компетенций (Таблица 1).

Таблица 1

Модель компетенций управленческих кадров здравоохранения (Модель 5К)

№	БЛОК КОМПЕТЕНЦИЙ	ГРУППА КОМПЕТЕНЦИЙ
I	ПРОФЕССИОНАЛИЗМ	1. Профессиональный рост
		2. Личностное развитие
		3. Общественная деятельность, участие в работе профессиональных ассоциаций и волонтерском движении
		4. Этика профессиональной деятельности в системе здравоохранения
II	СРЕДА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	5. Основы государственной политики и нормативное правовое регулирование в сфере здравоохранения
		6. Общественное здоровье как фактор национальной безопасности
		7. Система управления и инфраструктура здравоохранения
III	ДЕЛОВЫЕ УМЕНИЯ И НАВЫКИ	8. Основы менеджмента
		9. Цифровые профессиональные компетенции
		10. Системный подход к управлению здравоохранением
		11. Стратегическое планирование
		12. Управление кадровыми ресурсами
		13. Управление финансовыми ресурсами
		14. Управление материально-техническими ресурсами
		15. Управление информационными ресурсами, в том числе обеспечение документооборота
		16. Управление качеством в здравоохранении
		17. Экономика здравоохранения
18. Управление изменениями и рисками		
19. Управление проектами и процессами		
IV	УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ И ОБЩЕНИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	20. Управление отношениями и эффективная коммуникация
		21. Техники общения и управление конфликтами
V	ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ	22. Лидерские навыки
		23. Формирование и развитие команды
		24. Формирование корпоративной культуры

В связи с многогранностью трудовой деятельности подготовка руководителей в сфере здравоохранения направлена на формирование у него комплекса значимых для эффективной трудовой деятельности компетенций из различных областей медицинской науки и практики, а также экономики, менеджмента и юриспруденции и др. [3, 4, 5, 6].

Цель: разработать методологические подходы формирования дополнительной профессиональной образовательной программы отраслевой подготовки управленческих кадров здравоохранения на основе требований Профстандарта и содержания модели компетенций.

Материалы и методы. Методологической основой исследования стало изучение отечественного и международного опыта применения компетентностного подхода при осуществлении профессиональной подготовки специалистов в области организации здравоохранения с учетом особенностей нормативного правового регулирования их трудовой деятельности. Проанализировано актуальное содержание формулировок компетенций управленческих кадров здравоохранения и других отраслей, используемых в профессиональной подготовке и методиках оценки квалификации руководителей организаций.

В работе использованы методология системного подхода, методы социологического анкетирования по оценке, интервью, а также статистического и логического анализа, группировки данных и табличной сводки с использованием современных информационных технологий.

Результаты. Проведен анонимный опрос слушателей (всего 151 анкета) программы профессиональной переподготовки дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) с использованием Яндекс-формы. По возрастному составу $\frac{3}{4}$ составили лица активного трудоспособного возраста: 31- 40 лет – 38% (57) и 41-50 лет – 34% (51), имеющие достаточный клинический и управленческий опыт работы в практическом здравоохранении. В возрастной структуре респондентов лица моложе 30 лет составили 8,7% (14), а старше 50 лет – 19,3% (29). В начале цикла обучения изучалось их мнение о значимости каждого блока компетенций Модели 5К в образовательной программе. Затем респонденты повторно оценили значимость компетенций по Модели 5К для их последующей деятельности в качестве руководителя медицинской организации.

По результатам первого и второго анкетирования слушатели первое место в рейтинге отдают блоку «Профессионализм», то есть указывают на важность полученного образования,

врачебного опыта, стажа клинической работы и других характеристик личностных компетенций. Второе ранговое место традиционно отражает актуальность компетенций по блоку «Управление отношениями и общение с заинтересованными сторонами».

Следует отметить, что блок компетенций «Деловые умения и навыки» респонденты расценивали как наиболее значимый в образовательной программе для освоения. При этом знание и понимание среды здравоохранения заняло 3-е ранговое место, и данный блок компетенций был отмечен как важный и востребованный для постоянного совершенствования в контексте будущей трудовой деятельности как руководителя медицинской организации (Таблица 2).

В дальнейшем была проведена оценка уровня компетенций слушателей по **Модели 5К** с использованием разработанной ранее методологии. По итогам суммарной оценки определялся уровень развития компетенций (низкий, средний, высокий), выраженный в баллах [7, 8].

Таблица 2

Результаты оценки компетенций слушателями программы ДПО

<i>Значимость компетенций в структуре образовательной программы</i>		<i>Ранговое место</i>	<i>Значимость совершенствования для трудовой деятельности руководителя</i>	
Профессионализм	82%	1	Профессионализм	63%
Управление отношениями и общение с заинтересованными сторонами	72%	2	Управление отношениями и общение с заинтересованными сторонами	50%
Деловые умения и навыки	59%	3	Среда здравоохранения	45%
Среда здравоохранения	55%	4	Деловые умения и навыки	40%
Лидерство и командообразование	51%	5	Лидерство и командообразование	37%

При разработке матрицы как универсального инструмента построения образовательной программы были соединены и взаимосвязаны *Модель 5К – образовательная программа – Профстандарт* (схема 1).

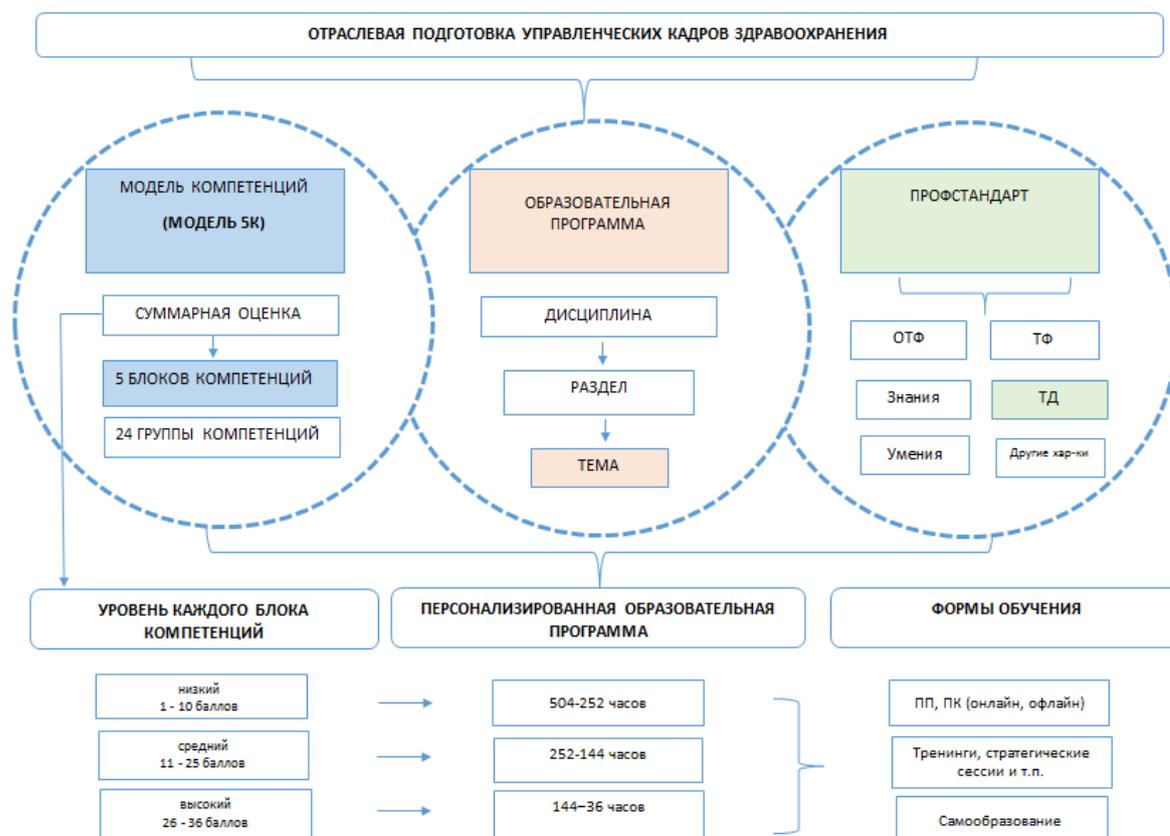


Схема 1. Алгоритм построения отраслевой образовательной программы профессиональной подготовки управленческих кадров здравоохранения

Методология формирования образовательной программы, в том числе персонализированной, включала кодирование дисциплин, разделов образовательной программы, знаний, умений, трудовых действий и функций, обобщенной трудовой функции и других характеристик, представленных в Профстандарте (рисунок 1).

Возможности программы Excel позволяют при необходимости выводить на экран текстовое содержание каждого кода. Выбор разделов и тем образовательной программы происходит с учетом определения уровня компетенций (низкий, средний, высокий).

№	БЛОК КОМПЕТЕНЦИЙ	ГРУППА КОМПЕТЕНЦИЙ	Шифр ОП			ТЕМА			ЗАМЕСТИТЕЛЬ руководителя МО									
			дисциплина, №	раздел, №	тема, №	НАЗВАНИЕ	ЛК	ПЗ (симул. обуч.)	Всего	Знания	Умения	ТД	ТФ	ОТФ	Другие характеристики			
III	УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ И ОБЩЕНИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	8. Управление отношениями и эффективная коммуникация	VII	27	6	Управление отношениями и общением			4	4								
			V			Лидерство и командообразование				2								
			VIII	29	1	Психология межличностных взаимодействий	2		2	E/01.8-2.э E/02.8-2.э E/03.8-2.э	E/01.8-3.у E/03.8-3.у	E/01.8-5.та E/01.8-12.та E/01.8-14.та	E/01.8 E/02.8 E/03.8	E				
					3	Психология взаимоотношений	2											
		9. Техники общения и управление конфликтами	VII	27	9	Культура делового общения	2											
					29	2	Социальная психология общения		4						E/01.8 E/02.8	E	Управление процессами деятельности медицинской организации	
			VIII	28	1	Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	2	2	4	E/01.8-2.э E/02.8-2.э E/03.8-2.э	E/01.8-3.у E/03.8-3.у	E/01.8-5.та E/01.8-12.та E/01.8-14.та	E/01.8 E/02.8 E/03.8	E				
					2	Прогнозирование и профилактика конфликтов	2	2										
					3	Технология предупреждения конфликтов. Практика разрешения конфликтов	2	2										
																		Проектирование и организация процессов деятельности медицинской организации. Управление ресурсами по обеспечению процессов деятельности медицинской организации. Менеджмент качества процессов медицинской организации.

Рисунок 1. Фрагмент матрицы образовательной программы, обеспечивающий формирование знаний и умений, закрепленных Профстандартом

Таким образом, объем образовательной программы может быть дифференцированным и составлять от 36 до 504 часов (рисунок 2).

№	БЛОК КОМПЕТЕНЦИЙ	ГРУППА КОМПЕТЕНЦИЙ	Шифр ОП			ТЕМА			ЗАМЕСТИТЕЛЬ руководителя МО						Количество часов/уровень профессиональных компетенций (в баллах)								
			дисциплина, №	раздел, №	тема, №	НАЗВАНИЕ	ЛК	ПЗ (симул. обуч.)	Всего	Знания	Умения	ТД	ТФ	ОТФ	Другие характеристики	низкий (1-10)	средний (11-25)	высокий (26-36)					
III	УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ И ОБЩЕНИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	8. Управление отношениями и эффективная коммуникация	VII	27	6	Управление отношениями и общением			4	4			E/01.8-5.та						4	2	1		
			V	19	7	Коммуникации	2		2	E/01.8-2.э E/02.8-2.э E/03.8-2.э	E/01.8-3.у E/03.8-3.у	E/01.8-5.та E/01.8-12.та E/01.8-14.та	E/01.8 E/02.8 E/03.8	E				2	1	0,5			
			VIII	29	1	Психология межличностных взаимодействий	2		2											4	2	1	
					3	Психология взаимоотношений	2		2														
		9. Техники общения и управление конфликтами	VII	27	9	Культура делового общения	2		2											2	1	0,5	
					29	2	Социальная психология общения		4	4											4	2	1
			VIII	28	1	Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	2	2	4	E/01.8-2.э E/02.8-2.э E/03.8-2.э	E/01.8-3.у E/03.8-3.у	E/01.8-5.та E/01.8-12.та E/01.8-14.та	E/01.8 E/02.8 E/03.8	E						8	4	2	
					2	Прогнозирование и профилактика конфликтов	2	2															
					3	Технология предупреждения конфликтов. Практика разрешения конфликтов	2	2															
ВСЕГО:																				24	12	6	

Рисунок 2. Пример распределения часов по темам образовательной программы в зависимости от уровня компетенций

Обсуждение. В процессе исследования были разработаны методические подходы к формированию образовательной программы цикла профессиональной переподготовки по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье». Проведена апробация практического применения матрицы построения образовательной программы на кафедре общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России.

Возможности данной матрицы для формирования персонализированных образовательных программ отраслевой подготовки позволяют разработать различные по объему и содержанию программы обучения на циклах профессиональной переподготовки специалиста и повышения квалификации, в том числе на основе требований Профстандарта и целевого уровня компетенций слушателя, необходимых для занимаемой должности руководителя медицинской организации.

Основные положения формирования отраслевой профессиональной подготовки управленческих кадров здравоохранения и использования организационно-методического потенциала Модели 5К были представлены на VII Всероссийском совещании кафедр организации здравоохранения и общественного здоровья (2022г.).

Использование данного методического подхода к построению образовательной программы позволит формировать в дальнейшем индивидуальную траекторию профессионального развития управленческих кадров здравоохранения, в том числе и персонализированную, что будет способствовать обеспечению карьерного роста руководителей при снижении сроков их обучения, адаптации к новой должности и повышению эффективности их трудовой деятельности.

Выводы.

▪ Разработаны методические подходы формирования образовательных программ слушателей в системе ДПО на основе модели компетенций управленческих кадров здравоохранения (Модель 5К) и требований профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья».

▪ Разработана матрица как универсальный инструмент формирования образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

▪ Представленный подход может быть использован для подготовки и формирования резерва управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации.

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/document/cons_doc_LAW_284077/ (дата обращения: 10.10.2022)
2. Найговзина Н.Б., Конаныхина А.К., Кочубей А.В. Задачи подготовки и непрерывного профессионального развития административно-управленческих кадров здравоохранения в системе дополнительного профессионального образования. Здравоохранение Российской Федерации. 2016;1:37-42. [Электронный ресурс] URL: <https://rucont.ru/efd/394183> (дата обращения: 10.10.2022)
3. Дюков И.И. Организационные инновации как фактор повышения бизнес-образования. Стандарты и качество. 2015;5:72-77.
4. Кицул И.С., Пивень Д.В. Феномен формирования и функционирование современных руководителей в российском здравоохранении. Менеджер здравоохранения. 2020;2:6-12.
5. Кузьмин М.А., Высоковская Е.А. Подготовительный анализ – один из инструментов управления знаниями. Методы менеджмента качества. 2022;11:31.
6. Мингазова Э.Г., Гуреев С.А., Садыкова Р.Н. Роль «Национальной медицинской палаты» в координации деятельности медицинских профессиональных сообществ. Менеджер здравоохранения. 2021;5:51-56.
7. Найговзина Н.Б., Зимина Э.В., Титкова Ю.С. и др. Технология интегральной оценки компетенций управленческих кадров здравоохранения. Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2021;4:641-652. DOI: <https://doi.org/10.24412/2312-2935-2021-4-641-652>
8. Найговзина Н.Б., Зимина Э.В., Титкова Ю.С. и др. Методология формирования индивидуальной траектории профессионального развития управленческих кадров здравоохранения. Инфекционные болезни: новости, мнения, обучение. 2022;11(2) DOI: <https://doi.org/10.33029/2305-3496-2022-11-2-106-111>. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-formirovaniya-individualnoy-traektorii-professionalnogo-razvitiya-upravlencheskih-kadrov-zdravoohraneniya/viewer> (дата обращения: 10.10.2022)

References

1. 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". Available at: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_284077/ (In Russian)
2. Naygovzina N.B., Konanykhina A.K., Kochubey A.V. The tasks of training and continuous professional development of administrative managerial health personnel in the system of supplementary professional education. *Zdravooхранenie Rossijskoj Federacii* [Healthcare of the Russian Federation]. 2016; 1: 37-42. Available at: URL: <https://rucont.ru/efd/394183> (in Russian)
3. Djukov I.I. Organizacionnye innovacii kak faktor povyshenija biznes-obrazovanija [Organizational innovation as a factor in enhancing business education]. *Standarty i kachestvo* [Standard and quality]. 2015; 5: 72-77. (In Russian)
4. Kicul I.S., Piven' D.V. Fenomen formirovanija i funkcionirovanie sovremennyh rukovoditelej v rossijskom zdravooхранenii [The phenomenon of the formation and functioning of modern leaders in Russian healthcare]. *Menedzher zdravooхранenija* [Healthcare manager]. 2020; 2: 6-12. (In Russian)
5. Kuz'min M.A., Vysokovskaja E.A. Podgotovitel'nyj analiz – odin iz instrumentov upravlenija znanijami [Preparatory analysis is one of the knowledge management tools]. *Metody menedzhmenta kachestva* [Quality management methods]. 2022; 11: 31. (In Russian)
6. Mingazova Je.G., Gureev S.A., Sadykova R.N. Rol' «Nacional'noj medicinskoj palaty» v koordinacii dejatel'nosti medicinskih professional'nyh soobshhestv [The role of the "National Medical Chamber" in coordinating the activities of medical professional communities]. *Menedzher zdravooхранenija* [Healthcare manager]. 2021; 5: 51-56. (In Russian)
7. Naygovzina N.B., Zimina E.V., Titkova Yu.S. et al. Tehnologija integral'noj ocenki kompetencij upravlencheskih kadrov zdravooхранenija [Technology for the integrated assessment of competencies of health care managers]. *Sovremennye problemy zdravooхранenija i medicinskoj statistiki* [Current problems of health care and medical statistics]. 2021; 4: 641-652. DOI: <https://doi.org/10.24412/2312-2935-2021-4-641-652> (in Russian)
8. Naygovzina N.B., Zimina E.V., Titkova Yu.S. et al. Metodologija formirovanija individual'noj traektorii professional'nogo razvitija upravlencheskih kadrov zdravooхранenija [Methodology of formation of an individual professional development trajectory of health care managers]. *Infekcionnye bolezni: novosti, mnenija, obuchenie* [Infectious Diseases: News, Opinions,

Education]. 2022; 11:2 DOI: <https://doi.org/10.33029/2305-3496-2022-11-2-106-111> (in Russian). Available at: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-formirovaniya-individualnoy-traektorii-professionalnogo-razvitiya-upravlencheskih-kadrov-zdravoohraneniya/viewer>

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 Федеральным научно-практическим центром подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения на базе кафедры 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-код: 5630-7887

Зимина Эльвира Витальевна - доктор медицинских наук, профессор, заместитель заведующего Федеральным научно-практическим центром подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения на базе 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-код: 4683-5052

Титкова Юлия Сергеевна - кандидат медицинских наук, методист Федерального научно-практического центра подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения на базе кафедры общественного здоровья и здравоохранения 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-код 4296-7803

Васильева Евгения Петровна - кандидат педагогических наук, заведующий методическим кабинетом Федерального научно-практического центра подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения на базе кафедры общественного здоровья и здравоохранения 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-код: 7810-3456

About the authors

Nelli B. Naygovzina - M.D., professor, Head of Practical Center for the Training and Continuous Professional Development of Healthcare Administrators at the Department of Public Health and Healthcare of the Federal State Budgetary Educational Institution of the Higher Education "A.I. Yevdokimov Moscow State University of Medicine and Dentistry" of the Ministry of Healthcare of

the Russian Federation; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: nbnay@yandex.ru; ORCID: 0000-0001-9479-9084; SPIN-код: 5630-7887

Elvira V. Zimina - M.D., professor, Deputy head of Federal Scientific and Practical Center for the Training and Continuous Professional Development of Healthcare Administrators at the Department of Public Health and Healthcare of the Federal State Budgetary Educational Institution of the Higher Education "A.I. Yevdokimov Moscow State University of Medicine and Dentistry" of the Ministry of Healthcare of the Russian Federation; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: zev@koziz.ru; ORCID: 0000-0002-3590-753X; SPIN-код: 4683-5052

Yulia S. Titkova - Ph.D of Medical Sciences, methodist of Federal Scientific and Practical Center for the Training and Continuous Professional Development of Healthcare Administrators at the Department of Public Health and Healthcare of the Federal State Budgetary Educational Institution of the Higher Education "A.I. Yevdokimov Moscow State University of Medicine and Dentistry" of the Ministry of Healthcare of the Russian Federation; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: tus@koziz.ru; ORCID 0000-0002-7563-023X; SPIN-код 4296-7803

Evgeniya P. Vasilyeva - Ph.D of Pedagogical science, head of methodology department of Federal Scientific and Practical Center for the Training and Continuous Professional Development of Healthcare Administrators at the Department of Public Health and Healthcare of the Federal State Budgetary Educational Institution of the Higher Education "A.I. Yevdokimov Moscow State University of Medicine and Dentistry" of the Ministry of Healthcare of the Russian Federation; 101000, Moscow, Milyutinsky lane 19/4, building 2; e-mail: vep@koziz.ru; ORCID 0000-0001-5476-7811; SPIN-код: 7810-3456

Статья получена: 01.09.2022 г.
Принята к публикации: 29.12.2022 г.