

**Информация для претендента, участвующего в конкурсном отборе  
в Резерв управленческих кадров здравоохранения  
Самарской области**

Конкурсный отбор в резерв управленческих кадров здравоохранения Самарской области осуществляется в три этапа на основе оценки компетенций претендентов.

Оценка проводится по модели компетенций руководителя в сфере здравоохранения, состоящей из 5 блоков: профессионализм, управление отношениями и общением, знание внешней среды, деловые знания и навыки, лидерство.

Для получения объективной информации о претенденте конкурсный отбор начинается с оценки портфолио. Структура портфолио представлена в таблице 1.

**1. Оценка портфолио.**

1.1. Претендент формирует пакет документов и заполняет разделы 1-6 портфолио согласно Таблице 1.

**Таблица 1** – Пакет документов претендента для участия в конкурсном отборе.

<b>№</b>	<b>Раздел</b>	<b>Информация/ копии документов</b>
1.	Общие сведения	Фамилия, имя, отчество <i>(полностью)</i> Дата рождения Субъект Российской Федерации Место работы Тип медицинской организации Медицинский стаж работы Занимаемая должность Стаж работы по должности
2.	Сведения об образовании, опыте работы и наградах	Об образовании <i>(диплом, в т.ч. о высшем немедицинском образовании)</i> О присвоении ученой степени О присвоении ученого звания О присвоении категории Об аккредитации специалиста/ сертификат специалиста О стаже работы по клинической специальности Об опыте работы на руководящих должностях О наградах, грамотах, благодарственных письмах Иное <i>(по желанию)</i>
3.	Личный вклад в развитие медицинской организации/отрасль здравоохранения	О мероприятиях, участником или организатором которых был претендент, принесших ценность медицинской организации / отрасли здравоохранения <i>(указать, в чем проявляется ценность)</i>

№	Раздел	Информация/ копии документов
4.	Непрерывное профессиональное развитие	О дополнительном профессиональном образовании по организации здравоохранения и общественному здоровью За последние 5 лет: - о повышении квалификации; - об участии в образовательных мероприятиях (семинарах, конференциях и др.); - о выступлениях, докладах на различных мероприятиях; - об опубликованных статьях, иных печатных работах; - о правах на результаты интеллектуальной деятельности ( <i>напр., патенты, авторские свидетельства</i> ); - об участии в проведении образовательных мероприятий
5.	План профессионального развития	На 3 года
6.	Дополнительная информация (по желанию)	

1.2. Экспертная комиссия проводит оценку данных портфолио и в разделе 7 присваивает по ее результатам от 1 до 10 баллов базовой оценки личных достижений (Таблица 2).

**Таблица 2** – 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	имеется	1
4.	Государственные награды	1 балл за каждую награду, но не более 3	3

**ИТОГО:** **$\Sigma = 10$  (max)**

При наличии портфолио, в т.ч. полного комплекта документов, претендент допускается ко второму этапу процедуры конкурсного отбора.

## 2. Суммарная оценка компетенций

Суммарная оценка компетенций претендента проводится в целях выявления необходимых знаний и умений для решения профессиональных задач руководителя медицинской организации.

Для участия во втором этапе оценки компетенций данные претендента деперсонифицируются и передаются в Федеральный центр, после чего претендент получает доступ к соответствующему разделу сайта Федерального центра в сети «Интернет».

Суммарная оценка компетенций проводится Экспертной комиссией Федерального центра в режиме онлайн.

В оценке используются следующие инструменты:

- тестовые задания (позволяют оценить уровень знаний);
- ситуационные задачи с 5 подзадачами (позволяют оценить умение принимать управленческие решения);
- эссе (позволяет оценить управленческий потенциал претендента).

Результаты решения тестовых заданий, ситуационной задачи и оценка эссе суммируются (Таблица 3).

**Таблица 3 – Инструменты оценки компетенций**

<b>№</b>	<b>Инструмент</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Примечание</b>
1.	Тестовые задания	25	25 вопросов, за правильный ответ – 1 балл
2.	Ситуационная задача	25	Ситуационная задача с 5 подзадачами, правильное решение подзадачи – 5 баллов
3.	Эссе	35	5 критериев оценки, за каждый критерий – 7 баллов
<b>Сумма баллов</b>		<b>85</b>	Не менее <b>55</b> баллов

**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), при этом:

ответ неполный, допущены ошибки и неточности – 1 балл,

ответ полный, правильный, представлено собственное видение или предложения по практическому решению проблемы – 5 баллов.

**Эссе** пишется в онлайн формате на универсальную тему – «Мой первый год в новой должности». Объем эссе составляет до 2-х страниц или до 500 слов.

При написании эссе важно сформулировать цель, задачи, описать планируемые мероприятия и действия, предполагаемый результат. Возможно использовать ссылки на личный опыт и лучшие управленческие практики.

Эссе оценивается по 5 критериям, характеризующим сформированность компетенций претендента в диапазоне от 1 до 7 баллов (Таблица 4). Максимальная оценка за эссе – **35** баллов.

**Таблица 4 – Критерии оценки эссе**

<b>№</b>	<b>Критерий</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Балл</b>
1.	Профессионализм	Понимание проблемы, формулирование цели, задач с позиции руководителя	1-7
2.	Управление отношениями и общением	Мероприятия по формированию отношений с внешними субъектами системы здравоохранения и общения персонала внутри медицинской организации	1-7
3.	Знание среды здравоохранения	Правильное использование нормативной правовой базы	1-7
4.	Деловые знания и навыки	Планирование мероприятий, действий, применение управленческих инструментов. Приверженность эффективному использованию ресурсов, повышению доступности и качества медицинской помощи, качества и безопасности медицинской деятельности	1-7
5.	Лидерство	Стремление к реализации командного метода работы, понимание роли каждого члена команды, собственной роли и места в команде. Описание управленческого подхода	1-7

Шкала баллов оценки каждого критерия:

1-3 – удовлетворительно, 4-5 – хорошо, 6-7 – отлично.

Суммарная оценка компетенций претендента рассчитывается по формуле:

$$\Sigma_{\text{с}} = \text{T} + \text{С} + \text{Э}, \text{ где}$$

$\Sigma_{\text{с}}$  – суммарная оценка компетенций,

**T** – тестовые задания;

**C** – ситуационная задача;

**Э** – эссе.

Сведения о суммарной оценке включаются в заключение региональной Экспертной комиссии и в портфолио (раздел 8).

### 3. Собеседование

Для допуска к третьему этапу – собеседованию – претенденту необходимо набрать не менее **55 баллов**, максимально возможная **сумма баллов** за II этап – **85**.

На третьем этапе оценки компетенций претендента в Резерв проводится собеседование по методу структурированного интервью с целью выявления его управленческого потенциала.

Структурированное интервью проводится по универсальной для всех претендентов теме: «Мой опыт реализации компетенции Лидерство по занимаемой должности».

После собеседования члены региональной Экспертной комиссии принимают решение: 1) претендент имеет достаточный потенциал к решению управленческих задач; 2) претендент имеет недостаточный потенциал к решению управленческих задач.

По результатам собеседования региональная Экспертная комиссия имеет право добавить претенденту от 1 до 5 дополнительных баллов, учитывая его следующие характеристики:

1. Имиджевая составляющая (речь, поведение, внешний вид).
2. Общественное признание.
3. Опыт работы руководителем.
4. Участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций.
5. Работа в «Красной зоне» оказания медицинской помощи пациентам с COVID-19.

Результат собеседования фиксируется в разделе 9 портфолио.

Максимальная сумма баллов по результатам конкурсного отбора составляет

**100**.

По итогам трех этапов Экспертная комиссия дает заключение по каждому претенденту о целесообразности его включения в Резерв / отклонения / направления на обучение по программам дополнительного профессионального образования по организации здравоохранения и общественному здоровью.