**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.

| **№** | **Раздел** | **Информация/ копии документов** |
| --- | --- | --- |
|  | Общие сведения | Фамилия, имя, отчество *(полностью)*  Дата рождения  Субъект Российской Федерации  Место работы  Тип медицинской организации  Медицинский стаж работы  Занимаемая должность  Стаж работы по должности |
|  | Сведения об образовании, опыте работы и наградах | Об образовании *(диплом, в т.ч. о высшем немедицинском образовании)*  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 (*по желанию*) |
|  | Личный вклад в развитие медицинской организации/отрасль здравоохранения | О мероприятиях, участником или организатором которых был претендент, принесших ценность медицинской организации / отрасли здравоохранения *(указать, в чем проявляется ценность)* |
|  | 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 *(напр., патенты, авторские свидетельства)*;  - об участии в проведении образовательных мероприятий |
|  | План профессионального развития | На 3 года |
|  | Дополнительная информация (*по желанию*) |  |

1.2. Экспертная комиссия проводит оценку данных портфолио и в разделе 7 присваивает по ее результатам от 1 до 10баллов 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: *∑* =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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Инструмент** | **Максимальное количество баллов** | **Примечание** |
| 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 |
| **Сумма баллов** | | **85** | Не менее **55** 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

| **№** | **Критерий** | **Характеристика** | **Балл** |
| --- | --- | --- | --- |
| 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:

**Ʃс = Т + С +** Э**,** *где*

**Ʃс** – суммарная оценка компетенций,

**Т** – тестовые задания;

**С** – 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.