

УТВЕРЖДАЮ

руководитель Федерального научно-
практического центра подготовки и
непрерывного профессионального развития
управленческих кадров здравоохранения



Н.Б. Найговзина

30 июля 2021 г.

**Порядок конкурсного отбора
претендентов для включения в резерв
управленческих кадров здравоохранения
субъекта Российской Федерации**

Методические рекомендации

Москва

Здравоохранение – наиболее сложная отрасль социальной сферы, к деятельности которой обществом предъявляются высокие требования. Остро стоят вопросы этических взаимоотношений в системах «врач-пациент» и «медицинская сестра-пациент». Кроме того, в системе здравоохранения сочетаются различные механизмы управления и финансирования.

Управленческие кадры являются важнейшим ресурсом в системе здравоохранения Российской Федерации, так как от их профессиональной компетентности зависят результативность и эффективность деятельности медицинских организаций. Значительное влияние на качество управления оказывает личность руководителя, его нравственно-этические характеристики и владение навыками управления отношениями и общением. Поэтому важно на системной основе осуществлять подготовку и формирование резерва управленческих кадров здравоохранения. Минздрав России в соответствии с поручением Президента России от 8 октября 2019 г. проводит работу по формированию резерва управленческих кадров здравоохранения (Пр-2064, п.1в-3).

Отбор претендентов в резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации (далее – Резерв) осуществляется на основании соответствующих методических рекомендаций по работе с кадровым резервом управленческих кадров в здравоохранении, утвержденных приказом Минздрава России от 26.03.2020 № 238, настоящих методических рекомендаций и с учетом личностных качеств претендента, уровня его профессиональной подготовки и результатов профессиональной деятельности.

Требования к претендентам в Резерв разработаны на основе профессионального стандарта специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья, утвержденного приказом Минтруда России от 07.11.2017 № 768н (далее – Профстандарт), содержащий

требования к квалификации руководителя медицинской организации и описание его трудовых функций (Рисунок 1).

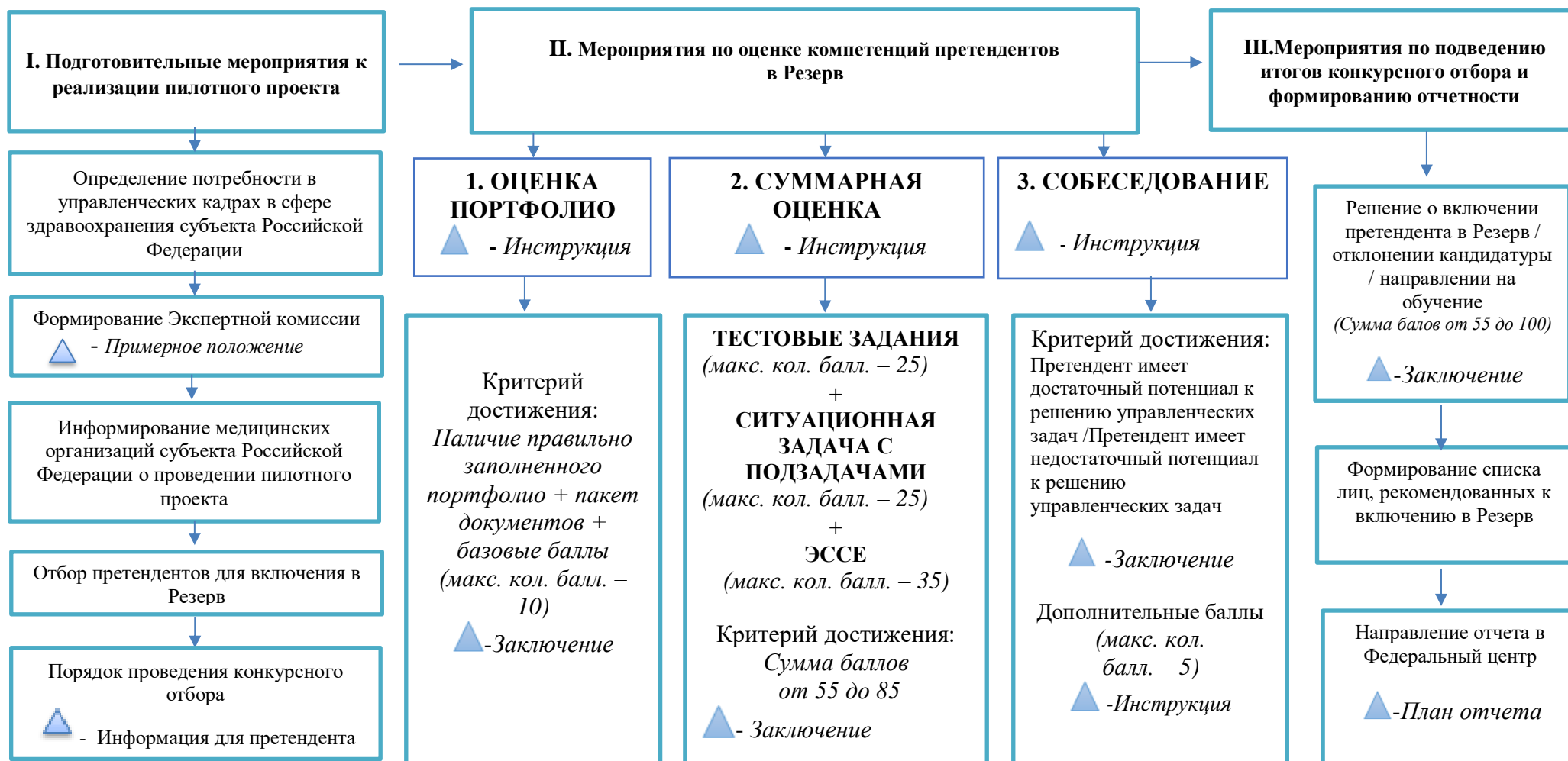


Рисунок 1 – Обобщенные трудовые функции и уровни квалификации в соответствии с должностями профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья»

Мероприятия по подготовке к проведению пилотного проекта

Пилотный проект проводится в целях отработки модели формирования Резерва и включает подготовительные мероприятия, оценку компетенций претендентов в Резерв, подведение итогов конкурсного отбора и формирование отчетности. Схема реализации пилотного проекта и электронного документооборота представлена на рисунке 2.

Схема реализации пилотного проекта



I. Подготовительные мероприятия к реализации пилотного проекта

Для проведения конкурсного отбора органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения необходимо сформировать экспертную комиссию (далее – региональная Экспертная комиссия), в состав которой целесообразно включить представителей:

- органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения;
- руководителей медицинских организаций;
- образовательных организаций (сотрудники кафедр общественного здоровья и организации здравоохранения).

Примерное положение об экспертной комиссии органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения по формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении (Приложение 1).

К полномочиям региональной Экспертной комиссии относятся определение базовой оценки личных достижений претендента на основании сведений портфолио претендента, проведение очного собеседования с целью оценки управленческого потенциала претендента, а также принятие решения о включении в Резерв.

До начала реализации пилотного проекта Федеральный научно-практический центр подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения на базе кафедры общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России (далее – Экспертная комиссия Федерального центра, Федеральный центр) проводит установочную сессию для региональных Экспертных комиссий по вопросам реализации пилотного проекта.

К конкурсу для включения в Резерв допускаются лица, имеющие диплом об окончании ординатуры/ интернатуры по основной специальности и (или) диплом о профессиональной переподготовке по специальности «Организация

здравоохранения и общественное здоровье» и опыт работы по основной специальности не менее 3-5 лет. Для участия в конкурсном отборе претендент получает в региональной Экспертной комиссии информацию о порядке его проведения (Приложение 2).

II. Мероприятия по оценке компетенций претендентов в Резерв

1. Оценка портфолио претендента – проводится региональной Экспертной комиссией.

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

3. Оценка управленческого потенциала – проводится региональной Экспертной комиссией в очном формате в форме собеседования с использованием метода структурированного интервью.

1. Оценка портфолио

Для участия в конкурсном отборе претендент формирует пакет документов и заполняет разделы 1-6 портфолио согласно Таблице 1.

Таблица 1 – Портфолио претендента

№	Раздел	Информация/ копии документов
1.	Общие сведения	Фамилия, имя, отчество 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 (диплом, в т.ч. о высшем немедицинском образовании) О присвоении ученой степени О присвоении ученого звания О присвоении категории Об аккредитации специалиста/ сертификат специалиста

№	Раздел	Информация/ копии документов
		<p>О стаже работы по клинической специальности Об опыте работы на руководящих должностях О наградах, грамотах, благодарственных письмах Иное (по желанию)</p>
3.	<p>Личный вклад в развитие медицинской организации / отрасли здравоохранения</p>	<p>О мероприятиях, участником или организатором которых был претендент, принесших ценность медицинской организации / отрасли здравоохранения (указать, в чем проявляется ценность)</p>
4.	<p>Непрерывное профессиональное развитие</p>	<p>О дополнительном профессиональном образовании по организации здравоохранения и общественному здоровью За последние 5 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
5.	<p>План профессионального развития</p>	<p>На 3 года</p>
6.	<p>Дополнительная информация (по желанию)</p>	
Результаты конкурсного отбора		
7.	<p>Базовая оценка личных достижений</p>	<p>макс.10 баллов</p>
8.	<p>Суммарная оценка уровня развития управленческих компетенций</p>	<p>$\Sigma_c =$ от 55 до 85 баллов</p>

№	Раздел	Информация/ копии документов
9.	Результат собеседования	Претендент имеет достаточный потенциал к решению управленческих задач / Претендент имеет недостаточный потенциал к решению управленческих задач Дополнительные баллы
10.	ИТОГО баллов	Σи= макс. 100 баллов (сумма базовой оценки личных достижений, суммарной оценки компетенций и дополнительных баллов комиссии по результатам собеседования)
11.	Заключение региональной Экспертной комиссии Подписывается всеми членами региональной Экспертной комиссии	<ol style="list-style-type: none"> 1. Включить в Резерв/ отклонить/ направить на обучение 2. Резерв на должность (указать) 3. Рекомендации по траектории индивидуального профессионального развития
12.	Приложение	Характеристика претендента в свободной форме с обоснованием рекомендации для включения в резерв, подписывается руководителем медицинской организации

Региональная Экспертная комиссия проводит оценку данных портфолио и 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)	

Разделы 7-11 портфолио заполняются секретарем региональной Экспертной комиссии, который несет ответственность за полноту и правильность данных в портфолио.

После предварительного отбора претендентов на основании данных портфолио региональная Экспертная комиссия принимает решение о допуске претендентов к суммарной оценке компетенций.

2. Суммарная оценка компетенций

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

Деперсонализация данных проводится в соответствии с алгоритмом формирования кода претендента, который включает общую часть и часть, позволяющую идентифицировать претендента:

Код субъекта Российской Федерации - Тип медицинской организации - Занимаемая должность - Планируемая должность - Код претендента

Где:

1) код субъекта Российской Федерации соответствует его автомобильному коду (Кировская область – 43, Рязанская область – 62, Самарская область – 63, Тульская область – 71, Ярославская область – 76);

2) тип медицинской организации: поликлиника – 01, больница районная, центральная районная, городская – 02; областная, краевая, республиканская больница – 03; диспансер – 04; центр – 05; иное – 06;

3) занимаемая должность и планируемая должность: врач – 22, заведующий отделением – 33, заместитель главного врача – 44, главный врач – 55; иное – 11;

4) код личности присваивается Экспертной комиссией с использованием арабских цифр по возрастанию начиная с 01.

Пример общего вида кода, направляемого региональной Экспертной комиссией в Федеральный центр: **43-01-33-44-04** (Кировская область, работает в учреждении амбулаторного типа, занимаемая должность – заведующий отделением, участвует в конкурсе в Резерв на должность заместителя главного врача, четвертый в списке).

Экспертная комиссия Федерального центра проводит суммарную оценку компетенций в целях определения уровня знаний и умений для решения управленческих задач в соответствии с методикой, основанной на Модели компетенций специалиста в области организации здравоохранения и общественного здоровья (далее – Модель компетенций): профессионализм, управление отношениями и общением, знание среды здравоохранения, деловые знания и навыки, лидерство.

Суммарная оценка включает 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, 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

Тестовые задания и ситуационная задача сформированы на основе требований Профстандарта и с учетом модели компетенций руководителя в сфере здравоохранения.

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.

На третьем этапе оценки компетенций претендента пишется эссе 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 от 1 до 7 баллов, максимальное количество баллов – **35** баллов (Таблица 4).

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 рассчитывается по формуле, затем включаются в заключение Экспертной комиссии и в портфолио (раздел 8):

$$\Sigma C = T + C + Э, \text{ где}$$

Σc – суммарная оценка компетенций,

T – оценка решения тестовых заданий;

C – оценка решения ситуационной задачи;

$Э$ – оценка эссе.

3. Оценка управленческого потенциала

На третьем этапе оценки компетенций претендента в Резерв региональной Экспертной комиссией проводится собеседование по методу структурированного интервью с целью оценки управленческого потенциала. Перед началом структурированного интервью секретарь региональной Экспертной комиссии кратко представляет членам комиссии претендента.

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

S (*situation*) – ситуация. Каков был общий контекст?

T (*target*) – цель. Какую цель перед собой ставил претендент?

A (*action*) – действие. Что конкретно он сделал?

R (*result*) – результат. К чему это привело?

Региональная Экспертная комиссия определяет, как претендент описывает проблемную ситуацию, формулирует цель и проблему, какие использовал инструменты для ее решения. Претендент описывает управленческие решения оперативного, тактического или стратегического уровней.

Время собеседования может составлять до 10 минут (5 минут – развернутый ответ на 4 вопроса и 5 минут – уточняющие вопросы членов региональной Экспертной комиссии).

Уточняющие вопросы направлены на выявление поведенческих примеров из профессиональной и управленческой деятельности претендента. После собеседования члены региональной Экспертной комиссии принимают решение:

претендент имеет достаточный потенциал к решению управленческих задач;

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**.

III. Мероприятия по подведению итогов конкурсного отбора и формированию отчетности

По результатам конкурсного отбора региональная Экспертная комиссия принимает решение о включении претендента в Резерв / отклонении кандидатуры / направлении на обучение и оформляет соответствующее заключение, которое подписывают все члены региональной Экспертной комиссии (Приложение 3). Решение фиксируется также в портфолио претендента (раздел 11).

Деперсонифицированный вариант заключения секретарь региональной Экспертной комиссии направляет в Федеральный центр (Приложение 4).

По итогам конкурсного отбора региональной Экспертной комиссией формируется список лиц, рекомендованных к включению в Резерв, и направляется отчет в Федеральный центр по примерному плану (Приложение 5).

Для участников конкурсного отбора Федеральный центр по запросу региональной Экспертной комиссии формирует предложения по образовательным мероприятиям с учетом индивидуальной траектории развития претендента.

Взаимодействие Экспертной комиссии с Федеральным центром

Региональная Экспертная комиссия координирует свою деятельность с Федеральным центром, который является ответственным исполнителем мероприятий по подготовке, организации и проведению пилотного проекта по формированию резерва управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации и осуществляет следующие функции:

разрабатывает методические материалы по вопросам реализации пилотного проекта и обеспечивает доступ к ним в режиме онлайн;

направляет экспертным комиссиям субъектов Российской Федерации-участников пилотного проекта на почтовый ящик, созданный на домене koziz.ru, пакет материалов по реализации пилотного проекта;

проводит установочную сессию для региональных Экспертных комиссий по вопросам реализации пилотного проекта;

обеспечивает претенденту в Резерв доступ к фонду оценочных средств для прохождения этапа суммарной оценки компетенций на домене koziz.ru;

проводит суммарную оценку компетенций с использованием деперсонифицированных данных;

направляет представителей Экспертной комиссии Федерального центра для участия в заседании региональных Экспертных комиссий и обсуждении деперсонифицированных итогов конкурсного отбора;

формирует рекомендации по траектории дальнейшего профессионального развития для лиц, включенных в Резерв, и лиц, направленных на обучение;

обеспечивает на всех этапах конкурсного отбора консультативную поддержку деятельности региональных Экспертных комиссий и информационную поддержку по техническим вопросам претендентов в Резерв;

обобщает результаты проведения пилотного проекта на основании данных отчетов, полученных от региональных Экспертных комиссий по примерному плану приложения 5, для направления в Минздрав России.

Примерное положение об экспертной комиссии органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения по формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении

1. Настоящее примерное положение об экспертной комиссии органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения по формированию резерва управленческих кадров (далее соответственно – региональная Экспертная комиссия, Резерв) устанавливает задачи и функции региональной Экспертной комиссии, ее примерный состав, примерные требования к квалификации членов комиссии.

2. Региональная Экспертная комиссия создается в целях реализации пилотного проекта по формированию резерва управленческих кадров здравоохранения в субъекте Российской Федерации (далее – Пилотный проект).

3. Региональная Экспертная комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, в том числе приказом Минздрава России от 26.03.2020 № 238 «О методических рекомендациях по работе с кадровым резервом управленческих кадров в здравоохранении», иными нормативными правовыми актами Минздрава России, рекомендациями 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 (далее – Федеральный центр) по вопросам формирования резерва управленческих кадров в здравоохранении и координирует свою деятельность с Федеральным центром.

4. Задачи региональной Экспертной комиссии:

определение потребности в управленческих кадрах в сфере здравоохранения субъекта Российской Федерации;

информирование медицинских организаций субъекта Российской

Федерации о проведении Пилотного проекта;

отбор претендентов для включения в Резерв в соответствии с настоящими методическими рекомендациями;

подведение итогов конкурсного отбора в Резерв и направление отчета в Федеральный центр.

5. Состав региональной Экспертной комиссии: председатель комиссии, заместитель председателя комиссии (*при необходимости*), секретарь и члены комиссии. Общее число членов комиссии – нечетное и не менее 7.

6. На должность председателя региональной Экспертной комиссии назначается руководитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере здравоохранения или его заместитель, ответственный за кадровую работу.

7. В состав членов региональной Экспертной комиссии включаются лица, имеющие высшее медицинское и/или иное образование, опыт работы в качестве руководителя.

В состав членов региональной Экспертной комиссии могут входить руководители медицинских организаций, сотрудники образовательных и (или) научных организаций, реализующих образовательные программы в сфере общественного здоровья и организации здравоохранения, расположенных на территории соответствующих субъектов Российской Федерации, а также иные специалисты.

8. Лица, входящие в состав региональной Экспертной комиссии, не должны иметь конфликта интересов или иной личной заинтересованности при проведении отбора претендентов в Резерв, добросовестно и разумно исполнять свои обязанности в соответствии с принципами этики.

9. Председатель региональной Экспертной комиссии:
осуществляет общее руководство деятельностью комиссии;
определяет порядок работы комиссии;

председательствует на заседаниях комиссии.

10. Секретарь региональной Экспертной комиссии:

несет ответственность за полноту и правильность оформления портфолио;

готовит материалы к заседаниям комиссии, проект протокола заседания комиссии;

направляет деперсонифицированное заключение комиссии в Федеральный центр в срок, не превышающий 3 рабочих дней со дня принятия решения по результатам конкурсного отбора;

обеспечивает взаимодействие с лицами, участвующими в конкурсном отборе в резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации.

11. Решения региональной Экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов на заседаниях комиссии и оформляются протоколом, который подписывают председательствующий на заседании и секретарь комиссии.

Кворум заседания составляет три четвертых членов региональной Экспертной комиссии.

12. Федеральный центр оказывает методическую и консультативную поддержку региональной Экспертной комиссии. Сотрудники Федерального центра присутствуют на итоговых заседаниях комиссии.

По взаимной договоренности председателя Экспертной комиссии Федерального центра и председателя региональной Экспертной комиссии, сотрудники Федерального центра присутствуют на очередных заседаниях комиссии в режиме онлайн.

13. По результатам реализации Пилотного проекта региональная Экспертная комиссия направляет в Федеральный центр отчет о его реализации в срок, не превышающий 15 дней (Приложение 5).

**Информация для претендента, участвующего в конкурсном отборе
в Резерв управленческих кадров здравоохранения
субъекта Российской Федерации**

Конкурсный отбор в резерв управленческих кадров здравоохранения субъекта Российской Федерации 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
1.	Общие сведения	Фамилия, имя, отчество 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 (диплом, в т.ч. о высшем немедицинском образовании) О присвоении ученой степени О присвоении ученого звания О присвоении категории

№	Раздел	Информация/ копии документов
		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>)
4.	Непрерывное профессиональное развитие	О дополнительном профессиональном образовании по организации здравоохранения и общественному здоровью За последние 5 лет: <ul style="list-style-type: none"> - 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
5.	План профессионального развития	На 3 года
6.	Дополнительная информация (<i>по желанию</i>)	

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

№	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:

$$\Sigma_c = T + C + Э, \text{ где}$$

Σ_c – 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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ
органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации
в сфере здравоохранения

Дата _____

ФИО претендента _____

Должность _____

Этап	Название	Результат/ Балл	Число баллов
1.	Портфолио <i>(Да/нет)</i>		
1.1	Базовая оценка личных достижений		0-10
2. Суммарная оценка:			
2.1.	Тестовые задания		0-25
2.2.	Ситуационная задача		0-25
2.3.	Эссе		0-35
	Сумма:		0-85
3.	Собеседование	Да/нет	
3.1	<i>Дополнительные баллы</i>		0-5
	ИТОГО баллов:		100
ЗАКЛЮЧЕНИЕ			
1.	РЕШЕНИЕ <i>(включить в Резерв / отклонить / направить на обучение)</i>		
2.	РЕКОМЕНДАЦИИ		
	Должность		
	Траектория индивидуального профессионального развития		

Председатель экспертной комиссии: _____ (ФИО, подпись)

Секретарь экспертной комиссии: _____ (ФИО, подпись)

Члены экспертной комиссии: _____ (ФИО, подпись)

Направляется региональной Экспертной комиссией в Федеральный центр по результатам реализации проекта

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИИ
органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации
в сфере здравоохранения

Дата _____

Код претендента _____

Этап	Название	Результат/ Балл	Число баллов
1.	Портфолио <i>(Да/нет)</i>		
1.1	Базовая оценка личных достижений		0-10
2.	Суммарная оценка:		
2.1.	Тестовые задания		0-25
2.2.	Ситуационная задача		0-25
2.3.	Эссе		0-35
	Сумма:		0-85
3.	Собеседование	Да/нет	
3.1	<i>Дополнительные баллы</i>		0-5
	ИТОГО баллов:		100
4.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ		
1.	РЕШЕНИЕ <i>(включить в Резерв / отклонить / направить на обучение)</i>		
2.	РЕКОМЕНДАЦИИ		
	Должность		
	Траектория индивидуального профессионального развития		

Секретарь экспертной комиссии: _____ (ФИО, подпись)

Направляется региональной Экспертной комиссией в Федеральный центр по результатам реализации проекта

**Примерный план отчета
экспертной комиссии органа исполнительной власти субъекта
Российской Федерации в сфере здравоохранения по результатам
реализации пилотного проекта по формированию резерва
управленческих кадров в сфере здравоохранения**

Период реализации проекта:

Анализируются данные портфолио, результаты оценки портфолио, результаты суммарной оценки компетенций претендента, резюме

№	Показатель	Данные
1.	Для участия в конкурсном отборе подано заявлений всего, в т.ч. работниками:	
2.	амбулаторных организаций/ подразделений, из них:	
3.	врачами	
4.	заведующими отделениями	
5.	заместителями главных врачей	
6.	стационарных организаций/ подразделений, из них:	
7.	врачами	
8.	заведующими отделениями	
9.	заместителями главных врачей	
По результатам реализации проекта принято решение:		
10.	о включении в кадровый резерв, всего, в т.ч. на должность:	
11.	заведующего отделением	
12.	заместителя главного врача	
13.	главного врача	
14.	об отклонении кандидатур по результатам проведения конкурса	
15.	о направлении на дополнительное обучение	
16.	Предложения, замечания по конкурсному отбору	

Председатель экспертной комиссии: _____ (ФИО, подпись)

Секретарь экспертной комиссии: _____ (ФИО, подпись)