

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ПОДГОТОВКЕ ОТРАСЛЕВОГО РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Нехаенко Н.Е. – заместитель
министра здравоохранения
Воронежской области,
заведующая кафедрой
управления в здравоохранении
ВГМУ им.Н.Н.Бурденко, д.м.н.,
профессор



СИСТЕМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

	2023	2024	2025
юридических лиц	101	100	97
численность сотрудников	49404	49323	49204

42,4 обеспеченность врачами
(2024г РФ – 38,2, ЦФО – 38,2)

91,3 обеспеченность средним
медперсоналом
(2024г РФ – 80,5 ЦФО – 71,2)

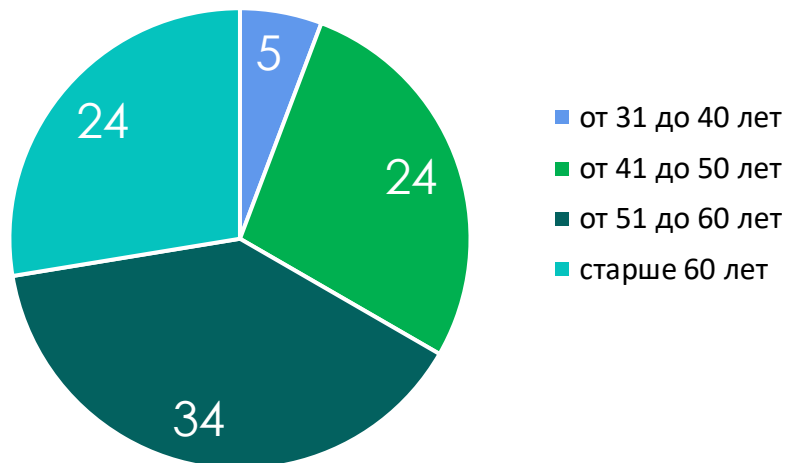
РСЦ – региональный сосудистый центр,
ПСО – первичное сосудистое отделение,
ТЦ – травматологический центр,
ЦМК – центр медицины катастроф,
МАЦ – межрайонный акушерский центр,
МУЦ – межрайонный урологический центр,
ДО – диагностическое отделение,
ОМР – отделение медицинской реабилитации



УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАДРЫ

ГЛАВНЫЕ ВРАЧИ

Возрастной состав главных врачей МО Воронежской области



**Женщины
43 чел.**

**Мужчины
44 чел.**

У 70 главных врачей есть квалификационная категория: высшая – 68 чел.; 1 категория – 2 чел.

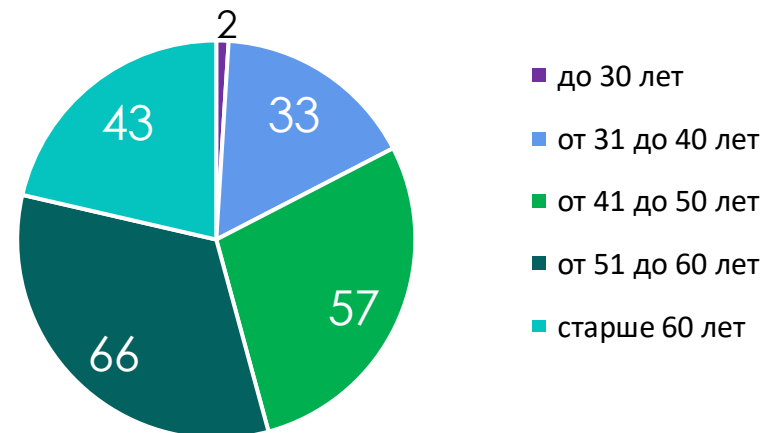
ЗАМЕСТИТЕЛИ ГЛАВНЫХ ВРАЧЕЙ

Возрастной состав главных врачей МО Воронежской области

**Женщины
141 чел.**

**Мужчины
60 чел.**

У 122 заместителей главных врачей есть квалификационная категория: высшая – 100 чел.; 1 категория – 12 чел.; 2 категория – 10 чел.



ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

ЦЕЛЬ:

своевременное замещение вакантных должностей руководителей медицинских организаций, подведомственных министерству здравоохранения Воронежской области, профессионально подготовленными специалистами, соответствующими требованиям, предъявляемым законодательством Российской Федерации и Воронежской области к руководителям медицинских организаций.

ПРИНЦИПЫ:

1

- Учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей

2

- Объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств граждан, претендующих на включение в резерв

3

- Равный доступ и добровольность участия в конкурсном отборе

4

- Открытость и доступность информации о формировании резерва

5

- Содействие должностному росту специалистов отрасли здравоохранения Воронежской области на конкурсной основе

6

- Создание условий для профессионального развития граждан, включенных в резерв

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

Опрос-анкетирование сотрудников из числа руководителей структурных подразделений медицинских организаций, подведомственных министерству здравоохранения Воронежской области, с целью отбора кандидатов для включения в резерв управленческих кадров здравоохранения Воронежской области.

№	ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ			
		Да, полностью	Больше да, чем нет	Не знаю ответа	Нет
1	Готовы ли Вы к профессиональному росту?	10	6	2	0
2	Есть ли у Вас потребность в получении новых знаний и навыков?	10	8	2	0
3	Устраивает ли вас та ступень карьерной лестницы, на которой Вы сейчас находитесь?	2	2	4	10

24 – 30 – рекомендации по участию в проекте

1 ЭТАП, НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Приказ Минздрава России от 17.02.2023 № 61 «О методических рекомендациях по формированию и подготовке кадрового резерва управленческих кадров в здравоохранении»

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 17 февраля 2023 г. N 61

О МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЯХ

ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

В целях исполнения [абзаца четвертого подпункта "в" пункта 1](#) перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания о модернизации первичного звена здравоохранения 2 октября 2019 г., утвержденного 8 октября 2019 г. N Пр-2064, приказываю:

1. Департаменту медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении (Л.И. Летникова) разработать методические рекомендации по формированию и подготовке кадрового резерва управленческих кадров в здравоохранении (далее - методические рекомендации) и направить органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья настоящий приказ, а также методические рекомендации.

2. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере охраны здоровья использовать методические рекомендации при разработке и (или) актуализации нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, регламентирующих формирование и подготовку кадрового резерва управленческих кадров.

3. Признать утратившими силу:

приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26 марта 2020 г. N 238 "О методических рекомендациях по работе с кадровым резервом управленческих кадров в здравоохранении";

приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 19 августа 2020 г. N 861 "О внесении изменений в приложение N 2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26 марта 2020 г. N 238 "О методических рекомендациях по работе с кадровым резервом управленческих кадров в здравоохранении".

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра здравоохранения Российской Федерации Т.В. Семенову.

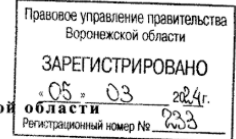
Министр

М.А.МУРАШКО

Приказ Минздрава Воронежской области от 15.02.2024 № 259 «О резерве управленческих кадров в здравоохранении Воронежской области»



Министерство
здравоохранения Воронежской
области



ПРИКАЗ

15.02.2024

г. Воронеж

№ 259

О резерве управленческих кадров в здравоохранении Воронежской области

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.02.2023 № 61 «О методических рекомендациях по формированию и подготовке кадрового резерва управленческих кадров в здравоохранении», методическими рекомендациями по формированию и подготовке кадрового резерва управленческих кадров в здравоохранении Минздрава России, в целях внедрения и развития эффективной системы управления государственными медицинскими организациями, подведомственными министерству здравоохранения Воронежской области, обеспечения эффективности подбора, своевременного оперативного назначения на вакантные должности руководителей медицинских организаций, мотивации карьерного роста перспективных работников системы здравоохранения

п р и к а з ы а ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение о резерве управленческих кадров в здравоохранении Воронежской области согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

1.2. Положение об экспертной комиссии по формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении Воронежской области согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу приказы департамента здравоохранения

ПОЛОЖЕНИЕ

о резерве управленческих кадров в здравоохранении Воронежской области

1

Общие положения

2

Порядок формирования резерва

3

Порядок конкурсного отбора

4

Ведение личного дела резервиста

5

Работа с кадровым резервом

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В состав комиссии входят:

Председатель комиссии - заместитель министра здравоохранения Воронежской области;

Заместитель председателя комиссии - заместитель министра здравоохранения Воронежской области;

Секретарь комиссии - сотрудник отдела кадровой и правовой работы министерства здравоохранения Воронежской области;

Иные члены комиссии:

Начальники отделов министерства (3);

Представители ВГМУ им. Н.Н. Бурденко, кафедр управления в здравоохранении и психологии и поведенческой медицины

Председатель совета Союза медицинского сообщества «Ассоциация работников здравоохранения Воронежской области»

ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ	<ul style="list-style-type: none">- гражданство Российской Федерации;- высшее медицинское образование - специалитет по одной из специальностей: «Лечебное дело», «Педиатрия», «Медико-профилактическое дело», «Стоматология» и подготовка в интернатуре и (или) ординатуре по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или профессиональная переподготовка по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» при наличии подготовки в интернатуре и (или) ординатуре по одной из медицинских специальностей;
НА ДОЛЖНОСТЬ ГЛАВНОГО ВРАЧА (ДИРЕКТОРА, НАЧАЛЬНИКА)	<ul style="list-style-type: none">- стаж работы на руководящих должностях в медицинской организации не менее пяти лет;- действующий сертификат специалиста или свидетельство об аккредитации специалиста по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье».
НА ДОЛЖНОСТЬ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВНОГО ВРАЧА (ДИРЕКТОРА, НАЧАЛЬНИКА)	<ul style="list-style-type: none">- стаж работы не менее пяти лет в должности врача-специалиста или не менее трех лет в должности заведующего структурным подразделением.

ЭТАПЫ

2

Объявление конкурсного отбора для формирования кадрового резерва управленческих кадров

Приказ министерства здравоохранения Воронежской области от 27.11.2024 № 2312 «Об объявлении конкурсного отбора для формирования резерва управленческих кадров в здравоохранении Воронежской области»

3

Информирование потенциальных участников о формировании кадрового резерва, правилах и условиях:

- Публичная информация
- Индивидуальное информирование

ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСНОГО ОТБОРА



I ЭТАП – ПРОВЕРКА ДОКУМЕНТОВ:

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	Фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения; субъект Российской Федерации; место работы (наименование медицинской организации, структурное подразделение, должность).
СВЕДЕНИЯ ОБ ОБРАЗОВАНИИ, ОПЫТЕ РАБОТЫ И НАГРАДАХ	Информация: <ul style="list-style-type: none">- об окончании вуза (с реквизитами диплома);- об аккредитации специалиста или сертификата специалиста;- о присвоении квалификационной категории;- о стаже работы по специальности;- об опыте работы на руководящих должностях;- о наградах, грамотах, благодарственных письмах;- о присвоении ученой степени;- о присвоении ученого звания.
НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ	<ul style="list-style-type: none">- Сведения о дополнительном профессиональном образовании по организации здравоохранения и общественному здоровью за последние пять лет:- о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке;- об участии в образовательных и научных мероприятиях (семинарах, конференциях и других мероприятиях);- об опубликованных статьях, иных печатных работах;- о правах на результаты интеллектуальной деятельности (патентах, авторских свидетельствах и других результатах интеллектуальной деятельности).

II ЭТАП – БАЗОВАЯ ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ:

№ п/п	ХАРАКТЕРИСТИКА	ЗНАЧЕНИЕ	БАЛЛ
1	Квалификационная категория по медицинской специальности (действующая)	вторая	5
		первая	10
		высшая	15
2.	Ученая степень	кандидат наук	5
		доктор наук	10
3.	Ведомственные награды	имеются	5

Максимальное количество баллов - 30 баллов

III ЭТАП – БАЗОВАЯ ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ НА СОБЕСЕДОВАНИИ:

Тестовые задания (30 вопросов) (разработаны кафедрой управления в здравоохранении)	30 баллов	1 балл за правильный ответ
Собеседование методом структурированного интервью	20 баллов	Оценка от 1 до 20 баллов

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЗНАНИЙ

- 1 • Медико-демографические процессы
- 2 • Основы профилактики
- 3 • Нормативно-правовое регулирование в системе здравоохранения
- 4 • Менеджмент качества медицинской помощи
- 5 • Пациентоцентричность
- 6 • Медицинские экспертизы
- 7 • Ресурсное обеспечение системы здравоохранения
- 8 • Цифровые технологии в здравоохранении
- 9 • Деловое общение, лидерство и командообразование
- 10 • Принципы оказания медицинской помощи



ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ НА 3 ЭТАПЕ

ПК-1 Знания:

Нормативно-правовое регулирование, понятие о едином цифровом поле

ПК-2 Знания:

Основы делового общения, нормативно-правовое регулирование работы в обращениями граждан

ПК-3 Знания:

Трудовое законодательство, классификация медицинской помощи, принципы ситуационного лидерства и командообразования, порядок создания и деятельности врачебной комиссии, виды и методы внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности

ПК-4 Знания:

Основы управления ресурсами медицинской организации, в том числе кадровыми

ПК-5 Знания:

Основы планирования закупок, нормативно-правовое регулирование контрольно-надзорной деятельности в сфере здравоохранения, принципы организации государственного, ведомственного и внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности

ПК-6 Знания:

Нормативное правовое регулирование в сфере государственных закупок, основные принципы охраны здоровья, полномочия органов власти в сфере охраны здоровья, основы гражданского, административного и уголовного законодательства РФ.

ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СТРУКТУРИРОВАННОГО ИНТЕРВЬЮ

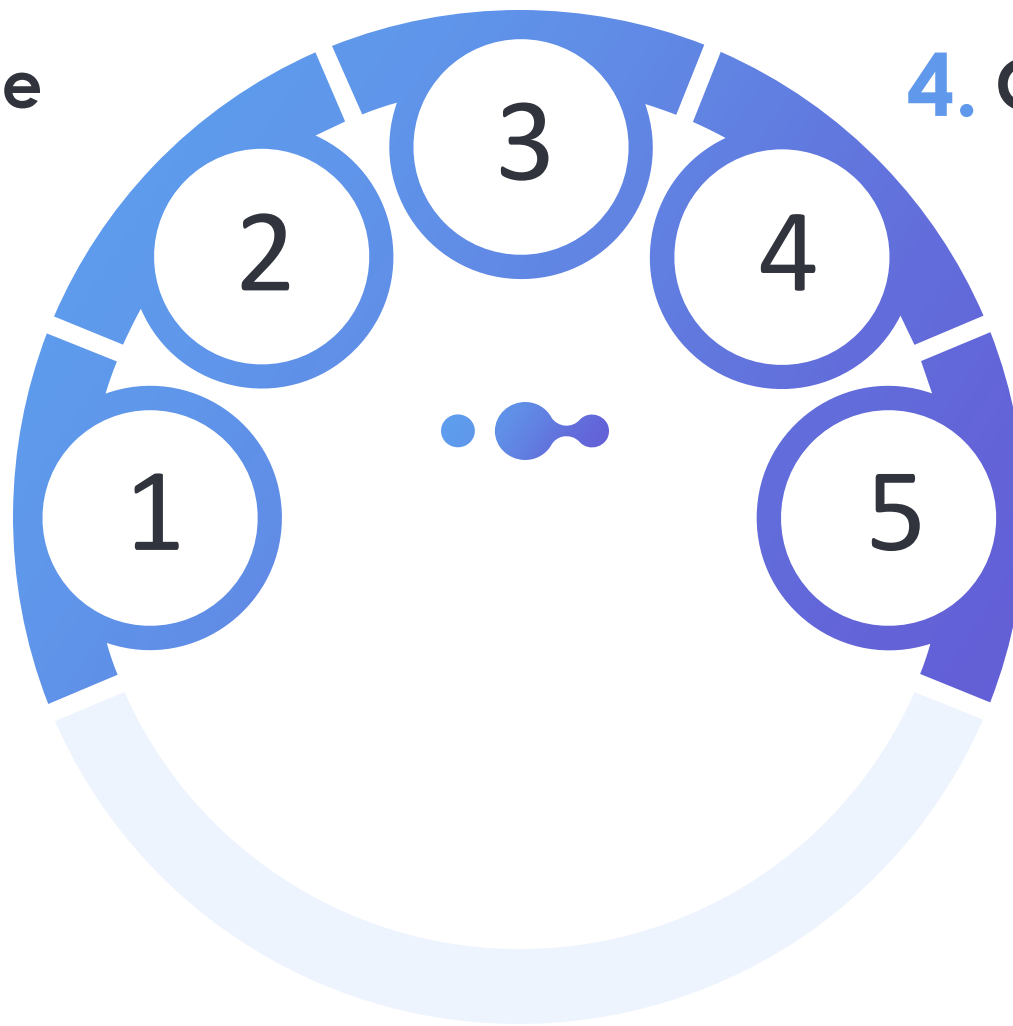
3. Навыки работы в команде

2. Коммуникативные компетенции

4. Стрессоустойчивость

1. Лидерские качества

5. Конфликтоустойчивость



ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ



ИТОГИ

В анкетировании приняли участие **215** человек

После проведенного анализа анкет рекомендовано участие в конкурсе на включение в кадровый резерв **116** сотрудникам.

В 2025 году приняло участие в конкурсе **27** кандидатов.
Конкурсный отбор прошло **7** кандидатов.

1 кандидат назначен главным внештатным специалистом

РАБОТА С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

- 1 Участие в еженедельных совещаниях главных врачей с Министром здравоохранения ВО
- 2 Оперативные штабы министерства здравоохранения РФ
- 3 Стажировка на рабочем месте в МЗВО
- 4 Участие в стратсессиях, тренингах, круглых столах, проводимых для главных врачей
- 5 Участие в разработке и реализации проектов по улучшениям
- 6 Участие в программе «Школа главного врача»
- 7 Участие в образовательных мероприятиях (научно-практических, учебно-методических конференциях и семинарах)

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

