

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

СИСТЕМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ



Медицинские организации III уровня- 16

Медицинские организации II уровня- 33

Медицинские организации I уровня- 78



76 больниц

20 поликлиник

9 диспансеров

3 станции скорой медицинской помощи

1 центр крови

1 перинатальный центр

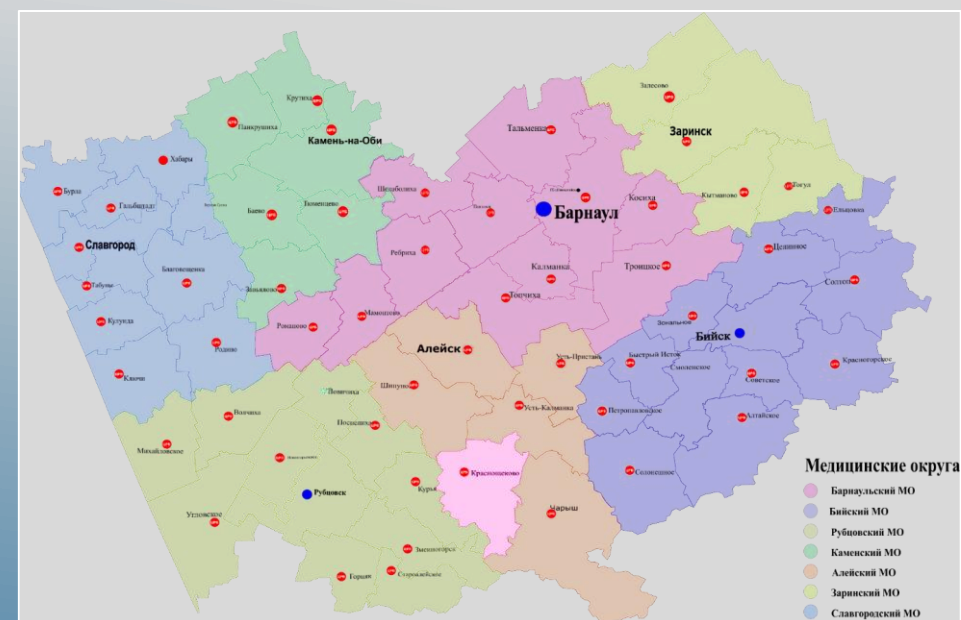
1 диагностический центр

1 центр охраны материнства и детства

5 санаторно-курортных организаций

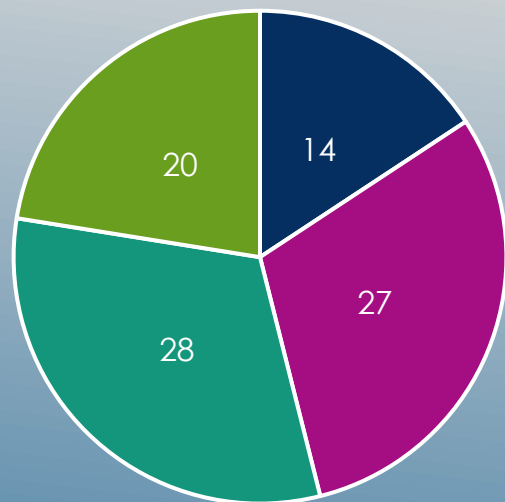
ФАП 808, СВА 163, УБ 14, РБ 3, ЦОВП 3

Всего 124 лечебно-
профилактические медицинские
организации



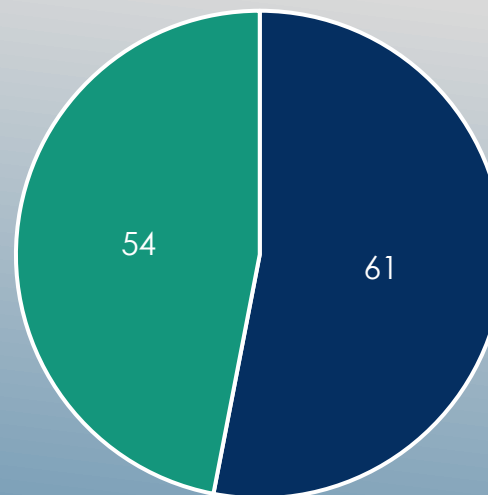
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАДРЫ

Возрастной состав



■ 25-40 лет ■ 41-50 лет ■ 51-60 лет ■ более 60 лет

Пол



■ Мужчины ■ Женщины

Главные врачи и заместители главных врачей **260** человек, из них главных врачей и ИО
главного врача **115** человек

Заведующие отделениями и врачи **7740** человек

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

ЦЕЛЬ: ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ, КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ КАДРАМИ

ПРИНЦИПЫ:

- ✓ Учет текущей и перспективной потребности
- ✓ Соблюдение законодательства Российской Федерации
- ✓ Объективность оценки профессиональных и личностных качеств соискателей
- ✓ Добровольность участия
- ✓ Обеспечение конкурентности лиц, претендующих на зачисление в резерв
- ✓ Открытость конкурсного отбора
- ✓ Общность подходов в формировании резерва
- ✓ Создание условий для участников кадрового резерва в дальнейшем профессиональном развитии

ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Резерв формируется из следующих источников: заместители руководителей, заведующие отделениями, руководители структурных подразделений, врачи-специалисты

Общие требования	<ul style="list-style-type: none">- гражданство РФ- высшее медицинское образование-специалитет по одной из специальностей: «Лечебное дело», «Педиатрия», «Медико профилактическое дело», «Стоматология»- отсутствие осуждения к наказанию в связи с приговором суда
На должность «Главный врач»	<ul style="list-style-type: none">- Стаж работы на руководящих должностях в медицинской организации не менее 5 лет- Действующий сертификат специалиста или свидетельство об аккредитации специалиста по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»
На должность «Заместитель главного врача»	<ul style="list-style-type: none">- Стаж работы в должности врача-специалиста не менее 5 лет- Или в должности заведующего структурным подразделением не менее 3 лет

НОРМАТИВНАЯ БАЗА



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

Л.С. Барнаульцева

№ 165

г. Барнаул

О порядке формирования и подготовке кадрового резерва управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края

Во исполнение пункта 6 Положения о резерве управленческих кадров Алтайского края, утвержденного указом Губернатора Алтайского края от 25.04.2018 № 57 «О резерве управленческих кадров Алтайского края», на основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.02.2023 № 61 «О методических рекомендациях по формированию и подготовке кадрового резерва управленческих кадров в здравоохранении» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

Положение о резерве управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края (приложение 1);

Положение о комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края (приложение 2);

форму заявления о включении в резерв управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края (приложение 3);

форму подfolio лиц, претендующего на зачисление в резерв управленческих кадров (приложение 4);

форму согласия на обработку персональных данных (приложение 5);

форму персональных данных для распространения (приложение 6);

форму отчета экспертной комиссии (приложение 7)

2

2. Признать утратившими силу следующие приказы Министерства здравоохранения Алтайского края:

от 29.04.2021 № 185 «О резерве управленческих кадров для медицинских организаций, предприятий и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края»;

от 10.03.2022 № 104 «О внесении изменений в приказ Министерства здравоохранения Алтайского края от 29.04.2021 № 185»;

Признать утратившими силу: подпункт 1.2.13 пункта 1.2 приказа Министерства здравоохранения Алтайского края от 21.06.2022 № 339 «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых приказов Министерства здравоохранения Алтайского края, Главного управления Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности»;

подпункт 1.2.13 пункта 1.2 приказа Министерства здравоохранения Алтайского края от 30.05.2023 № 207 «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых приказов Главного управления Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности, Министерства здравоохранения Алтайского края».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Д.В. Попов

3

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УТВЕРЖЕНО
приказом Министерства здравоохранения Алтайского края
от *17.02.2024* № *165*

ПОЛОЖЕНИЕ

о резерве управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края

I. Общие положения

1. Положение о резерве управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края (далее – «Положение», «Министерство»), определяет порядок формирования резерва управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству.

2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:
резерв управленческих кадров – вид кадрового резерва, сформированный из перспективных работников, обладающих необходимыми профессиональными деловыми, морально-этическими качествами и профессиональным опытом, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, имеющих необходимую подготовку для замещения руководящих должностей;

претендент на включение в резерв управленческих кадров (далее – «претендент») – гражданин Российской Федерации, представивший заявление о включении в резерв управленческих кадров, до согласования его кандидатуры комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края (далее – «комиссия»);
кандидат на включение в резерв управленческих кадров (далее – «кандидат») – претендент, кандидатура которого согласована комиссией;
резервист – кандидат, включенный в утвержденный министром здравоохранения Алтайского края (далее – «министр») список.

3. Формирование резерва управленческих кадров основывается на следующих принципах:

учет текущей и перспективной потребности в замещении вакантных должностей;
соблюдение законодательства Российской Федерации;

4

объективность оценки профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности лиц, претендующих на зачисление в резерв управленческих кадров;

обеспечение конкурентности лиц, претендующих на зачисление в резерв управленческих кадров;

добровольность участия в конкурсном отборе лиц, претендующих на зачисление в резерв управленческих кадров, и нахождения в резерве;

открытость конкурсного отбора в резерв управленческих кадров;

общность подходов к формированию резерва управленческих кадров и подготовке лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров.

4. Основной целью формирования резерва управленческих кадров является обеспечение медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству, квалифицированными управленческими кадрами, подготовленными к управлению, способными профессионально и эффективно реализовать задачи и функции, стоящие перед учреждением.

5. Непрерывный срок пребывания в резерве применительно к конкретной должности составляет пять лет, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1 - 9 пункта 24 настоящего Положения.

6. Резервист может состоять в резерве управленческих кадров на замещение должностей руководителей нескольких учреждений. Резервист, включенный в резерв управленческих кадров на определенную должность по соответствующему уровню готовности, с его согласия может быть назначен на иную предусмотренную резервом управленческих кадров должность в пределах того же уровня готовности.

7. Сбор и обработка данных, содержащих персональные сведения лиц, указанных в пункте 9 настоящего Положения, допускается с их согласия в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Ответственность за организацию формирования резерва управленческих кадров и работу с ним возлагается на отдел по вопросам государственной службы и кадров Министерства (далее – «отдел кадров»).

II. Порядок формирования резерва управленческих кадров

8. При проведении работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров проводится оценка профессиональных и личностных компетенций лиц, претендующих на зачисление в резерв управленческих кадров, в том числе оценка профессиональной компетентности, организаторских способностей, лидерских качеств, уровня образования и опыта работы, а так же соответствие иным профессиональным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

9. Резерв управленческих кадров формируется из следующих источников: заместителей руководителей; заведующих отделениями, руководителями структурных подразделений; врачей-специалистов;



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

Л.С. Барнаульцева

№ 180

г. Барнаул

Об утверждении состава комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва управленческих кадров для медицинских организаций, предприятий и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Алтайского края от 17 апреля 2024 года № 165 «О порядке формирования и подготовке кадрового резерва управленческих кадров для медицинских организаций, предприятий и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края» п р и к а з ы в а ю:

Утвердить состав комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров для медицинских организаций, предприятий и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края (приложение).

Министр

Д.В. Попов

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

1. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ

- информирование медицинского сообщества о проведении конкурсного отбора в кадровый резерв, сроках проведения, перечне необходимых документов

- проверка документов

2. оценка компетенций лиц, претендующих на зачисление в резерв

- оценка портфолио (базовая оценка личностных достижений)

- тестирование

- решение ситуационной задачи

- собеседование

3. подведение итогов

- решение Комиссии

- утверждение списка Министром

- приказ о зачислении в кадровый резерв

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Министерство | Специалистам | Населению | Обществу и МЫ

Написать обращение | Записаться к врачу | Дать оценку | Спасибо, доктор!

Вакансии.

- 27/02/26
Резерв управленческих кадров (2025 год)
- 18/09/25
Конкурс на включение в кадровый резерв на должность руководителя медицинской организации и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края
- 13/01/25
Резерв управленческих кадров (2024 год)
- 09/08/22
Анкета для кандидатов

Документы.

PDF, 1.27 Мб
Приказ Министерства здравоохранения Алтайского края от 21.05.2026 № 184 «Об утверждении порядка прохождения больными с алкогольной зависимостью из семей, находящихся в социально опасном положении, медицинской и социальной реабилитации»

PDF, 493.36 Кб
Приказ Министерства здравоохранения Алтайского края от 17.04.2024 № 165 «О порядке формирования и подготовке кадрового резерва управленческих кадров для замещения должностей руководителей медицинских организаций и краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края»

Он-лайн собеседования с сотрудниками из числа врачей и руководителей структурных подразделений медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края

Рекомендации руководителей МО, подведомственных Министерству Алтайского края

Министерство для здравоохранения Алтайского края
2 533 подписчика

Инцидент-менеджер
221 участник

Звук | Найти | Ещё

Описание
Руководство Минздрава Алтайского края, руководители подведомственных организаций

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

1. Тестирование

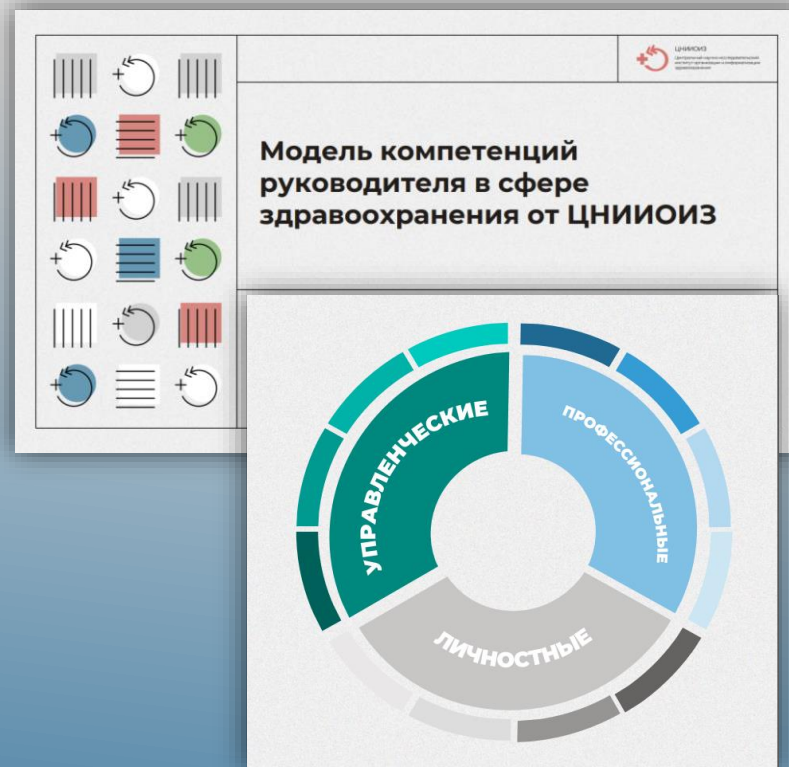
Профессионализм

Среда здравоохранения
(специфика работы
отрасли)

Деловые умения и навыки

Управление отношениями и
общение с
заинтересованными
сторонами

Лидерство



2. Ситуационная задача

Профессионализм

Среда здравоохранения (специфика
работы отрасли)

Деловые умения и навыки

Управление отношениями и общение с
заинтересованными сторонами

Лидерство

Ориентация на результат

Стратегическое мышление

3. Собеседование

Структурированное интервью (по компетенциям)

Формат: очный или он-лайн (видео)

Пример ситуационной задачи

Ситуационная задача: «Первый год в должности руководителя медицинской организации».

Вы назначены руководителем Центральной районной больницы (далее по тексту «ЦРБ») в районе «N».

ЦРБ имеет 24 900 прикрепленного населения. Население района составляет в большинстве трудоспособное население и население пенсионного возраста. Районный центр, где расположена ЦРБ расположен в живописном районе, где протекает река. В районе расположено крупное производственное предприятие и несколько фермерских хозяйств. Особенностью района является то, что несколько населенных пунктов отделены водными переправами, что в период межсезонья доставляет трудности в транспортировке пациентов.

ЦРБ оказывает первичную медико-санитарную помощь населению. В составе «ЦРБ» функционируют:

- взрослая поликлиника;
- детская поликлиника;
- женская консультация;
- 9 стационарных круглосуточных отделений, 4 из них - межрайонные; мощность 255 коек;
- дневной стационар – на 43 койки;
- ЦАОП (центр амбулаторной онкологической помощи, межрайонный);
- отделение медицинской профилактики (пункт вакцинации);
- отделение скорой медицинской помощи;
- 2 лаборатории;
- передвижной (мобильный) ФАП;
- 5 ВА (врачебных амбулаторий);
- 14 ФАП (фельдшерско-акушерский пунктов);
- мощность ЦРБ 850 посещений в смену.

Больница включает 105 штатных должностей врачей (ставок), из них занято 72,5, на которых работают 55 физических лиц. Укомплектованность по занятым должностям врачей – 69%, укомплектованность штатных должностей физическими лицами составляет 52,4%, коэффициент совместительства 1,3. Из 203 штатных должностей среднего медицинского персонала (ставок) занято 145, работает 120 физических лица.

Укомплектованность по занятым должностям среднего медицинского персонала – 71%, укомплектованность штатных должностей физическими лицами составляет 59%, коэффициент совместительства 1,2.

Показатели оказания медицинской помощи в целом за последние три года имеют положительный прирост в динамике в сравнении с прошлым периодом. Но целевые показатели не достигнуты. По основным заболеваниям: заболевания органов дыхания, БСК и ЗНО. Так же низкий показатель по показателям диспансеризации населения. (89% от плана).

(Проанализируйте ситуацию и предложите комплекс мероприятий по достижению целевых показателей. Какие ресурсы необходимо использовать для достижения целевых показателей оказания медицинской помощи населению. Запланируйте комплекс мер для улучшения показателей оказания медицинской помощи на 12 месяцев).

Пример ответа

На основании изложенного можно сделать следующие выводы:

Показатели укомплектованности штатов и высокий коэффициент совместительства свидетельствуют о том, что в ЦРБ существует проблема недостатка **мед.персонала**, как врачебного, так и среднего **мед.персонала**.

Отсюда вытекают следующие проблемы, снижена доступность **мед.помощи**, снижен охват и объемы оказания **мед.помощи** населению. Кроме того, географические особенности (**водные** переправы, удаленность населенных пунктов), так же вносят свой вклад в снижение доступности **мед.помощи**.

Для решения вышеизложенных проблем необходимы следующие ресурсы:

- материальные ресурсы (**медицинское** оборудование, аппаратура, транспортные средства)
- трудовой ресурс (**кадры**)

План мероприятий

Направление работы	Мероприятия	Цель мероприятия	Отчетный период	Ответственное лицо в МО
Привлечение новых сотрудников	1.Проф.ориентационные встречи с учащимися мед.колледжа 1,2жды в год весна/осень — в начале и конце каждого учебного года. Данная периодичность оправдана и с психологической точки зрения: осенью в начале учебного года студенты выбирают вектор развития, «присматриваются» к потенциальным специальностям и работодателям. Задача организации на настоящем этапе заинтересовать, привлечь внимание (предложить выгодные условия сотрудничества). В конце учебного года — молодой специалист проанализировал имеющиеся карьерные	Привлечение новых сотрудников в мед.организацию стоит начинать с агитационных (проф.ориентационных) встреч с учениками мед.колледжей , мед.вуза . Выделение целевых мест по программам ординатуры, специалитета по ключевым специальностям, выплаты в рамках программ «Земский доктор» и «Земский фельдшер», обеспечение мед.работников , социальным жильем — ключевые позиции, на которые стоит делать упор. Кроме того, молодой сотрудник должен видеть карьерные и профессиональные перспективы для себя в МО (освоения новых навыков, посещение конференций, ДПО).	Февраль-август, декабрь , полугодие, после сдачи аккредитации) сентябрь-январь (второе полугодие, после зачисления абитуриентов и первой сессии)	Выделить и обучить в структуре отдела кадров « Узд-хантера », ответственного за подбор персонала. Сложившаяся перспектива бюджетных МО — отсутствие в структуре отдела кадров менеджера по подбору персонала, как правило данные обязанности делают назначенных отдела кадров.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

1 этап: базовая оценка личных достижений (портфолио) 1-5 баллов

2 этап: суммарная оценка компетенций (тестирование и ситуационная задача) 1-10 баллов

3 этап: собеседование 1-10 баллов

Варианты решений:

- включение кандидата в кадровый резерв
- Включение кандидата в кадровый резерв при условии обучения и повторной оценки компетенций
- отклонение кандидатуры кандидата

Решение комиссии вносится секретарем в портфолио и оформляется протоколом, подписанным председателем, членами комиссии и секретарем. В 5ти-дневный срок решение комиссии и согласованные списки кандидатов в кадровый резерв отправляется Министру на рассмотрение. Включение кандидатов в резерв осуществляется приказом Министерства. Отдел кадров Министерства размещает информацию о резервистах на официальном сайте Министерства

ИТОГИ 2025

Отчет экспертной комиссии Министерства здравоохранения Алтайского края

Период реализации проекта: с 19.09.2025 по 20.01.2026

№	Показатель	Данные
1.	Для участия в конкурсном отборе подано заявлений всего, в том числе работниками:	11
2.	медицинских организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, из них	2
3.	врачами	1
4.	заведующими отделениями	2
5.	заместителями главных врачей	0
6.	медицинских организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях, из них	8
7.	врачами	2
8.	заведующими отделениями	5
9.	заместителями главных врачей	1
По результатам реализации проекта принято решение:		
10.	о включении в кадровый резерв, всего, в том числе на должность:	6
11.	заведующего отделением	2
12.	заместителя главного врача	2
13.	главного врача	2
14.	об отклонении кандидатур по результатам проведения конкурса	5
15.	о направлении на дополнительное обучение	2
16.	Предложения, замечания по конкурсному отбору (при наличии)	нет

Председатель экспертной комиссии: _____

Игорь Геннадьевич
(подпись, расшифровка подписи)

Секретарь экспертной комиссии: _____

Светлана Александровна
(подпись, расшифровка подписи)

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ



Министерство здравоохранения
Алтайского края

С 2023 года запуск курса повышения квалификации «Управление и экономика медицинской организации в современных условиях» 258 часов

Совместный курс! для руководителей, резервистов и экономистов медицинских организаций

Обе программы были созданы по специальному запросу Министерства здравоохранения Алтайского края

Преподавателями практикоориентированных модулей выступили эксперты-практики Министерства здравоохранения АК



СПАСИБО

