

МЕХАНИЗМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

MECHANISMS OF TRANSFORMATION OF TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND FORMATION OF A RESERVE OF LEADING STAFF IN THE HEALTH CARE SYSTEM

■ **Хакимов В.А.**

■ Центр развития профессиональной
квалификации медицинских работников
министерства здравоохранения Республики
Узбекистан

■ **Khakimov V.A.**

■ Center for the Development of Professional
Qualifications of Medical Workers of the Ministry
of Health of the Republic of Uzbekistan

E-mail: hva-konf@mail.ru

Резюме

. В статье на основании задач определённых Стратегией развития Нового Узбекистана анализируются механизмы трансформации подготовки, повышения квалификации и формирования резерва управленческих кадров для системы здравоохранения Республики Узбекистан на основе опыта кафедры "Общественное здоровье и управление здравоохранением" Центра развития профессиональной квалификации медицинских работников министерства здравоохранения Республики Узбекистан.

Ключевые слова: система здравоохранения, управленческие кадры, повышение квалификации, специализация, резерв управленческих кадров

Summary

Based on the tasks defined by the Development Strategy of New Uzbekistan, the article analyzes the mechanisms for transforming the training, advanced training and formation of a reserve of managerial personnel for the healthcare system of the Republic of Uzbekistan based on the experience of the Department of Public Health and Health Management of the Center for the Development of Professional Qualifications of Medical Workers of the Ministry of Health of the Republic of Uzbekistan.

Key words: healthcare system, managerial personnel, advanced training, specialization, reserve of managerial personnel

Библиографическая ссылка на статью

Хакимов, В.А. Механизмы трансформации подготовки, повышения квалификации и формирования резерва руководящих кадров в системе здравоохранения.// Innova. - 2022. - № 4 (29). - С.18-21.

References to the article

Khakimov, V.A. Mechanisms for the transformation of training, advanced training and the formation of a reserve of managerial personnel in the healthcare system.// Innova. - 2022. - No. 4 (29). - P.18-21.

DOI:

Введение.

Система здравоохранения Республики Узбекистан проходит через этапные, глубокие реформы меняющие основополагающие принципы и конечные результаты деятельности. Одной из проблем в процессе полноценной реализации реформ является отсутствие цельной системы подготовки, переподготовки и непрерывного профессионального образования управленческих кадров, которые должны по сути быть драйверами в их реализации.

В нормативно-правовых актах

Республики Узбекистан данному вопросу уделяется особое внимание [1].

Распоряжением Президента Республики Узбекистан Р-33 от 24 марта 2022 года «О мерах по реализации задач, определенных в ходе «открытого диалога» Президента Республики Узбекистан с представителями сферы здравоохранения» утверждена ««Дорожная карта» по реализации задач, определенных в ходе «открытого диалога» Президента Республики Узбекистан с представителями

сферы здравоохранения» [2]. Механизмом реализации пункта №42 дорожной карты определено «Изменение системы подготовки, повышения квалификации и формирования резерва управленческих кадров работы».

В «Концепции развития здравоохранения Республики Узбекистан на 2019-2025 годы», утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 7 декабря 2018 года № ПФ-5590 «О комплексных мерах по коренному совершенствованию системы здравоохранения Республики Узбекистан Республике Узбекистан» особое внимание уделено формированию резерва руководящих кадров в системе здравоохранения [3].

Концепцией следующие показатели отнесены к категории ключевых в эффективности реализации реформ:

-внедрение современного менеджмента в систему здравоохранения, обеспечение внедрения передового опыта в области менеджмента и управления качеством медицинских услуг;

-доведение к 2025 году доли управленческих кадров на всех уровнях системы здравоохранения, прошедших обучение, переподготовку и повышение квалификации по менеджменту до 100%.

Материал и методы.

Во исполнение настоящего Указа Министерством здравоохранения Республики Узбекистан и Национальным агентством проектного управления при Президенте Республики Узбекистан принято совместное постановление от 25 января 2019 года № 34/25 «О совершенствовании возможностей стратегического планирования и управления сотрудниками министерства здравоохранения» [4].

С целью реализации поставленных задач головным подразделением по данному направлению - кафедрой «Общественное здоровье и управление здравоохранением» Центра развития профессиональной квалификации медицинских работников поэтапно формируется/трансформируется система подготовки, переподготовки и непрерывного профессионального образования управленческих кадров здравоохранения.

Нами работа проводится по следующим направлениям:

-работа с действующими руководителями системы здравоохранения, лечебно-профилактических учреждений включающая в себя: переподготовку, общее и тематическое повышение квалификации;

-работа по формированию

стратегического резерва управленческих кадров министерства здравоохранения включающая в себя: предварительный отбор из числа кандидатов представленных территориальными органами управления здравоохранением и лечебно-профилактическими учреждениями, первичную специализацию отобранных кандидатов, мониторинг профессиональной деятельности прошедших первичную специализацию.

Результаты и обсуждение.

Результаты полученные по первому направлению.

Во исполнение действующих нормативных документов с 2022 года внедрена переподготовка по основной специальности в рамках отдельного 216 кредитного цикла для действующих руководителей республиканских специализированных научно-практических центров и всех государственных лечебно-профилактических учреждений. До настоящего времени на проведенных 3 циклах прошли переподготовку 42 руководителя республиканских специализированных научно-практических центров, их региональных филиалов, государственных лечебно-профилактических учреждений.

Только за 2020-2022 годы общее повышение квалификации в рамках специальных 144 кредитных циклов прошли 480 руководителей районных/городских медицинских объединений и 1071 руководитель учреждений первичной медико-санитарной помощи.

Нами 2021-2022 годы внедрены 6 новых тематических циклов повышения квалификации по таким специфическим направлениям как: Основы новых механизмов финансирования лечебно-профилактических учреждений для руководителей, главных бухгалтеров и главных экономистов; Основы управления в системе здравоохранения (Healthcare Administration) для действующих руководителей; Основы менеджмента, повышения качества медицинской помощи, организации и анализа деятельности учреждений для действующих руководителей; Организация мероприятий по борьбе с COVID-19 в медицинских учреждениях для руководителей учреждений; Организация плановой иммунизации населения при кризисных ситуациях для руководителей учреждений и сестринской службы; Анализ деятельности медицинских учреждений и применение статистических методов при оценке здоровья населения для руководителей и медицинских статистиков.

На данных тематических циклах прошли

обучение 2367 специалистов.

Результаты полученные по второму направлению.

- работа по формированию стратегического резерва управленческих кадров министерства здравоохранения включающая в себя: предварительный отбор из числа кандидатов представленных территориальными органами управления здравоохранением и лечебно-профилактическими учреждениями, первичную специализацию отобранных кандидатов, мониторинг профессиональной деятельности прошедших первичную специализацию.

Совместным постановлением от 25 января 2019 года № 34/25 «О совершенствовании возможностей стратегического планирования и управления сотрудников министерства здравоохранения» утверждён порядок формирования стратегического резерва руководящих кадров.

Подготовка на 306 кредитном цикле первичной специализации “Общественное здоровье и управление здравоохранением” в рамках формирования стратегического резерва руководящих кадров начата с мая 2019 года.

В целях повышения эффективности системы стратегического резерва руководителей здравоохранения, с учетом итогового обсуждения с участием министра здравоохранения, сотрудниками ведомства организована работа в регионах. В частности, в июле-августе 2019 года был проведен предварительный отбор кандидатов от регионов для участия в программе совместно с Андижанским, Бухарским, Навоийским, Наманганским, Самаркандским, Ферганским, Ташкентским областными управлениями здравоохранения с участием руководителей управлений. В результате из 181 кандидата 112 (61,9%) были отобраны для обучения. В учебных группах, сформированных из данных кандидатов, учебный процесс осуществлялся в течение 2019/2020, 2021/2021 учебного года.

Сотрудниками кафедры во исполнение указательного письма министерства здравоохранения Республики Узбекистан за №16-01-3889 от 12 мая 2021 года за период с мая по сентябрь 2021 года с выездом в регионы проведен первичный отбор кандидатов для включения в стратегический резерв руководящих кадров министерства здравоохранения. При этом из 718 претендентов совместно с руководителями территориальных органов управления здравоохранением отобраны 315 (43,9%) специалистов.

Всего за истекший период в 9 учебных группах, сформированных на основании поручений министерства здравоохранения, с учетом включённых в учебные группы специалистов в связи с производственной необходимостью или проводимыми научными исследованиями прошли обучение 167 слушателей.

Занятия проводятся на кафедре, в министерстве здравоохранения, в республиканских специализированных научно-практических центрах, республиканских и региональных лечебно-профилактических учреждениях. В ходе учебного процесса оценивается базовое состояние каждого слушателя. Согласно учебной программы каждый слушатель готовит и защищает аналитическое эссе на заданную тему, презентацию по анализу занимаемой и планируемой должности, осваивают практические навыки принимая участие в деловых играх. Слушатели проходят начальное и итоговое тестирование, а также сдают итоговый письменный и устный экзамен.

По результатам цикла на каждого специалиста оформляется письменное заключение с детализацией набранных по каждому разделу баллов, с анализом его профессионального уровня, навыков работы в команде и управленческих навыков. Данные заключения прилагаются к аналитической справке по результатам каждого проведенного цикла и передаются в специальную комиссию министерства здравоохранения.

Кафедрой в заключениях, согласно результатов выполнения учебной программы, теоретическому уровню и практическим навыкам, умению работать в команде, принимать и реализовывать принятые решения использованы следующие формулировки:

а) можно рекомендовать для назначения на вышестоящую по сравнению с занимаемой должностью – 54 обученных (32,3% от общего количества обученных);

б) рекомендовать для включения в стратегический резерв руководящих кадров министерства здравоохранения – 113 обученных (67,7% от общего количества обученных).

Разработанный нами механизм мониторинга деятельности специалистов прошедших подготовку на данном цикле оформлен в виде приказа министра здравоохранения за №523 от 19 ноября 2019 года «О формировании резерва руководящих кадров» [5].

Согласно результатам мониторинга за

истекший период 36 специалистов из числа обученных назначены на вышестоящие по сравнению с занимаемой на период обучения должностью, 8 специалистов получили назначения на должности сопоставимые с должностью занимаемой на период обучения.

Учитывая этапность проводимых реформ в системе здравоохранения, структурные изменения, проблемные вопросы при формировании руководящего состава кафедрой разработана и представлена для утверждения специальная интенсивная программа тематического повышения квалификации по основам управления медицинским учреждением для специалистов в первые назначенных на должность руководителя лечебно-профилактического учреждения в системе министерства здравоохранения.

Заключение.

Полученные предварительные результаты по исполнению задач определённых Стратегией развития Нового Узбекистана свидетельствуют об обоснованности трансформации механизмов подготовки, повышения квалификации и формирования резерва управленческих кадров для системы здравоохранения Республики Узбекистан с целью формирования единой системы.

Формирование стратегического резерва руководящих кадров из предварительно отобранного пула кандидатов, рекомендованных региональными органами управления здравоохранением, обеспечит для министерства здравоохранения Республики Узбекистан целевую подготовку каждого претендента и трудоустройство каждого выпускника в

соответствии с реальными потребностями практического здравоохранения и потенциалом специалиста.

Литература.

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года УП-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы». –2022. -68 с. <https://lex.uz/docs/5841077>.

2. Распоряжение Президента Республики Узбекистан от 24 марта 2022 года Р-33 «О мерах по реализации задач, определенных в ходе «открытого диалога» Президента Республики Узбекистан с представителями сферы здравоохранения». -2022. -3 с.

3. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 декабря 2018 года УП-5590 «О комплексных мерах по коренному совершенствованию системы здравоохранения Республики Узбекистан». –2018. -47 с. <https://lex.uz/docs/5841077>.

4. Постановление Министерства здравоохранения Республики Узбекистан и Национального агентства проектного управления при Президенте Республики Узбекистан от 25 января 2019 года № 34/25 «О совершенствовании возможностей стратегического планирования и управления сотрудников министерства здравоохранения». - 2019. -8 с.

5. Приказ Министра здравоохранения Республики Узбекистан от 19 ноября 2019 года № 523к «О формировании резерва руководящих кадров». -2019. -5 с.