

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Ольга Леонидовна Задворная¹, Вячеслав Алексеевич Алексеев²,
Феликс Енокович Вартамян³, Константин Николаевич Борисов⁴,
Александр Алексеевич Ершов⁵

¹⁻⁴ ГБОУ ДПО Российская медицинская академия последипломного образования Министерства здравоохранения Российской Федерации
125993, г. Москва, ул. Баррикадная, д. 2/1 РМАПО

⁵ ГБУЗ НППЦ им. З.П. Соловьева ДЗМ, филиал № 3
115419, г. Москва, ул. Донская, 43

¹ Доктор медицинских наук, профессор, кафедра международного здравоохранения РМАПО
E-mail: olga-l-zadvornaya@mail.ru

² Доктор медицинских наук, профессор, Заслуженный преподаватель Высшей школы России, кафедра международного здравоохранения РМАПО
E-mail: ava0731@mail.ru

³ Доктор медицинских наук, профессор, зав. кафедрой международного здравоохранения РМАПО
E-mail: ava0731@mail.ru

⁴ Кандидат медицинских наук, доцент кафедры международного здравоохранения РМАПО
E-mail: bknpbknp@mail.ru

⁵ Кандидат медицинских наук, заведующий филиалом №3 НППЦ им. З.П. Соловьева ДЗМ
E-mail: dr.ershov@yahoo.com

Поступила в редакцию: 21.01.2016 Одобрена: 28.02.2016

Аннотация. Статья посвящена проблеме подготовки управленческих кадров в системе непрерывного профессионального образования в условиях реформирования и модернизации системы здравоохранения. В статье дается анализ системы профессионального образования управленческих кадров здравоохранения, уровня подготовки руководителей медицинских организаций. Определены проблемы, решение которых способствует совершенствованию модели непрерывного профессионального образования управленческих кадров здравоохранения.

Ключевые слова: управленческие кадры здравоохранения, непрерывное профессиональное образование, профессиональные компетенции.

Для ссылки: Задворная О. Л., Алексеев В. А., Вартамян Ф. Е., Борисов К. Н., Ершов А. А. Развитие системы непрерывного профессионального образования управленческих кадров здравоохранения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1. С. 156–161. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.156.161

Система управления здравоохранением претерпевает существенные изменения, связанные с поиском новых подходов и механизмов повышения эффективности управления, обеспечения качества и доступности медицинской помощи населению [8, 9]. Важное значение при этом имеет эффективная кадровая политика отрасли, наличие современной системы непрерывного профессионального образования с использованием современных образовательных технологий, позволяющей обеспечить высокий уровень профессиональных квалификаций руководителей здравоохранения.

Обучение в течение жизни («lifelong learning»), чаще всего, рассматривается как один из путей достижения социально-экономического развития государ-

ства, инструмент развития информационного общества, основанного на знаниях [2, 5, 6, 7, 8].

Интеллектуальные основы образования в виде непрерывного процесса повседневной жизни, по мнению ряда исследователей, сформированы в начале XX века: в 1926 г. в работе Э. Линдермана (США) «Значение образования для взрослых» и в 1929 г. в работе В. Йексли (Великобритания) «Образование в течение жизни». Э. Линдерман выдвинул подход к образованию в виде тезиса: «Образование – это жизнь, а вся жизнь – это обучение, поэтому у образования не может быть конечных точек» [7].

В 1984 г. ЮНЕСКО сформулировано понятие «непрерывное профессиональное образование»

в виде «...сознательных действий, протекающих в рамках системы образования или за ее пределами в разные периоды жизни, взаимно дополняющих друг друга, ориентированных на приобретение знаний, развитие способностей личности, включая умение учиться и подготовку к исполнению профессиональных обязанностей» [5, 7].

В данном определении достаточно четко определена роль системы непрерывного профессионального образования.

Реформирование системы образования в нашей стране стало частью национальной политики России. Наряду с усиливающимися процессами интеграции современного образования в мире, задачи инновационного развития России выдвигают особые требования к сохранению конкурентоспособности российской системы образования [8, 9].

Федеральный закон от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» указывает на необходимость непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, постоянное повышение профессионального уровня и расширение квалификаций за счет реализации профессиональных образовательных программ [1].

Современное поколение, являясь свидетелями беспрецедентно быстрого изменения всех сфер жизни общества, переживает исторический период, характеризующийся динамичным ростом объема информации, возникновением новых научных направлений, активно меняющимися научными приоритетами и непрерывно совершенствующимися новыми технологиями [8].

Реализация государственной программы развития здравоохранения тесно связана с необходимостью радикального повышения качества подготовки медицинских кадров для работы с высокой степенью ответственности за результаты труда, повышения эффективности подготовки управленческих кадров в условиях диверсификации, индивидуализации, информатизации, интернационализации образования, введения инновационных технологий и методов обучения [9]. Обеспечение гарантий доступности, качества и открытости непрерывного профессионального образования увеличивает ценность человеческого капитала, повышает эффективность деятельности организации, производительность и качество труда [3, 4].

Системе здравоохранения крайне необходимы руководители, способные к стратегическому анализу и прогнозированию в конкретных условиях деятельности организации, обеспечению конкурентоспособности и развитию организации, принятию эффективных управленческих решений, оп-

тимальному использованию всех видов ресурсного обеспечения, пониманию степени ответственности и созданию условий для производства качественных медицинских услуг населению. Компетентность руководителя медицинской организации характеризуется интегральными способностями и навыками системного мышления в профессиональной управленческой деятельности с учетом отраслевой и экономической специфики функционирования практического здравоохранения [3].

Развитие системы непрерывного профессионального образования управленческих кадров является одной из важных проблем здравоохранения. Стратегической целью развития системы является обеспечение условий для удовлетворения потребности руководителей здравоохранения, общества и рынка труда в качественном образовании путем создания новых институциональных механизмов правового регулирования в сфере образования, обновления структуры, содержания и практической направленности образовательных программ.

Основными направлениями развития системы непрерывного профессионального образования управленческих кадров могут быть:

- внедрение моделей непрерывного профессионального образования, обеспечивающих возможность дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста руководителей здравоохранения;
- создание кластерного образовательного пространства, включающего множество образовательных индивидуальных траекторий системного формирования профессиональных квалификаций в процессе непрерывного профессионального развития руководителя на протяжении всей трудовой деятельности;
- использование научно-обоснованных современных технологий, принципов и методов обучения в образовательном процессе, обеспечивающих эффективную реализацию программ непрерывного профессионального образования;

Наилучшие условия для развития управленческих кадров могут быть созданы в системе дополнительного профессионального образования. В современных условиях система дополнительного профессионального образования имеет важное системообразующее значение, так как может предоставить широкие образовательные возможности. Непрерывное профессиональное развитие управленческих кадров здравоохранения в системе дополнительного профессионального образования приобретает характер многоуровневой, многоаспектной системы и становится эффективным средством последующего профессионального развития при соблюдении условий, предусматривающих:

- совершенствование системы многоуровневого профессионального образования управленческих кадров с определением профессиональных компетенций на каждом уровне подготовки с учетом требований профессиональных стандартов и аккредитационных рекомендаций, потребностей отраслевого управления, развития нормативно-правового обеспечения деятельности;
- кластерный подход с использованием сетевых адекватных и эффективных образовательных технологий, позволяющий использовать ресурсы образовательных, научных организаций, учебных платформ профессиональных и бизнес сообществ, внедрять инновационные методы и технологии обучения;
- овладение профессиональным базисом проектирования содержания программ, выбора форм и технологий непрерывного процесса развития личности руководителя как субъекта управленческой деятельности, действующего в условиях реформирования и модернизации здравоохранения;
- совершенствование информационной образовательной среды, позволяющей выстраивать индивидуальные образовательные траектории;
- разработка целевых индикаторов – стандартизованных технологий оценки качества профессионального образования и уровня профессиональных компетенций,
- разработка регламента накопительной балльно-рейтинговой системы непрерывного профессионального образования, позволяющего оптимизировать и контролировать подготовку специалиста за счет свободного индивидуально-выборочного выбора руководителем формы, длительности подготовки и набора кредитов.

Профессиональное сообщество врачей стремится к поиску прогрессивных современных форм повышения квалификации врачей, носящих непрерывный характер в течение всей профессиональной деятельности. Министерством здравоохранения Российской Федерации инициирован пилотный проект по внедрению модели и отработки основных принципов непрерывного медицинского образования врачей, включая врачей-организаторов с участием некоммерческих профессиональных организаций, с использованием сетевой формы и современных технологий обучения [2, 3].

В целях теоретического осмысления и практического отображения специфики непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения на кафедре международного здравоохранения Российской медицинской академии последипломного образования проведено выборочное исследование, в котором приняли участие 107 руководителей медицинских органи-

заций, проходивших подготовку на циклах дополнительного профессионального образования в области организации здравоохранения и общественного здоровья.

Руководители медицинских организаций обращают внимание на определенные трудности, вызванные процессами реформирования системы высшего образования. В медицинских организациях не сложилась четкая дифференциация структуры профессиональных квалификаций, сохраняется определенный разрыв между теоретическими обобщениями потребности в подготовке управленческих кадров здравоохранения и действующим нормативно-правовым и эмпирическим опытом развития системы непрерывного профессионального образования управленческих кадров с медицинским и немедицинским образованием, применительно к потребностям здравоохранения и медицинской организации, структуре управленческих должностей.

В процессе исследования проведена оценка уровня подготовки руководителей в области управленческой деятельности, управленческих инструментальных знаний и навыков, направленных на решение задач стратегического менеджмента медицинской организации, организационных форм управленческой деятельности.

Исследование проводилось в два этапа. На первом этапе проведено исследование исходного уровня подготовки руководителей медицинских организаций, обучавшихся на циклах повышения квалификации.

Исследование проведено по 10 блокам, включающим различные аспекты управленческой деятельности. Полученные результаты оценивались по критериям: «высокий результат», «средний результат», «низкий результат». В табл. 1 приведен фрагмент формирования сводных данных по результатам исследования.

На втором этапе проводилась статистическая обработка и анализ полученных результатов в ходе исследования, что позволило сгруппировать показатели состояния системы управления медицинской организацией с последующим их ранжированием по степени (рангу) владения респондентами. Ранжирование осуществлялось по количественной шкале в диапазоне от 1 до 10. Максимальная оценка присваивалась блоку с наиболее высокими показателями при ответах. Показатель, имеющий наибольший вес, получал ранг 10. Показатель с наименьшим весом оценивался как ранг 1. Фрагмент систематизации полученных результатов представлен в табл. 2.

Проведенное исследование подтверждает наличие проблем в подготовке управленческих кадров, отражающихся на качестве управления медицинской организацией.

Таблица 1

**Оценка уровня профессиональной подготовки руководителей
в области управления**

№ п/п	Блоки показателей оценки системы управления медицинской организации	высокий результат	средний результат	низкий результат
1.	Стратегическое управление организацией в современных условиях.			
2.	Ориентация в профессиональной области управления, владение функциями и методами управления, современными управленческими технологиями.			

Сохраняются проблемы подготовки руководителей в области стратегического управления организацией в условиях структурной и технологической модернизации здравоохранения, отмечается доминирование в работе руководителя медицинской организации решений рутинных проблем. Руководители слабо владеют принципами, методами и функциями управления в повседневной практике.

Р. Лайкертом. При работе со шкалой респонденты выявляли личные характерологические признаки руководителя организации посредством оценивания степени личного согласия с каждым суждением от «полностью согласен» до «полностью не согласен» по системе ответов.

Сумма оценок каждого отдельного суждения представляла собой континуум от одной критической

точки через нейтральную к противоположной критической точке, позволяющий выявить установку респондента по какому-либо вопросу (1 – «полностью не согласен», 2 – «не согласен», 3 – «затрудняюсь ответить», 4 – «согласен», 5 – «полностью согласен»).

Личная эффективность оценивались по психометрической шкале суммарных оценок, разработанной в 1932 г.

точки через нейтральную к противоположной критической точке, позволяющий выявить установку респондента по какому-либо вопросу (1 – «полностью не согласен», 2 – «не согласен», 3 – «затрудняюсь ответить», 4 – «согласен», 5 – «полностью согласен»).

Результаты проведенного исследования показали, что большинство руководителей медицинской организации настойчивы в достижении целей, используют творческий подход в работе, регулярно повышают свою квалификацию. Все респонденты имеют личное влияние в коллективе.

В тоже время, в меньшей степени, руководители владеют навыками стратегического планирования и прогнозирования и, связанного с ними, стратегического управления деятельностью организации в современных условиях. Требуют совершенствования и развития, по мнению респондентов, профессиональные компетенции, коммуникативные навыки. Все респонденты обращают внимание на необходимость создания условий для обеспечения процессов непрерывного профессионального совершенствования и развития.

Результаты исследования свидетельствуют, что, не смотря на наличие широких образовательных воз-

Таблица 2

Характеристика системы управления медицинской организацией

№ п/п	Основные показатели состояния системы управления медицинской организацией	Ранг
1.	Информационно-аналитическая деятельность организации	X
2.	Формирование системы управления кадровыми ресурсами медицинской организации	IX
3.	Коммуникации	VIII
4.	Принятие управленческих решений	VII
5.	Структура организации. Ресурсное обеспечения организации	VI
6.	Научные подходы в управленческой деятельности	V
7.	Мотивация и лидерство	IV
8.	Методы оценки уровня профессиональных компетенций работников в организации	III
9.	Стратегическое управление организацией в современных условиях	II
10.	Ориентация в профессиональной области управления, владение функциями и методами управления, современными управленческими технологиями	I

В то же время, одним из высоких показателей оценки уровня подготовки руководителей здравоохранения явилась ориентация в области информационно-аналитической деятельности медицинской организации в качестве важнейшего фактора успешности деятельности. Основой информационно-аналитического обеспечения является формирование и эффективное использование информационных ресурсов, современных технических средств и информационных технологий в целях создания оптимальных условий для анализа текущей деятельности организации, принятия управленческих решений, развития системы контроля качества в сфере деятельности медицинской организации [6].

Таблица 4

Методические подходы по организации учебного процесса руководителей здравоохранения на циклах повышения квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»

Характерологические особенности обучаемых как участников образовательного процесса	Адекватные методические приемы обучения
Обучаемые имеют опыт и определенные знания в области управления. Они способны дать оценку уровня своей подготовки и определить собственные потребности и интересы в обучении.	Предоставить участникам возможность откорректировать программу под свои конкретные индивидуальные потребности. Обеспечить применение активных методов обучения, мобилизующих использование знаний и опыта участников.
Обучаемые хотят активно участвовать в процессе обучения, а не пассивно выслушивать чужие мысли во время лекционных и семинарских занятий.	Использовать в процессе обучения методы групповой динамики в решении конкретных проблем и задач в данной сфере деятельности.
Мотивационной основой для участников является получение информации, усвоение практических навыков, имеющих важное значение для повседневной практической деятельности и реальной жизненной ситуации.	Установить связь между содержанием учебной информации и проблемами, с которыми участники сталкиваются на работе; между содержанием программы и выработкой навыков, требуемых для эффективного исполнения должностных обязанностей участников
Обучаемые хотят рационально использовать время в процессе обучения.	Обеспечить условия активного участия в учебном процессе всех обучаемых.
Обучаемые озабочены мыслью, что не смогут предстать в должном свете в профессиональном и личном аспектах.	Создать атмосферу уважения права каждого участника высказывать собственное мнение.
Спокойная деловая обстановка, создающая условия для обмена мнениями и опытом, способствует выработки путей развития деятельности медицинской организации, повышает эффективность учебного процесса.	Всемерно способствовать созданию атмосферы взаимного доверия, обеспечивающей обратную связь на основах профессионального партнерства и дружеского сотрудничества в ходе и после завершения обучения.

возможностей управленческих кадров здравоохранения в системе высшего и дополнительного профессионального образования, большого количества научных работ по теоретическому и практическому системному описанию профессиональной управленческой деятельности в медицинских организациях, темпы и уровень профессионального развития действующего корпуса управленческих кадров повышается не достаточно быстро, что не соответствует темпам развития современной системы здравоохранения и потребностям общества.

Дополнительное профессиональное образование способствует формированию профессиональной основы управленческого кадрового потенциала, развитию личности руководителя, включая получение психологических, коммуникативных, культурологических навыков, удовлетворению информационных потребностей.

Качество образования во многом зависит от компетентности преподавательских кадров. Классические методы обучения по реализации программ конвейерного типа уходят на второй план. На смену пассивным методам обучения и трансляции знаний пришли активные методы обучения, направленные на созидательность, актуализацию личностных механизмов профессионального становления, развитие творческой, продуктивной, исследовательской деятельности обучаемых, использование технологий, ориентированных на решение конкретных профессиональных задач. Качество реализации образовательных программ во многом определяет

особенностями обучения взрослых. Главное отличие непрерывного образования взрослых лежит в области образовательных технологий. Взрослые, как правило, уже имеют опыт образовательной деятельности и навыки практической работы. Их запросы более конкретны и прагматичны. Образовательный процесс с участием взрослых субъектов обучения характеризуется личностно-значимыми запросами обучаемых, направленными на их практическую деятельность [4, 5, 6, 7].

Большой опыт подготовки управленческих кадров накоплен на кафедре международного здравоохранения Российской медицинской академии последипломного образования. В построении учебного процесса профессорско-преподавательский состав кафедры опирается на богатый опыт сотрудничества с Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ). На протяжении 35 лет кафедра международного здравоохранения являлась успешно сотрудничающим с ВОЗ центром в области развития человеческих ресурсов и управления здравоохранением. За это время кафедрой проведено более 250 учебных курсов и семинаров для администраторов здравоохранения Российской Федерации и ряда зарубежных стран.

Процесс обучения организаторов здравоохранения, имеющих сложившееся профессиональное поведение и специфическую мотивацию, имеет определенные особенности и требует соответствующей организации образовательного процесса, адекватных методов и технологий обучения,

учитывающих эти особенности. Выдающийся ученый и организатор здравоохранения, профессор Н.А. Виноградов, как-то образно заметил: «Обучая главных врачей на курсах усовершенствования, мы не должны пытаться заполнить сосуд, а должны стараться зажечь факел».

На кафедре сформулированы методические рекомендации, предусматривающие формирование определенных связей между характерологическими особенностями подготовки управленческих кадров и использованием адекватных методических подходов по организации образовательного процесса, позволяющих повысить его эффективность. Некоторые их методических подходов представлены в табл. 3.

Таким образом, развитие системы здравоохранения требует совершенствования управленческого кадрового потенциала. Процесс подготовки управленческих кадров должен носить опережающий процессы развития здравоохранения характер.

Основополагающее значение в подготовке управленческих кадров здравоохранения имеет системность всех форм подготовки, нормативно-правовое, материально-техническое, информационно-аналитическое, технологическое и научное обеспечение.

Выявленные проблемы подготовки руководителей медицинских организаций, ограничения личной эффективности их деятельности могут быть решены в системе непрерывного профессионального образования, способной инициировать способности обучаемых к созданию системы знаний и умений в

процессе обучения, развитию творческого потенциала, системного мышления.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Астанина С.Ю., Задворная О.Л. Совершенствование модели непрерывного профессионального медицинского образования врачей // Инновации в образовании. 2014. № 10. С. 5–17.
3. Задворная О.Л., Алексеев В.А., Борисов К.Н., Шурандина И.С., Касаткина Н.С. Развитие профессиональных компетенций в подготовке управленческих кадров здравоохранения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 4. С. 283–288.
4. Гиббс Т., Химион Л.В. Связь между образованием, подготовкой и развитием компетентности // Медицинское образование и профессиональное развитие. 2012. № 2. С. 65–69.
5. Звонников В.И., Чельшкова М.Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход. М.: Университетская книга, 2009. 272 с.
6. Розов Н.Х. Преподаватель – профессия на все времена // Высшее образование в России. 2014. № 12. С. 26–36.
7. Knowles M., Holton E., Swanson R. The Adult Learner: The definitive classic in adult education and human resource development. London, New York, etc.: ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005. 378 p. (in Eng.)
8. Алексеев В.А., Борисов К.Н. Международная практика глобализации в системе здравоохранения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1(21).
9. Борисов К.Н., Алексеев В.А., Задворная О.Л., Реформы здравоохранения в Германии; плюсы и минусы // Rosmedportal.com // Электронный журнал. Руководители ЛПУ – Международное здравоохранение. Т. 2. 2012. – Режим доступа: <http://www.rosmedportal.com/>. режим доступа. 0421200147/0001

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

RESEARCH

THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF CONTINUOUS PROFESSIONAL EDUCATION MANAGEMENT HUMAN RESOURCES FOR HEALTH

Ol'ga Zadvornaya, Vyacheslav Alekseev, Feliks Vartanyan,
Konstantin Borisov, Aleksandr Ershov

Abstract

The article is devoted to the problem of management training in the system of continuous professional education in the conditions of reforming and modernization of the health system. The article provides an analysis of the system of professional education management human resources for health, level of training of heads of medical organizations. Defined problems whose solution contributes to the improvement of the model of continuous professional education management human resources for health.

Keywords: managers of Health, continuing professional education, professional competence.

Correspondence: Zadvornaya Ol'ga L., Alekseev V. Alekseevich, Vartanyan Feliks E., Borisov Konstantin N., Russian medical academy of postdegree education (2/1, Barrikadnaya st., Moscow, 125993), Russian Federation, olga-l-zadvornaya@mail.ru; ava0731@mail.ru; bknpbknp@mail.ru

Ershov Aleksandr F., № 3 NPPC Solovyova DZM, Russian Federation, dr.ershov@yahoo.com

Reference: Zadvornaya O. L., Alekseev V. A., Vartanyan F. E., Borisov K. N., Ershov A. F. The development of the system of continuous professional education management human resources for health. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2016, vol. 7, no. 1, pp. 156–161.

DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.156.161