

УДК 338.2
JEL: I1, I18, I2, I21, I25, M12, G28

DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.283.288

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Ольга Леонидовна Задворная¹, Вячеслав Алексеевич Алексеев²,
Константин Николаевич Борисов³, Наталья Станиславовна Касаткина⁴,
Ирина Сергеевна Шурандина⁵

¹⁻⁵ГБОУ ДПО Российская медицинская академия последипломного образования Министерства здравоохранения Российской Федерации
125993, г. Москва, ул. Баррикадная, д. 2/1 РМАПО

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

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

³Кандидат медицинских наук, доцент кафедры международного здравоохранения РМАПО
E-mail: bknpbknp@mail.ru

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

⁵Кандидат медицинских наук, доцент кафедры международного здравоохранения РМАПО
E-mail: bknpbknp@mail.ru

Поступила в редакцию: 21.11.2015

Одобрена: 28.11.2015

Аннотация. В статье рассмотрены современные проблемы подготовки управленческих кадров здравоохранения, описан многолетний опыт кафедры международного здравоохранения Российской медицинской академии последипломного образования в области дополнительного профессионального образования руководителей медицинских организаций с использованием методов активизации учебного процесса. Основой реализации программ подготовки управленческих кадров стал компетентностный подход, предусматривающий оценку и развитие уровня профессиональных компетенций руководителей медицинских организаций на современной методологической основе, направленной на повышение эффективности использования трудовых и человеческих ресурсов организации.

Ключевые слова: управленческие кадры, непрерывное профессиональное образование, непрерывное профессиональное развитие, профессиональная компетентность.

Для ссылки: Задворная О. Л., Алексеев В. А., Борисов К. Н., Касаткина Н. С., Шурандина И. С. Развитие профессиональных компетенций в подготовке управленческих кадров здравоохранения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 4. С. 283–288. DOI: 10.18184/2079-4665.2015.6.4.283.288

В условиях реформирования, структурной и технологической модернизации системы здравоохранения, появления многопрофильных, хорошо оснащенных медицинским оборудованием медицинских центров, введения сложнейших многоэтапных медицинских технологий перед системой здравоохранения и управлением медицинской организацией стоят задачи по оптимизации и развитию системы менеджмента организации в современных условиях, что требует подготовки управленческих кадров, владеющих компетенциями, соответствующими определенному уровню управления и занимаемой должности.

Изменения, происходящие в сфере здравоохранения, формируют ряд профессиональных, социальных, психологических проблем деятельности

управленческих кадров. Специфика этих проблем определяется необходимостью приобретения и развития современных профессиональных компетенций, освоения новых подходов, профессионально-управленческого опыта.

Болезненные процессы ломки стереотипов традиционных форм управленческой культуры, ориентированной, главным образом, на механизмы управления медицинской организацией в рамках административно-распорядительной системы связаны с переходом к механизмам регулирующего управления, формирующему стратегию деятельности управленческих кадров с учетом закономерностей функционирования и развития современной системы здравоохранения, наличия отлаженной многофункциональной системы под-

готовки и повышения квалификации профессиональных управленческих кадров.

Значение непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения определяется рядом факторов. Основными из них являются:

- потребности общества и здравоохранения в доступной и качественной медицинской помощи,
- правовые, структурные, технологические, социально-экономические преобразования в сфере здравоохранения;
- изменение целей, ценностей и способов профессиональной управленческой деятельности, осуществляемой в условиях реформирования системы здравоохранения.

Эти предпосылки не могут быть выполнены только за счет введения законодательных норм, постановлений Правительства Российской Федерации, приказов Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Необходимы действия, связанные с формированием системы, обеспечивающей процессы целенаправленного непрерывного профессионального образования и развития управленческих кадров за счет предоставления широких образовательных возможностей для обучения, поддержания и развития профессиональных компетенций [1, 2]

Развитие медицинского образования тесно связано с процессами глобализации, расширением форм международного взаимодействия. Проблемы повышения качества медицинского образования сохраняют свою актуальность и значимость на протяжении многих лет. Российская высшая школа имеет развитую инфраструктуру, обладает высококвалифицированным научно-педагогическим потенциалом, исторически сложившимися традициями подготовки врачей. Вместе с тем, в отрасли сохраняется недостаточно высокий уровень качества подготовки и квалификации управленческих кадров [3, 9].

Основные причины недостаточно высокого уровня подготовки управленческих кадров неоднократно обсуждались профессиональным сообществом. Среди них:

- опережающий характер потребностей здравоохранения в условиях реформирования и модернизации по сравнению с системой профессионального медицинского образования,
- продолжающиеся процессы формирования системообразующих подходов к реализации современной законодательной базы в области образования,
- подготовка научно-педагогических кадров необходимой квалификации,

- отсутствие модели непрерывного профессионального образования на основе системного формирования профессиональных компетенций и стимулов, определяющих мотивацию руководителя к повышению квалификации и развитию профессиональных компетенций.

Система непрерывного профессионального образования управленческих кадров требует дальнейшего совершенствования и развития. Одной из причин является использование устаревших методик обучения, основанных на традиционном подходе к организации учебного процесса. Предоставляя фундаментальные знания в области правовых, экономических, социологических и других дисциплин, традиционная система образования оказывается малоэффективной в процессе практической подготовки управленческих кадров, развития профессиональных компетенций, востребованных для работы в медицинских организациях. Консерватизм в применении современных образовательных технологий не позволяют обеспечить устойчивую динамику развития здравоохранения, повышения эффективности системы управления кадрами здравоохранения.

Наилучшие условия для такого развития создаются в системе дополнительного профессионального образования.

Современная система дополнительного профессионального образования имеет системообразующий характер, позволяющий трансформировать традиционную модель адаптивного поведения руководителя в модель профессионального развития личности [4].

Это может быть достигнуто за счет внедрения в образовательный процесс психолого-педагогических технологий конструктивного изменения профессионального поведения руководителя.

Многочисленные публикации представляют важные аспекты развития профессиональных компетенций управленческих кадров, связанные с описанием профессиональных компетенций на основе системного, процессного и ситуационного подходов, принятием управленческих решений, мотивацией подчиненных, разрешением конфликтных ситуаций.

Не смотря на наличие определенного теоретического и прагматического системного описания профессиональной управленческой деятельности, включая программы целевой подготовки управленческих кадров в системе профессионального образования и повышения их квалификации, уровень и темпы развития профессионализма действующего корпуса управленческих кадров повышаются крайне медленно и требуют совершенствования.

Одним из направлений развития системы непрерывного профессионального образования управленческих кадров здравоохранения является внедрение компетентностного подхода.

В 60–70-х годах XX века произошла переориентация системы образования на компетентностный подход (competence-based education). В своей работе «Измерение компетентности вместо измерения интеллекта» Д. Мак-Клелланд (США, 1973 г.) пишет, что наличие документа об образовании или результаты проверки интеллектуальных возможностей не связаны с реальной эффективностью выполняемой работы. В качестве альтернативы традиционному подходу в подготовке кадров Д. Мак-Клелланд сформулировал подходы к определению компетентности в качестве индивидуальных характеристик работников, позволяющих эффективно выполнять функциональные обязанности [5].

В развитии компетентностного подхода условно выделяют три этапа:

- первый этап: 60–70-е годы – в научную терминологию введены понятия компетенция и компетентность, дано определение коммуникативной компетентности;
- второй этап: 70–90-е годы – профессиональные программы в области управления и менеджмента переориентированы на компетентностный подход, введено понятие социальные компетенции, выделены дифференцированные виды компетенций;
- третий этап: 90-е годы – настоящее время – профессиональная компетентность становится предметом всестороннего рассмотрения, широко проводятся исследования в области социально-психологических и коммуникативных аспектов компетентности; понятие компетентности расширяется и включает не только когнитивную и операционно-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую, а так же результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций и пр. [6, 7, 8].

В российской системе образования наиболее точное определение компетентности сформулировано И.А. Зимней: «Это сам человек, прошедший обучение в определенной образовательной системе. Это его опыт как совокупность сформированных интеллектуальных, личностных, поведенческих качеств, знаний и умений, позволяющих ему адекватно действовать на основе полученных знаний в любой ситуации» [6].

Компетентность можно характеризовать в качестве интегрального свойства, относящийся к человеческой деятельности, свидетельствующее об уровне успешности человеческой деятельности в определенной области деятельности или в конкретной ситуации. Нельзя стать компетентным специалистом без соответствующего образования и опыта, полученных как в сфере формального и неформального образования и социально-профессиональной деятельности, без мотивации к деятельности, способности реализации креативного потенциала [6, 8].

Учитывая вышеприведенные факты, можно сформулировать понятие компетентности в качестве интегрального свойства личности, характеризующее его стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личные качества и пр.) для успешной деятельности в определенной области.

Необходимость внедрения компетентностного подхода в практику здравоохранения и медицинского образования, вызвана тенденциями и методологическими принципами европейского образования, смещением акцентов с принципа адаптивности на принцип компетентности выпускников образовательных организаций, признанный мировым сообществом [3, 4, 6].

Вхождение России в Болонский процесс, процессы гармонизации и интеграции европейской системы высшего образования привело к унификации используемой терминологии, включая понятия «компетенция» и «компетентность».

Принятый подход к определению ключевых компетенций соответствует опыту стран, в которых произошла переориентация содержания образования на освоение компетенций [3, 4, 6, 8].

Чаще всего, термин «компетенция» (от лат. «competere» – добиваюсь) определяется как «способность делать что-либо хорошо или эффективно» или «способность выполнять особые трудовые функции» [6, 8].

В рамках Европейского пространства высшего образования понятие компетенция означает «комплекс способностей, знаний, представлений, межличностных, интеллектуальных, инструментальных навыков, этических установок, которые вырабатываются параллельно в процессе всех форм учебной деятельности обучающегося»¹.

В то же время, связывать введение компетентностного подхода с интеграцией, интернациона-

¹ <http://tuningrussia.org/ru:> (Tuning Educational Structures in Europe)

лизацией и глобализацией системы российского образования является, на наш взгляд, не совсем верным. Понятия «компетентность» и «некомпетентность» применительно к качеству решения профессиональных задач, традиционно всегда использовались в отечественной системе здравоохранения. Переход к компетентному подходу обусловлен оптимизацией взаимодействия профессиональной практической и образовательной деятельности.

Введение компетентного подхода ведет за собой определенные изменения в организации учебного процесса, связанные, с одной стороны, с изменением технологий и методов обучения и, с другой стороны, с необходимостью совершенствования форм и процедур оценки результатов обучения, создания фондов оценочных средств.

Традиционные подходы к обучению, дающие определенный набор знаний, должны уступить место инновационным методам, развивающим индивидуальные способности обучаемых, креативность, способность принимать решения и осуществлять профессиональную деятельность в стандартных и нестандартных условиях. В современных условиях обучаемый должен освоить и развить определенные компетенции, а не только приобрести набор знаний, умений и навыков (владений).

Программа дополнительного профессионального образования по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» в контексте введения новых требований к подготовке управленческих кадров здравоохранения ставит перед преподавательским составом множество новых задач. Одной из важных задач является проектирование профессиональных компетенций в виде содержательного наполнения учебного плана.

Каким образом, в какой последовательности должны формироваться заявленные в программе компетенции, как сопоставить их с инструментами оценки качества образования и освоения компетенций? На наш взгляд, попытки излишней формализации в данном вопросе не приведут к высоким результатам обучения. В ходе освоения образовательной программы преподаватель должен оценить уровень выполнения отдельных разделов учебного плана, а не уровень сформированной профессиональной компетенции. Отсюда возникает проблема выделения системы знаний, умений и навыков по каждой формируемой компетенции, разработка критериев и процедур оценки результатов обучения.

Произвольно составленный перечень профессиональных компетенций, подлежащих освоению в процессе всего обучения, не приведет к высоким результатам по окончании обучения.

Универсальные и профессиональные компетенции, подлежащие усвоению, включают достаточно широкий диапазон компетенций различной направленности, в том числе:

- функциональные компетенции – уровень знаний, умений и навыков, позволяющих руководителю выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, решать профессиональные задачи;
- когнитивные компетенции – состояние когнитивной готовности, т.е. способности к обучению и освоению современных знаний, умений и навыков, к решению проблем в условиях неопределенности;
- креативность – способность к генерированию инновационных подходов в профессиональной деятельности;
- личные качества – самооценка, психофизиологические особенности, ответственность, уровень мотивации.

На кафедре международного здравоохранения Российской медицинской академии последиplomного образования накоплен определенный опыт в области дополнительного профессионального образования управленческих кадров здравоохранения, позволяющий дать определенное теоретическое осмысление и практическое отображение специфики непрерывного профессионального развития управленческих кадров, сформировать систему критериев и технологий, позволяющих руководителю трансформировать модель адаптивного профессионального поведения в модель непрерывного профессионального развития личности.

В процессе повышения квалификации отрабатывались группы профессиональных компетенций, ориентированные на:

- 1) способность к стратегическому, системному видению управленческой деятельности;
- 2) ориентацию в профессиональной области управления медицинской организацией;
- 3) владение современными управленческими технологиями, включая принятие управленческих решений;
- 4) способность к интеграции с управленческим опытом других;
- 5) формирование креативных качеств личности руководителя;
- 6) формирование этики управления;
- 7) коммуникативные навыки общения.

Для формирования и развития конкретных профессиональных компетенций управленческих ка-

дров на кафедре широко используются активные методы обучения « работа в малых группах и групповая динамика», « мозговой штурм», решение ситуационных задач, алгоритмы действий и пр.

Метод групповой динамики введен в 1924 году американским исследователем в области менеджмента Джорджем Хомансом [5].

Одним из основоположников групповой динамики является Элтон Мэтью (Гарвардский университет, 1924 г.), разработавший факторы успешности работы малых неформальных групп. По мнению Э. Мэтью, эффективность работы группы определяется соответствием размера группы задачам работы, созданием духа коллективизма, здоровым уровнем конфликтности, выполнением заданных ролей на хорошем уровне, отсутствием доминирования участников с высоким социальным статусом [5].

Выдающийся вклад в развитие метода групповой динамики внес немецкий психолог Курт Левин. «Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности» – писал он в одной из своих работ (1936 г.) [5].

В том, что менять индивидов необходимо, учёный не сомневался, ведь мир был так далёк от идеалов гуманизма.

В процессе подготовки формируются несколько неформальных групп участников обучения, взаимодействующих друг с другом для достижения учебных целей.

В основе развития и оценки профессиональных компетенций управленческих кадров использован комплексный подход, предусматривающий:

- оценку исходного уровня и выявление потребностей развития профессиональных компетенций управленческого персонала;
- адаптацию рабочей программы к развитию потенциала управленческих кадров применительно к профилю управленческой должности и уровню пороговых компетенций с учетом выявленных потребностей развития;
- использование комплекса образовательных технологий по развитию управленческих компетенций.

В соответствии с компетентностным подходом, основной акцент в процессе обучения делается на развитии познавательной деятельности обучающегося, понимании специфических особенностей управленческой деятельности, формировании навыков принятий управленческих решений и личной ответственности в конкретной ситуации на основе реальных практических проблем системы здравоохранения. При этом предполагаемый результат обучения связывается с рядом компетенций, ха-

рактеризующих профессиональную деятельность врача-организатора.

Освоение профессиональных компетенций позволяет руководителю успешно применять их в процессе профессиональной деятельности.

Многолетний опыт кафедры международного здравоохранения Российской медицинской академии последипломного образования показал высокую результативность используемых методов активизации учебного процесса.

Компетентностный подход более детально определяет результаты обучения, формирует способности действовать в стандартных и нестандартных ситуациях при отсутствии освоенных алгоритмов действий, формирует определенные ценности профессиональной управленческой деятельности, в том числе:

- способность к прогнозированию и стратегическому анализу, системному видению управленческой реальности;
- ориентацию в профессиональной области управления, формирование вариативных подходов к управленческой деятельности;
- овладение современными управленческими технологиями;
- формирование ценностей личностно-гуманной ориентации, формирование коммуникативной культуры руководителя, этики управления.

Таким образом, развитие здравоохранения тесно связано с необходимостью радикального повышения качества подготовки медицинских кадров для работы с высокой степенью ответственности за результаты труда. Проблемы повышения качества управленческих кадров здравоохранения сохраняют свою актуальность и значимость.

Профессиональное образование управленческих кадров может осуществляться различными траекториями за счет использования модульного, четко структурированного принципа построения рабочей программы с обозначением конкретных профессиональных компетенций, которые руководитель должен освоить в процессе изучения контента программы. Модель подготовки должна предусматривать наличие системы оценки изученного материала, уровня приобретенных и освоенных профессиональных компетенций.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации до 2020 года. (Утверждена

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 г. № 2227-р.
3. Алексеев В.А., Борисов К.Н. Международная практика глобализации в системе здравоохранения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1 (21). С. 106–110.
 4. Астанина С.Ю., Задворная О.Л. Совершенствование модели непрерывного профессионального медицинского образования врачей // Инновации в образовании. 2014. № 10. С. 5–17.
 5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ.; под ред. С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2008.
 6. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / Серия: Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». М., 2004.
 7. Прахова М.Ю. Зайченко Н.В., Краснов А.Н. Оценка сформированности профессиональных компетенций // Высшее образование в России. 2015. № 2. С. 21–27.
 8. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования / Серия: Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». М., 2004.
 9. Борисов К.Н., Субочева А.О., Засиева О.З. Мотивация и оплата труда в системе здравоохранения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие.) 2014. № 4 (20). С. 134–137; 2015. № 1 (21). С. 130–133.

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

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

MODERNIZATION

THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES IN THE MANAGEMENT TRAINING OF HEALTH

**Ol'ga Zadvornaya, Vyacheslav Alekseev, Konstantin Borisov,
Natal'ya Kasatkina, Irina Shurandina**

Abstract

The article considers modern problems of management training of health described the long experience of the Department of international health, Russian medical Academy of postgraduate education in the field of additional professional education of managers of medical organizations using methods of activating the learning process. The basis of realization of programs of management training was competency-based approach, involving the assessment and development of professional competencies of heads of health organizations on a modern methodological basis, aimed at improving the efficient use of labor and human resources of the organization.

Keywords: *management skills, continuing professional education, continuing professional development, professional competence.*

Correspondence: *Zadvornaya Ol'ga Leonidovna, Alekseev Vyacheslav Alekseevich, Borisov Konstantin Nikolaevich, Kasatkina Natal'ya Stanislavovna, Shurandina Irina Sergeevna, 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*

Reference: *Zadvornaya O. L., Alekseev V. A., Borisov K. N., Kasatkina N. S., Shurandina I. S. The development of professional competencies in the management training of health. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2015, vol. 6, no. 4, pp. 283–288.*

DOI: *10.18184/2079-4665.2015.6.4283.288*