УДК 378.046.4

Клочкова Т.Н.[1]

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются результаты проведенного исследования основных проблем и возможностей дополнительного профессионального образования управленческих кадров в сфере здравоохранения. Новым в ней является то, что в роли экспертов выступили слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров в сфере здравоохранения Приволжского федерального округа.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, управленческие кадры.

Klochkova T.

STUDY OF POSSIBILITIES OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN HEALTH CARE MANAGEMENT

Abstract. This paper discusses the results of the study of the major challenges and opportunities for additional professional education of managerial personnel in the health sector. The new thing in it is that the experts are listeners of the Presidential management training programme in health care of the Volga Federal District.

Keywords: additional professional education, managerial skills.

Стратегической целью развития здравоохранения, как представлено в Национальных проектах по здравоохранению, является обеспечение доступности медицинской помощи надлежащего качества и повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды которых должны соответствовать потребностям населения, передовым достижениям медицинской науки. Несмотря на беспрецедентные инвестиции для укрепления ресурсного потенциала отрасли и наметившуюся четкую положительную динамику в улучшении показателей здоровья, значительные нормативно-правовые преобразования в здравоохранении, все же уровень качества медицинской помощи остается не на должном уровне. Видимо, точечность мероприятий не приводит к результатам. Международные организации призывают распределить приоритеты в финансовой государственной стратегии для обеспечения достаточных средств для решения кадровых проблем и признать эти расходы в качестве основополагающих инвестиций в охрану здоровья населения. Вновь актуализируется небезызвестный лозунг: Кадры решают все!

Для достижения основных показателей, обозначенных в Национальных проектах, прежде всего, необходимы высококвалифицированные грамотные кадры на всех уровнях: государства, региона, отдельного учреждения, отвечающие человеческим и общепрофессиональным требованиям. Для эффективного управления организацией важна профессиональная управленческая компетенция ее

[1] *Клочкова Татьяна Николаевна,* кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и психологии, Нижегородский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Нижний Новгород; e-mail: tak-nn@mail.ru, т. (831)412-02-36, моб. 89030432520
Tat'yana Klochkova, Ph.D. in Sociology, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, the Nizhny Novgorod Institute of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Nizhny Novgorod; e-mail: tak-nn@mail.ru, tel. (831)412-02-36

руководителя. От того, насколько квалифицированным, обладающим необходимыми знаниями и навыками будет управленец, во многом зависит эффективность проводимых преобразований. Таким образом, успех реформирования системы здравоохранения тесно связан с содержанием процесса подготовки специалистов, способных работать в новых условиях. Для того чтобы современные руководители могли в полной мере реализовать возложенные на них полномочия по оказанию качественных услуг населению, они должны обладать необходимыми профессиональными умениями и навыками, своевременно проходить профессиональную подготовку, самообразовываться [1]. Поэтому одним из эффективных инструментов, способствующих повышению уровня профессионального роста руководителей медицинских организаций, является дополнительное профессиональное образование, что подтвердилось результатами ежегодного мониторингового исследования, проведенного автором в 2018 году. Основной целью исследования является выявление основных проблем и возможностей дополнительного профессионального образования управленческих кадров в сфере здравоохранения. Данное исследование проводится среди слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров в сфере здравоохранения, которые здесь выступают в роли экспертов. Исследование проводится в форме сплошного опроса на момент прохождения курсов на протяжении нескольких лет, начиная с 2012 года [2]. Всего опрошено 640 руководителей медицинских организаций Приволжского федерального округа, среди которых 52% – главные врачи, 48% – заместители главных врачей. Среди возрастных групп наиболее многочисленной представляется группа от 31 до 40 лет (46%), а средний возраст опрошенных руководителей составляет 42 года.

В ходе исследования выявлялись проблемы и возможности дополнительного профессионального образования, в частности: эффективность различных форм проведения занятий, наиболее оптимальные и объективные формы оценивания полученных знаний, степень соответствия базового образования руководителей медицинских организаций содержанию выполняемой ими работе, уровень их профессиональной подготовки, уровень профессиональной подготовки их подчиненных, наличие потребности в дополнительной профессиональной подготовке в ближайшие 3 года. Эксперты оценивали также состояние системы здравоохранения своего и соседних регионов.

Чего же ожидают от дополнительного профессионального образования руководители медицинских организаций ПФО? Оценивая реальные возможности дополнительного профессионального образования (ДПО), руководители учреждений здравоохранения отмечали его определенную пользу в их профессиональной деятельности. Для наглядности отражения возможностей ДПО было рассчитано соотношение ожидаемого и реального путем деления числа ответов по варианту «реально дает» на число вариантов «должно давать».

Возможности, которые получают руководители после окончания программ ДПО, реально связаны с расширением их информационного поля: личных профессиональных контактов, получением дополнительной полезной в работе информации, расширением кругозора, эрудиции, получением конкретных знаний для решения стоящих перед ними служебных задач, повышением уровня развития деловых и личностных качеств.

Несоответствие ожиданий респондентов с реальностью наблюдается при учете при аттестации, повышении в должности или разряде тарифной сетки, увеличении зарплаты. По мнению экспертов, дополнительное профессиональное образование должно давать как повышение разряда, должности, так и повышение зарплаты. Однако в реальности таких возможностей оно большинству из респондентов не предоставляет: после прохождения программ ДПО не происходит должностного или карьерного роста, увеличения заработной платы.

Эксперты называли также причины, по которым дополнительное профессиональное образование не в полной мере способствует профессиональному развитию специалиста.

Как видно из рисунка 1, в первую очередь называются внутренние мотивационные причины, скрытые в самом работнике. Такую причину, как «отсутствие у самого работника стремления к карьерному росту» отметили больше половины опрошенных. Половина опрошенных сетует на то, что это может происходить из-за «недостаточного уровня развития деловых и личностных качеств сотрудника». Только треть всей опрошенной аудитории назвали основной причиной этого «отсутствие вакантных должностей». А «несоответствие программы профессионального обучения служебным функциональным обязанностям» является потенциальной причиной того, что ДПО не оказывает должного влияния на профессиональное развитие сотрудника. Каждый четвертый респондент винит в этом субъективизм непосредственного руководителя. И немногие опрошенные отмечают причиной отсутствие поддержки в служебном росте со стороны коллектива.



Рисунок 1 – Причины, по которым ДПО не способствует профессиональному развитию сотрудника, %

При том, что каждый из экспертов проходил программы дополнительного профессионального образования, каждый из них испытывает потребность в прохождении в ближайшее время программ ДПО, поскольку сам факт дополнительного обучения еще не означает автоматического приобретения определенных навыков, таких например, как разработка предложений по совершенствованию своей деятельности, требующих от современного управленца творческих и умственных способностей, которые должны достигаться при помощи регулярных интеллектуальных тренингов, комплексом специальных упражнений для тренировки памяти, внимания, навыков динамического чтения и логики рационального мышления [3].

Эксперты по-разному оценивают различные формы прохождения занятий (Рисунок 2). Наиболее предпочтительными формами прохождения занятий по программам ДПО эксперты называют анализ конкретных ситуаций, лекции, стажировки, тренинги, тематические дискуссии, проблемно-деловую игру, круглый стол, так называемый интерактив. Наименее предпочтительными оказались мозговой штурм и ролевая игра.

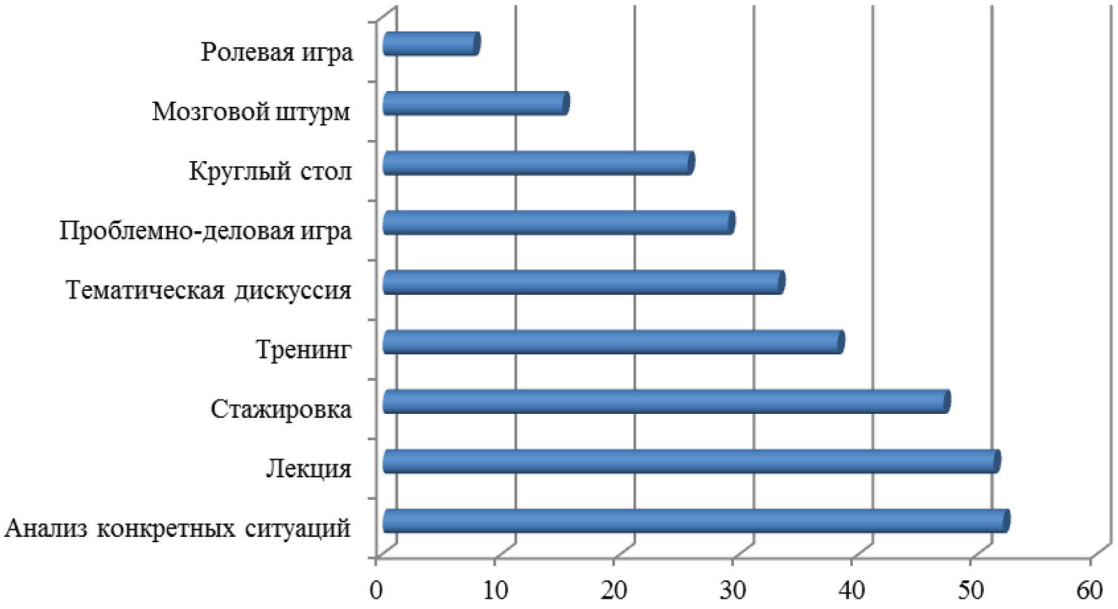


Рисунок 2 – Наиболее предпочтительные формы прохождения занятий по программам повышения квалификации или переподготовки, %

Исследование показало в большей степени предпочтение управленцами в сфере здравоохранения традиционных форм обучения и в меньшей степени их ориентированность на активные формы в процессе обучения: это вызывает у них меньше напряжения и формирует пассивную позицию слушателя, отсутствие инициативы и принятия на себя ответственности. И это независимо от того, какого возраста руководитель: перекрестный анализ зависимости выбора форм прохождения занятий от возраста респондента выявил очень слабый уровень данной зависимости.

Исследование выявило реальную необходимость включения в образовательный процесс управленцев в сфере здравоохранения таких инновационных методов и технологий обучения, которые будут стимулировать самостоятельный поиск и осмысление необходимой профессиональной информации.

В качестве навыков и знаний, необходимых руководителю, по мнению экспертов, доминируют, в основном, уровень знаний (54,9%) и опыт работы на руководящих должностях (54,0%). Чуть более 90% руководителей, независимо от должностного уровня, считают необходимым при отборе кандидата в резерв проведение оценки его психологического потенциала.

Для сохранения преемственности в управлении медицинской организацией, стабильности и меньшей лихорадочности в организационной управленческой политике каждому управленцу необходимо проводить подготовку кадрового резерва. На вопрос, ведется ли в их организации данная подготовка, большинство руководителей отметили, что ведется в различных формах. Но формы подготовки резерва разные, с учетом специфики учреждения и должности, на которую готовится резерв; в основном это подготовка дублеров и оперативного резерва. Стратегический резерв в учреждениях здравоохранения практически не ведется. Какими же чертами должен обладать потенциальный руководитель? Три четверти опрошенных руководителей считают деловые качества потенциального руководителя более значимыми, чем личностные (75,6%). Среди необходимых личностных качеств чаще называют общую культуру (70,3%), благожелательность (52,0%), здоровье (44,6%), отзывчивость (38,6%), уверенность (24,5%) и оптимизм (21,5%). Среди деловых качеств чаще называются ответственность (87,7%), оперативность (62,6%), коммуникабельность (46,4%), новаторство (37,5%) и доминантность (2,6%).

Поскольку внешний мир очень динамично изменяется и усложняется, современный руко-

водитель медицинской организации не может оставаться на уровне специалиста-медика. Он должен быть специалистом во всех сферах жизнедеятельности современного общества. Исследование позволило выявить, что руководители нуждаются в обучении как в работе с персоналом, так и по отдельным вопросам экономики, права, менеджмента.

Данные нашего исследования подтверждают значительные возможности дополнительного профессионального образования. Повсеместное введение в учебные планы программ ДПО интеллектуальных тренингов, интерактивных занятий, способствующих повышению способностей к обучению, восприятию и усвоению информации, обеспечит качество образования, снизит необходимость формального переобучения, ведь обученный руководитель, сам легко ориентируясь в нарастающем потоке информации, повысит способность к постоянному самообразованию. Это, в свою очередь, повлияет на качество предоставляемых услуг для излечения большого количества людей, обратившихся за помощью.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Клочкова Т.Н. Влияние непрерывного профессионального образования на повышение уровня развития государственных и муниципальных служащих // Власть. 2010. № 5. С. 24–26.
2) Клочкова Т.Н. Оценка эффективности программ дополнительного профессионального образования управленческих кадров медицинских организаций Приволжского федерального округа // Ученые записки Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС. Нижний Новгород, 2014. С. 16–26.
3) Анурин В.Ф., Клочкова Т.Н. Профессиональное развитие и образование специалиста // Социология власти. М.: РАГС. 2011. № 4. С. 43–52.