

Improving the core competencies of health facilities managers
Dzhalilova G.¹, Jeshdavlatov B.², Muminov D.³, Narimbaev M.⁴, Radzhabova N.⁵
(Republic of Uzbekistan)

Совершенствование ключевых компетенций руководителей медицинских учреждений

**Джалилова Г. А.¹, Эшдавлатов Б. М.², Муминов Д. К.³, Наримбаев М. А.⁴,
Раджабова Н. А.⁵ (Республика Узбекистан)**

¹Джалилова Гулчехра Азамовна / Jalilova Gulchekhra Azamovna – старший преподаватель;

²Эшдавлатов Бахриддин Махматкулович / Eshdavlatov Bahriddin Mahmatkulovich – доцент,
кафедра общественного здоровья и организации здравоохранения;

³Муминов Даврон Кадырович / Muminov Davron Kadirovich – магистр;

⁴Наримбаев Мурад Ахмедович / Narimbaev Murad Akhmedovich – магистр,
Ташкентский педиатрический медицинский институт;

⁵Раджабова Нодира Азамовна / Rajabova Nodira Azamovna – учитель,
кафедра общей специальности,

1-Республиканский медицинский колледж, г. Ташкент, Узбекистан

Аннотация: в статье раскрываются основные компетенции, которыми должен обладать руководитель медицинского учреждения. Даются определения базовых компетенций, которые получают руководители медицинских учреждений, и методы их совершенствования.

Abstract: the article reveals the basic competence, which should have a head of a medical institution. We give the definition of core competencies that get heads of medical institutions and methods to improve them.

Ключевые слова: компетенции, организация, медицинские учреждения.

Keywords: competence, organization, medical facilities.

Процесс развития медицины, появление современных медицинских технологий, увеличивающийся объем информации вызывают необходимость в регулярном повышении уровня профессиональных знаний и навыков работников сферы здравоохранения [1].

Современный врач должен хорошо владеть современными технологиями, а также обладать мировоззрением, базирующемся на глубоком осознании и понимании особенностей системы здравоохранения, понимать социальную и индивидуальную ответственность врачебной специальности, придерживаться принятых этических норм [2].

Базового медицинского образования недостаточно для подготовки специалиста, осуществляющего самостоятельную деятельность. Поэтому целенаправленное и постоянное повышение квалификации специалистов является основополагающим фактором обеспечения высокого качества медицинских услуг населению [4].

Компетентность может характеризоваться довольно большим перечнем профессиональных терминов или даже как конкретные знания, отношение или поведение. Компетентность, относящаяся к последиplomной подготовке специалистов, включает в себя следующие категории:

- оказание адекватной, эффективной и квалифицированной помощи пациентам в процессе лечения заболеваний, их профилактики и укреплении здоровья в целом;
- знания в области медицинских, клинических, биомедицинских и социальных наук, а также в области биоэтики и юриспруденции;
- навыки межличностного общения, обеспечивающие эффективное взаимодействие с отдельными пациентами и их семьями в процессе лечения, а также взаимодействие и обмен опытом с другими специалистами в области здравоохранения, научной средой и общественностью в целом;
- поиск, анализ и использование новых научных знаний с целью постоянного повышения качества клинической практики;
- осуществление руководства, инструктажа и наставничества в отношении коллег, студентов и представителей других профессий;
- научный потенциал, обеспечивающий внесение вклада в процесс развития медицинской науки;
- профессионализм;
- этичность и пациентоориентированность в ходе осуществления профессиональной деятельности;
- владение информацией в области общественного здоровья и здравоохранения, вопросов политики здравоохранения;
- умение понимать систему здравоохранения, идентифицировать потребности пациентов и осуществлять действия по повышению качества оказываемой помощи [3].

Процесс специализации работников системы здравоохранения должен регламентироваться государственными органами, ответственными за установление и контроль выполнения требований, предъявляемых к учебным программам и заведениям, на базе которых проводится обучение специалистов [5].

В области здравоохранения для проведения оценки профессиональной компетентности и соответствия предъявляемым требованиям используется проведение аттестации.

Процесс оценки уровня квалифицированности специалиста – важный этап в процессе совершенствования профессионального уровня работников системы здравоохранения, которая отвечает за повышение качества оказываемых услуг. Сдача квалификационных экзаменов – добровольная процедура, проводится только по желанию специалиста. Исходя из результатов аттестации, специалисту присваивается соответствующая квалификационная категория. Аттестация специалистов – важнейший инструмент в работе с кадрами, потому как аттестация имеет юридическую силу и проводится систематически.

Проведение аттестаций выступает как один из методов государственного контроля над использованием медицинских ресурсов, качеством оказания медицинской помощи. Проведение оценки по степени достижения поставленных целей основано на установлении ясных и чётких ориентиров для каждого работника. Данная система ориентирует сотрудников на получение конечных результатов организации. Данная концепция используется в таких странах, как США, Великобритания, Швеция, Финляндия, которые уже в течение нескольких лет используют систему оценки по уровню достижения целей и задач. Однако важно помнить, что не следует механически заимствовать американский и европейский опыт оценки персонала по степени достижения целей. Данный процесс должен опираться, в первую очередь, на положительные отечественные наработки в сфере программного, системного и целевого управления [6].

Постоянная работа медицинских работников в условиях контакта с людьми требует от них помимо квалификации ещё и определённый комплекс личностных качеств. Как указывают одни авторы, для успешного осуществления деятельности врачу необходим комплекс таких личностных качеств, как отзывчивость, человечность, терпение, тактичность, мягкость и т. д. Эффективность деятельности врача во многом зависит от уровня его профессиональной подготовки и уровня профессионального совершенствования. Однако в этом свете абсолютно справедливыми являются замечания авторов, касающиеся двухаспектности такого понятия, как знающий врач. В этом свете грамотный специалист должен, с одной стороны, чётко понимать, какие знания ему требуются, и постоянно, и целенаправленно обновлять и пополнять их, с другой же стороны – уметь использовать имеющиеся знания в работе.

Литература

1. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова [и др.]. М.: Юнити, 2003. 560 с.
2. Лисицин Ю. П. Общественное здоровье и здравоохранение. Казань, 2002. 700 с.
3. Каирбекова С. З. «Методологические основы организационно-управленческих технологий формирования профессиональной компетенции специалистов системы здравоохранения в Республике Казахстан» Диссертация на соискание учёной степени доктора медицинских наук. Астана, 2007. 212 с.
4. Врач и его подготовка. Методические рекомендации. / Под редакцией И. И. Бенедиктова. – Свердловск. Издательство Свердловского мединститута, - 2004. – 63 с.
5. Woodruffe C. Assessment Centers // Institute of Personnel Management, London. 1990. - P. 207.
6. The impact of charismatic leadership on followers' initiative-oriented behavior: a study in German hospitals. Boerner S, Dütschke E., Department of Politics and Management, University of Konstanz, Germany.