**Информация для претендента, участвующего в конкурсном отборе в Резерв управленческих кадров для государственных медицинских организаций Калининградской области.**

**Суммарная оценка компетенций**

Второй этап отбора проводит комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров для медицинских организаций (далее - комиссия).

В состав комиссии включаются:

- представители Министерства;

- представители профсоюзных, медицинских профессиональных некоммерческих организаций Калининградской области;

- представители научных организаций, образовательных организаций; руководители медицинских организаций;

- главные внештатные специалисты Министерства здравоохранения.

Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, которые повлияют   
на принимаемые конкурсной комиссией решения. Состав комиссии  
и порядок ее работы утверждаются приказом Министерства здравоохранения.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов   
на заседаниях комиссии и оформляются протоколом, который подписывают председательствующий на заседании и секретарь комиссии.

На втором этапе комиссия проводит базовую оценку личных достижений лица, претендующего на зачисление в Резерв по шкале от 1 до 10.

Таблица 1 – Базовая оценка личных достижений

**Базовая оценка личных достижений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Характеристика** | **Значение** | **Балл** |
|  | Квалификационная категория по медицинской специальности (действующая) | Вторая | 1 |
| Первая | 2 |
| Высшая | 3 |
|  | Ученая степень | Кандидат наук | 2 |
| Доктор наук | 3 |
|  | Региональные награды и поощрения | Наличие | 1 |
|  | Ведомственные награды | Наличие | 1 |
|  | Государственные награды | Наличие | 1 |
| **ИТОГО: = 10 (максимально)** | | | |

Для выявления необходимых знаний и умений лица, претендующего   
на зачисление в Резерв, при проведении суммарной оценки компетенций комиссия использует такие инструменты оценки как:

- решение тестовых заданий, комплектуемых для каждого специалиста автоматически с использованием информационных систем,   
в соответствии со спецификацией при выборке заданий, с учетом должности,   
на которую кандидат претендует;

- решение ситуационной задачи;

- эссе.

Оценка решения тестовых заданий проводится по каждой управленческой компетенции с присвоением 1 балла за каждое правильное решение, с максимальной оценкой 25 баллов.

Оценка решения ситуационной задачи, где присваивается от 1 до 5 баллов, с максимальной оценкой 25 баллов, и эссе, где присваивается от 1 до 7 баллов, с максимальной оценкой 35 баллов.

Таблица 2 - Критерии оценки решения ситуационной задачи и эссе.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерий** | **Характеристика** | **Оценка, баллов** | |
| Ситуационная задача | Эссе |
|  | Профессионализм | Понимание проблемы, формулирование цели и задач, в том числе целевых показателей | 1-5 | 1-7 |
|  | Знание среды здравоохранения | Знание нормативной правовой базы в сфере здравоохранения и умение ее применять | 1-5 | 1-7 |
|  | Управление отношениями и общение с заинтересованными сторонами | Мероприятия по формированию отношений с субъектами и участниками системы здравоохранения, внешними органами и организациями и общения персонала внутри медицинской организации | 1-5 | 1-7 |
|  | Лидерство | Знание основ и применение командного метода работы, в том числе понимание роли каждого члена команды, собственной роли и места. Описание управленческого подхода. | 1-5 | 1-7 |
|  | Деловые умения и навыки | Планирование мероприятий, действий, применение управленческих инструментов для решения поставленных задач. Эффективное использование ресурсов. | 1-5 | 1-7 |

Для расчета суммы баллов по каждой компетенции следует применять формулу, учитывающую сложность инструментов оценки:

**СК= 1,0 х Т + 2,0 х С + 3,0 х Э**, где

СК – сумма баллов по каждой компетенции;

Т – баллы за тестирование;

С – баллы за решение ситуационной задачи;

Э – баллы за эссе;

Х-1,0; Х-2,0; Х-3,0 – коэффициент сложности инструмента.

Сумма баллов рассчитывается как среднеарифметическая величина оценок, выставленных членами комиссии по решению ситуационной задачи   
и содержанию эссе по каждой компетенции.

Результат суммарной оценки компетенций, вносимый в шкалу уровня профессиональной компетенции, выражается в баллах по каждой компетенции и определяет уровень каждой управленческой компетенции:

1) базовый уровень – от 1 до 10 баллов;

2) средний уровень – от 11 баллов до 25 баллов;

3) высокий уровень – от 26 до 36 баллов.

Таблица 2 - Шкала уровня профессиональной компетенции

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Компетенция** | **Баллы** | | | **Балл претендента** | **Уровень оценок по каждой профессиональной компетенции** | | |
| Тестовые задания Х1 | Ситуационная задача Х2 | Эссе Х3 | **Базовый 1-10** | **Средний 11-25** | **Высокий 26-36** |
| Профессионализм |  |  |  |  |  |  |  |
| Знание среды здравоохранения |  |  |  |  |  |  |  |
| Управление отношениями и общением |  |  |  |  |  |  |  |
| Лидерство |  |  |  |  |  |  |  |
| Деловые умения и навыки |  |  |  |  |  |  |  |

Сведения о результатах суммарной оценки компетенций рассчитываются путем сложения баллов по каждой компетенции.

К третьему этапу- собеседованию, рекомендуется допускать лиц, претендующих на зачисление в Резерв, сумма баллов которых по результатам оценки портфолио и суммарной оценки компетенций составляет не менее 90 баллов.