

CANADIAN SOCIETY  
FOR INTERNATIONAL HEALTH



LA SOCIÉTÉ CANADIENNE  
DE SANTÉ INTERNATIONALE

Проект по Передаче технологий и проведению  
институциональной реформы в секторе  
здравоохранения Республики Казахстан  
**Компонент С**

Улучшение системы менеджмента и  
финансирования организаций медицинского  
образования в Республике Казахстан





# Обзор проекта

- Проект был создан на основе Рекомендаций, содержащихся в первоначальном отчете по «Реформе медицинского образования» - Партнерского соглашения по совершенствованию медицинского образования
- В рамках проекта было предоставлено четыре пакета отчетов:
  1. Оценка внедрения обучающей программы и процесса внедрения
  2. Оценка внедрения пилотных проектов
  3. Предложения по введению поправок в нормативно-правовые акты по финансированию и полномочиям медицинских университетов
  4. Оценка и прогресс внедрения новой системы управления в медицинское образование, рекомендации по запуску модели
- Все отчеты были выполнены с использованием комбинаций предоставленных модулей, разработки «Руководства для тренеров», рекомендаций по внедрению и распространению, оценки предоставленного обучения, а также предложений по введению поправок в нормативные правовые акты.





# Пилотные университеты

- Карагандинский государственный медицинский университет
- Государственный медицинский университет города Семей
  
- Важно признать участие университетов в проекте, лидерские качества ректоров, а также энтузиазм сотрудников, которые были выбраны для обучения.





# Модули управленческих компетенций

- Коммуникации и управление
- Лидерство
- Профессионализм
- Совокупные знания о сфере здравоохранения
- Управление человеческими ресурсами
- Эффективные коммуникации/Управление изменением
- Трансформационное лидерство
- Создание доверия
- Системы здравоохранения, политическая и общественная оценка





# Модули финансовых компетенций

- Управление рисками
- Стратегическое планирование
- Внедрение стратегического плана
- Бюджетирование, основанное на миссии – БОМ является заключительным элементом в процессе планирования и косвенным продуктом трех первых видов деятельности. Без хорошо разработанного процесса на этапе планирования БОМ не может стать успешным. В связи с этим предоставляется большой объем обучения по данным областям.
- Измерение производительности – это заключительный элемент процесса планирования. Оно изначально связано со Стратегическим планом.





# Оценка внедрения пилотных проектов -

## Изменение компетенций

- Участники программы сообщили о том, что они выполнили такие изменения, как: введение регистров по рискам и более активное вовлечение сотрудников университетов в разработку стратегического плана. Фактически, времени было слишком мало для того, чтобы заметить эффект обучения участников различным представленным компетенциям.





# Самооценка, проведенная участниками (Тренерами)

- В начале и конце проекта участники каждого университета провели детальную самооценку своих компетенций по 21 категории.
- Основные категории, по которым участники провели самооценку находились в рамках нескольких категорий: управление изменениями, лидерство, профессионализм, знание сферы здравоохранения, деловые навыки и информационный менеджмент.





# Результаты самооценки

- Примечательно то, что в большинстве случаев участники сообщили о том, что баллы по самооценке после обучения оказались более низкими, чем до обучения.
- Мы предполагаем, что данные повторной оценки являются более реалистичными. Это можно объяснить тем, что обучение привело участников к пониманию того, что их самооценка по многим областям компетенций была завышена.
- Рекомендовано провести подобный опрос по самооценке для целевой группы (тренеров) в июне 2016 г. Он должен принести более высокие результаты, поскольку у целевой группы будет время обучить других работников и применить их новые навыки на практике.







# Дальнейшие указания для рассмотрения

- Укреплять способность и потенциал Центра образования (РЦРЗ) – данный отдел должен выполнять роль основного источника обучения по управлению и финансированию для медицинских университетов.
- Обучение финансовых работников в университетах следует проводить в отдельном помещении, где нет других сотрудников для того, чтобы они рассматривали и изучали технические аспекты Бюджетирования, основанного на миссии.
- Необходимо проводить обучение нефинансовых работников, но без уточнения технических аспектов, которые изучают финансовые сотрудники. Финансовое обучение для нефинансовых менеджеров .
- Развивать независимую Ассоциацию медицинских университетов с целью изучения и взаимного обмена наилучшими практиками. Проводить совместную работу для того, чтобы решить общесистемные вопросы и внести вклад в разработку государственной политики.





# Дальнейшие указания ....

- Укрепление и расширение деятельности по повышению потенциала в университетах для ведения двух учебных процессов, а также обучение управлению. В мероприятиях по обучению управлению следует использовать модули, разработанные в рамках проекта.
- Концепт «Стратегическое планирование» стал понятен пилотным университетам, однако им непонятно то, каким образом оно было связано с внедрением БОМ и результатами измерений. В связи с изменениями в других Медицинских университетах, перед ознакомлением с БОМ им следует предоставить обучение по комплексному понятию «Стратегическое планирование».
- Управленческие компетенции. Проект рекомендует проведение дальнейших исследований в пилотных университетах. Следует провести данное исследование перед привлечением к участию других университетов для того, чтобы определить какие именно управленческие компетенции необходимо укрепить.

