

Отзыв официального оппонента - доктора медицинских наук, доцента **Мальяновой Виктории Вячеславовны** на диссертацию Комиссарова Евгения Евгеньевича «Научное обоснование и разработка системы внутренней оценки деятельности медицинских работников», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата медицинских наук по специальности 3.2.3. - Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения.

Актуальность темы исследования

Кадровый менеджмент является одним из важнейших разделов управленческой деятельности в любой организации, частью которого является точная и объективная оценка результатов деятельности работников. Для построения новой пациенто-ориентированной модели здравоохранения в числе стандартных критериев оценки деятельности медицинских организаций целесообразно использовать показатели качества медицинской помощи и удовлетворенность пациентов качеством предоставляемых медицинской организацией услуг. Очевидно, что оценка деятельности учреждений здравоохранения зависит от качества деятельности отдельных медицинских работников, однако в России до настоящего времени не создано единой системы внутренней оценки медицинских работников, что отмечают авторы многих публикаций. Такая ситуация обуславливает актуальность и новизну комплексного изучения удовлетворенности существующей внутренней оценкой деятельности медицинских работников и взаимосвязи между ее проведением и удовлетворенностью пациентов медицинскими услугами а также показателями работы медицинской организации. В соответствии с поставленной целью автором были корректно сформулированы и успешно решены логически связанные между собой задачи исследования. Заслуживает положительной оценки то обстоятельство, что диссертантом подробно представлена относительность сравнений имеющегося в зарубежных клиниках опыта оценки деятельности персонала с условиями работы отечественных медицинских организаций.

Таким образом, представленная к защите работа обладает актуальностью, научной новизной и теоретической и практической значимостью. Научные положения диссертации соответствуют пунктам 14,15,16,17 паспорта научной специальности 3.2.3 — Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения.

Оценка содержания диссертации и ее завершенности

Диссертация Е.Е. Комиссарова состоит из введения, обзора литературы, 4 глав с описанием методики, программы исследования и результатами собственного исследования, заключения, выводов и предложений, списка литературы и приложений.

Работа изложена на 155 страницах машинописного текста, наглядно иллюстрирована 18 таблицами и 13 рисунками. Библиографический список включает 235 источников, из них 80 иностранных авторов.

Во введении дается обоснование актуальности темы, представлены цель и задачи, научная новизна, научно-практическая значимость исследования, изложены основные положения, выносимые на защиту.

Обзор литературы (глава 1) посвящен критическому анализу отечественных и зарубежных литературных источников по изучаемой в диссертации проблеме. Особый интерес вызывает раздел по описанию научно - методических подходов к изучению внутренней оценки деятельности работников, а также опыта российских и международных организаций, занятых в различных отраслях экономики и использующих оценку по показателям результативности и компетенциям.

Глава 2 содержит подробную программу и план проведения исследования, описаны этапы и их содержание, объект и предмет исследования, используемые методы обработки данных. Дан перечень медицинских организаций и работников, принявших участие в исследовании: представлены государственные, частные, многопрофильные и специализированные медицинские организации. Таким образом, в исследовании проведен охват большинства типов организаций регионального здравоохранения различных форм собственности и категорий работников. Представлена общая характеристика и обоснование выбора медицинской организации для проведения этапа апробации, внедрения и анализа эффективности разработанной системы внутренней оценки деятельности медицинских работников - Челябинская областная детская клиническая больница (далее-ЧОДКБ). В главе подробно описаны 5 этапов проведения исследования, обосновано распределение респондентов на категории, подходы к разработке модели системы внутренней оценки деятельности медицинских работников и выбор критериев эффективности ее внедрения. Указаны источники получения информации: данные анкетирования работников медицинских организаций и пациентов, формы отчетности медицинских организаций, научные публикации, нормативно - правовые документы. Новизной и достоинством работы является изучение автором удовлетворенности руководителей и специалистов системы здравоохранения особенностями их профессиональной трудовой деятельности и

существующей внутренней оценкой деятельности, что существенно дополняет знания по данной проблеме.

Результаты собственного исследования представлены в трех главах.

В глава 3 представлен анализ эффективности существующей внутренней оценки деятельности работников медицинских организаций. Автором выявлено, что существенная доля руководителей и работников медицинских организаций различных типов и форм собственности не удовлетворена существующей внутренней оценкой деятельности из-за ее субъективности; большинство работников медицинских организаций нуждаются в использовании внутренней оценки деятельности для объективизации результатов своего труда; внутренняя оценка деятельности значительного количества руководителей медицинских структурных подразделений проводится субъективно и в неполном объеме; организационная результативность тесно связана с уровнем развития управленческих компетенций руководителей; руководители медицинских структурных подразделений понимают, что для принятия более качественных управленческих решений, им необходимо повышение уровня развития компетенций организационного управления.

Таким образом, полученные результаты послужили основой для разработки и научном обосновании системы внутренней оценки деятельности медицинских работников и исследования эффективности ее применения.

При разработке модели системы внутренней оценки деятельности медицинских работников автор разделяет общую оценку деятельности медицинского работника на понятие "результативность труда", состоящее из 4 групп показателей результативности профессиональной деятельности и понятие "компетенция", состоящее из профессиональных и организационных (базовых) компетенций, что соответствует международным подходам к оценке деятельности кадров здравоохранения и отечественным рекомендациям. В каждом из этих разделов подробно и понятно описаны дефиниции параметров и критериев оценки, а для их измерения автор использовал доказательные методы оценки (KPI, шкалирования), позволяющие получать результат оценки в цифровой форме. Разработана процедура и формы для оценки деятельности медицинских работников. Диссертантом проведен анализ и выбор критериев эффективности использования системы оценки, состоящий из нескольких групп целевых показателей: "результативность работы медицинской организации", "удовлетворенность медицинских работников" и "удовлетворенность пациентов". После апробации при помощи метода повторного анкетирования автор изучил динамику вышеуказанных показателей. Сравнительный анализ результатов показал, что после внедрения системы оценки медицинских работников отмечена статистически значимая динамика контролируемых целевых показателей работы ЧОДКБ: снижение

показателя общей больничной летальности; уменьшение доли амбулаторных карт, содержащих дефекты; уменьшение доли историй болезни, содержащих дефекты; уменьшение доли медицинских работников, считающих результат внутренней оценки субъективным; уменьшение доли медицинских работников, не согласных со стилем и методами управления руководства; снижение доли медицинских работников, имеющих необходимость в объективной оценке деятельности; увеличение доли пациентов, удовлетворенных медицинскими услугами, что доказывает эффективность внедрения системы оценки медицинских кадров и ее соответствие потребностям медицинских работников.

Автором обращено особое внимание на связь системы внутренней оценки деятельности медицинских работников с результативностью их труда и показателями работы медицинской организации с точки зрения психологии организационного общения. Важным можно считать то, что удовлетворенность методами измерения своей деятельности и ощущение справедливости оценки находится в прямой зависимости с показателями индивидуальной трудовой результативности работников, что можно зафиксировать путем проведения оценки как показателей работы, так и собственно удовлетворенности персонала методами оценки труда. В диссертации разработан и описан механизм влияния системы внутренней оценки медицинских работников на результативность работы и внутренние процессы медицинской организации, показана взаимосвязь систем в структуре кадрового менеджмента медицинской организации, что является важным для дальнейшего совершенствования систем внутренней оценки кадров здравоохранения.

Глава завершается логичным выводом о том, что использование эффективной и научно обоснованной системы внутренней оценки деятельности медицинских работников с дифференцированием оценки деятельности и компетенций, цифровых параметров и научных методов оценки, как части макросистемы кадрового менеджмента, не только улучшает показатели работы медицинской организации, повышает качество медицинской помощи, соответствует потребностям медицинских работников, но и влияет на целый ряд внутренних организационных процессов, в конечном итоге повышая качество и безопасность медицинской деятельности и создавая научную основу для оценки деятельности кадров в учреждениях здравоохранения, благоприятные условия для развития среды доказательного менеджмента в управлении медицинскими организациями. Таким образом, автором убедительно показана эффективность внедрения системы внутренней оценки медицинских работников в практику кадрового управления многопрофильной медицинской организации.

В главе 4 представлены рекомендации для интеграции системы внутренней оценки деятельности медицинских работников в управление кадрами медицинских организаций.

Диссертантом представлен пошаговый план внедрения системы внутренней оценки деятельности медицинских работников в практику кадрового управления медицинских организаций различных типов и форм собственности. Следует отметить, что план, имеющий единую методологическую основу и шаблоны оценки, позволяет формировать, использовать параметры и критерии оценки деятельности работников, исходя из целей и задач конкретной медицинской организации без учета ее типа и формы собственности. В главе описаны перспективы и направления для дальнейшего совершенствования системы внутренней оценки деятельности медицинских работников. Справедливо указано, что оценка, как управленческая функция контроля должна проводиться объективно, системно, контролируемо и быть интегрированной в виде IT -решения в электронное рабочее место руководителя медицинской организации любого уровня. Перспективным и заслуживающим внимания является мнение автора об использовании результатов внутренней оценки медицинских работников в единой системе оценки медицинских организаций. Особенно следует отметить и внести предложение диссертанта на рассмотрение органов государственной власти о включении в профессиональный стандарт «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» трех дополнительных компонентов, безусловно важных для построения более точного профиля компетенций руководителя-менеджера медицинской организации. В заключении диссертации автором представлен обобщающий материал по результатам выполненной работы.

Выводы и практические рекомендации соответствуют содержанию диссертации, вытекают из полученных данных, научно аргументированы, конкретны, соответствуют задачам исследования и основным положениям, выносимым на защиту.

Ценность для науки и практики

Разработанная и научно обоснованная Комиссаровым Е.Е. система внутренней оценки деятельности медицинских работников, основанная на основе определения и оценки цифровых параметров деятельности и уровня компетенций, позволяет достоверно и ожидаемо разрабатывать повышать целевые показатели результативности работы медицинских организаций различных типов и форм собственности и создавать научную основу для оценки деятельности кадров в медицинских организациях

По теме диссертации автором опубликованы 12 научных трудов, в том числе 3 статьи в журналах, индексируемых в международной базе данных научного цитирования, 4 статьи в журналах из Перечня ВАК/ РУДН, 2 учебных пособия и 1 методические рекомендации.

Материалы диссертации были доложены и обсуждены на российских региональных и центральных конференциях, форумах и получили высокую оценку. Практические рекомендации носят конкретный и адресный характер. Результаты диссертационного исследования получили достойное внедрение в практику и используются в деятельности учреждений здравоохранения Челябинской области: предоставлены акты о внедрении разработанной системы внутренней оценки деятельности медицинских работников в 5 государственных и 2 частных медицинских организациях г. Челябинска. Во всех актах имеются данные об улучшении целевых показателей работы учреждений здравоохранения.

Материалы исследования нашли применение в учебном процессе на кафедре организации здравоохранения, лекарственного обеспечения, медицинских технологий и гигиены ФНМО Медицинского института ФГАОУ «Российского университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы (РУДН) и на кафедре общественного здоровья и здравоохранения института ДПО ФГБОУ ВО Южно - Уральского государственного медицинского университета (ЮУГМУ).

Принципиальных замечаний по диссертации нет.

Положительно оценивая диссертационную работу, хотелось бы уточнить у соискателя ответ на появившийся вопрос: в диссертационной работе говорится об эффективности разработанной и внедренной системы внутренней оценки деятельности медицинских работников. Какие именно виды эффективности были достигнуты и как они оценивались?

Заключение

Диссертационная работа Комиссарова Евгения Евгеньевича «Научное обоснование и разработка системы внутренней оценки деятельности медицинских работников» является законченной научно-квалификационной работой, в которой содержится новое решение научной задачи по разработке и научному обоснованию системы внутренней оценки медицинских работников и исследованию связи между ней и показателями работы медицинской организации, что имеет важное значение для общественного здоровья и здравоохранения.

Работа полностью соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата медицинских наук, согласно пп. 2.2 раздела II Положения о присуждении ученых степеней в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский университет дружбы народов», утвержденного Ученым советом РУДН 23.09.2019, протокол №12, а ее автор

Комиссаров Евгений Евгеньевич заслуживает присуждения искомой ученой степени по специальности 3.2.3. Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения

Доктор медицинских наук (14.02.03), доцент
Заместитель директора Института лидерства
и управления здравоохранением
ФГАОУ ВО «Первый Московский государственный
медицинский университет им. И.М. Сеченова»
(Сеченовский университет) Министерства
здравоохранения Российской Федерации


В.В. Мадьянова

тел.: +79104601513
madyanova_v_v@staff.sechenov.ru

"23" мая 2023



Подпись д.м.н., доцента Мадьяновой Виктории Вячеславовны удостоверяю:

ФГАОУ ВО «Первый Московский государственный
Медицинский университет имени И.М. Сеченова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(Сеченовский Университет)
117198, г.Москва, ул. Трубецкая д.8, с.2
Телефон: +7(495) 609-14-00
e-mail: rektorat@sechenov.ru, expedition@mma.ru Web-сайт: [http:// www.sechenov.ru/](http://www.sechenov.ru/)

"23" мая 2023