



Всемирная организация
здравоохранения

Европейское региональное бюро



The Association of Schools of Public Health
in the European Region



Модель компетенций ВОЗ- ASPHER для кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе

2020 г.

Аннотация

Документ «Модель компетенций ВОЗ-ASPHER для кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе» рассчитан на формирующих политику руководящих работников, лиц, планирующих людские ресурсы для здравоохранения в целом, и специалистов, занимающихся обеспечением кадрами общественного здравоохранения, в частности, а также на другие заинтересованные стороны, такие как учреждения образования, институты общественного здравоохранения и другие ведомства, отвечающие за осуществление политики, и профессиональные организации. Модель компетенций ВОЗ-ASPHER предназначена для поддержки реализации основы европейской политики в области здравоохранения Здоровье-2020 и достижения Целей в области устойчивого развития, прежде всего Цели 3, касающейся всеобщего охвата услугами здравоохранения. Непосредственным импульсом к разработке модели компетенций послужила резолюция Европейского регионального комитета ВОЗ EUR/RC67/R5 «На пути к обеспечению устойчивых кадров здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ: рамочная основа для действий». Государства-члены нуждаются в советах и рекомендациях о том, как укреплять потенциал трудовых ресурсов общественного здравоохранения. Модель компетенций ВОЗ-ASPHER может служить отправной точкой для разработки компетенций, соответствующих более конкретным условиям работы. Данная публикация призвана способствовать приложению к решению задач по укреплению кадров общественного здравоохранения методических инструментов, содержащихся в «Методическом пособии по обеспечению устойчивых трудовых ресурсов здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ», а также принятию мер по повышению уровня образования и показателей функционирования кадров, совершенствованию планирования и инвестиций, организационно-кадрового потенциала, анализа и мониторинга.

Запросы относительно публикаций Европейского регионального бюро ВОЗ следует направлять по адресу:

Publications

WHO Regional Office for Europe

UN City, Marmorvej 51

DK-2100 Copenhagen Ø, Denmark

Кроме того, запросы на документацию, информацию по вопросам здравоохранения или разрешение на цитирование или перевод документов ВОЗ можно заполнить в онлайн-режиме на сайте Регионального бюро: <http://www.euro.who.int/PubRequest?language=Russian>.

© Всемирная организация здравоохранения, 2020 г.

Все права защищены. Европейское региональное бюро Всемирной организации здравоохранения охотно удовлетворяет запросы о разрешении на перепечатку или перевод своих публикаций частично или полностью.

Обозначения, используемые в настоящей публикации, и приводимые в ней материалы не отражают какого бы то ни было мнения Всемирной организации здравоохранения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города или района или их органов власти или относительно делимитации их границ. Пунктирные линии на географических картах обозначают приблизительные границы, относительно которых полное согласие пока не достигнуто.

Упоминание тех или иных компаний или продуктов отдельных изготовителей не означает, что Всемирная организация здравоохранения поддерживает или рекомендует их, отдавая им предпочтение по сравнению с другими компаниями или продуктами аналогичного характера, не упомянутыми в тексте. За исключением случаев, когда имеют место ошибки и пропуски, названия патентованных продуктов выделяются начальными прописными буквами.

Всемирная организация здравоохранения приняла все разумные меры предосторожности для проверки информации, содержащейся в настоящей публикации. Тем не менее, опубликованные материалы распространяются без какой-либо явно выраженной или подразумеваемой гарантии их правильности. Ответственность за интерпретацию и использование материалов ложится на пользователей. Всемирная организация здравоохранения ни при каких обстоятельствах не несет ответственности за ущерб, связанный с использованием этих материалов. Мнения, выраженные в данной публикации авторами, редакторами или группами экспертов, необязательно отражают решения или официальную политику Всемирной организации здравоохранения.

Иллюстрация на обложке: © Всемирная организация здравоохранения.

Содержание

| | |
|---|-----------|
| Выражение благодарности | 4 |
| Введение | 7 |
| Что такое модель компетенций и для чего она нужна? | 8 |
| Модель компетенций ВОЗ-ASPHER | 10 |
| Всеобъемлющий набор компетенций | 15 |
| Заключение | 26 |
| Приложение 1. | 28 |
| Приложение 2. | 33 |
| Приложение 3. | 82 |
| Библиография | 94 |

Выражение благодарности

Всю работу по созданию Модели компетенций ВОЗ-ASPHER координировала Katarzyna Czabanowska, Маастрихтский университет, президент ASPHER (Ассоциации школ общественного здравоохранения в Европейском регионе) совместно с сотрудниками программы «Общественное здоровье» Европейского регионального бюро ВОЗ.

Авторство последовательно повторяемой в новых вариантах Модели компетенций ВОЗ-ASPHER разделяют поименованные ниже коллеги:

- *Katarzyna Czabanowska, Маастрихтский университет, ASPHER*
- *Darren Shickle, Лидский университет*
- *Genc Burazeri, Маастрихтский университет*
- *Olga Gershuni, Маастрихтский университет*
- *Robert Otok, ASPHER*
- *Natasha Azzopardi Muscat, Мальтийский университет, Европейская ассоциация общественного здравоохранения*

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER служит практическим пособием, которым руководствуются члены Коалиции партнеров по укреплению служб общественного здравоохранения в Европейском регионе. Коалиция партнеров объединяет представителей многих заинтересованных сторон и дисциплин, которые составляют службы общественного здравоохранения, включая руководителей, работающих в службах общественного здравоохранения в центре и в регионах внутри страны, лиц, формирующих политику, и коллег из нескольких международных организаций. Эти партнеры вместе приняли общие для всех цели, план совместных действий, разработали для общего пользования справочные и информационные материалы и обмениваются знаниями, полученными в процессе практической работы.

Введение и заключение написали Martin Kraye von Krauss и Danielle Agnello и они же выполнили редактирование текста. Ценные замечания в порядке экспертного рецензирования и ряд редакционных предложений высказал Cris Scotter.

Данная работа опирается на результаты труда многих коллег по ASPHER, которые более десяти лет активно участвовали в разработке компетенций для общественного здравоохранения – в их число входят Anders Foldspang и Christopher Birt.

Последовательно разрабатываемые версии компетенций рецензировались коллегами из нескольких организаций:

Агентство по аккредитации в сфере образования в области общественного здравоохранения

Julien Goodman
Selena Gray

Ассоциация школ и программ в области общественного здравоохранения

Allison Foster
Emily Gordon
Richard Kurz
Laura Magaña
James Yager

ASPHER

Robert Buckingham
Nino Kuenzli
Lore Leighton
José M. Martín-Moreno
Jacqueline Müller-Nordhorn
Louise Stjernberg

Польский Совет по развитию кадровых ресурсов общественного здравоохранения

Joanna Gotlib
Elzbieta Grochowska-Niedworok
Grzegorz Juszczuk

Кембриджский университет

Christine Hill
Andres Roman-Urrestarazu

Европейский центр профилактики и контроля заболеваний

Jeanine Pommier
Carmen Varela Santos

Европейская ассоциация общественного здравоохранения

Ellen Kuhlmann
Elena Petelos

Сеть EuroNet

Karen Buckley
Mariana Carrapatoso
Damiano Cerasulo
Francesco D'Aloisio
Viola Del Trete
Damir Ivankovic
Firmino Machado
Francesca Manca
Julio Munoz Maria
Alberto Mateo
Jo McCarthy
Gloria Raguzzoni
Matej Vinko

Консорциум EuroPubHealth

Tomasz Bochenek
Richard Cooper
Oliver Grimaud
Laurence Theault

Глобальная образовательная программа «Одно здоровье»

George Lueddeke

Международная ассоциация национальных институтов общественного здравоохранения (IANPHI)

Anne Catherine Viso (Секретариат IANPHI)

Директоры IANPHI Европа (совещание IANPHI Европа, Варшава, апрель 2018 г.)

Управление общественного здравоохранения Англии

Claire Cotter

Управление общественного здравоохранения Франции

Delphine Antoine

Управление общественного здравоохранения Уэльса

Phil Bushby

Управление общественного здравоохранения Норвегии

Bjørn Gunnar Iversen

Национальный институт общественного здравоохранения и охраны окружающей среды

Marjan Soudant

Amber van Bijleveld

Маастрихтский университет

Matt Commers

Jascha de Nooijer

Maria Jansen

Valia Kalaitzi

Dirk Ruwaard

Peter Schroder-Back

Университет Темпл

Scott Burris

Европейское региональное бюро ВОЗ

Anna Cichowska Myrup

Danielle Agnello

Martin Kraye von Krauss

Сокращения

| | |
|--------|---|
| ASPHER | Ассоциация школ общественного здравоохранения в Европейском регионе |
| ОФОЗ | Оперативные функции общественного здравоохранения |
| ОЭСР | Организация экономического сотрудничества и развития |

Введение

Важность укрепления компетенций кадров здравоохранения для достижения Целей в области развития и обеспечения всеобщего охвата услугами здравоохранения была отмечена в нескольких резолюциях, принятых на международном уровне. На глобальном уровне Комиссия высокого уровня Организации Объединенных Наций по вопросам занятости в области здравоохранения и экономического роста (1) сформулировала 10 рекомендаций и пять неотложных мер по трансформированию кадровых ресурсов здравоохранения для достижения Целей в области устойчивого развития. Они включают рекомендацию расширить масштабы трансформативного высококачественного образования и учения на протяжении всей жизни и перейти от моделей узкоспециального образования к моделям, в которых основной упор делается на то, чтобы на протяжении всей жизни вырабатывались и укреплялись компетенции, требуемые в местных условиях. В резолюции Всемирной ассамблеи здравоохранения WHA69.19 «Глобальная стратегия развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г.» (2) профессиональным объединениям, ассоциациям и регулирующим органам было предложено «принять нормативные положения для оптимизации профессиональной квалификации и способствовать взаимодействию между специальностями для получения набора навыков, соответствующего потребностям населения.» В Европейском регионе в резолюции EUR/RC67/R5 «На пути к обеспечению устойчивых кадров здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ: рамочная основа для действий» (3) содержался призыв к государствам-членам преобразовать систему образования и профессиональной подготовки и оптимизировать результаты работы, качество и эффективность медицинских работников и привести инвестиции в кадровые ресурсы здравоохранения в соответствие с нынешними и будущими потребностями населения и систем здравоохранения. Ввиду проблем стареющего населения, растущей стоимости медико-санитарной помощи, эпидемии неинфекционных заболеваний и постоянно присутствующей угрозы вспышек инфекционных болезней потребность в инвестициях в трудовые ресурсы общественного здравоохранения как никогда велика.



Что такое модель компетенций и для чего она нужна?

Компетенции представляют собой сочетания индивидуальных качеств (таких как знания, умения, навыки и личностные или профессиональные установки), которые должны быть у человека, чтобы он или она могли исполнять порученные им функции (4,5). Компетенции в сфере общественного здравоохранения не ограничиваются традиционными рамками конкретных дисциплин, а дают возможность специалистам в области общественного здравоохранения обеспечивать выполнение основных оперативных функций общественного здравоохранения (ОФОЗ) и применять принципы общественного здравоохранения, как того требует их роль (6).

Хотя другие общепризнанные модели компетенций (7,8) предназначаются для использования главным образом в сфере образования, «Модель компетенций ВОЗ-ASPHER для кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе» разрабатывалась с расчетом на системы и призвана служить руководством при разработке широкого спектра практических мер, включая меры программно-стратегического характера, которые имеют прямое отношение к разным этапам карьеры отдельных специалистов и ко всему рынку труда (9,10). Благодаря этому Модель компетенций ВОЗ-ASPHER может применяться при выработке мер по укреплению системы образования и улучшению результатов работы, но также и при планировании и осуществлении инвестиций, укреплении организационно-кадрового потенциала, анализе и мониторинге. Например, Модель компетенций ВОЗ-ASPHER может быть полезна в таких случаях, как:

- разработка учебных планов додипломного образования и программ непрерывного профессионального развития;

- оценка состояния существующего кадрового потенциала и возможностей и определение потребностей в профессиональной подготовке;
- обеспечение нужной численности, профессионально-квалификационной структуры и правильной расстановки кадров и специальностей в бригадах общественного здравоохранения в различных обстоятельствах;
- планирование и отстаивание необходимости стабильных инвестиций для поддержки развития трудовых ресурсов;
- выработка стратегий в области подготовки кадров, стратегий управления притоком и оттоком кадров и стратегий устранения ошибок в распределении кадров и проявлений нерациональности в их использовании, влияющих на состояние трудовых ресурсов общественного здравоохранения, в том числе на привлечение, наём и сохранение кадров, продуктивность и совокупность профессиональных навыков у отдельных специалистов и бригад общественного здравоохранения;
- создание систем аккредитации и сертификации;
- разработка должностных инструкций, вопросов для интервью и систем оценки результатов работы и обеспечения качества;
- стимулирование сотрудничества между различными дисциплинами и организациями.

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER будет также полезна на различных организационных уровнях: на уровне отдельных специалистов (например, планирование карьеры), на уровне служб (например, оценка профессионально-квалификационной структуры и требований в отношении компетенций), на уровне организации (например, планирование кадровых ресурсов) и на уровне регионов и в целом всей страны (например, планирование трудовых ресурсов и формирование политики).

Дополнительную информацию о пособиях по планированию и управлению, касающихся кадровых ресурсов здравоохранения, для которых Модель компетенций ВОЗ-ASPHER может служить в качестве ориентира, можно получить в «Методическом пособии по обеспечению устойчивых трудовых ресурсов здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ» и связанных с ним методических разработках и руководствах (10).



Модель компетенций ВОЗ-ASPHER

Для кого она предназначена?

Определение того, что включают в себя основные, или профильные трудовые ресурсы общественного здравоохранения, в разных странах разное, так же, как и определение общественного здравоохранения и организационных структур и механизмов, принятых для обеспечения предоставления услуг общественного здравоохранения. Однако в большинстве случаев можно провести различие между профильными трудовыми ресурсами общественного здравоохранения, более широкими трудовыми ресурсами всего здравоохранения, которые вносят вклад в обеспечение общественного здоровья, и другими специалистами, чья деятельность может оказывать значительное влияние на здоровье населения (11).

Профильные трудовые ресурсы общественного здравоохранения включают лиц, для которых деятельность в сфере общественного здравоохранения составляет главную часть их функций и от которых ожидается последовательное обладание всеми ключевыми компетенциями на базовом уровне и демонстрация повышения уровней компетентности на протяжении всей своей карьеры (12). Эта группа составляет главную целевую аудиторию документа с описанием Модели компетенций ВОЗ-ASPHER.

Существуют также и более широкие трудовые ресурсы в сфере медико-санитарной помощи, которые вносят вклад в мероприятия в области общественного здравоохранения, и другие специалисты, чья работа существенно влияет на здоровье населения, хотя они не всегда воспринимают себя как часть трудовых ресурсов общественного здравоохранения (11). Специалисты, входящие в обе эти группы, не

обязаны демонстрировать все представленные здесь ключевые компетенции, но они должны обладать определенным поднабором компетенций в зависимости от выполняемой ими роли.

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER отвечает потребности преодоления профессиональной изоляции и замкнутости и выработки более широкого понимания специалистов общественного здравоохранения на основании их совокупных знаний и совместно накопленного опыта. Отправной точкой для всей деятельности по превращению общественного здравоохранения в самостоятельную профессию являются потребности населения в услугах здравоохранения, а не интересы профессии.

Как разрабатывалась эта модель?

Разработка модели компетенций началась с обзора литературы и написания первого проекта для обсуждения в процессе консультаций. В результате обзора литературы было выявлено 10 существующих моделей компетенций для специалистов общественного здравоохранения (7, 8, 13–20). Исходя из своего понимания авторы выбрали из десяти моделей те компетенции, которые, по их мнению, лучше других вписывались в контекст Европейского региона, и подготовили первый проект Модели компетенций ВОЗ-ASPHER. Во время совещания по экспертному рецензированию, состоявшегося в июне 2018 г., группа экспертов рассмотрела первый проект (21). После этого совещания были проведены шесть раундов консультаций, в ходе которых специалистам общественного здравоохранения из самых разных организаций государственного сектора и гражданского общества предлагалось прорецензировать последовательно разрабатываемые проекты. После каждого раунда консультаций отзывы экспертов и мнения заинтересованных сторон изучались самым тщательным образом и проверялись на предмет дублирования, непоследовательности и строгости формулировок. Консультации закончились, когда участники пришли к единому мнению об окончательном наборе компетенций, который представлен в данной публикации. В Приложении 1 более подробно описываются методы, которые были использованы при разработке Модели компетенций ВОЗ-ASPHER.

Ожидается, что данная модель будет эволюционировать в ответ на потребности кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе, выполняющих различные роли. Ее также будет необходимо адаптировать к изменениям в потребностях населения в медицинских услугах в изменяющейся социальной и технической среде.

Что содержится в этой модели?

В Модели компетенций ВОЗ-ASPHER разработчики приняли более всеобъемлющий и комплексный подход, руководствуясь принципами общественного здравоохранения, применяемыми для удовлетворения потребностей и запросов населения. Это выражается в акценте на трех категориях (рис. 1):

- *содержание и контекст: наука, знания и теория, на которые опирается практика общественного здравоохранения;*
- *отношения и взаимодействия: компетенции в общении, сотрудничестве и налаживании связей, необходимые для выполнения роли лидера и для партнерства с заинтересованными сторонами;*
- *результаты работы и достижения: компетенции, необходимые для того, чтобы принимались правильные решения и меры для улучшения здоровья населения.*

Такой подход помогает выйти за рамки классических форм профессионального развития, основанных на стратегиях, движимых интересами определенной профессиональной группы, и принять более широкое видение того, как удовлетворять потребности населения и создавать службы, ориентированные на интересы и нужды людей.

Перечисленные выше три категории далее подразделяются на 10 разделов (рис. 2), которые включают в общей сложности 84 компетенции.

Для каждой компетенции, включенной в модель, даются дескрипторы уровней, которые помогают правильно интерпретировать степень освоения компетенций. Для упрощения пользования моделью используются только три уровня: компетентный, специалист и эксперт. В основу этих трех уровней положена модель приобретения навыков Дрейфузов (22,23). На рис. 3 дается описание трех уровней профессиональной квалификации, а в Приложении 2 приводятся дескрипторы, иллюстрирующие, как уровни «эксперт», «специалист» и «компетентный» подтверждаются в практике профессиональных работников.

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER включает три категории:

1. **Содержание и контекст**
2. **Отношения и взаимодействия**
3. **Результаты работы и достижения**



Рис. 1. Три категории Модели компетенций ВОЗ-ASPHER для кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER включает три категории:

Содержание и контекст

1. Наука и практика
2. Укрепление здоровья
3. Законодательство, стратегии и этика
4. Принцип «Одно здоровье» и безопасность в области здравоохранения

Отношения и взаимодействия

5. Лидерские качества и системное мышление
6. Сотрудничество и партнерства
7. Общение, культура и информационно-пропагандистская работа

Результаты работы и достижения

8. Стратегическое руководство и распоряжение ресурсами
9. Профессиональное развитие и рефлексивная практика с соблюдением норм этики
10. Грамотность в организационных вопросах и умение адаптироваться



Рис. 2. Десять разделов Модели компетенций ВОЗ-ASPHER для кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе



Рис. 3. Уровни профессиональной квалификации кадров общественного здравоохранения

В ОФОЗ, разработанных Европейским региональным бюро ВОЗ (6), дается подробное определение возможностей и услуг общественного здравоохранения, которое позволяет руководителям и лицам, формирующим политику в области общественного здравоохранения, поддерживать полноценное общение таким образом, чтобы укреплялось общественное здоровье во всей стране и в ее регионах. Поэтому очень важно показать, как каждый раздел Модели компетенций ВОЗ-ASPHER согласуется с ОФОЗ. Для этого каждая компетенция была увязана с одной или несколькими ОФОЗ. В Приложении 3 описывается взаимосвязь между ОФОЗ и Моделью компетенций ВОЗ-ASPHER.



Всеобъемлющий набор компетенций



Содержание и контекст

1. Наука и практика

Эпидемиология инфекционных и неинфекционных заболеваний; демография; биологическая статистика; качественные и количественные методы исследования; оценка отдельных результатов, анализ и оценка общего итога; исследования на доказательной основе; количественная оценка, мониторинг и отчетность; показатели здоровья; системы здравоохранения; здоровье населения; неравенства в отношении здоровья.

1.1 Знает особенности демографической структуры в данном обществе или местном сообществе и понимает процесс демографических изменений и их последствий для общественного здоровья.

1.2 Может описать основные особенности эпидемиологии значимых причин заболеваемости и смертности среди населения, за которое он/она отвечает.

1.3 Грамотно использует демографическую статистику и показатели здоровья для углубления знания и выработки фактических данных о состоянии здоровья населения, в том числе здоровья в группах риска и уязвимых группах.

1.4 Знает, как извлекать, анализировать и оценивать фактические данные из всех источников данных для обоснования принимаемых решений.

1.5 Знает о потребностях населения в услугах здравоохранения, поскольку учитывает такие факторы как бремя болезней, показатели, характеристики рисков и спрос на медико-санитарную помощь и доступ к ней.

1.6 Участвует в проведении оценок потребностей в услугах здравоохранения на уровне местных сообществ или возглавляет проведение таких оценок, добиваясь того, чтобы в этих оценках принимались во внимание биологические, социальные, экономические, культурные, политические и физические детерминанты здоровья и более широкие детерминанты здоровья, такие как социально-экономическая депривация.

1.7 Проектирует и проводит качественные или количественные научные исследования, опирающиеся на уже имеющиеся фактические данные и пополняющие доказательную базу для практики общественного здравоохранения, привлекая к этому процессу заинтересованных партнеров.

1.8 Оценивает местные услуги и вмешательства общественного здравоохранения, применяя правильную методику, основанную на признанных моделях оценки.

1.9 Разрабатывает и внедряет в системе здравоохранения стандарты, протоколы и процедуры, которые включают в себя передовую отечественную или международную практику.

1.10 Понимает структуру системы здравоохранения и ее механизмы стратегического руководства и финансирования и то, как организованы службы медико-санитарной помощи.

1.11 Знает и полностью усвоил основополагающие концепции десяти ОФЗ и понимает их значение для своей организации, для партнеров и системы общественного здравоохранения.





Содержание и контекст

2. Укрепление здоровья

Просвещение и укрепление здоровья посредством участия в жизни общества; грамотность в вопросах здоровья на уровне сообщества, организации и на индивидуальном уровне; расширение прав и возможностей граждан; оценка потребностей в услугах здравоохранения; скрининг и вторичная профилактика; оценка результатов вмешательств и программ по укреплению здоровья.

2.1 Оценивает направленность и широту охвата инициатив по укреплению здоровья, оценивая для этого потребность в достижении положительных изменений в здоровье на индивидуальном уровне и на уровне сообщества.

2.2 Знает и поддерживает мероприятия по укреплению здоровья и повышению грамотности в вопросах здоровья и программы внедрения надлежащей практики для укрепления здоровья, осуществляемые на уровне населения, отдельных организаций или на институциональном уровне, и принимает участие в этих мероприятиях и программах.

2.3 Применяет методы и стратегии на доказательной основе, принципы участия в жизни общества и межсекторального сотрудничества в качестве инструментов укрепления здоровья и влияния на государственные стратегии, затрагивающие здравоохранение.

2.4 Оценивает эффективность деятельности по укреплению здоровья, направленной на достижение перемен на уровне сообществ и на индивидуальном уровне, в государственной или социальной политике, благоприятствующих здоровью и качеству жизни.

2.5 Способствует расширению прав и возможностей граждан и их вовлечению в жизнь местного сообщества, развивает способности, важные для активного участия в развитии здорового сообщества и в принятии решений.

2.6 Когда необходимо, готовит или распространяет информацию по вопросам питания, борьбы против табака, сокращения вредного употребления алкоголя и т.п. для противодействия приемам маркетинга, применяемым промышленностью.

2.7 Знает основы вторичной профилактики и программ скрининга.

2.8 Понимает первичные причины неравенств в отношении здоровья и их последствия на последнем этапе в причинно-следственной цепи (такие как употребление наркотиков и злоупотребление алкоголем и курение) и принимает меры для воздействия на них при обеспечении равноправного доступа к услугам здравоохранения.



Содержание и контекст Законодательство, политика и этика

Международные и европейские законы и нормативные документы; европейское законодательство в области общественного здравоохранения; стратегии и стратегический подход (на международном, национальном и местном уровне); разработка политики и планирование; оценка и осуществление программ и политики; установление приоритетов; вопросы этики, этические нормы, практика и принятие решений с соблюдением этических норм.

3.1 Знает, понимает и применяет на практике соответствующие международные, европейские и национальные законы или нормативные документы для создания максимально благоприятных возможностей для охраны и укрепления здоровья и благополучия.

3.2 Применяет научные принципы и концепции в качестве основы при обсуждении налогового-бюджетных, административных, правовых, социальных и политических вопросов, касающихся здравоохранения, в своем учреждении.

3.3 Сравнивает и противопоставляет системы предоставления медицинских и социальных услуг в странах и между странами, отражающие разнообразие политических, организационных и правовых контекстов, и использует опыт такой работы для улучшения доступа к системам здравоохранения, регулирования их деятельности и повышения справедливости.

3.4 Участвует в осуществлении стратегий и планов в области здравоохранения и социальной помощи, которые помогают гарантировать право на справедливую и действенную медико-санитарную помощь, а также стратегий, направленных на создание благоприятной для здоровья окружающей среды.

3.5 Разрабатывает и осуществляет стратегии на основе актуальных фактических данных, законодательство, процедуры планирования на случай чрезвычайной ситуации, нормативные документы и направления политики.

3.6 Определяет и применяет законодательство, этические нормы и правила и стандарты, касающиеся практики общения и взаимодействия работников общественного здравоохранения с отдельными людьми, организациями и сообществами.





Содержание и контекст

4. Принцип “Одно здоровье” и безопасность в области здравоохранения

Здоровье человека; охрана здоровья; гигиена труда; безопасность пищевых продуктов; охрана здоровья животных; трансграничное здравоохранение; международное здравоохранение; глобальные риски и угрозы; готовность и ответные меры; пандемии; гигиена окружающей среды; изменение климата.

4.1 Понимает значение принципа «Одно здоровье» на местном уровне, его взаимосвязь с глобальными проблемами здравоохранения и то, как он влияет на состояние здоровья населения.

4.2 Подвергает критическому анализу меняющийся характер принципа «Одно здоровье», ключевые факторы и ресурсы, которые формируют этот характер, чтобы оказывать влияние на меры (планирование готовности и ответные меры на случай чрезвычайной ситуации), принимаемые на местном и международном уровне.

4.3 Знает и в необходимых случаях применяет «Международные медико-санитарные правила» для координации и создания стратегических партнерств и ресурсов в ключевых секторах и дисциплинах в целях обеспечения безопасности в области здравоохранения.

4.4 Понимает важность охраны труда и техники безопасности и способствует их улучшению как многопрофильной области, касающейся безопасности, здоровья и благополучия людей на работе.

4.5 Знает важные для общественного здоровья практические принципы обеспечения безопасности пищевых продуктов.

4.6 Понимает основы иммунопрофилактики болезней и может давать рекомендации относительно организационных аспектов иммунизации.

4.7 Знает многосекторальные руководства на доказательной основе и системы по эпиднадзору, профилактике и контролю заболеваний и других чрезвычайных происшествий в области общественного здравоохранения и участвует в их разработке и применении.

4.8 Осуществляет надзор за рисками и угрозами в полном спектре факторов, влияющих на здоровье и являющихся детерминантами здоровья, с целью определения потребностей во вмешательствах.

4.9 Определяет минимальные или базовые условия безопасности при оказании медико-санитарной помощи для разработки и осуществления программ и мероприятий по эпиднадзору, минимизации и устранению рисков и по обеспечению устойчивости как обязательных условий для предоставления медицинских услуг.

4.10 Определяет и описывает экологические детерминанты здоровья и связи между охраной окружающей среды и политикой в области общественного здравоохранения.

4.11 Знает и правильно определяет основные особенности процесса изменения климата и его последствия для общественного здоровья и понимает ответственность сектора общественного здравоохранения за природную окружающую среду.



Отношения и взаимодействия

5. Лидерские качества и системное мышление

Видение целей, главная задача и стратегия; работа отдельных групп по выполнению задач; лидерство в осуществлении перемен и внедрении инноваций; понимание и применение теорий сложных систем на практике; обучение и развитие организации; развитие человеческого фактора; эмоциональный интеллект.

5.1 Вдохновляет и мотивирует других сотрудников к труду во имя реализации видения общей цели и достижения целей программы и/или организации.

5.2 Выступает в качестве примера для подражания, укрепляет атмосферу доверия и демонстрирует позитивное и располагающее к себе поведение.

5.3 Способствует выработке лидерских качеств у других.

5.4 Четко определяет и поддерживает роли и обязанности всех членов коллектива, включая сторонних партнеров.

5.5 Демонстрирует эмоциональный интеллект (способность понимать свои и чужие эмоции и управлять ими) и осознание того, как собственные убеждения, ценности и поведение влияют на принятие собственных решений и на реакции других.

5.6 Демонстрирует практичность, гибкость и умение адаптироваться в процессе работы с другими людьми, делая упор на достижение целей, а не на строгое следование традиционным и применяемым всеми методам работы.

5.7 Успешно руководит междисциплинарными коллективами, обеспечивая согласованную работу в различных областях практики общественного здравоохранения.

5.8 Ускоряет процессы перемен (в поведении и/или культуре) в организации, сообществах и/или у отдельных лиц.

5.9 Понимает принципы системного мышления и может применять их в процессе систематизированного исследования для анализа, моделирования и улучшения организаций и служб общественного здравоохранения на разных стратегических уровнях.



Отношения и взаимодействия

6. Сотрудничество и партнерства

Полноценное сотрудничество; создание союзов и партнерств; налаживание и поддержание отношений и связей; работа с многопрофильными и межсекторальными сетями и их создание; работа и организация взаимодействия с заинтересованными сторонами.

6.1 Работает с различными секторами в структурах организаций на местном, национальном и международном уровне.

6.2 Понимает взаимозависимость, интеграцию и соперничество между секторами медико-санитарной помощи и различными действующими субъектами, у которых есть свои интересы в вопросах общественного здравоохранения.

6.3 Определяет заинтересованных партнеров в междисциплинарных и межсекторальных проектах, устанавливает связи и поддерживает взаимоотношения с ними в интересах улучшения услуг общественного здравоохранения и достижения целей общественного здравоохранения.

6.4 Создает, поддерживает и разумно использует стратегические альянсы, коалиции, профессиональные сети и партнерства для планирования, выработки фактических данных и реализации программ и услуг, имеющих общие цели и приоритеты, в интересах укрепления здоровья и благополучия населения.

6.5 Оценивает эффективность партнерств и устраняет препятствия на пути к успешному сотрудничеству в интересах совершенствования услуг общественного здравоохранения.

6.6 Понимает и применяет действенные методы работы с руководящими органами и структурами стратегического руководства, включая регулирующие, профессиональные органы и учреждения по аккредитации.



Tedros Adhanom Gebreyesus, Генеральный директор Всемирной организации здравоохранения и Hans Henri P. Kluge, директор Европейского регионального бюро Всемирной организации здравоохранения



Отношения и взаимодействия

7. Общение, культура и информационно-пропагандистская работа

Полноценное письменное и устное общение, включая общение со средствами массовой информации; научное общение; манера представления, уважение к различиям и открытость для всех точек зрения; исторический и культурный контекст; информационно-пропагандистская работа и дипломатия.

7.1 Применяет стратегический подход к общению: определяет целевую аудиторию, умеет слушать и формулировать информационные сообщения с учетом особенностей каждой аудитории.

7.2 Умело поддерживает общение и делится информацией и разделяет ответственность на разных организационных уровнях для обеспечения политической приверженности, стратегической поддержки и положительного отношения общественности к определенной цели или программе в области здравоохранения.

7.3 Успешно доводит факты и данные исследований до различных действующих субъектов в системе и до представляющих интерес групп населения в контексте применения научных знаний и фактических данных на практике и в политике в интересах повышения действенности ответных мер в связи с рисками, угрозами и вредом для здоровья.

7.4 Успешно распространяет как письменные, так и устные информационные сообщения по вопросам здоровья (в том числе о рисках для здоровья) через различные современные средства массовой информации и социального маркетинга в непрофессиональной, научной и политической аудитории.

7.5 Понимает культурные особенности различных групп населения и демонстрирует знание и учет этих особенностей при общении с ними.

7.6 Проявляет уважение к собеседникам при изложении профессиональных мнений и поощряет других сотрудников, а также местных жителей и пациентов к тому, чтобы они высказывали свои мнения и участвовали в выработке решений.

7.7 Готовит и представляет документы, необходимые для общения внутри организаций и между организациями, такие как повестки дня совещаний, презентации, доклады и результаты реализации проектов.

7.8 Отстаивает необходимость принятия государственных стратегий, в которых учитываются интересы общественного здоровья, и предоставления услуг, обеспечивающих укрепление и охрану здоровья и благополучия на индивидуальном уровне и на уровне сообществ.



Результаты работы и достижения

8. Стратегическое руководство и распоряжение ресурсами

Управление кадровыми ресурсами; организация, распоряжение и стратегическое руководство ресурсами; финансовое планирование; обеспечение качества; кадры технических специалистов и материально-техническое обеспечение; основы экономики здравоохранения; экономическая оценка и анализ.

8.1 Умело применяет знание организационных систем, теорий и организационного поведения для установления приоритетов при постановке ясных стратегических целей и задач и для мобилизации и развертывания всех ресурсов, необходимых для их реализации.

8.2 Грамотно управляет работой людей, в частности, обеспечивая ясность в вопросах ответственности за выполнение задач, наличие достаточных ресурсов и подготовку кадров и регулярно давая оценку результатов работы.

8.3 Умело планирует распределение заданий на выполнение работ для достижения целей, поставленных организацией.

8.4 Разрабатывает должностные инструкции, чтобы гарантировать обеспечение кадрами на разных уровнях организации, проводит собеседования при приеме на работу и оценивает кандидатов.

8.5 Демонстрирует знание основ деловой практики, такой как составление технических заданий, бизнес-планов, заключение контрактов и управление проектами.

8.6 Применяет упреждающий подход при разработке и мониторинге соблюдения стандартов качества и использует методы улучшения качества и пособия по выявлению внутренних и внешних благоприятных факторов и препятствий, которые могут влиять на реализацию всех десяти ОФОЗ.

8.7 Грамотно использует основные принципы бухгалтерского учета и инструменты финансового менеджмента, такие как финансовые планы и критерии оценки результатов работы.

8.8 Успешно применяет принципы и программы устранения и минимизации рисков, такие как оценка и анализ рисков.

8.9 Понимает и применяет принципы экономического мышления в общественном здравоохранении.

8.10 Выполняет оценку эффективности и характеристик определенной процедуры, вмешательства, стратегии или политики с точки зрения экономики здравоохранения.



Результаты работы и достижения

9. Профессиональное развитие и рефлексивная практика с соблюдением норм этики

Профессиональная и рефлексивная практика; непрерывное профессиональное развитие; учение на протяжении всей жизни; ценности; этическое профессиональное поведение.

9.1 Демонстрирует готовность приобретать новые знания в области общественного здравоохранения на протяжении всей жизни.

9.2 Оценивает свой уровень и удовлетворяет свои потребности в профессиональном развитии исходя из целей в отношении карьеры и требуемых компетенций.

9.3 Действует, добросовестно соблюдая этические стандарты и нормы, и способствует укреплению профессиональной подотчетности, социальной ответственности и расширению общественных благ.

9.4 Критически анализирует и оценивает собственные поступки и действия с точки зрения соблюдения принципов общественного здравоохранения, включая критическую саморефлексию.

9.5 Действует в соответствии с нормами профессиональной практики на доказательной основе и способствует их соблюдению.

9.6 Обеспечивает наличие возможностей для профессионального развития.

9.7 Демонстрирует способность понять и урегулировать ситуации конфликта интересов, определяемого принятыми в организации правилами, стратегией и регламентом.





Результаты работы и достижения

10. Грамотность в организационных вопросах и умение адаптироваться

Использование техники; управление данными; предприимчивость; мобилизация денежных ресурсов; творчество, анализ и синтез; цифровое здравоохранение и социальные сети; понимание услуг и оперативных функций общественного здравоохранения.

10.1 Проявляет предпринимательские качества, такие как действие на упреждение, новаторство, готовность идти на риск, выработка потенциальных решений в критических ситуациях и оценка их осуществимости.

10.2 Демонстрирует упорство и настойчивость, устойчивость к неблагоприятным внешним воздействиям и способность мобилизовать собственные силы и энергию при возникновении угроз или трудностей.

10.3 Способен адаптироваться к неопределенности и справляться со стрессом, связанным с работой.

10.4 Активно готовится и адаптируется к изменениям в профессиональной среде и обстоятельствах.

10.5 Выполняет задания за ограниченное время, чтобы успеть уложиться в установленные сроки.

10.6 Применяет методы, цифровые и другие технологии и передовую практику для управления данными, анализа и хранения данных и информации здравоохранения.

10.7 Понимает и применяет различные необходимые для работы средства информационной технологии, социальные сети и программное обеспечение.

10.8 Осведомлен об имеющихся источниках и возможностях финансирования и знает, как подавать заявки, откликается на приглашения представлять проекты и составляет и подает заявки на выполнение проекта и на получение грантов, готовит тендерную документацию и краткие описания проектов.



Заключение

Между службами общественного здравоохранения в Европейском регионе существуют огромные различия, и поэтому можно ожидать, что и в том, как будет использоваться Модель компетенций ВОЗ-ASPHER, будут значительные различия в зависимости от условий. Замысел при разработке модели состоял в том, чтобы дать общую схему, которую можно приспособлять к широкому спектру специфических потребностей и обстоятельств.

Так же, как при разработке Модели компетенций ВОЗ-ASPHER был принят принцип инклюзивности, предполагающий широкое участие заинтересованных сторон и учет их потребностей, так и пользователям нужно будет принять такой же принцип инклюзивности при адаптации этой модели к своим обстоятельствам. Модели компетенций ВОЗ-ASPHER присуща строгая нормативная трактовка того, что составляет общественное здравоохранение и какие компетенции имеют наибольшее значение для того, чтобы добиться всеобщего охвата рациональными, действенными и ориентированными на нужды человека услугами общественного здравоохранения. Поэтому необходимо чтобы все заинтересованные стороны принимали участие в адаптации компетенций к своим интересам и были настроены и дальше развивать и использовать компетенции на практике. К заинтересованным сторонам относятся:

- центральные и региональные органы государственного управления в стране;
- центральные и региональные органы общественного здравоохранения (работодатели);
- профессиональные объединения и союзы;
- ассоциации общественного здравоохранения;
- органы аккредитации и сертификации;
- управления и отделы кадров и их руководители и
- научные организации, учреждения образования и профессиональной подготовки.

Для сохранения актуальности Модели компетенций ВОЗ-ASPHER ее нужно будет периодически обновлять. Помимо адаптации содержания компетенций к изменяющемуся характеру проблем общественного здоровья, предпочтительно, чтобы формат модели корректировался с учетом опыта работы государств-членов с этой публикацией. ВОЗ и ASPHER планируют продолжать сотрудничество и разрабатывать пособия, облегчающие использование Модели компетенций ВОЗ-ASPHER, в том числе пособие по самооценке, которое отдельно взятый медицинский работник мог бы использовать для оценки собственного уровня компетентности, а также пособие по самостоятельной оценке для организаций, с помощью которого они могли бы определить компетенции, требующиеся для выполнения своих оперативных функций, и оценить компетенции, имеющиеся у сотрудников организации в данный момент.

Ввиду эпидемии неинфекционных заболеваний, постоянно присутствующей угрозы вспышек инфекционных болезней, проблем стареющего населения и растущей стоимости медико-санитарной помощи важность служб и услуг общественного здравоохранения сегодня как никогда велика. По мере того, как государства-члены в Европейском регионе стремятся выполнить задачи, поставленные в Повестке дня в области устойчивого развития, и обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, нельзя недооценивать потребность в компетентных кадрах общественного здравоохранения. У

каждого человека и каждого сообщества в Регионе есть право обладать наивысшим достижимым уровнем здоровья и благополучия. Модель компетенций ВОЗ-ASPHER призвана помочь обеспечить наличие компетентных кадров общественного здравоохранения, которым неизбежно принадлежит центральная роль в осуществлении этого права.

Приложение 1.

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER: методика и теоретическая основа

Методы

В моделях компетенций для кадров общественного здравоохранения, разработанных в других странах, приняты разные философские подходы, касающиеся того, как эти модели следует применять для разных кадровых ресурсов. Например, в Новой Зеландии (13) все, кто входит в профильные кадровые ресурсы общественного здравоохранения, должны иметь минимальный уровень знаний и умений, определяемых компетенциями. А вот Соединенные Штаты Америки (14) и Канада (15) попытались оценивать компетенции в сравнении со стандартными уровнями.

В Модели компетенций ВОЗ-ASPHER принято сочетание этих подходов и определено минимальное требование – быть компетентными, предъявляемое ко всем работникам, входящим в профильные кадры общественного здравоохранения, независимо от страны или сектора общественного здравоохранения, в котором они трудятся. Дополнительно в Модели компетенций ВОЗ-ASPHER определяются более высокие уровни компетентности – специалист и эксперт – которыми должны обладать работники общественного здравоохранения для выполнения своей более специфической роли. Уровни «компетентный, специалист и эксперт» основаны на модели приобретения навыков, предложенной братьями Дрейфусами. Дрейфусы выделили еще два уровня – «новичок» и «продвинутый начинающий» (22,23). В контексте кадров общественного здравоохранения к этим уровням могут быть отнесены студенты или представители более широких кадровых ресурсов общественного здравоохранения. Также у некоторых работников может быть более высокий статус эксперта или мастера (24). Однако эти другие уровни в Модели компетенций ВОЗ-ASPHER не описываются, так как она предназначена для основных кадров общественного здравоохранения.

Модель Дрейфусов также была использована для определения трех уровней выполнения ролей. Лица, находящиеся на уровне 1, должны обладать прежде всего компетенциями эксперта плюс некоторыми компетенциями на уровнях специалиста или «компетентного». Уровень 2 – это главным образом «специалист», обладающий помимо этого некоторыми компетенциями «компетентного» или эксперта. Работники уровня 3 в основном являются «компетентными», но могут быть «специалистами» или даже «экспертами» в определенных областях, касающихся их роли.

Процесс создания Модели компетенций ВОЗ-ASPHER включал обзор литературы и шесть раундов обменов мнениями между экспертами и заинтересованными сторонами, включая представителей широкого круга учреждений и ведомств, таких как Европейское региональное бюро ВОЗ, ASPHER, Европейский центр профилактики и контроля заболеваний, Европейская ассоциация общественного здравоохранения, Международная ассоциация национальных институтов общественного здравоохранения, EuroNet, Маастрихтский университет, Польский совет по развитию кадровых ресурсов общественного здравоохранения, Национальный институт общественного здравоохранения Польши, членов Консорциума совместных магистерских программ Europublichealth, а также отдельных экспертов в области общественного здравоохранения из Европы и Северной Америки. Кроме того, проводились консультации с Коалицией партнеров ВОЗ по укреплению служб общественного здравоохранения в Европейском регионе.

Обзор литературы включал просмотр научных статей, проиндексированных в Medline/PubMed и в

Embase (до 31 октября 2017 г.), с использованием следующих поисковых терминов:

- («education, public health professional»[Mesh]) И «professional competence»[Mesh]
- («competency-based education»[Mesh]) И «education, public health professional»[Mesh].

Применение этих алгоритмов позволило найти, соответственно, 119 и 54 статьи, и все они были подробно изучены. Кроме этого, был проведен электронный поиск национальных ассоциаций, заинтересованных учреждений и ведомств в каждой из стран Европейского союза и еще в нескольких ключевых странах во всем мире.

В результате поиска в литературе и оценки в отдельных странах было выявлено 10 моделей компетенций для работников общественного здравоохранения (7,8,13–20).

Очень полезные категории содержатся в австралийской модели, однако компетенции в ней были разработаны специально для охраны здоровья аборигенов и жителей Островов Торресова пролива, живущих в городах, сельских и отдаленных районах (16). Также была изучена модель Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) (17), которая была разработана вне контекста общественного здравоохранения. Тем не менее, она оказалась весьма известной моделью благодаря уровням внутри категорий. Также для усиления существующих наборов компетенций и определений категорий на протяжении всего процесса использовалась и другая информация из этой области, содержащая описания компетенций и отдельных категорий (25).

Особо были выделены две модели компетенций – модель ОЭСР и «Модель умений и знаний в области общественного здравоохранения Соединенного Королевства» (18), так как в них в рамках более широких категорий были определены сферы компетенции: межличностные компетенции и установление отношений (позднее переименовано в отношения и взаимодействия), содержание и контекст и научные дисциплины общественного здравоохранения (позднее переименовано в содержание и контекст) и успешное выполнение и достижение цели (позднее переименовало в результаты работы и достижение цели). Эти три категории были введены в результате мозгового штурма, проведенного с экспертами, и с учетом объяснения необходимости введения основных исходных сфер.

Заключения и выводы из рецензий изучались самым тщательным образом и проверялись на предмет дублирования, непоследовательности и строгости формулировок, чтобы обеспечить непротиворечивость и адекватность содержания. Перечень компетенций каждый раз адаптировался и сортировался на основании разных точек зрения, высказываемых многочисленными экспертами-рецензентами, и рассылался для согласования. Мы также использовали дополнительные материалы, предложенные рецензентами (например, «Компетенции лидерства для руководителей служб медико-санитарной помощи» и модель компетенций для эпидемиологов общественного здравоохранения в области эпиднадзора за инфекционными болезнями и принятия ответных мер в Европейском союзе (27)). В процессе рецензирования тоже использовались дополнительные материалы (26–32).

Теоретическая основа

Выбор компетенций, состав сфер компетенции и основополагающие принципы перекликаются с тем, что Erwin и Brownson (33) описывают как пять критически важных умений и способностей, которыми должен обладать практический работник общественного здравоохранения будущего: «системное мышление и системные методы, способность к коммуникации, предпринимательская ориентация, трансформационная этика и стратегический анализ и ответные меры». Это также напоминает нам о

важности понимания сферы деятельности специалиста общественного здравоохранения (34):

- создавать базу знаний и инфраструктуру для осуществления вмешательств в самом начале причинно-следственной цепочки и строить на ней стратегию;
- приводить в действие общесистемные и межсекторальные сети взаимоотношений и взаимодействий, дающие возможность осуществлять комплексные ответные меры;
- добиваться высокого качества функционирования и достижений в области общественного здравоохранения.

Наконец, очень важно иметь определенное сочетание дисциплин и этих видов способностей, включая этику и системный и стратегический анализ.

Обеспечивая единое понимание и внедрение ключевых концепций и норм практики, Модель компетенций ВОЗ-ASPHER может помочь в формировании более унифицированных трудовых ресурсов. Модель компетенций ВОЗ-ASPHER помогает объяснить суть общественного здравоохранения и цели общественного здравоохранения и определить, какие знания, умения, навыки и установки требуются для всех систем общественного здравоохранения, для удовлетворения потребностей населения, для организаций или программ, чтобы оказывать услуги или выполнять оперативные функции общественного здравоохранения. Также Модель компетенций ВОЗ-ASPHER будет служить основой для процесса самооценки в конкретных обстоятельствах, чтобы помочь отдельно взятым специалистам общественного здравоохранения определить собственные потребности в дополнительной подготовке. Модель компетенций ВОЗ-ASPHER станет организующей структурой, которой можно будет руководствоваться при разработке программ образования и профессиональной подготовки (35). Наконец, моделью смогут пользоваться и работодатели в области общественного здравоохранения для того, чтобы выявлять важные компетенции и выдвигать их в качестве обязательных для занятия той или иной должности и составлять должностные инструкции, вопросы для собеседования с соискателями и разрабатывать системы показателей для оценки результатов и процесса с целью поддержки развития и рационального использования ресурсов и обеспечения передачи умений.

При таком широком подходе предлагаемая Модель компетенций ВОЗ-ASPHER может быть полезной для специалистов общественного здравоохранения, научных организаций и учреждений образования и профессиональной подготовки, организаций-нанимателей в области общественного здравоохранения, центральных государственных органов (министерств здравоохранения), отделов общественного здравоохранения в местных администрациях, органов аккредитации и профессиональных объединений.

Предлагается адаптировать эту новую модель в соответствии с разными уровнями и ролями кадров общественного здравоохранения, как описано ниже:

- политический уровень (стратегический уровень): должностные лица высокого уровня и лица, принимающие решения;
- уровень формирования политики: органы управления, отвечающие за выработку стратегий и законодательства, и директора ключевых учреждений;
- уровень управления: министерства, управления в структуре министерств и другие ключевые органы управления, которым необходимо понимать проблемы общественного здравоохранения и соответственно реагировать на них;

- уровень информационно-пропагандистской работы: специалисты, с которыми нужно разговаривать, повышать их уровень осведомленности и убеждать в необходимости осуществления положительных перемен и действенных программ в области общественного здравоохранения;
- уровень практической работы: специалисты, отвечающие за проектирование и осуществление программ в области общественного здравоохранения, и практические работники, отвечающие за принятие соответствующих мер.

Руководители управлений и отделов кадров смогут выявлять конкретные компетенции для выполнения конкретной роли или для уровня в организации и использовать их для оценки или составления должностных инструкций. Кроме того, с точки зрения принципа широкого участия всех заинтересованных сторон предлагаемая модель может широко применяться на разных уровнях:

- на индивидуальном уровне: для оценки результатов работы и процессов развития у сотрудников, которым необходимо быть компетентными, специалистами или экспертами в различных сферах компетенций, но также иметь определенную полезность и для других уровней по шкале Дрейфусов;
- на уровне службы: для оценки компетенций во всей группе работников или по всем ОФОЗ в сравнении с тем, что требуется для оказания той или иной услуги, что позволяет определить потребности в развитии кадров и в любых дополнительных кадрах специалистов на уровне службы;
- на уровне организации: для оценки всей организации в сравнении с уставными требованиями и стратегическими планами, чтобы показать руководителям среднего и высшего звена уровень развития кадров и помочь в планировании работы с кадрами, выявляя при этом факты дублирования, пробелы и недостаточное использование имеющихся компетенций;
- на уровне регионов и всей страны: для указания того, на что обратить внимание при планировании и развитии трудовых ресурсов общественного здравоохранения.

Ожидается, что использование Модели компетенций ВОЗ-ASPHER даст немало положительных эффектов, например, таких как:

- возможности для более последовательной количественной оценки компетенций в организациях и в странах, благодаря чему знания, умения и навыки становятся значимыми и лучше поддаются передаче;
- основа для открытых и прозрачных дискуссий по вопросу компетенций (знаний, умений, навыков и социальных установок), необходимых для выполнения какой-либо роли в общественном здравоохранении или для занятия должности, которая в принципе может привести к дальнейшему развитию посредством профессионального обучения, повышения степени удовлетворенности работой, дополнительных оценок отдельных элементов или всего функционирования в целом.

Примечательно, что Модель компетенций ВОЗ-ASPHER можно адаптировать, а ее систематическое использование позволит отслеживать тенденции и изменения в приоритетах в отношении компетенций. Кроме того, апробация этого инструмента в разных учреждениях, системах общественного здравоохранения, организационных структурах и культурах даст возможность устанавливать

приоритеты для областей компетенции и адаптации и перестройки модели в соответствии с конкретными условиями (24).

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER выходит за жесткие рамки профессиональной обособленности, которые характерны для всех моделей компетенций; это одно из важнейших условий успешного изменения трудовых ресурсов общественного здравоохранения и формирования будущих трудовых ресурсов – устойчивых и ориентированных на удовлетворение потребностей людей (36,37).

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER иллюстрирует новаторское направление движения в определении и развитии компетенций. Эти новации особенно важны по двум причинам. Во-первых, Модель компетенций ВОЗ-ASPHER воплощает в себе новую форму профессионализма и формирования профессиональных знаний, которые не основываются на традиционных формах элитарных знаний и стратегиях эксклюзивности. Во-вторых, Модель компетенций ВОЗ-ASPHER больше не определяет компетенции по признаку профессиональных черт, умений и компетентности. Больше того, в ней принят более всеобъемлющий и интегрированный подход, обусловленный подходом общественного здравоохранения к обслуживанию потребностей и запросов населения. Для этого модель сосредоточена на трех главных темах: содержание и контексты, отношения и взаимодействия и результаты работы и достижения. Такой подход помогает выйти за рамки классических форм профессионального развития на основе стратегий, движимых интересами и построенных на влиятельности определенной профессиональной группы, и принять более широкое видение того, как наилучшим образом удовлетворять потребности населения и создавать службы, ориентированные на интересы и нужды людей.

При разработке Модели компетенций ВОЗ-ASPHER был использован принцип охвата всей системы здравоохранения, при котором учитываются все аспекты связи между компетенциями и способностями. Она соединяет разные уровни систем здравоохранения, организаций и людей, которые имеют отношение к развитию компетенций кадров общественного здравоохранения, и таким образом выходит за рамки существующих подходов к определению компетенций по принципу профессиональной обособленности. Поэтому компетенции кадров общественного здравоохранения можно оценивать и укреплять на разных уровнях стратегического руководства (на уровне учреждений, организаций и отдельно взятых специалистов и других людей), используя различные рычаги политики.

Модель компетенций ВОЗ-ASPHER демонстрирует инновационный способ определения и развития профессиональных компетенций, и поэтому ее актуальность выходит далеко за рамки трудовых ресурсов общественного здравоохранения. Более того, эта инновационная модель может высветить в целом роль сектора общественного здравоохранения и его кадров в выработке новых решений жгучих проблем здравоохранения (потребность в улучшении профилактики болезней, укрепление первичного звена медико-санитарной помощи, справедливость, разнообразие и солидарность и т.д.) и в предоставлении комплексных услуг, ориентированных на нужды и интересы людей.

Ожидается, что данная модель будет эволюционировать в ответ на потребности кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе, выполняющих различные роли. Ее также будет необходимо адаптировать к изменениям в потребностях населения в услугах здравоохранения в изменяющейся социальной и технической среде (38,39).


Приложение 2.





Иллюстрации дескрипторов уровней
для каждой ключевой компетенции



Содержание и контекст



1. Наука и практика




Эпидемиология инфекционных и неинфекционных заболеваний; демография; биологическая статистика; качественные и количественные методы исследования; оценка отдельных результатов, анализ и оценка общего итога; исследования на доказательной основе; количественная оценка, мониторинг и отчетность; показатели здоровья; системы здравоохранения; здоровье населения; неравенства в отношении здоровья

| Оперативные функции общественного здравоохранения (ОФЗ) | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|--|---|---|
| ОФЗ 1  | 1.1 Знает особенности демографической структуры в данном обществе или местном сообществе и понимает процесс демографических изменений и их последствий для общественного здоровья | Я обладаю экспертными знаниями демографической структуры населения, с которым я работаю, включая все значимые подгруппы. Я также знаю, как прогнозировать демографические изменения в этих подгруппах. Я понимаю, как стареющее население, имеющее множественные продолжительные нарушения здоровья, или население, становящееся все более полиэтническим, может влиять на потребности в медико-санитарной помощи. | Я хорошо разбираюсь в демографической структуре населения, с которым я работаю, включая все значимые подгруппы. Я также знаю, как прогнозировать демографические изменения в этих подгруппах. Я понимаю, как стареющее население, имеющее множественные продолжительные нарушения здоровья, или население, становящееся все более полиэтническим, может влиять на потребности в медико-санитарной помощи. | Я знаю демографическую структуру населения, с которым я работаю, включая подгруппу, с которой я работаю чаще всего. Я понимаю, как стареющее население, имеющее множественные продолжительные нарушения здоровья, или население, становящееся все более полиэтническим, может влиять на потребности в медико-санитарной помощи. |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>ОФОЗ 1</p>  | <p>1.2 Может описать основные особенности эпидемиологии значимых причин заболеваемости и смертности среди населения, за которое он/она отвечает</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области эпидемиологии и тенденций, заболеваемости и распространенности общих или значимых в другом отношении болезней среди населения.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в эпидемиологии и мне известны тенденции и примерный уровень заболеваемости и распространенности общих или значимых в другом отношении болезней, которые в наибольшей степени относятся к моей роли.</p> | <p>Я компетентен в вопросах эпидемиологии и знаю, какие заболевания являются значимыми проблемами общественного здоровья в той местности, за которую я отвечаю.</p> |
| <p>ОФОЗ 1 и 10</p>   | <p>1.3 Грамотно использует демографическую статистику и показатели здоровья для углубления знания и выработки фактических данных о состоянии здоровья населения, в том числе здоровья в группах риска и уязвимых группах</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области использования собираемых в плановом порядке данных и демографической статистики. Мне известны сильные и слабые стороны собираемых в плановом порядке данных, которые я использую. У меня есть опыт использования этих данных в ходе комплексной оценки потребностей населения в услугах здравоохранения.</p> | <p>Я умею грамотно использовать собираемые в плановом порядке данные и демографическую статистику при оценке потребностей населения.</p> | <p>Мне известны некоторые данные, собираемые в плановом порядке, и демографическая статистика, имеющие отношение к выполняемым мною функциям. Я знаю, как получать нужные мне данные или к кому обратиться за помощью в анализе этих данных при проведении оценки потребностей.</p> |
| <p>ОФОЗ 10</p>  | <p>1.4 Знает, как извлекать, анализировать и оценивать фактические данные из всех источников данных для обоснования принимаемых решений</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области поиска литературы, проведения критического обзора и использования имеющихся данных, собранных в плановом порядке. Я имею знания и опыт для выполнения комплексного анализа, когда это требуется.</p> | <p>Я могу проводить поиск литературы, выполнять критический обзор и использовать имеющиеся данные, собранные в плановом порядке. У меня есть специальные знания и опыт, необходимые для выполнения компетентного анализа. Если потребуется более сложный анализ, у меня есть доступ к необходимым специалистам.</p> | <p>Я знаю, как проводить поиск литературы, выполнять простой обзор и использовать имеющиеся данные, собранные в плановом порядке. У меня есть специальные знания для выполнения простого анализа. Если потребуется более сложный анализ, у меня есть доступ к необходимым специалистам.</p> |

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|---|--|--|--|
| ОФОЗ 1  | 1.5 Знает о потребностях населения в услугах здравоохранения, поскольку учитывает такие факторы, как бремя болезней, показатели, характеристики рисков и спрос на медико-санитарную помощь и доступ к ней | <p>Я отвечаю за выявление и удовлетворение потребностей населения на обслуживаемой мною территории. Я установил и/или контролирую показатели здоровья населения. Я сравниваю услуги, оказываемые на моей территории, с выявленными потребностями и с услугами, оказываемыми в других местах.</p> | <p>Я знаю основные потребности населения в услугах здравоохранения на обслуживаемой мною территории и как с ними соотносятся с услуги, оказываемые моему населению, по сравнению с услугами, оказываемыми в других похожих районах.</p> | <p>Я знаю основные потребности населения, с которым я работаю, в услугах здравоохранения.</p> |
| ОФОЗ 1  | 1.6 Участвует в проведении оценок потребностей в услугах здравоохранения на уровне местных сообществ или возглавляет проведение таких оценок, добиваясь того, чтобы в этих оценках принимались во внимание биологические, социальные, экономические, культурные, политические и физические детерминанты здоровья и более широкие детерминанты здоровья, такие как социально-экономическая депривация | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области оценки потребностей в услугах здравоохранения и я проводил такие оценки и руководил их проведением. Я также обладаю знаниями и умением проводить обзор литературы и собираемых в плановом порядке данных для принятия решения относительно того, какие меры должны быть приняты.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в том, как проводить оценки потребностей в услугах здравоохранения. Я могу выполнять оценки потребностей сам или попросить одного из моих коллег сделать это. Я обладаю знаниями и навыками быстрого поиска собранных в плановом порядке данных и литературы для использования их при обсуждении следующих шагов.</p> | <p>Я обладаю компетентностью в области оценки потребностей в услугах здравоохранения. Я участвую в проведении оценки потребностей в услугах здравоохранения или могу быстро провести поиск собранных в плановом порядке данных и литературы для использования их при обсуждении следующих шагов.</p> |


| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| <p>ОФОЗ 10</p>  | <p>1.7 Проектирует и проводит качественные или количественные научные исследования, опирающиеся на уже имеющиеся фактические данные и пополняющие доказательную базу для практики общественного здравоохранения, привлекая к этому процессу заинтересованных партнеров</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в научных исследованиях. Я проектирую и координирую научные исследования и руковожу группой исследователей. Я также сотрудничаю с научными исследованиями, проводимыми другими. Я обладаю глубокими знаниями методики научных исследований и методов анализа.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в научных исследованиях. Я выполняю обязанности по повседневному руководству проектами и возглавляю небольшие проекты по исследованиям, оценке или аудиту. Я участвую в сборе и анализе данных. Я обладаю глубокими знаниями методики научных исследований и методов анализа.</p> | <p>Я не являюсь активным исследователем, но я отвечаю за сбор и анализ данных. Я получил определенную подготовку по методике исследований.</p> |
| <p>ОФОЗ 10</p>  | <p>1.8 Оценивает местные услуги и вмешательства общественного здравоохранения, применяя правильную методику, основанную на признанных моделях оценки</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в проведении оценок. Я могу определить, когда нужно провести оценку, и рекомендовать методы ее проведения. Я руковожу работой групп, проводящих оценки. В необходимых случаях я заказываю проведение внешней оценки.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в том, как проводить оценки. Я отвечаю за оценку проектов или служб. Я понимаю, как нужно использовать модели оценки. Я руковожу работой младших сотрудников, проводящих оценку.</p> | <p>Я предоставляю информацию для проведения оценок крупных проектов или служб. Я содействую проведению оценок небольших проектов или служб, за которые я отвечаю.</p> |

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|---|---|---|---|
| ОФОЗ 10  | 1.9 Разрабатывает и внедряет в системе здравоохранения стандарты, протоколы и процедуры, которые включают в себя передовую отечественную или международную практику | Я обладаю специальными знаниями и опытом в использовании протоколов и методических руководств, основанных на передовой национальной или международной практике. Я также возглавляю разработку протоколов и методических руководств. Я возглавляю разработку и/или реализацию международных, национальных или региональных стратегий или вношу вклад в этот процесс. | Я хорошо разбираюсь в использовании протоколов и методических руководств, основанных на передовой национальной или международной практике. Я могу возглавить разработку местных протоколов и методических руководств. | Я применяю протоколы и методические руководства, основанные на передовой национальной или международной практике. Я участвую в разработке местных протоколов и методических руководств. |
| ОФОЗ 6 и 8  | 1.10 Понимает структуру системы здравоохранения и ее механизмы стратегического руководства и финансирования и то, как организованы службы медико-санитарной помощи | Я обладаю глубокими знаниями структуры, стратегического руководства и механизмов финансирования своей системы здравоохранения и я знаю о механизмах, применяемых в других странах. Я использую эти специальные знания для того, чтобы предлагать альтернативные модели и обеспечивать и выдвигать в качестве приоритета финансирование перемен. | Я хорошо знаю структуру, стратегическое руководство и механизмы финансирования своей системы здравоохранения. | Я знаю, как организованы и финансируются услуги медико-санитарной и социальной помощи. |
| ОФОЗ 1–10  | 1.11 Знает и полностью усвоил основополагающие концепции десяти ОФОЗ и понимает их значение для своей организации, для партнеров и системы общественного здравоохранения | Я обладаю специальными знаниями и опытом в области ОФОЗ и знаю, как они могут быть приложены к анализу организации функций общественного здравоохранения. | Я могу описать функции общественного здравоохранения в своей организации относительно десяти ОФОЗ. | Я понимаю, как вписывается моя роль в более широкую повестку дня в области общественного здравоохранения и в функции, выполняемые в организациях общественного здравоохранения. |

Содержание и контекст

2. Укрепление здоровья



Просвещение и укрепление здоровья посредством участия в жизни общества; грамотность в вопросах здоровья на уровне сообщества, организации и на индивидуальном уровне; расширение прав и возможностей граждан; оценка потребностей в услугах здравоохранения; скрининг и вторичная профилактика; оценка результатов вмешательств и программ по укреплению здоровья



| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|--|--|--|
| ОФОЗ 4  | 2.1 Оценивает направленность и широту охвата инициатив по укреплению здоровья, оценивая для этого потребность в достижении положительных изменений в здоровье на индивидуальном уровне и на уровне сообщества | Я отвечаю за мероприятия по укреплению здоровья, содержание которых определяется оценками потребностей. Я обладаю специальными знаниями и опытом применения теории укрепления здоровья и использую эти знания при оценке вариантов осуществления инициатив по укреплению здоровья. | Я хорошо разбираюсь в том, как применять теорию укрепления здоровья, и в вариантах осуществления инициатив по укреплению здоровья. | Я компетентен в области теории укрепления здоровья и вариантов осуществления инициатив по укреплению здоровья. |



ОФОЗ 4 и
9



| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>2.2 Знает и поддерживает мероприятия по укреплению здоровья и повышению грамотности в вопросах здоровья и программы внедрения надлежащей практики для укрепления здоровья, осуществляемые на уровне населения, отдельных организаций или на институциональном уровне, и принимает участие в этих мероприятиях и программах</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области укрепления здоровья. Я использую все возможности для повышения осведомленности среди людей или групп, с которыми я работаю, о проблемах общественного здоровья. Я добиваюсь того, чтобы мероприятия по санитарному просвещению и повышению грамотности в вопросах здоровья строились на основе фактических данных и/или теории независимо от того, проводятся ли эти мероприятия в формальной или неформальной обстановке.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в вопросах укрепления здоровья. В мои функции входит повышение осведомленности среди людей или групп, с которыми я работаю, о проблемах общественного здоровья. Я добиваюсь того, чтобы мероприятия по санитарному просвещению и повышению грамотности в вопросах здоровья строились на основе фактических данных и/или теории независимо от того, проводятся ли эти мероприятия в формальной или неформальной обстановке.</p> | <p>Я использую любую возможность для того, чтобы укреплять здоровье населения. Это включает использование возможностей для повышения уровня грамотности в вопросах здоровья.</p> |
|--|--|---|--|

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>ОФОЗ 4 и 9</p>  | <p>2.3 Применяет методы и стратегии на доказательной основе, принципы участия в жизни общества и межсекторального сотрудничества в качестве инструментов укрепления здоровья и влияния на государственные стратегии, затрагивающие здравоохранение</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом использования методов на доказательной основе для влияния на государственную политику и стратегии, затрагивающие здравоохранение, в разных секторах и организациях. Я даю методические рекомендации другим людям по использованию этих методов и осуществляю контроль правильности использования этих методов.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в том, как нужно использовать методы на доказательной основе для влияния на государственную политику и стратегии, затрагивающие здравоохранение. Я оказываю поддержку другим в использовании этих методов.</p> | <p>Я компетентен в использовании методов на доказательной основе для укрепления здоровья в своей повседневной работе.</p> |
| <p>ОФОЗ</p> | <p>Компетенция</p> | <p>Уровень 1 – эксперт</p> | <p>Уровень 2 – специалист</p> | <p>Уровень 3 – компетентный</p> |
| <p>ОФОЗ 4 и 10</p>  | <p>2.4 Оценивает эффективность деятельности по укреплению здоровья, направленной на достижение перемен на уровне сообществ и на индивидуальном уровне, в государственной или социальной политике, благоприятствующих здоровью и качеству жизни</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области оценки эффективности мероприятий по укреплению здоровья и использую эти знания и опыт для руководства переменами на различных уровнях в разных секторах.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в том, как оценивать эффективность мероприятий по укреплению здоровья. Результаты этих оценок используются как средство влияния на осуществление перемен.</p> | <p>Я компетентен как участник проведения оценок эффективности мероприятий по укреплению здоровья.</p> |


| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| <p>ОФОЗ 4 и 9</p>  | <p>2.5 Способствует расширению прав и возможностей граждан и их вовлечению в жизнь местного сообщества, развивает способности, важные для активного участия в развитии здорового сообщества и в принятии решений</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в применении методов стимулирования расширения прав и возможностей граждан и привлечения местных сообществ. Я отвечаю за повышение осведомленности населения в целом о проблемах общественного здоровья и за организацию форумов и процессов для поддержки участия населения в принятии важных решений.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в методах стимулирования расширения прав и возможностей граждан и привлечения местных сообществ. Я участвовал в инициативах по проведению консультаций с населением с целью вовлечения общественности в конструктивный процесс принятия решений, в ходе которого можно, по мнению людей, с меньшей опаской выражать более широкие точки зрения общества.</p> | <p>Я признаю, что население может с опаской относиться к сотрудничеству с органами общественного здравоохранения. Я понимаю важность процессов привлечения населения к принятию конструктивных решений, в ходе которых можно выражать более широкие точки зрения общества.</p> |
| <p>ОФОЗ 4, 5 и 9</p>  | <p>2.6 Когда необходимо, готовит или распространяет информацию по вопросам питания, борьбы против табака, сокращения вредного употребления алкоголя и т.п. для противодействия приемам маркетинга, применяемым промышленностью</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в том, как опровергать неправильную информацию, распространяемую среди населения промышленностью и другими заинтересованными предпринимательскими кругами. Я обладаю специальными знаниями и опытом в использовании широкого набора методов ведения такой работы, включая общение со средствами массовой информации и политиками.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в вопросах предоставления населению информации, которая дает ему возможность делать более сознательный выбор. Я специалист по использованию разных подходов и методов ведения этой работы, включая общение со средствами массовой информации.</p> | <p>Я отдаю себе отчет в том, что на население обрушивается вал информации, которая может либо положительно, либо отрицательно влиять на здоровье, и что организации общественного здравоохранения отвечают за предоставление населению точной информации.</p> |



| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>ОФОЗ 5</p>  | <p>2.7 Знает основы вторичной профилактики и программ скрининга</p> | <p>Я знаю, какие принципы применяются в моей стране для решения вопроса о том, нужно ли учреждать или продолжать программу скрининга. Я знаю, какие процедуры контроля качества должны применяться в отношении программ скрининга. Я знаю основные программы скрининга, предлагаемые на территории, за которую я отвечаю. Я знаю различия между первичной, вторичной и третичной профилактикой и обстоятельства, в которых осуществляется каждый вид профилактики.</p> | <p>Я знаю обстоятельства, при которых скрининг может оказаться действенной стратегией выявления болезни на ранней стадии, когда лечение более эффективно. Мне известны основные программы скрининга, предлагаемые на территории, за которую я отвечаю.</p> | <p>Я знаю, чем объясняется необходимость основных программ скрининга, предлагаемых на территории, за которую я отвечаю.</p> |
| <p>ОФОЗ</p> | <p>Компетенция</p> | <p>Уровень 1 – эксперт</p> | <p>Уровень 2 – специалист</p> | <p>Уровень 3 – компетентный</p> |
| <p>ОФОЗ 4 и 5</p>  | <p>2.8 Понимает истоки проблемы неравенств в отношении здоровья и их последствия на последнем этапе в причинно-следственной цепи (такие как употребление наркотиков и злоупотребление алкоголем и курение) и принимает меры для воздействия на них при обеспечении равноправного доступа к услугам здравоохранения</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом выяснения истоков проблемы путем анализа цепи причин и следствий, чтобы дойти до причин болезни, и установления решений проблемы в рамках первичной, вторичной или третичной профилактики. Еще одним важным фактором, влияющим на выбор решения, является ответ на вопрос, помогает ли это решение повлиять на неравенства в отношении здоровья. Я добиваюсь того, чтобы такой же подход был внедрен в практику работы моего коллектива.</p> | <p>Когда мне поручается решать проблемы общественного здоровья, я всегда добиваюсь до первоначальных причин заболеваемости и смертности и рекомендую принимать меры воздействия на эти детерминанты здоровья и неравенств в доступе к услугам здравоохранения.</p> | <p>Я знаю, что одной из сильных сторон принципов общественного здравоохранения является акцент на профилактике болезней, уменьшение неравенств и обеспечение справедливости в доступе к услугам здравоохранения.</p> |


Содержание и контекст

3. Законодательство, стратегии и этика

Международные и европейские законы и нормативные документы; европейское законодательство в области общественного здравоохранения; стратегии и стратегический подход (на международном, национальном и местном уровне); разработка политики и планирование; оценка и осуществление программ и политики; установление приоритетов; вопросы этики, этические нормы, практика и принятие решений с соблюдением этических норм

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|--|--|--|---|
| <p>ОФОЗ 3 и 6</p>  | <p>3.1 Знает, понимает и применяет на практике соответствующие международные, европейские и национальные законы или нормативные документы для создания максимально благоприятных возможностей для охраны и укрепления здоровья и благополучия</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области национальных и международных законов и нормативных документов, которые прямо или косвенно касаются практики общественного здравоохранения в моей стране, в частности, в контексте мониторинга и контроля физического, радиационного, химического и биологического состояния окружающей среды, защиты данных, научных исследований, трансграничной медицинской помощи и безопасности пациентов. Я соблюдаю законы и правила, касающиеся моих функций.</p> | <p>У меня хорошие практические знания национальных и международных законов и нормативных документов, которые прямо или косвенно касаются практики общественного здравоохранения в моей стране. Я соблюдаю законы и правила, касающиеся моих функций.</p> | <p>Я знаю и соблюдаю законы и правила, прямо или косвенно применимые к моей области практики общественного здравоохранения.</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>ОФОЗ 6 и 8</p>  | <p>3.2 Применяет научные принципы и концепции в качестве основы при обсуждении налогово-бюджетных, административных, правовых, социальных и политических вопросов, касающихся здравоохранения, в своем учреждении</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области политики и умением оказывать влияние. Убедительность моих аргументов подкрепляется наличием прочной доказательной базы и использованием научных принципов и концепций в качестве основы для дебатов по правовым, социальным и политическим вопросам.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в том, как использовать фактические данные и научные принципы для подкрепления своих аргументов в области общественного здравоохранения, касающихся правовых, социальных и политических вопросов, входящих в сферу моей деятельности.</p> | <p>Я стараюсь использовать фактические данные для подкрепления аргументов, касающихся правовых, социальных и политических вопросов в сфере общественного здравоохранения, и понимаю важность такого подхода.</p> |
| <p>ОФОЗ 6 и 8</p>  | <p>3.3 Сравнивает и противопоставляет системы предоставления медицинских и социальных услуг в странах и между странами, отражающие разнообразие политических, организационных и правовых контекстов, и использует опыт такой работы для улучшения доступа к системам здравоохранения, регулирования их деятельности и повышения справедливости</p> | <p>Как руководитель я обладаю специальными знаниями и опытом в вопросах программно-стратегического контекста и законодательной среды. При разработке новых подходов к решению проблем общественного здравоохранения я обращаю внимание на то, что делается в других районах и областях в моей стране или в других странах, чтобы найти примеры прогрессивной практики, достойной изучения, и извлечь уроки из опыта других.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в вопросах программно-стратегического контекста и законодательной среды, в которой я работаю. При разработке в моей группе новых подходов к решению проблем общественного здравоохранения я обращаю внимание на то, что делается в других районах и областях в моей стране или в других странах, чтобы найти примеры прогрессивной практики, достойной изучения, и извлечь уроки из опыта других.</p> | <p>Я компетентен в вопросах программно-стратегического контекста и законодательной среды, в которой я работаю. Я знаю, что в других районах, областях или странах могут использоваться альтернативные подходы.</p> |


| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|--|--|--|
| <p>ОФОЗ 4 и 6</p>  | <p>3.4 Участвует в осуществлении стратегий и планов в области здравоохранения и социальной помощи, которые помогают гарантировать право на справедливую и действенную медико-санитарную помощь, а также стратегий, направленных на создание благоприятной для здоровья окружающей среды</p> | <p>Как один из руководителей общественного здравоохранения я обязан отстаивать интересы социальной справедливости даже в тех случаях, когда право доступа к определенным медицинским услугам и видам социальной помощи вступает в конфликт с политической и финансовой ситуацией. Я добиваюсь того, чтобы принимаемые решения основывались на фактических данных, подтверждающих действенность того или иного решения, и чтобы как внутри служб, так и между службами соблюдалась справедливость в отношении доступа и распределения ресурсов в соответствии с потребностью.</p> | <p>Моя роль предполагает помощь в разработке и реализации стратегий в области здравоохранения и социальной поддержки. При разработке этих стратегий я добиваюсь того, чтобы имелись доказательства действенности и справедливости в соответствии с потребностью.</p> | <p>Моя роль в общественном здравоохранении способствует предоставлению действенной медицинской помощи на справедливой основе и осуществлению стратегий, направленных на укрепление здоровья населения.</p> |
| <p>ОФОЗ 2 и 6</p>  | <p>3.5 Разрабатывает и осуществляет стратегии на основе актуальных фактических данных, законодательство, процедуры планирования на случай чрезвычайных ситуаций, нормативные документы и направления политики</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом разработки и осуществления стратегии на местном, региональном и центральном уровне. Я использую свои знания и опыт в получении и анализе фактических данных и понимаю местную законодательно-нормативную базу для разработки более действенных направлений политики и стратегий.</p> | <p>Я специалист в области разработки и реализации стратегии вместе со своей группой.</p> | <p>Я знаю, что предполагает осуществление стратегии. Я вношу вклад в разработку стратегий исходя из имеющихся фактических данных.</p> |

| | | | | |
|----------------------|--|---|---|--|
| <p>ОФОЗ 6</p> | <p>3.6 Определяет и применяет законодательство, этические нормы и правила и стандарты, касающиеся профессиональной практики общественного здравоохранения, при взаимодействии с отдельными людьми, организациями и сообществами</p> | <p>Я всегда соблюдаю свои юридические обязательства. Однако у меня также есть моральные обязательства, и в контексте принимаемых мною решений я учитываю профессиональные нормы и правила и кодекс профессиональной этики. Практика общественного здравоохранения – сложная область в этическом отношении, и я использую свои знания и опыт для того, чтобы учитывать конкурирующие интересы отдельных лиц, групп, сообществ и будущих поколений. Я добиваюсь того, чтобы мои сотрудники также соблюдали эти обязательства.</p> | <p>Я знаю и соблюдаю законы и профессиональные нормы и правила, связанные с моими функциями. Я также руководствуюсь этическими принципами при принятии решений.</p> | <p>Я знаю и соблюдаю все законы и профессиональные нормы и правила, связанные с моей работой, общаясь и взаимодействуя с другими лицами.</p> |
|----------------------|--|---|---|--|

Содержание и контекст

4. Принцип "Одно здоровье" и безопасность в области здравоохранения

Здоровье человека; охрана здоровья; гигиена труда; безопасность пищевых продуктов; охрана здоровья животных; трансграничное здравоохранение; международное здравоохранение; глобальные риски и угрозы; готовность и ответные меры; пандемии; гигиена окружающей среды; изменение климата

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|---|---|--|
| <p>ОФОЗ 2 и 3</p>  | <p>4.1 Понимает значение принципа "Одно здоровье" на местном уровне, его взаимосвязь с глобальными проблемами здравоохранения и то, как он влияет на состояние здоровья населения</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом применения принципа "Одно здоровье". Моя роль как руководителя предполагает укрепление здоровья и благополучия населения, для чего я принимаю меры по предупреждению рисков и смягчению последствий кризисов, которые возникают в процессе взаимодействия между людьми, животными и окружающей средой. Хотя принцип "Одно здоровье" обычно применяется в контексте инфекционных болезней и гигиены окружающей среды, я применяю его в отношении всех функций общественного здравоохранения, за которые я отвечаю.</p> | <p>Я понимаю и применяю принцип "Одно здоровье" в своей профессиональной практике по укреплению здоровья и повышению благополучия: для этого я принимаю меры по предупреждению рисков и смягчению последствий кризисов, которые возникают в процессе взаимодействия между людьми, животными и окружающей средой. Хотя принцип "Одно здоровье" обычно применяется в контексте инфекционных болезней и гигиены окружающей среды, я применяю его в отношении всех функций общественного здравоохранения, за которые я отвечаю.</p> | <p>Я понимаю ценность укрепления здоровья и повышения благополучия на основе применения принципа "Одно здоровье", выражающегося в предупреждении рисков и смягчении последствий кризисов, которые возникают в процессе взаимодействия между людьми, животными и окружающей средой.</p> |

ОФОЗ 2





4.2 Подвергает критическому анализу меняющийся характер принципа "Одно здоровье", ключевые факторы и ресурсы, которые формируют его характер, чтобы оказывать влияние на меры (планирование готовности и ответные меры на случай чрезвычайной ситуации), принимаемые на местном и международном уровне



Я как руководитель разрабатываю и выполняю программу действий в области общественного здравоохранения, упреждающую развитие событий, и одновременно реагирую на быстро сменяющиеся друг друга события, используя принцип "Одно здоровье". В тех случаях, когда мне нужно принимать ответные меры на случившееся, я действую более успешно, потому что у меня есть планы на случай непредвиденных обстоятельств или реестры рисков. Я работаю на местном уровне, на уровне страны или международном уровне.


По возможности я всегда работаю на упреждение событий, но у меня есть и планы на тот случай, когда требуются меры реагирования на случившиеся события на основе применения принципа "Одно здоровье" для обеспечения готовности, планирования и принятия ответных мер на местном уровне или на уровне страны.



Я понимаю принцип "Одно здоровье". Когда требуется, я помогаю другим принимать ответные меры в связи с чрезвычайными ситуациями или критическими событиями.


| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| <p>ОФОЗ 2</p>  | <p>4.3 Знает и в необходимых случаях применяет "Международные медико-санитарные правила" для координации и создания стратегических партнерств и ресурсов в ключевых секторах и дисциплинах в целях обеспечения безопасности в области здравоохранения</p> | <p>Я обладаю глубокими экспертными знаниями национальных и международных правил и законодательства, касающихся охраны здоровья. Я выполняю роль лидера в создании сетей стратегических связей и координации расследований вспышек и чрезвычайных происшествий, связанных с гигиеной окружающей среды.</p> | <p>Я обладаю знаниями и опытом специалиста в области законодательства и правил, касающихся охраны здоровья, и я применяю законы и правила в своей профессиональной деятельности. Я принимаю участие в сетях стратегического взаимодействия и в работе групп специалистов по преодолению вспышек и чрезвычайных происшествий, связанных с гигиеной окружающей среды.</p> | <p>Я имею общее представление о законодательстве и правилах, касающихся охраны здоровья, которые действуют в моей стране. Если я обнаруживаю проблему охраны здоровья, я докладываю своему непосредственному руководителю и/или лицам, отвечающим за охрану здоровья.</p> |
|--|--|---|---|---|

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|---|--|---|--|
| <p>ОФОЗ 3 и 5</p>  | <p>4.4 Понимает важность охраны труда и техники безопасности и способствует их улучшению как многопрофильной области, касающейся безопасности, здоровья и благополучия людей на работе</p> | <p>Я обладаю глубокими специальными знаниями и опытом в области национальных и международных нормативных документов и законов, касающихся охраны труда и техники безопасности на работе. Я выполняю функции руководителя в обеспечении соблюдения юридических обязательств, касающихся моих функций. Аналогичным образом, я всегда принимаю необходимые меры, если мне становится известно о серьезном нарушении здоровья у меня или у одного из коллег.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в законах и нормативных документах в области охраны труда и техники безопасности, распространяющихся на сферу моей работы, и я применяю их при выполнении своих функций. Аналогичным образом, я всегда принимаю необходимые меры, если мне становится известно о серьезном нарушении здоровья у меня или у одного из коллег.</p> | <p>Я имею общее представление об охране труда и технике безопасности и о нормативных документах, действующих в моей стране. Если я выявляю какую-либо проблему, связанную с охраной здоровья и безопасностью, я сообщаю о ней своему непосредственному руководителю и/или лицам, ответственным за эти вопросы. Аналогичным образом, я всегда принимаю необходимые меры, если мне становится известно о серьезном нарушении здоровья у меня или у одного из коллег.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>ОФОЗ 3</p>  | <p>4.5 Знает важные для общественного здоровья практические принципы обеспечения безопасности пищевых продуктов</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в отношении важных для общественного здоровья принципов обеспечения безопасности пищевых продуктов. Я выполняю функции руководителя в обеспечении соблюдения этих принципов на практике, включая возможность применять при необходимости меры принуждения.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в важных для общественного здоровья практических принципах обеспечения безопасности пищевых продуктов. Мои функции связаны с обеспечением соблюдения этих принципов на практике, включая возможность применять при необходимости меры принуждения.</p> | <p>Я знаю и применяю важные для общественного здоровья практические принципы обеспечения безопасности пищевых продуктов.</p> |
| <p>ОФОЗ 3 и 5</p>  | <p>4.6 Понимает основы иммунопрофилактики и болезней и может давать рекомендации относительно организационных аспектов иммунизации</p> | <p>Я знаю механизм профилактики болезней посредством иммунизации. Я обладаю специальными знаниями и опытом в организации и осуществлении программы иммунизации.</p> | <p>Я понимаю основы иммунопрофилактики болезней. Я специалист по осуществлению программы иммунизации при поддержке моей группы.</p> | <p>Я знаю, чем объясняется необходимость иммунизации для профилактики болезней. Я знаю программы иммунизации, проводимые среди населения, с которым я работаю.</p> |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <p>ОФОЗ 1, 2, 3 и 5</p>  | <p>4.7 Знает многосекторальные руководства на доказательной основе и системы по эпиднадзору, профилактике и контролю заболеваний и других чрезвычайных происшествий в области общественного здравоохранения и участвует в их разработке и применении</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом разработки многосекторальных руководств на доказательной основе по профилактике и контролю рисков для здоровья и заболеваний.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в использовании многосекторальных руководств на доказательной основе по профилактике и контролю рисков для здоровья и заболеваний.</p> | <p>Я использую руководства как важный инструмент, обеспечивающий ведение практики общественного здравоохранения и предоставление медицинской и социальной помощи на доказательной основе.</p> |
| <p>ОФОЗ</p> | <p>Компетенция</p> | <p>Уровень 1 – эксперт</p> | <p>Уровень 2 – специалист</p> | <p>Уровень 3 – компетентный</p> |
| <p>ОФОЗ 1–3</p>  | <p>4.8 Осуществляет надзор за рисками и угрозами в полном спектре факторов, влияющих на здоровье и являющихся детерминантами здоровья, с целью определения потребностей во вмешательствах</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области оценки рисков. Я пользуюсь системами надзора, созданными в моей организации и в других учреждениях, и соблюдаю установленные в них требования. Я также добиваюсь того, чтобы всегда были системы надзора для выявления рисков, связанных с проектами, услугами, вмешательствами и т.д., на самой ранней стадии, чтобы можно было принять коррективные меры.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в оценке рисков. Я пользуюсь системами надзора, созданными в моей организации и в других учреждениях, и соблюдаю установленные в них требования. Вместе с моей группой я провожу оценку рисков, связанных с проектами, услугами, вмешательствами и т.д., для выявления проблем на самой ранней стадии, чтобы можно было принять коррективные меры.</p> | <p>Я соблюдаю требования систем как формального, так и неформального надзора. Я также стараюсь контролировать качество своей работы.</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p>ОФОЗ 3</p>  | <p>4.9 Определяет минимальные или базовые условия безопасности при оказании медико-санитарной помощи для разработки и осуществления программ и мероприятий по эпиднадзору, минимизации и устранению рисков и по обеспечению устойчивости как обязательных условий для предоставления медицинских услуг</p> | <p>Как руководитель я обладаю специальными знаниями и опытом в области определения и обеспечения соблюдения минимальных стандартов при оказании медико-санитарных услуг. Я добиваюсь того, чтобы мои сотрудники также могли определять базовые условия безопасности.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в определении и обеспечении соблюдения минимальных стандартов при оказании медико-санитарных услуг.</p> | <p>Я понимаю важность определения и обеспечения соблюдения минимальных стандартов при оказании медико-санитарных услуг.</p> |
| <p>ОФОЗ 3</p>  | <p>4.10 Определяет и описывает экологические детерминанты здоровья и связи между охраной окружающей среды и политикой в области общественного здравоохранения</p> | <p>Как руководитель я обладаю специальными знаниями и опытом в области гигиены окружающей среды и понимаю экологические детерминанты здоровья. Я могу обеспечить включение мер по решению этих вопросов в политику здравоохранения.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в вопросах гигиены окружающей среды и понимаю экологические детерминанты здоровья. Я знаю о важности гигиены окружающей среды для политики в области здравоохранения.</p> | <p>Я знаю о связи между охраной окружающей среды и общественным здоровьем.</p> |


| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <p>ОФОЗ 3</p>  | <p>4.11 Знает и правильно определяет основные особенности процесса изменения климата и его последствия для общественного здоровья и понимает ответственность сектора общественного здравоохранения за природную окружающую среду</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в вопросах последствий изменения климата для общественного здоровья. Например, распространение инфекционных болезней с изменением географического распределения переносчиков; пищевые токсикоинфекции и инфекции, передающиеся через воду; экстремальные климатические явления, негативно влияющие на заболеваемость и смертность. Я обладаю специальными знаниями и опытом определения ответственности сектора общественного здравоохранения за охрану природной окружающей среды.</p> | <p>Я могу определять конкретные последствия изменения климата для общественного здоровья. Я также понимаю ответственность общественного здравоохранения за охрану природной окружающей среды.</p> | <p>Я знаю о влиянии климата на здоровье. Я также понимаю ответственность общественного здравоохранения за охрану природной окружающей среды.</p> |
|--|---|---|---|--|



Отношения и взаимодействия


5. Лидерские качества и системное мышление

Видение целей, главная задача и стратегия; работа отдельных групп по выполнению задач; лидерство в осуществлении перемен и внедрении инноваций; понимание и применение теорий сложных систем на практике; обучение и развитие организации; развитие человеческого фактора; эмоциональный интеллект

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|--|---|--|
| ОФОЗ 7  | 5.1 Вдохновляет и мотивирует других сотрудников к труду во имя реализации видения общей цели и достижения целей программы и/или организации | Я обладаю специальными знаниями и опытом формулирования видения цели и успешного мотивирования других к труду во имя общих целей. | Я внес вклад в выработку видения цели новой программы или службы и являюсь специалистом по мотивированию других к труду во имя достижения этих целей организации. | Я работаю с энтузиазмом и стремлюсь вдохновлять и мотивировать других людей, с которыми я работаю. |
| ОФОЗ 7  | 5.2 Выступает в качестве примера для подражания, укрепляет атмосферу доверия и демонстрирует позитивное и располагающее к себе поведение | Как руководитель я работаю над укреплением атмосферы уверенности и доверия в коллективе, так чтобы я мог успешнее руководить переменами. Я стремлюсь быть примером для подражания для людей в моем коллективе и в других группах/отделах, демонстрируя позитивное и располагающее к себе поведение. | Я признаю важность создания и поддержания атмосферы уверенности и доверия среди людей, с которыми я работаю. Я стремлюсь быть примером для подражания для сотрудников моего коллектива, демонстрируя позитивное и располагающее к себе поведение. | Я признаю важность создания и поддержания атмосферы уверенности и доверия среди людей, с которыми я работаю. |
| ОФОЗ 7  | 5.3 Способствует выработке лидерских качеств у других | Я как руководитель отвечаю за коллектив сотрудников и несу обязанности по руководству его работой. Я добиваюсь того, чтобы у членов моего коллектива имелись формальные и неформальные возможности развивать в себе лидерские качества, соответствующие тому этапу их карьеры или устремлений, на котором они находятся. | Я отвечаю за группу сотрудников и выполняю обязанности руководителя. Я стремлюсь к глубокому пониманию подходов к развитию отдельных личностей и групп сотрудников. | Хотя у меня может и не быть руководящих функций, я признаю важность знания того, как развивать отдельные личности и группы сотрудников, чтобы быть готовым к выполнению таких обязанностей в какой-либо будущей должности. |
| ОФОЗ 7  | 5.4 Четко определяет и поддерживает роли и обязанности всех членов коллектива, включая сторонних партнеров | Как руководитель я слежу за тем, чтобы определяемые мною обязанности и задачи моих сотрудников были предельно четкими и чтобы люди ясно представляли свою личную роль и ответственность. | Я слежу за тем, чтобы у меня было ясное представление о моей роли и обязанностях, и добиваюсь того, чтобы коллеги и люди, которыми я руковожу, ясно представляли свои обязанности. | Я слежу за тем, чтобы у меня было ясное представление о моей роли и обязанностях. Если мне что-то не ясно, я прошу разъяснения у своего непосредственного руководителя. |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| <p>ОФОЗ 6 и 7</p>  | <p>5.5 Демонстрирует эмоциональный интеллект (способность понимать свои и чужие эмоции и управлять ими) и осознание того, как собственные убеждения, ценности и поведение влияют на принятие собственных решений и на реакции других.</p> | <p>Способность понимать свои и чужие эмоции – это одна из моих сильных сторон. Я знаю, как мои собственные убеждения, ценности и поведение влияют на принятие моих решений и на реакции других людей. Это помогает мне более успешно отстаивать интересы здоровья населения.</p> | <p>Я стремлюсь всегда осознавать, как мои эмоции отзываются на других. Я стараюсь использовать свои эмоции для поддержания позитивных отношений в моей группе. Я ищу возможности улучшиться самому и для этого хочу получать отзывы на мое поведение с точки зрения эмоционального интеллекта.</p> | <p>Я знаю, что эмоциональный интеллект является важным качеством любого сотрудника общественного здравоохранения. Я стараюсь, чтобы мои личные взгляды и чувства влияли на мое профессиональное поведение. Я ищу любую возможность, чтобы улучшить свое поведение с точки зрения понимания и контроля эмоций через обучение и наставничество.</p> |
|---|--|--|--|---|



| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|---|--|---|--|
| ОФОЗ 6  | 5.6 Демонстрирует практичность, гибкость и умение адаптироваться в процессе работы с другими людьми, делая упор на достижение целей, а не на строгое следование традиционным и обычно применяемым методам работы | Я как руководитель оцениваю мнения и изучаю альтернативные подходы как один из элементов работы в духе партнерства и демонстрирую при этом практичность, гибкость и умение адаптироваться для достижения моих целей и приоритетов в области общественного здравоохранения. | Я демонстрирую практичность, гибкость и умение адаптироваться при работе с другими людьми для достижения целей в области общественного здравоохранения. | Я знаю, что иногда мне нужно быть гибким, чтобы выполнять порученные мне функции. Если я не уверен, я советуюсь со своим непосредственным руководителем. |
| ОФОЗ 7  | 5.7 Успешно руководит междисциплинарными коллективами, обеспечивая согласованную работу в различных областях практики общественного здравоохранения | Я успешно руковожу работой междисциплинарных коллективов таким образом, чтобы они работали согласованно и гарантировали охрану здоровья населения или надлежащее функционирование системы общественного здравоохранения. | Я руковожу междисциплинарными группами сотрудников и работаю в их составе. | Хотя обычно я работаю в составе междисциплинарной группы, иногда я руковожу небольшой группой партнеров по выполнению порученного задания. |
| ОФОЗ 4  | 5.8 Ускоряет процессы перемен (в поведении и/или культуре) в организации, сообществах и/или у отдельных лиц | Я обладаю глубокими специальными знаниями, приобретенными в результате учебы, и опытом в содействии и руководстве осуществлением перемен на уровне организации, сообщества или на индивидуальном уровне. | Я поддерживаю инициативы, направленные на осуществление перемен, на уровне организации, сообщества или на индивидуальном уровне. Я также могу поддерживать коллег в адаптации к переменам на индивидуальном уровне или на уровне организации. | Я понимаю принципы, касающиеся того, как способствовать переменам на уровне организации, сообщества или на индивидуальном уровне. Я могу играть определенную роль во внедрении перемен внутри моей сети профессионального общения. |



| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>5.9 Понимает принципы системного мышления и может применять их в процессе систематизированного исследования для анализа, моделирования и улучшения организаций и служб общественного здравоохранения на разных стратегических уровнях</p> | <p>Для того, чтобы разрабатывать вмешательства для решения проблем общественного здоровья, я применяю принцип целостно-системного мышления для того, чтобы проанализировать, как составные элементы системы взаимосвязаны друг с другом в контексте более широких систем. Я являюсь экспертом в области системного исследования и поэтому увязываю элементы ситуации воедино в соответствии с принципом целостно-системного мышления.</p> | <p>Я применяю системное мышление для улучшения предоставления услуг общественного здравоохранения на уровне своей организации. Я могу оправдать свои решения результатами системного исследования, которое помогает увязывать воедино разрозненные элементы в соответствии с целостно-системным принципом.</p> | <p>Я понимаю, что организации общественного здравоохранения обычно являются сложными организмами, состоящими из множества элементов. Поэтому я стараюсь увязывать разные элементы ситуации воедино, применяя целостно-системный принцип.</p> |
|--|---|---|--|--|



Отношения и взаимодействия

6. Сотрудничество и партнерства

Полноценное сотрудничество; создание союзов и партнерств; налаживание и поддержание отношений и связей; работа с многопрофильными и межсекторальными сетями и их создание; работа и организация взаимодействия с заинтересованными сторонами

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|---|--|--|--|
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>6.1 Работает с различными секторами в структурах организаций на местном, национальном и международном уровнях</p> | <p>Моя роль руководителя требует, чтобы я обладал необходимыми специальными знаниями и опытом для установления партнерских отношений и работы с организациями-партнерами в разных секторах, потенциально на местном уровне, на уровне страны или на международном уровне.</p> | <p>Мои знания и опыт в области общественного здравоохранения означают, что я успешно работаю с целым рядом заинтересованных партнеров из различных организаций и секторов на территории, за которую я отвечаю, и во всем регионе или во всей стране.</p> | <p>Моя компетентность в области общественного здравоохранения означает, что я работаю с целым рядом заинтересованных партнеров из различных организаций или секторов, которые в основном расположены на моей территории.</p> |
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>6.2 Понимает взаимозависимость, интеграцию и соперничество между секторами медико-санитарной помощи и различными действующими субъектами, у которых есть свои интересы в вопросах общественного здравоохранения</p> | <p>Учитывая важность сотрудничества и партнерских отношений внутри сектора общественного здравоохранения, я как руководитель анализирую приоритеты и мотивацию отдельных лиц и организаций. На основании этого анализа и тех целей, которые я стремлюсь достичь, я принимаю решение о том, какой подход я буду применять к будущим взаимоотношениям – соглашение, избегание отношений, сотрудничество, соперничество или компромисс.</p> | <p>Я осознаю, что для того, чтобы успешно выполнять свои функции и устанавливать полноценные партнерские отношения, я должен понимать приоритеты и мотивацию широкого круга заинтересованных сторон.</p> | <p>Я понимаю, что для того, чтобы компетентно выполнять свои функции, я должен работать с широким кругом заинтересованных партнеров. Я пытаюсь понять их приоритеты и мотивацию.</p> |


| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>6.3 Определяет заинтересованных партнеров в междисциплинарных и межсекторальных проектах, устанавливает связи и поддерживает взаимоотношения с ними в интересах улучшения услуг общественного здравоохранения и достижения целей общественного здравоохранения</p> | <p>Я устанавливаю связи и поддерживаю взаимоотношения с заинтересованными партнерами, такими как руководители коммерческих структур, представители промышленности, неправительственные организации, медицинские работники, политики, пациенты и уязвимые группы. Это помогает мне создавать стратегические союзы, коалиции, партнерства и сети профессионального общения для планирования и осуществления программ и услуг, в которых ставятся общие для всех цели.</p> | <p>Я устанавливаю и поддерживаю отношения с заинтересованными партнерами в других организациях, которые заказывают предоставление или сами предоставляют услуги медико-санитарной и социальной помощи, с местными сообществами и общественными группами и с отдельными пациентами и представителями населения.</p> | <p>Я главным образом работаю в составе уже существующей сети партнеров, однако все равно это требует от меня установления и поддержания отношений с коллегами, организациями-партнерами и другими заинтересованными сторонами, общественными группами и с отдельными пациентами и представителями населения.</p> |
| <p>ОФОЗ</p> | <p>Компетенция</p> | <p>Уровень 1 – эксперт</p> | <p>Уровень 2 – специалист</p> | <p>Уровень 3 – компетентный</p> |
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>6.4 Создает, поддерживает и разумно использует стратегические альянсы, коалиции, профессиональные сети и партнерства для планирования, выработки фактических данных и реализации программ и услуг, имеющих общие цели и приоритеты, в интересах укрепления здоровья и благополучия населения</p> | <p>Я со знанием дела создаю и поддерживаю стратегические альянсы, коалиции, профессиональные сети и партнерства либо как их лидер, либо как их участник. Я делаю это для того, чтобы успешно реализовывать приоритеты и цели моей организации. Это дает мне возможность планировать, выработать фактические данные, осуществлять программы и достигать общих целей.</p> | <p>Я поддерживаю отношения с заинтересованными партнерами в других организациях, которые заказывают предоставление или сами предоставляют услуги медико-санитарной и социальной помощи, с местными сообществами и организациями гражданского общества. Это имеет большое значение для выработки фактических данных для осуществления программ и достижения общих целей.</p> | <p>Я главным образом работаю с уже существующими сетями партнеров, однако это требует от меня установления и поддержания отношений с коллегами, организациями-партнерами и группами местного населения и общественными группами. Это важно, поскольку помогает выработать фактические данные и осуществлять программы.</p> |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>6.5 Оценивает эффективность партнерств и устраняет препятствия на пути к успешному сотрудничеству в интересах совершенствования услуг общественного здравоохранения</p> | <p>Я регулярно оцениваю эффективность партнерств, в которых я участвую, чтобы определить, нуждаются ли они в переориентации своей деятельности и нужны ли изменения в составе членов партнерства. Когда возникают трудности во взаимоотношениях, я вырабатываю стратегии устранения таких препятствий.</p> | <p>Я регулярно оцениваю свои партнерства и сети, чтобы определить, насколько они результативны и как можно их укрепить.</p> | <p>Я регулярно оцениваю, имеются ли межличностные или другие профессиональные барьеры, которые влияют на мои возможности выполнять свои функции.</p> |
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>6.6 Понимает и применяет действенные методы работы с руководящими органами и структурами стратегического руководства, включая регулирующие, профессиональные органы и учреждения по аккредитации</p> | <p>Мои специальные знания и опыт, касающиеся того, как строится работа в моей организации, и возможность влиять на ход работы позволяют мне более успешно обеспечивать принятие правильных решений в нужное время.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь и знаю порядки в моей организации и процессы принятия решений. Когда ко мне обращаются, я представляю информацию и предложения на совещаниях руководящего органа моей организации.</p> | <p>Я соблюдаю требования, вытекающие из структуры управления моей организации. Под руководством вышестоящих сотрудников я участвую в подготовке документов и докладов для совещаний руководящего органа моей организации.</p> |

Отношения и взаимодействия

7. Общение, культура и информационно-пропагандистская работа

Полноценное письменное и устное общение, включая общение со средствами массовой информации; научное общение; манера представления, уважение к различиям и открытость для всех точек зрения; исторический и культурный контекст; информационно-пропагандистская работа и дипломатия

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|---|--|---|---|
| ОФОЗ 9  | 7.1 Применяет стратегический подход к общению: определяет целевую аудиторию, умеет слушать и формулировать содержание представляемой информации с учетом особенностей каждой аудитории | Я с успехом применяю свои умения и навыки устного общения на совещаниях руководства и в сетях профессионального общения, на конференциях и т.д. Письменное общение включает документы для совещаний с руководящими коллегами и журнальные статьи. Я признаю важность общения через социальные сети. Когда я общаюсь как в формальной, так и в неформальной обстановке, я определяю целевую аудиторию и формулирую представляемую информацию с учетом особенностей аудитории. | Ясная и понятная коммуникация важна как для моего непосредственного руководителя, так и для людей, которыми я руковожу. Помимо общения в своей организации я также общаюсь вне её с отдельными людьми и с другими организациями. Стиль общения должен корректироваться в соответствии с аудиторией и содержанием представляемой информации. | У меня бывает устное общение, например, на совещаниях, и письменное, например, в форме докладов и информационных бюллетеней. При этом я учитываю, с кем я разговариваю или для кого я пишу, и соответственно определяю продолжительность и форму выражения. |

ОФОЗ 9



| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>7.2 Умело поддерживает общение и делится информацией и разделяет ответственность на разных организационных уровнях для обеспечения политической приверженности, стратегической поддержки и положительного отношения общественности к определенной цели или программе в области здравоохранения</p> | <p>Для того, чтобы успешно руководить, мне нужны специальные знания и опыт, чтобы добиваться поддержки от различных заинтересованных партнеров. У политиков, у населения и у средств массовой информации потребности в информации разные. Поэтому, когда мои сотрудники или я разрабатываем стратегию в области официальной или неформальной коммуникации, я учитываю, с кем нужно будет общаться, на каком этапе, в каком формате и т.д.</p> | <p>Я являюсь опытным специалистом в области коммуникации, что позволяет мне налаживать сотрудничество и партнерство с разными секторами и организациями. Это дает мне возможность более успешно выполнять функции общественного здравоохранения, за которые я отвечаю.</p> | <p>Я компетентен в вопросах общения с коллегами на разных уровнях организации, когда необходимо повысить их приверженность целям общественного здравоохранения.</p> |
|--|---|--|---|

ОФОЗ 9






7.3 Успешно доводит факты и данные исследований до различных действующих субъектов в системе и до представляющих интерес групп населения в контексте применения научных знаний и фактических данных на практике и в политике, особенно в интересах повышения действенности ответных мер в связи с рисками, угрозами и вредом для здоровья

Информация в области общественного здравоохранения иногда бывает сложной и ее трудно представить в сжатом виде. Я обладаю специальными знаниями и опытом в изложении этой информации таким языком и с такой степенью сложности, которые доступны пониманию целевой аудитории. Это особенно ценно во время чрезвычайной ситуации, когда важная информация должна быть доведена до аудитории таким образом, чтобы были изложены подробности и была ограничена вероятность неверного понимания.

Я являюсь опытным специалистом в области коммуникации и обычно могу представить информацию и сложные научные факты так, что большинство людей может их понять.

Я компетентен в вопросах коммуникации. Я стараюсь не использовать жаргона и сокращений, когда говорю и пишу, потому что иногда люди могут их не понимать.

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|--|--|--|
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>7.4 Успешно распространяет как письменные, так и устные информационные сообщения по вопросам здоровья (в том числе о рисках для здоровья) через различные современные средства массовой информации и социального маркетинга в непрофессиональной, научной и политической аудитории</p> | <p>Я являюсь экспертом в использовании социальных сетей и инструментов социального маркетинга, которые становятся все более важными средствами, помогающими мне вести общение с учеными, специалистами и населением.</p> | <p>Я обладаю определенным умением использовать социальные сети и инструменты социального маркетинга. Когда нужно, я знаю, как привлечь опытных экспертов в области социальных сетей.</p> | <p>Я признаю, что социальные сети и социальный маркетинг становятся все более важными инструментами.</p> |


| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>7.5 Понимает культурные особенности различных групп населения и демонстрирует знание и учет этих особенностей при общении с ними</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в вопросах общения с разными людьми. Своим стилем языка и манерой выражаться я показываю, что признаю важность компетентности в вопросах культурных особенностей групп населения, различающихся по социально-экономическому статусу, уровню образования, этнической принадлежности, религии, возрасту, полу, состоянию здоровья, сексуальной ориентации и правоспособности. Я добиваюсь того, чтобы мои сотрудники умели понимать и учитывать культурные особенности разных людей.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в том, как следует общаться с разными людьми. Я знаю о некоторых ошибках, которые люди допускают при общении с разными этническими группами и лицами с разными культурными традициями.</p> | <p>При общении с разными группами населения, с которыми раньше мне не приходилось работать, я обращаюсь за советом к знающим людям, чтобы своими высказываниями не обидеть слушателей и не получить противоположного эффекта.</p> |
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>7.6 Проявляет уважение к собеседникам при изложении профессиональных мнений и поощряет других сотрудников, а также местных жителей и пациентов к тому, чтобы они высказывали свои мнения и участвовали в выработке решений</p> | <p>Поскольку я занимаю руководящую должность, мне важно не доминировать во время дискуссий, а давать возможность большему числу моих подчиненных выразить свое мнение. Я также ценю вклад тех участников совещаний, встреч и т.д., которые не являются профессионалами в обсуждаемой области, и стараюсь делать так, чтобы они не ощущали неловкости, когда выступают на совещаниях и в процессе консультаций.</p> | <p>Людям, занимающим руководящие должности, или старшим по возрасту легко доминировать во время дискуссий с подчиненными или младшими по возрасту, а профессионалам легко доминировать в дискуссиях с теми, кто профессионалом не является. Поэтому я с полным уважением к моим старшим коллегам стараюсь, чтобы мои мнения были ими услышаны, а сам стараюсь слушать своих младших коллег.</p> | <p>Важно, чтобы пациенты и представители общественности вносили вклад в выработку решений и высказывали свои мнения об услугах, которые я оказываю. Поэтому я ищу разные пути к тому, чтобы они, общаясь со мной, чувствовали, что их ценят.</p> |




| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>7.7 Готовит и представляет документы, необходимые для общения внутри организаций и между организациями, такие как повестки дня совещаний, презентации, доклады и результаты реализации проектов</p> | <p>Я очень хорошо умею готовить документацию, которая точно отражает положение дел в проекте или мнение организации в данный момент времени. Я также обладаю специальными знаниями и опытом в своевременном распространении результатов среди заинтересованных в них людей. Также я руковожу работой моих сотрудников по успешному достижению результатов.</p> | <p>У меня хорошие навыки выполнения административных и руководящих функций, требующих общения внутри организации и между организациями.</p> | <p>Я знаю, как готовить повестку дня или протокол совещания с участием более старших коллег.</p> |
| <p>ОФОЗ</p> | <p>Компетенция</p> | <p>Уровень 1 – эксперт</p> | <p>Уровень 2 – специалист</p> | <p>Уровень 3 – компетентный</p> |
| <p>ОФОЗ 4</p>  | <p>7.8 Отстаивает необходимость принятия государственных стратегий, в которых учитываются интересы общественного здоровья, и предоставления услуг, обеспечивающих укрепление и охрану здоровья и благополучия на индивидуальном уровне и на уровне сообществ</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом работы с людьми и организациями в других секторах и убеждения их в необходимости учитывать в своей деятельности интересы здоровья населения, что явилось бы отражением приверженности принципу учета интересов здоровья во всех направлениях политики.</p> | <p>Я умею работать с другими секторами и находить способы убедить другие ведомства в необходимости включать в свои программы и планы соображения охраны здоровья.</p> | <p>У меня нет большого опыта работы с другими секторами. Однако я признаю, что важно вести работу с различными секторами и отстаивать необходимость учета в политике интересов здоровья населения, чтобы обеспечить охрану здоровья и благополучия граждан и сообществ.</p> |




Результаты работы и достижения



8. Стратегическое руководство и распоряжение ресурсами


Управление кадровыми ресурсами; организация, распоряжение и стратегическое руководство ресурсами; финансовое планирование; обеспечение качества; кадры технических специалистов и материально-техническое обеспечение; основы экономики здравоохранения; экономическая оценка и анализ


| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|--|--|---|--|
| <p>ОФОЗ 6 и 8</p>  | <p>8.1 Умело применяет знание организационных систем, теорий и организационного поведения для установления приоритетов при постановке ясных стратегических целей и задач и для мобилизации и развертывания всех ресурсов, необходимых для их реализации</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в установлении приоритетов в обеспечении ресурсов, необходимых для достижения ясно сформулированных стратегических целей и задач. Сообразно с ситуацией я использую методики и теории, помогающие решать эту проблему. Я возглавляю деятельность групп сотрудников по установлению приоритетов для достижения целей организации.</p> | <p>Я умею устанавливать приоритеты и использовать бюджет и время моих сотрудников таким образом, чтобы обеспечить достижение целей и решение задач организации.</p> | <p>Я не отвечаю за достижение целей и использование ресурсов организации. Однако я вношу вклад в установление приоритетов организации и постановку целей лично для меня и в организацию своего рабочего времени.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>8.2 Грамотно управляет работой людей, в частности, обеспечивая ясность в вопросах ответственности за выполнение задач, наличие достаточных ресурсов и подготовку кадров и регулярно давая оценку результатов работы</p> | <p>На меня возложена большая ответственность в области руководства и управления. Я добиваюсь регулярного проведения оценки результатов работы и даю конструктивные отзывы. При необходимости я предлагаю возможные решения в любых областях, где требуется обеспечить развитие.</p> | <p>На меня возложены определенные обязанности по руководству и управлению. Я хорошо разбираюсь в том, как организовывать работу людей и распоряжаться ресурсами, и стараюсь давать отзывы о том, что у людей получается хорошо, а что не удается.</p> | <p>У меня мало или совсем нет каких-либо обязанностей по руководству и управлению. Иногда я отвечаю за работу младшего административного персонала, студентов-практикантов и т.д. и стараюсь поддерживать их и помогать им работать лучше.</p> |
| <p>ОФОЗ 6 и 7</p>   | <p>8.3 Умело планирует распределение заданий на выполнение работ для достижения целей, поставленных организацией</p> | <p>Я делегирую задачи и ответственность руководителям среднего звена и сотрудникам в своем коллективе. Я знаю, какие у них имеются знания и опыт, и их теперешнюю и уже запланированную будущую нагрузку по работе. Это позволяет мне более рационально распределять задания на выполнение работ для достижения целей, поставленных моей организацией.</p> | <p>Я делегирую задачи и ответственность в своей группе сотрудников. Я стараюсь, чтобы порученные им задания на выполнение работ соответствовали их знаниям и опыту и имеющемуся у них времени.</p> | <p>Если порученные мне задания сложны для выполнения без дополнительной подготовки или не могут быть выполнены в установленный срок, я ставлю об этом в известность своего непосредственного руководителя. Я использую приемы и методы и/или средства, помогающие мне выполнить порученные задания.</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <p>ОФОЗ 7</p>  | <p>8.4 Разрабатывает должностные инструкции, чтобы гарантировать обеспечение кадрами на разных уровнях организации, проводит собеседования при приеме на работу и оценивает кандидатов</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом применения законодательства и принятых в организации порядков, касающихся приема на работу. Я провожу анализ ролей, чтобы быть уверенным в том, что в коллективе имеются специалисты, необходимые для выполнения функций общественного здравоохранения. Мне принадлежит ведущая роль в процессах назначения на должности.</p> | <p>Я умею применять соответствующие аспекты законодательства и принятых в организации порядков, касающихся приема на работу, поскольку я участвую в назначении на должность сотрудников в моей группе, а иногда и руковожу этим процессом.</p> | <p>Иногда мне поручается помочь в составлении окончательного списка кандидатов, подавших заявление о приеме на работу, или участвовать в комиссии для собеседования с кандидатами, поэтому мне нужно быть компетентным в соответствующих аспектах законодательства или правил, касающихся устройства на работу.</p> |
| <p>ОФОЗ</p> | <p>Компетенция</p> | <p>Уровень 1 – эксперт</p> | <p>Уровень 2 – специалист</p> | <p>Уровень 3 – компетентный</p> |
| <p>ОФОЗ 6 и 8</p>   | <p>8.5 Демонстрирует знание основ деловой практики, такой как составление технических заданий, бизнес-планов, заключение контрактов и управление проектами</p> | <p>Я использую инструменты управления проектами при осуществлении более крупных проектов, в которых необходимо устранять и минимизировать риски и перерасход средств и времени. Общие принципы также применимы и к проектам меньшего масштаба. Я добиваюсь того, чтобы у руководимых мною групп имелись технические задания, которыми они должны руководствоваться в достижении поставленных целей и в которых оговариваются ожидаемые результаты, сроки и ресурсы.</p> | <p>Хотя у меня нет формальной подготовки в области управления проектами, я понимаю важность наличия четко сформулированного плана проекта с ясно обозначенной ролью и ответственностью каждого сотрудника. Аналогичным образом, если я организую совещание, я слежу за тем, чтобы были подготовлены повестка дня и список конкретных мер в конце совещания.</p> | <p>Я знаю, как разрабатывать бизнес-план и техническое задание под руководством и с помощью старших сотрудников.</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>8.6 Применяет упреждающий подход при разработке и мониторинге соблюдения стандартов качества и использует методы улучшения качества и пособия по выявлению внутренних и внешних благоприятных факторов и препятствий, которые могут влиять на реализацию всех десяти ОФОЗ</p> | <p>Я руковожу разработкой и применением методов улучшения качества для выявления препятствий и благоприятных факторов, влияющих на предоставление услуг. Я добиваюсь соответствия моих сотрудников стандартам качества.</p> | <p>Я умею использовать структурированные подходы к оценке качества при разработке, организации предоставления услуг и/или оценке их качества. Я также обдумываю, какие меры следует принимать в случаях низкого качества.</p> | <p>При разработке, организации предоставления и/или оценке качества услуг я следую структурированным подходам к оценке качества. Если у меня возникают опасения, что стандарты качества не соблюдаются, я обсуждаю, что нужно делать в этом случае, со своими коллегами или с непосредственным руководителем.</p> |
| <p>ОФОЗ 8</p>  | <p>8.7 Грамотно использует основные принципы бухгалтерского учета и инструменты финансового менеджмента, такие как финансовые планы и критерии оценки результатов работы.</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом использования принципов бухгалтерского учета для руководства и контроля за работой сотрудников по финансовым вопросам в моей организации либо единолично, либо консультируясь с финансовыми менеджерами более высокого уровня.</p> | <p>Я хорошо умею использовать основные принципы бухгалтерского учета и финансового менеджмента при распоряжении бюджетом, за который я отвечаю, и участвую в распоряжении более крупными бюджетами организации.</p> | <p>Я не несу ответственности за какие-либо крупные бюджеты. Однако, когда на меня возлагаются обязанности, связанные с бюджетом, я знаю статьи доходов, расходов и обязательных затрат в бюджете</p> |



| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>8.8 Успешно применяет принципы и программы устранения и минимизации рисков, такие как оценка и анализ рисков</p> | <p>Я использую реестры рисков для регистрации вероятности и последствий нештатных ситуаций. Я принимаю на себя ответственность за постоянное обновление реестра рисков или другого инструмента учета рисков в организации, чтобы можно было принимать соответствующие меры по их минимизации и устранению. Могут быть риски, связанные с моей работой, которые официально в реестре не отражены, поэтому я планирую надлежащие меры или руковожу другими сотрудниками в принятии действенных мер по устранению таких рисков.</p> | <p>Я вношу вклад в регулярный анализ рисков для моей организации либо самостоятельно, либо в составе группы, чтобы можно было принимать надлежащие меры по их минимизации и устранению. Могут быть риски, связанные с моей работой, которые не отражены в реестре рисков или в другом подобном инструменте, поэтому я планирую надлежащие меры по их устранению.</p> | <p>Я знаю принципы минимизации и устранения рисков. Могут быть риски, связанные с моей работой, которые не отражены в реестре рисков, поэтому я планирую надлежащие меры по их устранению.</p> |
| <p>ОФОЗ</p> | <p>Компетенция</p> | <p>Уровень 1 – эксперт</p> | <p>Уровень 2 – специалист</p> | <p>Уровень 3 – компетентный</p> |
| <p>ОФОЗ 8</p>  | <p>8.9 Понимает и применяет принципы экономического мышления в общественном здравоохранении</p> | <p>Я обладаю необходимыми специальными знаниями и опытом и применяю принципы экономического мышления, выраженные в концепциях соотношения затрат и выгод, цены отказа от альтернативных вариантов, общественных издержек и компромисса между рациональностью и справедливостью при выработке стратегии организации. Я консультирую других по вопросам экономического мышления.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в принципах экономического мышления. Я понимаю принципы экономического мышления в общественном здравоохранении, выраженные в концепциях соотношения затрат и выгод, цены отказа от альтернативных вариантов, общественных издержек и компромисса между рациональностью и справедливостью. Когда нужно, я могу консультировать сотрудников по вопросам экономического мышления.</p> | <p>Я понимаю важность оценки услуг и вмешательств общественного здравоохранения, включая оценку экономического соотношения затрат и выгод и рассмотрение путей более рационального использования ресурсов.</p> |


| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>ОФОЗ 8</p>  | <p>8.10 Выполняет оценку эффективности и характеристик определенной процедуры, вмешательства, стратегии или политики с точки зрения экономики здравоохранения</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом проведения экономической оценки. Я применяю теорию и методы экономики здравоохранения для оценки эффективности определенной процедуры, вмешательства, стратегии или политики с целью влияния на формирование политики и принятие решения.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в проведении оценки эффективности и отдельных характеристик определенной процедуры, вмешательства, стратегии или политики с точки зрения экономики здравоохранения. При необходимости я могу проконсультироваться с более опытными коллегами. Я также руковожу работой младших сотрудников.</p> | <p>Я участвую в проведении оценки эффективности и отдельных характеристик услуг и иных форм вмешательства.</p> |
|--|--|---|--|--|



Результаты работы и достижения


9. Профессиональное развитие и рефлексивная практика с соблюдением норм этики

Профессиональная и рефлексивная практика; непрерывное профессиональное развитие; учение на протяжении всей жизни; ценности; этическое профессиональное поведение

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|--|--|--|---|
| ОФОЗ 7  | 9.1 Демонстрирует готовность приобретать новые знания в области общественного здравоохранения на протяжении всей жизни | Я убежден в необходимости учиться на протяжении всей жизни и следую этому принципу. Я определяю свои потребности в развитии и предпринимаю действия для удовлетворения этих потребностей, такие как наблюдение за происходящими процессами, формальное и неформальное обучение, чтение профессиональных журналов и членство в профессиональных организациях общественного здравоохранения. Я также отвечаю за то, чтобы поддерживать моих сотрудников в обдумывании своих карьерных целей и своего развития. | Я являюсь приверженцем принципа учения на протяжении всей жизни. Я определяю свои потребности в развитии вместе со своим руководителем при проведении регулярных оценок и использую возможности профессионального развития для совершенствования своих знаний, умений и навыков. | Я знаю ценность учения на протяжении всей жизни. Я использую как можно больше возможностей для обучения. Я участвую в проведении регулярных оценок результатов моей деятельности и не упускаю возможностей профессионального развития, чтобы повысить уровень знаний, умений и навыков. |
| ОФОЗ 7  | 9.2 Оценивает свой уровень и удовлетворяет свои потребности в профессиональном развитии исходя из целей в отношении карьеры и требуемых компетенций | Я регулярно оцениваю свои компетенции, касающиеся моих функций и потребностей моей организации. В соответствии с этим я разрабатываю и обновляю свой личный план развития. Я обеспечиваю моим сотрудникам поддержку в оценке их собственных потребностей. | Я регулярно оцениваю свои компетенции, касающиеся моих функций, и определяю, какие дополнительные знания и умения помогут моему продвижению в карьере. | Я регулярно обсуждаю с моим непосредственным руководителем вопросы о том, хорошо ли я работаю и какое дополнительное обучение могло бы мне понадобиться для выполнения моих функций. |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>9.3 Действует, добросовестно соблюдая этические стандарты и нормы, и способствует укреплению профессиональной подотчетности, социальной ответственности и расширению общественных благ</p> | <p>Я как руководитель добросовестно действую в соответствии с этическими стандартами и нормами и способствую укреплению профессиональной подотчетности, социальной ответственности и расширению общественных благ. Я несу дополнительную ответственность за то, чтобы люди, которыми я руковожу, выполняли свои обязательства и чтобы весь коллектив в целом соблюдал свои этические обязанности.</p> | <p>Я добросовестно действую в соответствии с этическими стандартами и нормами и способствую укреплению профессиональной подотчетности, социальной ответственности и расширению общественных благ. Я несу дополнительную ответственность за то, чтобы люди, которыми я руковожу, выполняли свои обязательства и чтобы весь коллектив в целом соблюдал свои этические обязанности.</p> | <p>Я добросовестно действую в соответствии с этическими стандартами и нормами. Я понимаю, какие требования вытекают из принципов профессиональной подотчетности и социальной ответственности.</p> |
| <p>ОФОЗ 7</p>  | <p>9.4 Критически анализирует и оценивает собственные поступки и действия с точки зрения соблюдения принципов общественного здравоохранения, включая критическую саморефлексию</p> | <p>Помимо прохождения регулярной оценки внутри организации и, когда необходимо, внешней оценки я критически анализирую и оцениваю свои поступки и действия с точки зрения соблюдения принципов общественного здравоохранения, включая критическую саморефлексию и получение отзывов из разных источников. Как руководитель я несу дополнительную ответственность за формальную и неформальную оценку результатов деятельности моих сотрудников.</p> | <p>Помимо прохождения регулярной оценки моим непосредственным руководителем я критически анализирую и оцениваю свои поступки и действия с точки зрения соблюдения принципов общественного здравоохранения, включая критическую саморефлексию и получение отзывов из разных источников. Как руководитель я даю формальную и неформальную оценку результатов деятельности моих сотрудников.</p> | <p>Помимо прохождения регулярной оценки моим непосредственным руководителем я оцениваю свои поступки и действия с точки зрения соблюдения принципов общественного здравоохранения, в том числе путем критической саморефлексии с использованием методики самооценки.</p> |


| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|--|---|---|
| ОФОЗ 10  | 9.5 Действует в соответствии с нормами профессиональной практики на доказательной основе и способствует их соблюдению | <p>Я ищу и нахожу фактические данные и действую на основании этих данных для осуществления более успешных мероприятий в области общественного здравоохранения. Я добиваюсь того, чтобы у моих сотрудников был доступ к базам данных и другим источникам фактических данных и результатам научных исследований.</p> | <p>Я ищу и нахожу фактические данные и действую на основании этих данных для осуществления более успешных мероприятий в области общественного здравоохранения. Я помогаю своим сотрудникам и призываю их пользоваться базами данных и другими источниками фактических данных и результатами научных исследований.</p> | <p>Я ищу и нахожу фактические данные и действую на основании этих данных для осуществления более успешных мероприятий в области общественного здравоохранения. Мне известны базы данных и другие источники фактических данных и результатов научных исследований.</p> |
| ОФОЗ 7  | 9.6 Обеспечивает наличие возможностей для профессионального развития | <p>Я обладаю специальными знаниями, опытом и навыками, которым можно обучать других как формально, так и неформально путем проведения занятий, обучения в процессе работы, наставничества, консультирования коллегами равного статуса, шефства и т.д. Я отвечаю за обеспечение наличия возможностей для профессионального развития у членов моего коллектива. Сюда входит обеспечение денежных средств для покрытия связанных с этим расходов.</p> | <p>Я обладаю умениями, навыками и знаниями, которым можно обучать других как формально, так и неформально путем проведения занятий, обучения в процессе работы, наставничества, консультирования коллегами равного статуса, шефства и т.д.</p> | <p>Я обладаю умениями, навыками и знаниями, которые ценят другие. Поэтому иногда я участвую в преподавании, обучении в процессе работы, наставничестве, консультировании коллег равного статуса, шефстве над менее опытными сотрудниками и т.д. Эта работа может проводиться с другими сотрудниками внутри отдела, например, со студентами, прибывшими на практику, или с коллегами из других подразделений организации, у которых нет подготовки в области общественного здравоохранения. Я также могу проводить информационные встречи с группами местного населения.</p> |




| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| <p>ОФОЗ 6</p>  | <p>9.7 Демонстрирует способность понять и урегулировать ситуации конфликта интересов, определяемого принятыми в организации правилами, стратегией и регламентом</p> | <p>Как руководитель высшего звена я сталкиваюсь с конфликтами интересов на индивидуальном уровне или на уровне организации. Помимо профессиональных и этических стандартов, касающихся предания гласности таких конфликтов, я также соблюдаю внутриорганизационные правила, общие установки и регламент, регулирующие раскрытие и минимизацию последствий конфликтов интересов.</p> | <p>Я умею выявлять и разрешать конфликты интересов, пользуясь для этого советами коллег или руководствуясь профессиональными стандартами или кодексом поведения.</p> | <p>Время от времени я сталкиваюсь с конфликтами интересов на индивидуальном уровне или на уровне организации. В таких случаях я прошу совета у моего руководителя и у других сотрудников, занимающих руководящие должности.</p> |
|--|--|---|--|---|

Результаты работы и достижения



10. Грамотность в организационных вопросах и умение адаптироваться

Использование техники; управление данными; предприимчивость; мобилизация денежных ресурсов; творчество, анализ и синтез; цифровое здравоохранение и социальные сети; понимание услуг и оперативных функций общественного здравоохранения

| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|---|--|--|--|---|
| ОФОЗ 8  | 10.1 Проявляет предпринимательские качества, такие как действие на упреждение, новаторство, готовность идти на риск, выработка потенциальных решений в критических ситуациях и оценка их осуществимости | Я предприимчивый и по-новаторски мыслящий руководитель, готовый пойти на риск, когда это оправдано. Я обладаю специальными знаниями и опытом в генерировании потенциальных решений по выходу из критических ситуаций и в оценке их осуществимости. | Я стремлюсь действовать на упреждение в выявлении и использовании возникающих возможностей. Я также всегда реагирую положительно на дельные предложения или конструктивно критикую слабые предложения. | Обычно я работаю в соответствии с указаниями моего руководителя, но я также действую на упреждение, когда это оправдано. Я также выдвигаю рационализаторские предложения, когда вижу возможности для работы с большей эффективностью. |


| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>ОФОЗ 7</p>  | <p>10.2 Демонстрирует упорство и настойчивость, устойчивость к неблагоприятным внешним воздействиям и способность мобилизовать собственные силы и энергию при возникновении угроз или трудностей</p> | <p>Одной из моих сильных сторон является способность справляться с неизбежными трудностями, проблемами и неудачами, с которыми я сталкиваюсь в своей жизни, и всегда быть на высоте положения и выходить из таких ситуаций еще более окрепшим. Я уверен в своей способности идти вперед, пока не достигну своих целей. Я прошел формальное обучение приемам повышения устойчивости к неблагоприятным внешним воздействиям. Я обладаю знаниями и опытом в выработке большей устойчивости к неблагоприятным воздействиям у других.</p> | <p>Я сохраняю хладнокровие в разумных пределах, когда происходит резкое ухудшение ситуации, и после того, как через некоторое время ко мне возвращается спокойствие и я смиряюсь со случившимся, я стараюсь продолжать выполнение обязанностей для достижения своих целей. Я способен оказывать поддержку другим коллегам.</p> | <p>Иногда я вижу, что ситуация становится очень сложной, когда все идет не так, как было запланировано. Прежде, чем осторожно начинать действовать снова, я анализирую, почему все пошло не так. Я могу получать поддержку от своих близких, друзей и коллег, которая помогает мне вернуться в свою нормальную колею.</p> |
| <p>ОФОЗ 7</p>  | <p>10.3 Способен адаптироваться к неопределенности и справляться со стрессом, связанным с работой</p> | <p>Моя роль руководителя может иногда создавать для меня стресс из-за того, что приходится адаптироваться к неопределенностям. Я выработал для себя стратегии преодоления такого стресса. Я стараюсь найти разумный баланс между работой и личной жизнью. Я стараюсь помнить о стрессе и неопределенности, которые испытывают мои сотрудники, и пытаюсь помочь им справиться с ними.</p> | <p>Моя роль может иногда создавать для меня стресс из-за того, что приходится адаптироваться к неопределенностям. Я стараюсь найти разумный баланс между работой и личной жизнью. На меня возложена дополнительная обязанность обращать внимание на коллег, которые находятся в трудном положении, и по возможности поддерживать их в преодолении трудностей.</p> | <p>Моя роль может иногда создавать для меня стресс из-за того, что приходится адаптироваться к неопределенностям. Я выработал для себя стратегии преодоления такого стресса. Я стараюсь найти разумный баланс между работой и личной жизнью. Я обращаю внимание на своих коллег и смотрю, не находятся ли они в трудном положении и не нуждаются ли в поддержке.</p> |
| <p>ОФОЗ 8</p>  | <p>10.4 Активно готовится и адаптируется к изменениям в профессиональной среде и обстоятельствах</p> | <p>Я адаптируюсь к изменениям в профессиональной среде и обстоятельствах. Я использую свои знания и опыт для планирования системных и организационных перемен, которые могут затронуть мою организацию и функции общественного здравоохранения, за выполнение которых я отвечаю, и повлиять на то, как эти функции должны выполняться.</p> | <p>Я поддерживаю свою организацию в планировании значительных системных и организационных перемен. Я умею поддерживать коллег, у которых может возникнуть неопределенность относительно их роли в период перемен.</p> | <p>Я стараюсь адаптироваться к изменениям в профессиональной среде и обстоятельствах. Когда у меня возникает тревога в связи с переменами, я обращаюсь к своему непосредственному руководителю или, если это возможно, пытаюсь сам находить решения.</p> |


| ОФОЗ | Компетенция | Уровень 1 – эксперт | Уровень 2 – специалист | Уровень 3 – компетентный |
|--|--|--|--|--|
| ОФОЗ 6  | 10.5 Выполняет задания за ограниченное время, чтобы успеть уложиться в установленные сроки | <p>Я оцениваю, сколько времени требуется на выполнение задания, и устанавливаю сроки достижения результатов. Я добиваюсь того, чтобы всем было всё понятно. Сообразно с ситуацией я устанавливаю промежуточные контрольные точки, чтобы оценивать соблюдение графика работ. Когда необходимо, я вношу коррективы в график работ, меняю подходы или выделяю дополнительные ресурсы.</p> | <p>Я организую ресурсы и работу сотрудников своей группы таким образом, чтобы выполнить порученное задание и достичь результатов в установленные сроки. Я добиваюсь того, чтобы всем сотрудникам группы, участвующим в выполнении задания, всё было понятно. Если возникают проблемы, я сообщаю о них своему непосредственному руководителю, чтобы обсудить следующие шаги.</p> | <p>Я работаю в соответствии с графиком и достигаю результатов в установленные сроки.</p> |
| ОФОЗ 6  | 10.6 Применяет методы, цифровые и другие технологии и передовую практику для управления данными, анализа и хранения данных и информации здравоохранения | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области технологий и процессов защиты данных. Я имею доступ к секретной или конфиденциальной информации. Я обеспечиваю наличие условий для безопасного физического хранения, электронных средств сетевой защиты и организационных протоколов защиты данных от несанкционированного доступа. Я добиваюсь того, чтобы мои сотрудники знали, как соблюдать правила защиты данных.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в технологиях и процессах защиты данных. Я обеспечиваю наличие условий для безопасного физического хранения, электронных средств сетевой защиты и организационных протоколов защиты данных. Если я получаю доступ к секретным или конфиденциальным данным и информации, я обращаюсь за советом к людям, обладающим специальными знаниями и опытом в этой области.</p> | <p>Я признаю важность защиты данных и способов обеспечения защиты на практике. Я соблюдаю законодательство и правила, принятые в моей организации.</p> |


| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>ОФОЗ 9</p>  | <p>10.7 Понимает и применяет различные необходимые для работы средства информационной технологии, социальные сети и программное обеспечение</p> | <p>Я обладаю специальными знаниями и опытом в области информационной технологии и программного обеспечения, необходимых для выполнения моих функций. Я могу давать другим людям консультации эксперта о том, как пользоваться такой технологией и программным обеспечением. Я вношу вклад в формирование стратегии моей организации в области информационной технологии.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в информационной технологии и программных средствах, необходимых для выполнения моих функций. Я могу давать другим людям консультации о том, как пользоваться такой технологией и программным обеспечением. Когда нужны дополнительные знания и опыт, я знаю, как найти людей, которые обладают такими знаниями и опытом.</p> | <p>Я компетентен в области информационной технологии и программного обеспечения, которые требуются мне для выполнения моих функций. Я также обладаю определенной компетенцией в области платформ для социальных сетей и приложений для веб-сервиса. Когда требуются дополнительные знания и опыт, я знаю, как найти людей в организации или сторонних специалистов, которые обладают такими знаниями и опытом.</p> |
| <p>ОФОЗ 8</p>  | <p>10.8 Осведомлен об имеющихся источниках и возможностях финансирования и знает, как подавать заявки, откликается на приглашения представлять проекты и составляет и подает заявки на выполнение проекта и на получение грантов, готовит тендерную документацию и краткие описания проектов</p> | <p>Как руководитель я отвечаю за большое число бюджетов для покрытия расходов по осуществлению моим коллективом функций общественного здравоохранения. Я обладаю специальными знаниями и опытом для того, чтобы, когда возникает необходимость, успешно аргументировать требование дополнительного финансирования из средств моей организации. Я также успешно добивался финансирования из внешних источников – подавал заявки на получение грантов и откликался на приглашения участвовать в тендерах на получение финансирования или выполнение работ.</p> | <p>Я хорошо разбираюсь в том, как нужно распоряжаться бюджетами, за которые я отвечаю. Когда бюджета не достаточно, я обсуждаю с моим руководителем варианты источников дополнительного финансирования для пополнения бюджета общественного здравоохранения, включая подачу заявок на получение внешнего финансирования, отклик на приглашения к участию в тендере и т.д.</p> | <p>Я знаю о том, какой бюджет выделен на осуществление деятельности, связанной с моей ролью. Сообразно с обстоятельствами я выражаю опасения в отношении бюджета своему непосредственному руководителю. Я могу участвовать в поисках источников или в подаче заявок на получение дополнительного финансирования.</p> |

Приложение 3.


Взаимосвязь между Моделью компетенций ВОЗ-ASPHER и принятыми ВОЗ основными оперативными функциями общественного здравоохранения

| Основная оперативная функция общественного здравоохранения (ОФОЗ) | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|---|---|---|
|  <p>ОФОЗ 1: Эпиднадзор за состоянием здоровья и благополучием населения</p> | <p>Целью данной ОФОЗ является предоставление информации и аналитических данных для оценки потребностей в услугах здравоохранения, оценки воздействия на здоровье и планирования услуг здравоохранения. Для руководящих работников, формирующих политику, важно иметь надежную и ясную картину того, как показатели здоровья распределяются в данной группе населения и какие из этих показателей способствуют здоровью или уменьшают возможности быть здоровым. Поэтому хорошо функционирующие лаборатории общественного здравоохранения имеют решающее значение для деятельности стран по эпиднадзору и принятию ответных мер.</p> | <p>1.1 Знает особенности демографической структуры в данном обществе или местном сообществе и понимает процесс демографических изменений и их последствий для общественного здоровья.</p> <p>1.2 Может описать основные особенности эпидемиологии значимых причин заболеваемости и смертности среди населения, за которое он/она отвечает.</p> <p>1.3 Грамотно использует демографическую статистику и показатели здоровья для углубления знания и выработки фактических данных о состоянии здоровья населения, в том числе здоровья в группах риска и уязвимых группах.</p> <p>1.5 Знает о потребностях населения в услугах здравоохранения, поскольку учитывает такие факторы как бремя болезней, показатели, характеристики рисков и спрос на медико-санитарную помощь и доступ к ней.</p> <p>1.6 Участвует в проведении оценок потребностей в услугах здравоохранения на уровне местных сообществ или возглавляет проведение таких оценок, добиваясь того, чтобы в этих оценках принимались во внимание биологические, социальные, экономические, культурные, политические и физические детерминанты здоровья и более широкие детерминанты здоровья, такие как социально-экономическая депривация.</p> <p>4.7 Знает многосекторальные руководства на доказательной основе по эпиднадзору и системы эпиднадзора, профилактики и контроля заболеваний и других острых событий в области общественного здравоохранения и участвует в их разработке и применении.</p> <p>4.8 Осуществляет надзор за рисками и угрозами для всего непрерывного спектра факторов, влияющих на здоровье и являющихся детерминантами здоровья, с целью определения потребностей во вмешательствах.</p> |


| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|---|--|---|
|  <p>ОФОЗ 2: Мониторинг и принятие ответных мер против угроз здоровью и при чрезвычайных ситуациях</p> | <p>Целью данной ОФОЗ является мониторинг инфекций и других угроз здоровью, чтобы можно было своевременно оценивать риски, устанавливать приоритеты и планировать ответные меры при чрезвычайных ситуациях.</p> | <p>3.5 Разрабатывает и осуществляет стратегии на основе актуальных фактических данных, законодательство, процедуры планирования на случай чрезвычайной ситуации, нормативные документы и направления политики.</p> <p>4.1 Понимает значение принципа "Одно здоровье" на местном уровне, его взаимосвязь с глобальными проблемами здравоохранения и то, как он влияет на состояние здоровья населения.</p> <p>4.2 Подвергает критическому анализу меняющийся характер принципа "Одно здоровье", ключевые факторы и ресурсы, которые формируют этот характер, чтобы оказывать влияние на меры (планирование готовности и ответные меры на случай чрезвычайной ситуации), принимаемые на местном и международном уровне.</p> <p>4.3 Знает и в необходимых случаях применяет "Международные медико-санитарные правила" для координации и создания стратегических партнерств и ресурсов в ключевых секторах и дисциплинах в целях обеспечения безопасности в области здравоохранения.</p> <p>4.7 Знает многосекторальные руководства на доказательной основе и системы по эпиднадзору, профилактике и контролю заболеваний и других чрезвычайных происшествий в области общественного здравоохранения и участвует в их разработке и применении.</p> <p>4.8 Осуществляет надзор за рисками и угрозами в полном спектре факторов, влияющих на здоровье и являющихся детерминантами здоровья, с целью определения потребностей во вмешательствах.</p> |


| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|--|--|--|
|  <p>ОФОЗ 3: Охрана здоровья, включая охрану окружающей среды, охрану труда,</p> | <p>Целью этой ОФОЗ является использование аналитической информации, полученной в процессе эпиднадзора и мониторинга, при разработке услуг, предназначенных для защиты здоровья населения от инфекционных заболеваний и</p> | <p>3.1 Знает, понимает и применяет на практике соответствующие международные, европейские и национальные законы или нормативные документы для создания максимально благоприятных возможностей для охраны и укрепления здоровья и благополучия.</p> <p>4.1 Понимает значение принципа "Одно здоровье" на местном уровне, его взаимосвязь с глобальными проблемами здравоохранения и то, как он влияет на состояние здоровья населения.</p> <p>4.4 Понимает важность охраны труда и техники безопасности и способствует их улучшению как многопрофильной области, касающейся безопасности, здоровья и благополучия людей на работе.</p> <p>4.5 Знает важные для общественного здоровья практические принципы обеспечения безопасности пищевых продуктов.</p> <p>4.6 Понимает основы иммунопрофилактики болезней и может давать рекомендации относительно организационных аспектов иммунизации.</p> <p>4.7 Знает многосекторальные руководства на доказательной основе и системы по эпиднадзору, профилактике и контролю заболеваний и других чрезвычайных происшествий в области общественного</p> |

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| безопасность пищевых продуктов и т.д. | экологических рисков и опасных факторов. | здравоохранения и участвует в их разработке и применении. |
| | | 4.8 Осуществляет надзор за рисками и угрозами в полном спектре факторов, влияющих на здоровье и являющихся детерминантами здоровья, с целью определения потребностей во вмешательствах. |
| | | 4.9 Определяет минимальные или базовые условия безопасности при оказании медико-санитарной помощи для разработки и осуществления программ и мероприятий по эпиднадзору, минимизации и устранению рисков и по обеспечению устойчивости как обязательных условий для предоставления медицинских услуг. |
| | | 4.10 Определяет и описывает экологические детерминанты здоровья и связи между охраной окружающей среды и политикой в области общественного здравоохранения. |
| | | 4.11 Знает и правильно определяет основные особенности процесса изменения климата и его последствия для общественного здоровья и понимает ответственность сектора общественного здравоохранения за природную окружающую среду. |


| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|--|---|--|
|  <p>ОФОЗ 4: Укрепление здоровья, включая меры воздействия на социальные детерминанты и несправедливость в отношении здоровья</p> | <p>Целью этой ОФОЗ является укрепление здоровья и благополучия населения путем устранения неравенств и воздействия на более широкие социальные и экологические детерминанты. Необходимо создать благоприятную среду и укрепить инфраструктуру в местных сообществах, чтобы дать отдельным людям и населению в целом права и возможности вести</p> | <p>2.1 Оценивает направленность и широту охвата инициатив по укреплению здоровья, оценивая для этого потребность в достижении положительных изменений в здоровье на индивидуальном уровне и на уровне сообщества.</p> <p>2.2 Знает и поддерживает мероприятия по укреплению здоровья и повышению грамотности в вопросах здоровья и программы внедрения надлежащей практики для укрепления здоровья, осуществляемые на уровне населения, отдельных организаций или на институциональном уровне, и принимает участие в этих мероприятиях и программах.</p> <p>2.3 Применяет методы и стратегии на доказательной основе, принципы участия в жизни общества и межсекторального сотрудничества в качестве инструментов укрепления здоровья и влияния на государственные стратегии, затрагивающие здравоохранение.</p> <p>2.4 Оценивает эффективность деятельности по укреплению здоровья, направленной на достижение перемен на уровне сообществ и на индивидуальном уровне, в государственной или социальной политике, благоприятствующих здоровью и качеству жизни.</p> <p>2.5 Способствует расширению прав и возможностей граждан и их вовлечению в жизнь местного сообщества, развивает способности, важные для активного участия в развитии здорового сообщества и в принятии решений.</p> <p>2.6 Когда необходимо, готовит или распространяет информацию по вопросам питания, борьбы против табака, сокращения вредного употребления алкоголя и т.п. для противодействия приемам маркетинга, применяемым промышленностью.</p> |


| | | |
|--|--|---|
| | более здоровый образ жизни и практиковать здоровые привычки на протяжении всей жизни. Для создания здоровой окружающей среды и уменьшения неравенств и факторов риска в социальных и экологических детерминантах здоровья необходимы многосекторальные действия. | 2.8 Понимает первичные причины неравенств в отношении здоровья и их последствия на последнем этапе в причинно-следственной цепи (такие как употребление наркотиков и злоупотребление алкоголем и курение) и принимает меры для воздействия на них при обеспечении равноправного доступа к услугам здравоохранения. |
| | | 5.8 Ускоряет процессы перемен (в поведении и/или культуре) в организации, сообществах и/или у отдельных лиц. |
| | | 7.8 Отстаивает необходимость принятия государственных стратегий, в которых учитываются интересы общественного здоровья, и предоставления услуг, обеспечивающих укрепление и охрану здоровья и благополучия на индивидуальном уровне и на уровне сообществ. |

| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|--|--|---|
|  <p>ОФОЗ 5: Профилактика заболеваний, включая раннее выявление болезни</p> | <p>Целью этой ОФОЗ является профилактика заболеваний посредством принятия мер на первичном, вторичном и третичном уровнях здравоохранения. Большинство этих мер относятся к функции медицинских работников и поставщиков медицинских услуг в учреждениях первичной медико-санитарной помощи, больницах и в среде общественных услуг на уровне местных сообществ.</p> | 2.6 Когда необходимо, готовит или распространяет информацию по вопросам питания, борьбы против табака, сокращения вредного употребления алкоголя и т.п. для противодействия приемам маркетинга, применяемым промышленностью. |
| | | 2.7 Знает основы вторичной профилактики и программ скрининга. |
| | | 2.8 Понимает первичные причины неравенств в отношении здоровья и их последствия на последнем этапе в причинно-следственной цепи (такие как употребление наркотиков и злоупотребление алкоголем и курение) и принимает меры для воздействия на них при обеспечении равноправного доступа к услугам здравоохранения. |
| | | 4.4 Понимает важность охраны труда и техники безопасности и способствует их улучшению как многопрофильной области, касающейся безопасности, здоровья и благополучия людей на работе. |
| | | 4.6 Понимает основы иммунопрофилактики болезней и может давать рекомендации относительно организационных аспектов иммунизации. |
| | | 4.7 Знает многосекторальные руководства на доказательной основе и системы по эпиднадзору, профилактике и контролю заболеваний и других чрезвычайных происшествий в области общественного здравоохранения и участвует в их разработке и применении. |


| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|---|---|---|
|  <p>ОФОЗ 6: Обеспечение стратегического руководства в интересах здоровья и благополучия</p> | <p>Целью этой ОФОЗ является обеспечение надлежащего руководства службами общественного здравоохранения с помощью эффективных методов, процессов и учреждений, обеспечивающих подотчетность, качество и справедливость. Процесс, посредством которого лица, принимающие решения, ориентируются в проблемах, связанных с общественным здоровьем, называется разработкой политики. Это процесс стратегического планирования, в котором участвуют все внутренние и внешние заинтересованные стороны и который определяет видение конечной цели, главную задачу, измеримые цели в области здравоохранения и мероприятия общественного здравоохранения на уровне всей страны, региональном и местном уровнях.</p> | <p>1.10 Понимает структуру системы здравоохранения и ее механизмы стратегического руководства и финансирования и то, как организованы службы медико-санитарной помощи.</p> <p>3.1 Знает, понимает и применяет на практике соответствующие международные, европейские и национальные законы или нормативные документы для создания максимально благоприятных возможностей для охраны и укрепления здоровья и благополучия.</p> <p>3.2 Применяет научные принципы и концепции в качестве основы при обсуждении налогово-бюджетных, административных, правовых, социальных и политических вопросов, касающихся здравоохранения, в своем учреждении.</p> <p>3.3 Сравнивает и противопоставляет системы предоставления медицинских и социальных услуг в странах и между странами, отражающие разнообразие политических, организационных и правовых контекстов, и использует опыт такой работы для улучшения доступа к системам здравоохранения, регулирования их деятельности и повышения справедливости.</p> <p>3.4 Участвует в осуществлении стратегий и планов в области здравоохранения и социальной помощи, которые помогают гарантировать право на справедливую и действенную медико-санитарную помощь, а также стратегий, направленных на создание благоприятной для здоровья окружающей среды.</p> <p>3.5 Разрабатывает и осуществляет стратегии на основе актуальных фактических данных, законодательство, процедуры планирования на случай чрезвычайной ситуации, нормативные документы и направления политики.</p> <p>3.6 Определяет и применяет законодательство, этические нормы и правила и стандарты, касающиеся практики общения и взаимодействия работников общественного здравоохранения с отдельными людьми, организациями и сообществами.</p> <p>5.5 Демонстрирует эмоциональный интеллект (способность понимать свои и чужие эмоции и управлять ими) и осознание того, как собственные убеждения, ценности и поведение влияют на принятие собственных решений и на реакции других.</p> <p>5.6 Демонстрирует практичность, гибкость и умение адаптироваться в процессе работы с другими людьми, делая упор на достижение целей, а не на строгое следование традиционным и применяемым всеми методам работы.</p> |

| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|---|---------------|---|
| ОФОЗ 6: Продолжение | | 5.9 Понимает принципы системного мышления и может применять их в процессе систематизированного исследования для анализа, моделирования и улучшения организаций и служб общественного здравоохранения на разных стратегических уровнях. |
| | | 6.6 Понимает и применяет действенные методы работы с руководящими органами и структурами стратегического руководства, включая регулирующие, профессиональные органы и учреждения по аккредитации. |
| | | 8.1 Умело применяет знание организационных систем, теорий и организационного поведения для установления приоритетов при постановке ясных стратегических целей и задач и для мобилизации и развертывания всех ресурсов, необходимых для их реализации. |
| | | 8.2 Грамотно управляет работой людей, в частности, обеспечивая ясность в вопросах ответственности за выполнение задач, наличие достаточных ресурсов и подготовку кадров и регулярно давая оценку результатов работы. |
| | | 8.3 Умело планирует распределение заданий на выполнение работ для достижения целей, поставленных организацией. |
| | | 8.5 Демонстрирует знание основ деловой практики, такой как составление технических заданий, бизнес-планов, заключение контрактов и управление проектами. |
| | | 8.6 Применяет упреждающий подход при разработке и мониторинге соблюдения стандартов качества и использует методы улучшения качества и пособия по выявлению внутренних и внешних благоприятных факторов и препятствий, которые могут влиять на реализацию всех десяти ОФОЗ. |
| | | 8.8 Успешно применяет принципы и программы устранения и минимизации рисков, такие как оценка и анализ рисков. |
| | | 9.3 Действует, добросовестно соблюдая этические стандарты и нормы, и способствует укреплению профессиональной подотчетности, социальной ответственности и расширению общественных благ. |
| | | 9.7 Демонстрирует способность понять и урегулировать ситуации конфликта интересов, определяемого принятыми в организации правилами, стратегией и регламентом. |
| | | 10.5 Выполняет задания за ограниченное время, чтобы успеть уложиться в установленные сроки. |
| 10.6 Применяет методы, цифровые и другие технологии и передовую практику для управления данными, анализа и хранения данных и информации здравоохранения. | | |


| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|---|--|--|
|  <p>ОФОЗ 7: Обеспечение достаточных и компетентных кадров общественного здравоохранения</p> | <p>Целью этой ОФОЗ является обеспечение наличия соответствующих потребностям и компетентных кадров в количестве, достаточном для удовлетворения нужд населения, которому они должны служить. Инвестиции в развитие кадров общественного здравоохранения являются необходимой предпосылкой для отвечающего всем требованиям предоставления услуг и реализации деятельности органов общественного здравоохранения. Людские ресурсы являются наиболее важными из всех ресурсов в предоставлении услуг общественного здравоохранения. Эта оперативная функция включает в себя образование, профессиональную подготовку, развитие и оценку трудовых ресурсов общественного здравоохранения, чтобы оперативно решать</p> | <p>5.1 Вдохновляет и мотивирует других сотрудников к труду во имя реализации видения общей цели и достижения целей программы и/или организации.</p> <p>5.2 Выступает в качестве примера для подражания, укрепляет атмосферу доверия и демонстрирует позитивное и располагающее к себе поведение.</p> <p>5.3 Способствует выработке лидерских качеств у других.</p> <p>5.4 Четко определяет и поддерживает роли и обязанности всех членов коллектива, включая сторонних партнеров.</p> <p>5.5 Демонстрирует эмоциональный интеллект (способность понимать свои и чужие эмоции и управлять ими) и осознание того, как собственные убеждения, ценности и поведение влияют на принятие собственных решений и на реакции других.</p> <p>5.7 Успешно руководит междисциплинарными коллективами, обеспечивая согласованную работу в различных областях практики общественного здравоохранения.</p> <p>8.2 Грамотно управляет работой людей, в частности, обеспечивая ясность в вопросах ответственности за выполнение задач, наличие достаточных ресурсов и подготовку кадров и регулярно давая оценку результатов работы.</p> <p>8.4 Разрабатывает должностные инструкции, чтобы гарантировать обеспечение кадрами на разных уровнях организации, проводит собеседования при приеме на работу и оценивает кандидатов.</p> <p>9.1 Демонстрирует готовность приобретать новые знания в области общественного здравоохранения на протяжении всей жизни.</p> <p>9.2 Оценивает свой уровень и удовлетворяет свои потребности в профессиональном развитии исходя из целей в отношении карьеры и требуемых компетенций.</p> <p>9.4 Критически анализирует и оценивает собственные поступки и действия с точки зрения соблюдения принципов общественного здравоохранения, включая критическую само рефлексию.</p> <p>9.6 Обеспечивает наличие возможностей для профессионального развития.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | приоритетные проблемы общественного здоровья и адекватно оценивать эффективность мероприятий в области общественного здравоохранения. | <p>10.2 Демонстрирует упорство и настойчивость, устойчивость к неблагоприятным внешним воздействиям и способность мобилизовать собственные силы и энергию при возникновении угроз или трудностей.</p> <p>10.3 Способен адаптироваться к неопределенности и справляться со стрессом, связанным с работой.</p> |
| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|  <p>ОФОЗ 8: Обеспечение устойчивых организационных структур и финансирования</p> | <p>Целью этой ОФОЗ является обеспечение устойчивости организаций общественного здравоохранения и их финансирования для предоставления рациональных, действенных и оперативных услуг. Это влечет за собой развитие услуг, которые являются комплексными, оказывают минимальное воздействие на окружающую среду при максимальной пользе для здоровья и имеют достаточное финансирование для долгосрочного планирования. Устойчивость услуг общественного здравоохранения обеспечит защиту и укрепление здоровья сегодня и в будущем.</p> | <p>1.10 Понимает структуру системы здравоохранения и ее механизмы стратегического руководства и финансирования и то, как организованы службы медико-санитарной помощи.</p> |
| | | <p>3.2 Применяет научные принципы и концепции в качестве основы при обсуждении налогово-бюджетных, административных, правовых, социальных и политических вопросов, касающихся здравоохранения, в своем учреждении.</p> |
| | | <p>3.3 Сравнивает и противопоставляет системы предоставления медицинских и социальных услуг в странах и между странами, отражающие разнообразие политических, организационных и правовых контекстов, и использует опыт такой работы для улучшения доступа к системам здравоохранения, регулирования их деятельности и повышения справедливости.</p> |
| | | <p>5.7 Успешно руководит междисциплинарными коллективами, обеспечивая согласованную работу в различных областях практики общественного здравоохранения.</p> |
| | | <p>6.2 Понимает взаимозависимость, интеграцию и соперничество между секторами медико-санитарной помощи и различными действующими субъектами, у которых есть свои интересы в вопросах общественного здравоохранения.</p> |
| | | <p>8.1 Умело применяет знание организационных систем, теорий и организационного поведения для установления приоритетов при постановке ясных стратегических целей и задач и для мобилизации и развертывания всех ресурсов, необходимых для их реализации.</p> |
| | | <p>8.5 Демонстрирует знание основ деловой практики, такой как составление технических заданий, бизнес-планов, заключение контрактов и управление проектами.</p> |
| | | <p>8.7 Грамотно использует основные принципы бухгалтерского учета и инструменты финансового менеджмента, такие как финансовые планы и критерии оценки результатов работы.</p> |
| | | <p>8.9 Понимает и применяет принципы экономического мышления в общественном здравоохранении.</p> |
| | | <p>8.10 Выполняет оценку эффективности и характеристик определенной процедуры, вмешательства, стратегии или политики с точки зрения экономики здравоохранения.</p> |
| | | <p>10.1 Проявляет предпринимательские качества, такие как действие на упреждение, новаторство, готовность идти на риск, выработка потенциальных решений в критических ситуациях и оценка их осуществимости.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | 10.4 Активно готовится и адаптируется к изменениям в профессиональной среде и обстоятельствах. |
| | | 10.8 Осведомлен об имеющихся источниках и возможностях финансирования и знает, как подавать заявки, откликается на приглашения представлять проекты и составляет и подает заявки на выполнение проекта и на получение грантов, готовит тендерную документацию и краткие описания проектов. |

| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|---|--|--|
|  <p>ОФОЗ 9: Информационно-пропагандистская деятельность, коммуникация и социальная мобилизация в интересах здоровья</p> | <p>Целью этой ОФОЗ является использование современных коммуникационных методов и технологий для поддержки лидерства и информационно-пропагандистской работы по вовлечению и расширению прав и возможностей местных сообществ. Распространение информации об общественном здоровье должно улучшить санитарную грамотность и статус отдельных людей и групп населения. Это также должно расширять их возможности доступа, понимания и использования информации для достижения следующих целей: снижение рисков для здоровья; профилактика болезней; укрепление здоровья и ориентирование в медицинских услугах и их использование.</p> | <p>2.2 Знает и поддерживает мероприятия по укреплению здоровья и повышению грамотности в вопросах здоровья и программы внедрения надлежащей практики для укрепления здоровья, осуществляемые на уровне населения, отдельных организаций или на институциональном уровне, и принимает участие в этих мероприятиях и программах.</p> <p>2.3 Применяет методы и стратегии на доказательной основе, принципы участия в жизни общества и межсекторального сотрудничества в качестве инструментов укрепления здоровья и влияния на государственные стратегии, затрагивающие здравоохранение.</p> <p>2.5 Способствует расширению прав и возможностей граждан и их вовлечению в жизнь местного сообщества, развивает способности, важные для активного участия в развитии здорового сообщества и в принятии решений.</p> <p>2.6 Когда необходимо, готовит или распространяет информацию по вопросам питания, борьбы против табака, сокращения вредного употребления алкоголя и т.п. для противодействия приемам маркетинга, применяемым промышленностью.</p> <p>5.8 Ускоряет процессы перемен (в поведении и/или культуре) в организации, сообществах и/или у отдельных лиц.</p> <p>6.1 Работает с различными секторами в структурах организаций на местном, национальном и международном уровне.</p> <p>6.3 Определяет заинтересованных партнеров в междисциплинарных и межсекторальных проектах, устанавливает связи и поддерживает взаимоотношения с ними в интересах улучшения услуг общественного здравоохранения и достижения целей общественного здравоохранения.</p> <p>6.4 Создает, поддерживает и разумно использует стратегические альянсы, коалиции, профессиональные сети и партнерства для планирования, выработки фактических данных и реализации программ и услуг, имеющих общие цели и приоритеты, в интересах укрепления здоровья и благополучия населения.</p> <p>6.5 Оценивает эффективность партнерств и устраняет препятствия на пути к успешному сотрудничеству в интересах совершенствования услуг общественного здравоохранения.</p> |

| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|-------------------------------|---------------|---|
| ОФОЗ 9: Продолжение | | 7.1 Применяет стратегический подход к общению: определяет целевую аудиторию, умеет слушать и формулировать информационные сообщения с учетом особенностей каждой аудитории. |
| | | 7.2 Умело поддерживает общение и делится информацией и разделяет ответственность на разных организационных уровнях для обеспечения политической приверженности, стратегической поддержки и положительного отношения общественности к определенной цели или программе в области здравоохранения. |
| | | 7.3 Успешно доводит факты и данные исследований до различных действующих субъектов в системе и до представляющих интерес групп населения в контексте применения научных знаний и фактических данных на практике и в политике в интересах повышения действенности ответных мер в связи с рисками, угрозами и вредом для здоровья. |
| | | 7.4 Успешно распространяет как письменные, так и устные информационные сообщения по вопросам здоровья (в том числе о рисках для здоровья) через различные современные средства массовой информации и социального маркетинга в непрофессиональной, научной и политической аудитории. |
| | | 7.5 Понимает культурные особенности различных групп населения и демонстрирует знание и учет этих особенностей при общении с ними. |
| | | 7.6 Проявляет уважение к собеседникам при изложении профессиональных мнений и поощряет других сотрудников, а также местных жителей и пациентов к тому, чтобы они высказывали свои мнения и участвовали в выработке решений. |
| | | 7.7 Готовит и представляет документы, необходимые для общения внутри организаций и между организациями, такие как повестки дня совещаний, презентации, доклады и результаты реализации проектов. |
| | | 10.7 Понимает и применяет различные необходимые для работы средства информационной технологии, социальные сети и программное обеспечение. |

| ОФОЗ | Описание ОФОЗ | Соответствующие ключевые компетенции |
|--|---|---|
|  <p>ОФОЗ 10: Стимулирование научных исследований в области общественного здравоохранения как основы для формирования политики и практики</p> | <p>Цель этой ОФОЗ состоит в том, чтобы результаты исследований обобщались в доступной форме для лиц, формирующих политику, и практических работников для улучшения политики и практики, основанных на фактических данных. Исследования имеют основополагающее значение для определения содержания процессов формирования политики и предоставления услуг здравоохранения; эта оперативная функция включает в себя исследования по расширению базы знаний, которая поддерживает формирование политики на всех уровнях на основе фактических данных; разработку новых методов исследования, инновационных технологий и решений в области общественного здравоохранения; установление партнерских отношений с исследовательскими центрами и учебными заведениями для проведения своевременных исследований, способствующих принятию решений на всех уровнях общественного здравоохранения.</p> | <p>1.3 Грамотно использует демографическую статистику и показатели здоровья для углубления знания и выработки фактических данных о состоянии здоровья населения, в том числе здоровья в группах риска и уязвимых группах.</p> <p>1.4 Знает, как извлекать, анализировать и оценивать фактические данные из всех источников данных для обоснования принимаемых решений.</p> <p>1.7 Проектирует и проводит качественные или количественные научные исследования, опирающиеся на уже имеющиеся фактические данные и пополняющие доказательную базу для практики общественного здравоохранения, привлекая к этому процессу заинтересованных партнеров.</p> <p>1.8 Оценивает местные услуги и вмешательства общественного здравоохранения, применяя правильную методику, основанную на признанных моделях оценки.</p> <p>1.9 Разрабатывает и внедряет в системе здравоохранения стандарты, протоколы и процедуры, которые включают в себя передовую отечественную или международную практику.</p> <p>2.4 Оценивает эффективность деятельности по укреплению здоровья, направленной на достижение перемен на уровне сообществ и на индивидуальном уровне, в государственной или общественной политике, благоприятствующих здоровью и качеству жизни.</p> <p>9.5 Действует в соответствии с нормами профессиональной практики на доказательной основе и способствует их соблюдению.</p> |

Библиография

1. Working for health and growth: investing in the health workforce [«Труд во имя здоровья и развития: инвестирование в трудовые ресурсы здравоохранения», на англ. языке]. Geneva: World Health Organization; 2016 (<http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/report-Commission/en>, accessed 4 February 2020).
2. Глобальная стратегия развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г. Женева: Всемирная организация здравоохранения; 2016 г. (https://www.who.int/hrh/resources/global_strategy2030ru.pdf?ua=1, по состоянию на 12 августа 2020 г.).
3. На пути к обеспечению устойчивых кадров здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ: рамочная основа для действий. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2017 г. (<https://www.euro.who.int/en/about-us/governance/regional-committee-for-europe/past-sessions/67th-session/documentation/working-documents/eurrc6710-towards-a-sustainable-health-workforce-in-the-who-european-region-framework-for-action>, по состоянию на 12 августа 2020 г.).
4. Van Loo J, Semeijn J. Defining and measuring competencies: an application to graduate surveys. Quality Quantity. 2004;38:331–49.
5. Czabanowska K, Smith T, Könings KD, Sumskas L, Otok R, Bjegovic-Mikanovic V et al. In search for a public health leadership competency framework to support leadership curriculum – a consensus study. Eur J Public Health. 2014;24:850–6.
6. Инструмент самооценки выполнения основных оперативных функций общественного здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2015 г. (<http://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/public-health-services/publications/2015/self-assessment-tool-for-the-evaluation-of-essential-public-health-operations-in-the-who-european-region-2015>, по состоянию на 12 августа 2020 г.).
7. Foldspang A, Birt CA, Otok R, editors. ASPHER's European List of Core Competences for the Public Health Professional. 5th ed. Brussels: ASPHER; 2018.
8. Foldspang A. From potential to action. Public health core competencies for essential public health operations. A manual. Brussels: Association of Schools of Public Health in the European Region; 2016 (<http://aspher.org/download/137/booklet-competencesephos-volume-2.pdf>, accessed 4 February 2020).
9. Dal Poz M, Gupta N, Quain E, Soucat A. Handbook on monitoring and evaluation of human resources for Health with special applications for low- and middle-income countries. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2009 (http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0011/200009/Handbook-on-monitoring-and-evaluation-of-human-resources-Eng.pdf, accessed 4 February 2020).
10. Методическое пособие по обеспечению устойчивых трудовых ресурсов здравоохранения в Европейском регионе ВОЗ. Копенгаген: Европейское региональное бюро ВОЗ; 2018 г. (<http://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/health-workforce/publications/2018/the-toolkit-for-a-sustainable-health-workforce-in-the-who-european-region-2018>, по состоянию на 12 августа 2020 г.).
11. Centre for Workforce Intelligence, Royal Society for Public Health. Understanding the wider public health workforce London: Centre for Workforce Intelligence; 2015 (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/507752/CfWI_Understanding_the_wider_public_health_workforce.pdf, accessed 4 February 2020).

12. Mapping the core public health workforce. London: Centre for Workforce Intelligence; 2014 (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/507518/CfWI_Mapping_the_core_public_health_workforce.pdf, accessed 4 February 2020).
13. Generic competencies for public health. Wellington: Public Health Association of New Zealand; 2007 (<https://app.box.com/s/vpwqz8yyus8d8umucjzbtidi1m111p5u>, accessed 4 February 2020).
14. Council on Linkages between Academia and Public Health Practice. Core competencies for public health professionals. Washington (DC): Public Health Foundation; 2014 (http://www.phf.org/resourcestools/Documents/Core_Competencies_for_Public_Health_Professionals_2014June.pdf, accessed 4 February 2020).
15. Core competencies for Public Health Canada. Ottawa: Public Health Agency of Canada; 2008 (<http://www.phac-aspc.gc.ca/php-ppsp/ccph-cesp/pdfs/cc-manual-eng090407.pdf>, accessed 4 February 2020).
16. National Aboriginal and Torres Strait Islander public health curriculum framework. 2nd ed. Canberra: Public Health Indigenous Leadership in Education Network; 2016 (<http://caphia.com.au/testsite/wp-content/uploads/2016/07/Curriculum-Framework-2nd-Edition.pdf>, accessed 4 February 2020).
17. Competency framework. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development; 2014 (https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf, accessed 4 February 2020).
18. Public Health England, HSC Public Health Agency, Public Health Wales, NHS Scotland. Public health skills and knowledge framework (PHSKF). London: Public Health England; 2016 (<https://www.gov.uk/government/publications/public-health-skills-and-knowledge-framework-phskf>, accessed 4 February 2020).
19. Birt C, Foldspang A. European core competences for public health professionals (ECCPHP). Brussels: Association of Schools of Public Health in the European Region; 2011 (<http://aspher.org/download/77/eccphp-2011.pdf>, accessed 4 February 2020).
20. Core competencies for public health: a regional framework for the Americas. Washington (DC): Pan American Health Organization; 2013 (<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/HSScompetencies-PH-2013.pdf>, accessed 4 February 2020).
21. Coalition of Partners expert meeting on strengthening public health capacities and services in Europe. Report of a WHO meeting. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2017 (<http://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/public-health-services/publications/2017/coalition-of-partners-expert-meeting-on-strengthening-public-health-capacities-and-services-in-europe-meeting-report-2017>, accessed 4 February 2020).
22. Dreyfus SE. The five-stage model of adult skills acquisition. Bull Sci Technol Soc. 2004;24:177–81.
23. Peña A. The Dreyfus model of clinical problem-solving skills acquisition: a critical perspective. Med Educ Online. 2010;15.
24. Koo D, Miner K. Outcome-based workforce development and education in public health. Annu Rev Publ Health. 2010;31:253–69.
25. Ransom M, Ramanathan T, Yassine B, Ahmed M, Meltzer R. Legal epidemiology competency model 1.0. Atlanta: United States Centers for Disease Control and Prevention; 2016 (<https://www.cdc.gov/php/publications/topic/resources/legalepimodel/index.html>, accessed 4 February 2020).

26. Dempsey C, Battel-Kirk B, Barry MM. TheCompHP core competencies framework for health promotion handbook. Paris: International Union of Health Promotion and Education; 2011 (http://www.salutare.ee/files/CompHP_Competencies_Handbook.pdf, accessed 4 February 2020).
27. Core competencies for EU public health epidemiologists in communicable disease surveillance and response. Technical document. 2nd revised edition. Stockholm: European Centre for Disease Prevention and Control; 2009 (<https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/core-competencies-public-health-epidemiologists-working-area-communicable-disease>, accessed 4 February 2020).
28. Core competencies of ECDC training programmes and instructional design. Stockholm: European Centre for Disease Prevention and Control; 2018 (<https://www.ecdc.europa.eu/en/training-programmes/training-public-health-professionals/core-competencies>, accessed 4 February 2020).
29. Leadership competencies for healthcare services managers. Geneva: International Hospital Federation, 2015 (https://www.ihf-fih.org/home?myhub&selected=1371&show_overlay=true, accessed 4 February 2020)
30. Frankson R, Hueston W, Christian K, Olson D, Lee M, Valeri L et al. One Health core competency domains. *Front Publ Health*. 2016;4.
31. Recommendations from the Working Group on Core Competencies on Communicable Disease Prevention and Control for Public Health Professionals. Stockholm: European Centre for Disease Prevention and Control; 2018.
32. Stoto M, Nelson C, Savoia E, Ljungqvist I, Ciotti M. A public health preparedness logic model: assessing preparedness for cross-border threats in the European Region. *Health Secur*. 2017;15:473–82.
33. Erwin PC, Brownson RC. The public health practitioner of the future. *Am J Publ Health*. 2017;107:1227–32.
34. Czabanowska K, Martin-Moreno J, Gray S, Schröder-Bäck P, Slock C, Otok R, Langins M. Road map to professionalizing the public health workforce. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2019 (<https://www.aspher.org/repository,20,40,213.html?cmd=download>, accessed 4 February 2020).
35. Professional workforce development. Ensuring sustainability and capability of health care public health across the system. Woolton-by-Woodstock: Solutions for Public Health; 2016 (<https://www.sph.nhs.uk/wp-content/uploads/2016/03/Healthcare-public-health-capability-in-England-March-2016.pdf>, accessed 4 February 2020).
36. Kuhlmann E, Batenburg R, Wismar M, Dussault G, Maier CB, Glinos IA et al. A call for action to establish a research agenda for building a future health workforce in Europe. *Health Res Policy Syst*. 2018;16:52.
37. Kuhlmann E, Agartan T, von Knorring M. Professions and governance. In: Dent M, Bourgeault I, Denis J-L, Kuhlmann E, editors. *The Routledge companion to the professions and professionalism*. London: Routledge; 2016:31–44.
38. Fit for the future – public health people: a review of the public health workforce. London: Public Health England; 2016 (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/524599/Fit_for_the_Future_Report.pdf, accessed 4 February 2020).
39. Public health workforce of the future: a 20 year perspective. London: Centre for Workforce Intelligence; 2016 (<https://www.basw.co.uk/resources/public-health-workforce-future-20-year-perspective>, accessed 4 February 2020).

Европейское региональное бюро ВОЗ

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) – специализированное учреждение Организации Объединенных Наций, созданное в 1948 году. Основной функцией организации является решение международных проблем здравоохранения и обеспечение здоровья людей. Европейское региональное бюро ВОЗ – одно из шести региональных бюро, расположенных по всему миру и отвечающих за собственную программу, направленную на решение особых проблем здравоохранения в странах обслуживаемого ими региона.

Государства-члены

Австрия
Азербайджан
Албания
Андорра
Армения
Беларусь
Бельгия
Болгария
Босния и Герцеговина
Бывшая югославская Республика Македония
Великобритания
Венгрия
Германия
Греция
Грузия
Дания
Израиль
Ирландия
Исландия
Испания
Италия
Казахстан
Кипр
Киргизстан
Латвия
Литва
Люксембург
Мальта
Монако
Нидерланды
Норвегия
Польша
Португалия
Республика Молдова
Российская Федерация
Румыния
Сан-Марино
Сербия
Словакия
Словения
Таджикистан
Туркменистан
Турция
Узбекистан
Украина
Финляндия
Франция
Хорватия
Черногория
Чехия
Швейцария
Швеция
Эстония

Всемирная организация здравоохранения

Европейское региональное бюро

UN City, Marmorvej 51, DK-2100 Copenhagen Ø, Denmark
Тел.: +45 45 33 70 00 | Факс: +45 45 33 70 01
Эл. почта: contact@euro.who.int
Веб-сайт: www.euro.who.int