

1 -й этап		Подготовительный этап	
Определение цели	Выбор методов сбора информации	Формирование команды разработчиков	
2-й этап		Определение перечня типовых должностей – врач-терапевт участковый амбулаторного звена	
3-й этап		Сбор и анализ информации о типовых должностях	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение должностных инструкций;</li> <li>-изучение показателей структуры заболеваемости пациентов по профилю «терапия» амбулаторного звена, разделенных по МКБ – 10 за предыдущий календарный год.</li> <li>- изучение нормативно - правовых актов, определяющих работу врача терапевта участкового (порядок оказания медицинской помощи, клинические рекомендации, стандарты, приказы и др.);</li> <li>- изучение мнений линейных руководителей медицинских организаций амбулаторного звена;</li> <li>-изучение отзывов пациентов в социальных сетях о врачах – терапевтов участковых, а также о медицинских организациях;</li> <li>- изучение автобиографических данных врачей-терапевтов участковых с учетом образования, данных о наличии «социальных якорей» - семья, дети, кредиты, воспитание и т.п.; данных о предыдущем месте работы, дисциплинарных взысканиях; участии в проектах, занятии научной деятельностью, а также иными видами деятельности в том числе и коммерческой;</li> <li>-проведение хронометража работы врача-терапевта участкового – нарколога амбулаторного звена в течении наблюдаемого месяца;</li> <li>-оценка показателей эффективности работы специалиста (оценка 5 процентов медицинской документации, оформленной врачами-терапевтами участковыми за 1 месяц по Чек-листу Росздрава, анкетирование 5 процентов пролеченных пациентов или их законных представителей по Чек-листу «Оценка удовлетворенности медицинской помощью», оценка показателей выполнения плана оказания медицинских услуг за 1 месяц, поставленного руководителем медицинской организации;</li> <li>-психометрическое исследование врачей-терапевтов участковых;</li> </ul>			
4-й этап		Формирование проектов Профилей должности	
Определение перечня основных требований (квалификационные, корпоративные, профессиональные)		Формирование шкалы по компетенциям, определение базового уровня	
5-й этап		Формирование команды экспертов	
6-й этап		Проведение фокус-группы через команду экспертов Фокус-группа включает 15-20 специалистов, вновь устроенных на работу в амбулаторное звено, с последующим наблюдением за показателями эффективности в течении 6 месяцев.	
Добавление или исключение компетенций		Определение базового уровня компетенций	
7-й этап		Корректировка Профиля должности	
8-й этап Внедрение Профиля должности (Разработка программного комплекса «Профиль должности»)			