

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ / SOCIO-CULTURAL ASPECTS BUSINESS ACTIVITY

Оригинальные статьи / Original articles

DOI 10.24182/2073-6258-2023-22-1-52-60



Оценка внешних и внутренних факторов, влияющих на развитие профессиональных компетенций врачей–стоматологов

Т. В. Бобкова

Аспирант

*кафедра экономики труда и управления персоналом, Экономический факультет,
Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия*

ladydantist@mail.ru

С. А. Шапиро

кандидат экономических наук, доцент,

*кафедра экономики труда и управления персоналом, Экономический факультет,
Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия*

sergey_shapiro@mail.ru

Анотация: В данной статье приведены результаты авторского исследования, определяющие влияние различных факторов на формирование профессиональных компетенций врачей–стоматологов, взаимосвязь с их личностными особенностями, стажем работы и медицинской специализацией. Информация собиралась с целью независимой оценки влияния факторов и разработки предложений для мотивации сотрудников к повышению своей квалификации.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, врач–стоматолог, повышение квалификации, профессиональная переподготовка.

Для цитирования: Бобкова Т.В., Шапиро С.А. Оценка внешних и внутренних факторов, влияющих на развитие профессиональных компетенций врачей–стоматологов. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2023. Т. 22. № 1. С. 52–60. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-1-52-60>.

Assessment of external and internal factors affecting the development of professional competencies of dentists

T. V. Bobkova

Postgraduate student

*Department of Labor Economics and Personnel Management, Faculty of Economics,
Academy of Labor and social relations, Moscow, Russia*

ladydantist@mail.ru

S. A. Shapiro

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Head of the Department

*Department of Labor Economics and Personnel Management, Faculty of Economics,
Academy of Labor and social relations, Moscow, Russia*

sergey_shapiro@mail.ru

Abstract: *This article presents the results of the author's research, determining the influence of various factors on the formation of professional competencies of dentists, the relationship with their personal characteristics, work experience and medical specialization. The information was collected in order to independently assess the impact of factors and develop proposals to motivate employees to improve their skills.*

Keywords: *professional competencies, dentist, professional development, professional retraining.*

For citation: *Bobkova T.V., Shapiro S.A. Assessment of external and internal factors influencing the development of professional competencies of dentists. Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship. 2023. Vol. 22. No. 1. P. 52–60. (In Russ.) <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-1-52-60>.*

Авторское определение компетенций как социально-экономической категории является следующее: «Компетенция — это характеристики работника, необходимые для успешной деятельности, представляющие собой совокупность теоретических знаний, практических навыков, способностей личности, прилагаемых усилий и стереотипов поведения».¹

На формирование компетенций работников любой сферы деятельности, а в частности на формирование профессиональных компетенций, являющихся факторами трудовой мотивации, во время всей трудовой деятельности врачей-стоматологов оказывают влияние множество факторов. Мы можем разделить их на внешние и внутренние.² В свою очередь, внутренние факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенций, разделим на интраперсональные (внутриличностные) и интерперсональные (межличностные).

К *внешним факторам* можно отнести:

- социально-экономические условия;
- политические изменения;
- научно-технический прогресс;
- спрос и предложение на рынке труда;
- организация образовательного процесса;
- выбор образовательной среды;
- выбор обучающих программ или модулей.³

К *внутренним интерперсональным факторам* относят:

- особенности взаимоотношений между коллегами;
- особенности взаимоотношений между лектором, преподавателем на различных этапах повышения квалификации и врачом;
- особенности рабочей среды и рабочего места;
- финансовая составляющая (оплата труда во взаимосвязи с изменением уровня профессиональных компетенций, возможность работника выделить часть собственного бюджета на оплату улучшения своего квалификационного уровня);

К *внутренним интраперсональным факторам* относят:

- личностные особенности врача;
- мотивационная компонента;
- уровень жизненной и профессиональной активности;
- вовлечённость в процесс непрерывного стоматологического образования;
- уровень общекультурных компетенций;
- уровень освоения мануальных навыков.

Для выявления влияния факторов внешней и внутренней среды на профессиональную компетентность врачей стоматологов, авторы данной статьи провели исследование в профессиональной среде с помощью метода анкетирования. Анкета была создана по образцу и подобию другого авторского исследования, проведенного ранее.⁴

¹ Шапиро С.А. Управление интеллектуальным трудом. — М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. С. 131.

² Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. 3-е изд. перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2016. С. 193.

³ Там же. С. 197.

⁴ Маркетинг персонала / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.А. Говорова. — Москва: КНОРУС, 2018. С. 100.

Цель исследования: Независимая оценка внешних и внутренних факторов влияющих на развитие компетенций врачей-стоматологов.

Задачи:

1. Определить зависимость степени воздействия различных факторов влияющих на развитие профессиональных компетенций от социально-демографических особенностей врачей-стоматологов (возраст, стаж работы, гендерный признак, медицинская специализация).
2. Выявить взаимосвязь негативного влияния международных санкций на необходимость повысить свой профессиональный уровень и обновлять ряд компетенций.
3. Оценить влияние уровня профессиональных компетенций на эффективность труда врача-стоматолога и качество его трудовой жизни.
4. Предложить мероприятия по мотивации сотрудников медицинского учреждения к повышению своей квалификации на регулярной основе.

Объектом исследования является факторы, влияющие на развитие компетенций врачей-стоматологов.

Предметом исследования выступают социально-трудовые отношения, возникающие в процессе влияния внешних и внутренних факторов на развитие компетенций врачей стоматологов.

Выборка респондентов — врачи-стоматологи от 22 до >50 лет, взрослой специализации, работающие в частных медицинских клиниках г. Москвы или ведущие индивидуальный приём. Численность проведенных экспертных интервью — опрошено 40 специалистов.

Непосредственный сбор необходимой информации в рамках исследуемой проблематики проводился с помощью метода социологического опроса, включающего в себя анкетирование и собеседование с указанными категориями работников.

Анкета, состоящая из 10 основных вопросов и «паспортички» была разработана авторами.

При анализе полученных результатов использовались методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, диалектический подход, а также метод библиографического и информационного поиска.

Результаты исследования.

Характеристики респондентов.

Возраст, лет: (22–30) — 25%; (31–40) — 27,5 %; (41–50) — 22,5 %; (>50) — 25%.

Уровень образования высшее — 100%.

Профессиональный стаж работы по специальности: (0–5) — 20%; (6–15) — 30%; (16–25) — 27,5%; (>26) — 22,5%.

Специализация: терапия — 25%; хирургия — 17,5%; ортопедия — 20%; гигиенист — 10%; пародонтолог — 10%; универсал — 17,5%.

1. Первый вопрос анкеты относился к выяснению самооценки своего профессионального уровня.

Таблица 1

Уверены ли вы в своей профессиональной конкурентоспособности с учётом роста численности стоматологов на рынке труда

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
Да, уверен	8	20
Да, но мне необходимо повысить свой профессиональный уровень	18	45
Нет, не уверен	14	35
Предполагаю в ближайшее время уйти из профессии	0	0

35% респондентов ответили, что не уверены в своей конкурентоспособности (профессионализме) на рынке труда. Практически все терапевты выбрали этот ответ. Мы связываем это с

тем, что терапией занимаются преимущественно женщины, и они более эмоционально реагируют на свои неудачи, возможных конкурентов. Ведя первичный приём пациентов (первичная консультация и составление плана лечения), терапевт видит и понимает возросшие требования пациентов к уровню лечения стоматологических проблем. Именно на первичном приёме пациент озвучивает весь спектр знаний, полученных из доступных источников, сравнивает со знаниями и предложениями о дальнейшем лечении самого доктора и выносит суждение о возможной некомпетентности доктора в том или ином вопросе. Таким образом, именно врач-терапевт чаще всего находится под влиянием сравнений с более компетентными специалистами в своей области.

В общей сложности 65% (на первые два вопроса) ответили, что не боятся конкуренции и уверены в своём профессионализме. Специалисты понимают, что медицина является отраслью с регулярно обновляющейся доказательной базой, что подразумевает обучение в течении всей жизни врача.

2. Второй вопрос задавался с целью выяснить, отслеживают ли работающие по специальности врачи законодательные акты в области медицины.

Таблица 2

Следуете ли вы требованиям повышения профессиональной квалификации в связи с выходом новых регулирующих актов в области стоматологии?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
Да, следую	29	72,5
Нет, не следую	11	27,5

Более 72% ответили «да», что говорит о высокой степени ответственности опрошенных врачей-стоматологов. Отслеживание новых регулирующих актов в области стоматологии важно и в плане осуществления мер правового регулирования возникающих на рабочем месте отношений: врач-пациент, врач-врач, врач-администрация и в плане соответствия протоколов лечения пациентов новым актам, регулирующим лечение и профилактику стоматологических пациентов.

3. Постановка третьего вопроса направлена на выявление уровня (в процентном соотношении) специализированных цифровых компетенций у опрошенных врачей.

Таблица 3

Оцените уровень влияния цифровых технологий на рост ваших профессиональных компетенций

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
совсем не влияет, работаю «по старинке»	10	25
умеренно влияет, использую в работе ИКТ	17	42,5
сильно влияет, осваиваю и использую новые достижения в области стоматологии	13	32,5

Ответы «умеренно влияет» и «сильно влияет» указали в своих ответах 42,5% и 32,5% респондентов соответственно. В общей сложности 75% от опрошенных сообщают что цифровые компетенции важны в каждодневной работе врача-стоматолога, освоение новых компетенций напрямую связано с течением научно-технического прогресса в медицине и непосредственно влияют на уровень профессиональных компетенций и квалификацию врачей.

4. Введение международных санкций оказало негативное влияние на труд врачей-стоматологов. Данный вопрос затрагивает тему возможных изменений профессиональных навыков в настоящее время в связи с санкциями в области медицины.

Говоря о негативном влиянии, которое оказывают санкции западных стран, введённые против России, чаще всего мы подразумеваем возникшие проблемы в области обеспечения стоматоло-

Таблица 4

Считаете ли вы необходимым повышение уровня своих профессиональных компетенций в современных условиях?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
нет, не считаю	8	20
мне нужны новые знания	7	17,5
мне необходимо совершенствовать умения	14	35
мне целесообразно овладеть новыми навыками	11	27,5

логических клиник привычными материалами и медикаментозными средствами. Российские поставщики насытили стоматологический рынок материалов продукцией производителей из Азии и других дружественных стран. Это подразумевает некоторые изменения в каждодневной работе врача-стоматолога и необходимость овладеть новыми навыками для работы с новыми препаратами. Это утверждение подкрепляется 35% ответами врачей об «необходимости усовершенствовать свои умения» и 27,5% об «целесообразности овладеть новыми навыками».

Респонденты, ответившие «нет, не считаю» врачи старше 50 лет со стажем работы более 20 лет. В уточнениях к ответам они указали что им достаточно прочесть инструкцию к препарату и нет необходимости в объёмном обучении.

5. Следующий вопрос касался ситуации влияния пандемии Covid19. Определённо важно узнать мнение врачей-стоматологов как повлияла эпидемиологически не простая ситуация на профессиональные компетенции в области безопасности труда.

Таблица 5

Чувствуете ли вы необходимость повышения своей квалификации в области безопасности труда при работе во время пандемии COVID19?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
нет, не чувствую	12	30
да, думаю мне это необходимо	14	35
да, уже повысил	14	35

Подавляющее количество работников (70%) ответили положительно на этот вопрос. 35% уже повысили свою квалификацию в сфере безопасности труда на стоматологическом приёме и 35% готовы это сделать в самое ближайшее время. Ответившие «нет, не чувствую», при уточнении, отметили высокий уровень безопасности в своём рабочем кабинете и полном доверии методам дезинфекции во время приёма пациентов.

6. Шестым вопросом мы хотели уточнить, мотивируют ли изменения в прейскуранте оказываемых услуг, с включением новых позиций, на улучшение профессиональных компетенций.

Таблица 6

Влияет ли перечень оказываемых вашей клиникой услуг на необходимость повышения уровня умений и навыков?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
нет, не влияет	8	20
возможно понадобится	18	45
да, влияет	14	35

20% респондентов ответили «нет, не влияют» изменения в прейскуранте оказываемых услуг на необходимость повышать свой профессиональный уровень. Больше половины ответов на этот вопрос отметили врачи-универсалы, занимающиеся смешанным приёмом. Это врачи, имеющие

специализацию в нескольких областях стоматологии и имеющие право оказывать комплексные услуги по лечению и реабилитации стоматологических пациентов. Они имеют техническую возможность более гибкого использования позиций прайс-листа и считают, что любые структурные изменения в нём не влияют на качество оказываемых ими услуг.

Ответ «да, влияет» выбрали специалисты возрастной категории старше 50 лет. Градация по специальностям в данном вопросе не существенна, так как ответ «да» отметили терапевты, ортопеды и пародонтологи примерно в равной степени.

7. В данном вопросе мы хотели уточнить важность влияния на улучшение профессиональных компетенций одного из внутренних факторов, а именно внутри клинической конкуренции между врачами.

Таблица 7

Оказывает ли влияние внутри клиническая конкуренция медицинского персонала на необходимость вашего профессионального роста?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
у нас нет конкуренции среди коллег	20	50
да, в некоторой степени	20	50
сильно влияет	0	0

Ответ «да, в некоторой степени» указали в своих ответах 50% медицинских работников. Данные ответы были в двух возрастных группах: «22–30» и «31–40» лет. В группе «31–40» эти ответы составляли 100%, в другой обозначенной группе — 71%. Доктора со стажем до 10 лет и немного более 10 лет находятся под давлением авторитета более опытных врачей и испытывают стресс при необходимости лечения сложных клинических случаев. В частной беседе, они признают наличие негласной конкуренции с более опытными специалистами и указывают данный факт, как мотивирующий к повышению своих знаний, навыков и умений.

В возрастной группе «>50» — 100% ответы «у нас нет конкуренции среди коллег», что говорит об профессиональной стагнации специалистов в этом возрасте. Профессия врача подразумевает постоянное обучение в течении всей жизни, регулярное обновление навыков, расширение теоретической базы знаний. Подлинный профессионал не останавливается на достигнутом, имеет желание учиться и углублять свои знания.⁵ Таким образом, данный ответ подразумевает наличие других факторов, которые могут повлиять на рост знаний и умений у специалистов с большим стажем работы.

8. Ответы на этот вопрос позволят оценить возможность влияния администрации клиник на профессиональный уровень сотрудников.

Таблица 8

Стимулирует ли вас руководство к повышению вашего профессионального уровня?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
нет, не стимулирует	16	40
да, стимулирует материально (оплата обучения, введение персональной надбавки и т.д.)	7	17,5
да, стимулирует морально (повышение личного престижа и репутации)	17	42,5

⁵ Влияние синдрома эмоционального выгорания на эффективность труда врачей–стоматологов / Е.И. Аксенова, Т.В. Бобкова, А.Б. Вешкурова [и др.]. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2021. Т. 29, № 5. С. 1144–1151.

Всего лишь 17,5 % указывают, что администрация клиник по месту работы заинтересована в материальном стимулировании своих сотрудников через полное или частичное погашение стоимости обучения. Материальный фактор всегда играл значительную роль в формировании имиджа организации и лояльности коллектива. Представителям клиник необходимо пересмотреть управленческие решения в этом сегменте и таким образом, дать большую мотивацию сотрудникам для улучшения своих профессиональных компетенций и как следствие, повышению конкурентно способности клиники на рынке труда.

40% респондентов ответили «нет, не стимулирует». Их них 40% — врачи терапевтической специализации, 30% — врачи универсалы. Меньше всего ответов «нет, не стимулирует» в возрастной группе «22–30». Представляется важным отметить, что молодых специалистов стимулируют на рабочих местах на повышение квалификации выстраивая профессиональную линию роста сотрудника как часть сплочённого коллектива.

9. Девятый вопрос является логическим продолжением восьмого и позволяет уточнить вопрос о финансовой составляющей профессионального роста специалиста-стоматолога.

Таблица 9

Проводится ли у вас в клинике оценка уровня оплаты труда во взаимосвязи с ростом профессиональных компетенций?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
нет, не проводится	18	45
да, проводится разово (с выплатой премии по результатам)	13	32,5
да, проводится на постоянной основе с индексацией заработной платы	9	22,5

Чуть меньше половины опрошенных (45%) указали, что в той клинике, где они работают, не проводится оценка уровня оплаты труда во взаимосвязи с ростом профессиональных компетенций.

Врачу необходимо регулярно повышать свой профессиональный уровень согласно подходу к стратегии медицинских компетенций «обучение сквозь всю жизнь». Он приобретает новые знания, осваивает новые навыки и умения, таким образом улучшая уровень оказываемых услуг пациенту и повышая их удовлетворённость от посещения клиники. Как следствие, растёт пациентооборот и выручка медицинского учреждения. Но при этом, заработная плата, как основная стимулирующая составляющая трудовой деятельности работника остаётся прежней, что сказывается негативно на дальнейшую мотивацию улучшения профессиональных компетенций врача.

10. Последний вопрос связан с сегодняшним подходом к обучению и переобучению медицинских сотрудников «обучение сквозь всю жизнь». Вопрос, который характеризует стремление к повышению уровня профессионализма, освоению новых навыков, самообразованию, открытию новых горизонтов в выбранной профессии.

Таблица 10

Мотивированы ли вы к постоянному повышению своего уровня профессиональной компетентности?

Варианты ответов	Ответы, чел.	Удельный вес, %
нет, но приходится	9	22,5
да, у меня есть потребность к этому	12	30
да, мне это интересно с разных точек зрения	10	25
да, я это делаю постоянно	9	22,5

Варианты ответов подразумевают что все опрашиваемые так или иначе повышают свой профессиональный уровень и уточняют добровольность и заинтересованность респондентов.

Ответы на этот вопрос распределились примерно одинаково. С небольшим отрывом лидируют ответы «да, у меня есть потребность» к постоянному повышению своего уровня профессиональной компетентности. В уточнениях опрашиваемые указали, что под «потребностью» они подразумевают узкоспециализированные знания и умения по какому-то одному разделу своей специализации.

Ответ «нет, но приходится» выбрали в большинстве своём врачи-хирурги, а ответ «да, я это делаю постоянно» — терапевты-стоматологи.

Выводы:

Проведённое исследование показало, что есть определённая зависимость степени воздействия определённых факторов (влияющих на развитие профессиональных компетенций врачей-стоматологов) от стажа и специализации. В меньшей степени, как показало анкетирование, оказывают влияние на мотивацию к дополнительному обучению в области стоматологии внешние факторы: санкции, политическая нестабильность, COVID19 и другие. Это говорит о «стрессоустойчивости» данной медицинской отрасли. Внутренние, интраперсональные факторы значительно влияют на вероятность прохождения врачами специализированного обучения по улучшению своих знаний и навыков. И особенности взаимоотношений между коллегами, и особенности рабочей среды, и финансовое стимулирование в равной степени влияют на решение специалиста о повышении своих компетенций. Больше всего в таком обучении заинтересованы врачи со стажем менее 7 лет и более 25, что оправданно и закономерно. Влияние внутренних интраперсональных факторов сведено к личности врача, непрерывному медицинскому образованию через всю жизнь и к внутренней мотивации к постоянному повышению своего уровня профессиональной компетентности. Влияние их неоспоримо и распределяется равномерно.

Мы хотим обозначить некоторые мероприятия по мотивации сотрудников медицинского учреждения к повышению своей квалификации на регулярной основе:

1. Разработать руководством индивидуальный план развития каждого врача-стоматолога организации. Сделать данный план гибким и доступным для всех сотрудников. Мотивация к обучению увеличивается в несколько раз, если в организации есть прозрачная система карьерного роста. Важно дать понять сотруднику что от него ждут в этой клинике и как полученные новые знания могут повлиять на его рост как профессионала.

2. Сделать обучение частью корпоративной культуры. Если обучение является ценностью внутри организации, ожидаемо что и любой сотрудник поддержит такое стремление к новым знаниям. Необходимо создать доступную среду для формирования и обновления базы знаний, куда каждый сотрудник в удобное ему время сможет обратиться. Подключение клиники к ресурсам медицинских библиотек, подписка на платные стоматологические журналы, выкладывание обучающих семинаров в общеклиническую сеть и независимое их обсуждение в профессиональной среде, и т.п. — некоторые из вариантов создания доступной обучающей общеклинической базы.

3. Сделать повышение своих знаний, умений, навыков выгодным для сотрудников. Дать чёткую ориентацию персоналу, что при любом улучшении профессионального уровня и повышении квалификации руководство так или иначе заметит это и оценит. Возможные варианты: выплата единовременной премии или другое материальное вознаграждение, поощрение особой грамотой или сертификатом, разъяснение персоналу о новых навыках врача и формирование к нему записи узкоспециализированных пациентов.

4. Дать возможность врачу презентовать свои знания и навыки. Как правило, сотрудник не до конца понимает важность и прикладное применение получаемых новых компетенций. В таких случаях, можно сделать небольшую презентацию новых умений врача-стоматолога для коллег, где сотрудник сможет рассказать, как он успешно справляется со своими обязанностями и обозначить круг своих профессиональных интересов.

Таким образом, на развитие компетенций врачей-стоматологов может влиять множество факторов, в той или иной степени. Этот вопрос мало изучен с позиции профессионала-врача, с ос-

мысливанием мнения сотрудников частных клиники, с позиции целесообразности применения и улучшения добровольной мотивации у врачей.

Список литературы

1. Болонский процесс: результаты обучения и компетентностный подход (книга – приложение 1) / Под науч. ред. д-ра пед. наук профессора Байденко В.И. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009.
2. Влияние синдрома эмоционального выгорания на эффективность труда врачей-стоматологов / Е.И. Аксенова, Т.В. Бобкова, А.Б. Вешкурова [и др.]. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2021. Т. 29, № 5. С. 1144–1151.
3. Задворная, О.Л. Развитие профессиональных компетенций в подготовки управленческих кадров в здравоохранении. О.Л.Задворная, В.А.Алексеев, К.Н.Борисов и др. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие.). 2015. Т.6. № 4. С. 283–288.
4. Леонтьев В.К., Максимовская Л.Н., Леонова Л.Е. Концепция подготовки врачей-стоматологов. Труды VII Всероссийского съезда стоматологов. – М., 2001. С. 251–257.
5. Сосновский Б.А. Психология человека в условиях нестабильности. Ежегодник Рос. психол. об-ва. Том 2, вып. 2. – М., 1996.
6. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. 3-е изд. перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2016.
7. Шапиро С.А. Управление интеллектуальным трудом: учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015.
8. Шапиро С.А., Самраилова Е.К., Говорова Н.А. Маркетинг персонала: учебное пособие – М.: Кнорус, 2018.
9. Хуторской А.В. Дидактическая эвристика: Теория и технология креативного обучения. – М.: Изд-во МГУ, 2003.
10. Янушевич О.О., Кузьмина Э.М. Особенности формирования компетентностного подхода к подготовке врача-стоматолога в рамках ФГОС III поколения и нового закона об охране здоровья граждан. Медицинское образование и вузовская наука. 2015, № 1. С. 216–219.
11. Harden R.M., Stamper N. What is a spiral curriculum? Medical Teacher. 1999. № 4. P. 141–143.

Reference

1. The Bologna process: learning outcomes and a competency-based approach (book – Appendix 1) / Under the scientific editorship of Doctor of Pedagogical Sciences, Professor V.I. Baydenko. – M.: Research Center for Quality Problems of Training Specialists, 2009.
2. The influence of emotional burnout syndrome on the effectiveness of the work of dentists / E.I. Aksenova, T.V. Bobkova, A.B. Veshkurova [et al.]. Problems of social hygiene, healthcare and the history of medicine. 2021. Vol. 29, No. 5. Pp. 1144–1151.
3. Zadornaya, O.L. Development of professional competencies in the training of managerial personnel in healthcare. O.L. Zadornaya, V.A. Alekseev, K.N. Borisov, etc. MIR (Modernization. Innovation. Development.). 2015. Vol. 6. No. 4. Pp. 283–288.
4. V. Leontiev. K., Maksimovskaya L. N., L. Leonova. E. The concept of training dentists. Proceedings in the VII All-Russian Congress of Dentists. – M., 2001. Pp. 251–257.
5. Sosnovsky B.A. Human psychology in conditions of instability. Yearbook of Russian Psychology. Vol. 2, issue 2. – M., 1996.
6. Shapiro S.A. Fundamentals of labor motivation. 3rd ed. reprint. and additional. – M.: KNORUS, 2016.
7. Shapiro S.A. Intellectual labor management: textbook / S.A. Shapiro. – M.-Berlin: Direct-Media, 2015.
8. Shapiro S.A., Samrailova E.K., Govorova N.A. Personnel marketing: textbook. – M.: Knorus, 2018.
9. Khutorskoy A.V. Didactic heuristics: Theory and technology of creative learning. – Moscow: Publishing House of Moscow State University, 2003.
10. About Yanushevich. O., Kuzmina E.M. Features of the formation of a competence-based approach to dental training within the framework of the Federal State Educational Standard in the third generation and the new law on the protection of citizens' health. Medical education and University science. 2015, No. 1. Pp. 216–219.
11. Harden R.M., Stamper N. What is a spiral curriculum? Teacher of medicine. 1999. No. 4. Pp. 141–143.