

удосконалення управління персоналом медичних закладів. Зокрема, серед заходів можна виділити збереження кадрового потенціалу, удосконалення забезпечення обладнанням підприємств, застосування енергоощадних технологій, ремонт приміщень для створення комфортних умов праці тощо. В умовах посилення ролі інформаційних цифрових технологій удосконаленню управління персоналом та оперативному вирішенню проблем управління сприятиме використання таких інструментів, як створення сучасної інформаційної системи і застосування проектного та процесного підходів в управлінні [4].

Отже, реалізація зазначених заходів дозволить суттєво удосконалити систему управління персоналом закладів охорони здоров'я та підвищити якість надання медичної допомоги та медичних послуг населенню.

#### **Використані джерела**

1. Короленко В. В., Юрочко Т. П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції: монографія. К., 2018. 96 с.
2. Державна політика у сфері охорони здоров'я: кол. моногр.: у 2 ч. / [кол. авт.; упоряд. проф. Я. Ф. Радиш; передм. та заг.ред. проф. М. М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша]. К.: НАДУ, 2013. Ч. 1. 396 с.
3. Дайджест змін в охороні здоров'я. URL: [https://moz.gov.ua/uploads/2/14312-moz\\_digest\\_17\\_2019\\_1.pdf](https://moz.gov.ua/uploads/2/14312-moz_digest_17_2019_1.pdf) (дата звернення: 23.10.2020).
4. Кравчук І. І., Присяжнюк О. Ф., Веселовський О. Б. Удосконалення управління персоналом закладів охорони здоров'я. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7626> (дата звернення: 24.10.2020).

**Богатюк Олег**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Острозького В.М.)

## **ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Форми професійного навчання персоналу – це порядок, спосіб організації взаємодії учнів і слухачів у навчальних групах, окремих

учнів або слухачів між собою, з викладачами в межах тих чи інших видів занять. Вони мають логічно завершену організацію педагогічного процесу, якому властиві систематичність і цілісність, саморозвиток, особистісно-діяльнісний характер, постійність складу учасників, наявність певного режиму проведення.

Сучасні форми навчання персоналу закладу охорони здоров'я можуть бути об'єднані в такі дві групи: навчання безпосередньо на робочому місці (інструктаж, учнівство (копіювання), ротація, наставництво, коучинг, баддинг, стрегчинг та метод ускладнених завдань) та навчання поза робочим місцем в організації та за її межами (лекція, контактні заняття, розгляд практичних ситуацій (кейсів), ділові ігри, моделювання, тренінг сенситивності, цільові професійні тренінги, рольові ігри, самостійне навчання, відкрите навчання, дистанційне навчання, електронне навчання).

Навчання безпосередньо на робочому місці характеризується взаємодією учня або слухача з роботою у звичайній практичній ситуації. Характерною ознакою такої підготовки є те, що вона проводиться спеціально для певної організації та лише для її персоналу. Навчання в межах організації може також здійснюватися викладачами навчальних закладів.

Навчання на робочому місці порівняно недороге. Воно більш ефективно для формування знань, умінь і навичок, необхідних для виконання поточних завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до потреб організації. У процесі навчання працівники, виконуючи практичні завдання, отримують доволі повний зворотний зв'язок про результативність засвоєння ними знань, умінь і практичних навичок. Економічно виправданим навчання під час практичної діяльності є й тоді, коли організація має достатню кількість працівників з однаковими потребами в підготовці, кваліфікованих викладачів, майстрів чи інструкторів.

Проте навчання безпосередньо на робочому місці здебільшого неефективно для розвитку принципово нових знань, оскільки воно не дає можливості працівникові абстрагуватися від поточної ситуації на

робочому місці та вийти за межі усталеної трудової поведінки. Негативно впливає на якість навчання в ряді випадків і низький рівень професійної майстерності викладачів, майстрів або інструкторів.

Навчання персоналу поза робочим місцем в організації або за її межами в навчальних закладах дає змогу працівникам установити тісні зв'язки з колегами інших структурних підрозділів організації чи споріднених установ, поділитися власним досвідом і перейняти передові досягнення колег. При цьому навчання персоналу на курсах організації краще здійснювати тоді, коли вона не має достатніх коштів для навчання працівників у навчальних закладах.

Навчання на курсах організації виправдане й у разі потреби забезпечення тісного зв'язку між навчанням персоналу й практичними процесами, а докладне ознайомлення викладачів навчального закладу з цими процесами вимагатиме тривалого часу. Навчання персоналу на курсах організації доцільне й тоді, коли є потреба в збереженні комерційної таємниці, а участь чужих викладачів може викликати небажане для працівників ускладнення.

Водночас навчання персоналу в навчальних закладах поза робочим місцем може здійснюватися на навчально-методичному забезпеченні, якого немає в організації, висококваліфікованими викладачами, які є лише в навчальному закладі. Однак воно дає максимальний ефект лише тоді, коли зміст навчання тісно пов'язаний з його цілями, стратегією управління організацією. Виконання цієї умови робить навчання затребуваним. Набуті знання, вміння та практичні навички швидко втрачаються, якщо працівники не використовують їх у своїй роботі.

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що проаналізовані форми та методи професійного навчання можуть доповнювати один одного, об'єднуючись в цикли або модулі навчання, кожен з яких має свою мету, тривалість, форми навчання, склад викладачів і т.д.