

Існує кілька підходів до формування іміджу, які були запропоновані зарубіжними та вітчизняними фахівцями. Переважно, всі розроблені технології містять у собі подібні напрямки та методи, і реалізуються у кілька етапів у певному порядку:

1. Вивчення об'єкта, імідж якого розробляється. Виявлення його конкурентних переваг, індивідуальних особливостей, можливостей та недоліків тощо.

2. Визначення початкових умов – цілей та завдань створення іміджу. Складання списку вимог та побажань, яким має відповідати образ.

3. Визначення якостей, які у майбутньому пропагуватимуться найактивніше. Так як імідж може бути не тільки позитивним, але також і епатажним, скандальним тощо, фахівці виділяють найважливіші характеристики, які потрібно донести до свідомості цільової аудиторії. Наприклад, надійність компанії, екологічність продукції, безпосередність особистості тощо.

4. Візуалізація образу – складання переліку зовнішніх властивостей, які необхідні для успішного створення іміджу. Коригування візуальних факторів відповідно до маркетингових і психологічних положень та рекомендацій.

5. Визначення типу та особливостей комунікацій з аудиторією – публічні звернення та виступи, ведення блогів у соціальних мережах тощо, їх специфіка, тональність, емоційний посыл.

6. Створення та розповсюдження матеріалів для створення іміджу – статті у ЗМІ, аудіозаписи, рекламні відео ролики та інше.

Впродовж усього періоду реалізації іміджевої політики необхідно проводити постійний аналіз ситуації, відстежувати результати, за необхідності коригуючи використовувані методи та засоби.

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, зазначимо, що сьогодні в умовах ринкової економіки сприятливий корпоративний імідж стає необхідністю для досягнення сталого та тривалого успіху організації. По-перше, він дає організації певну силу, що призводить до зниження її чутливості до змін у сфері економіки та політики. По-друге, захищає організацію від конкурентів та зміцнює її позиції. І, нарешті, полегшує доступ організації до ресурсів різноманітних: фінансових, соціальних, інформаційних.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко С.М., Ліфар К.В. Імідж організації: сутність, зміст та основні етапи формування. *Технології та дизайн*. 2014. №2 URL: <https://knutd.edu.ua/publications/pdf/TD/2014-2/Bondarenko2015060410.pdf>

2. Дячук М., Буга Н. Формування та підтримка іміджу підприємства. *Науковий вісник мну імені в. О. Сухомлинського. Серія: Економічні науки*. № 2 (9). 2017. С. 12-16.

3. Костюк Г.В., Сторожук В.В. Формування позитивного іміджу підприємства. *Вісник КНУТД*. 2014. № 1. С. 176-181.

4. Литвиненко К.О., Погосян К.В. Корпоративний імідж як чинник конкурентоспроможності компанії. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. Том 31 (70). № 2. 2020. С. 24-28.

Алла КОЗАКОВА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту публічного управління та персоналу, ЗУНУ Тетяна ЖЕЛЮК

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Надання сучасної медичної допомоги залежить від професіоналізму медичних працівників, нових знань та фахових вмінь, які вони формують та удосконалюють впродовж медичної кар'єри, формуючи власне освітнє портфоліо, яке якраз і фіксує основні форми інтелектуалізації праці – навчання, підвищення кваліфікації у вигляді семінарів, тренінгових програм, стажування у вітчизняних та зарубіжних медичних закладах, які використовують сучасні медичні технології лікування. Як мотивувати працівників до безперервного професійного розвитку в умовах військового стану, коли бракує фінансового супроводу для участі у різних програмах підвищення кваліфікації є досить актуальним питанням.

З одного боку їх професійний розвиток постійно моніториться через атестацію (на підтвердження чи присвоєння відповідної кваліфікації) в рамках управління кадровим потенціалом, що проходить раз у три роки, відповідно до якої вони повинні акумулювати 150 балів в рейтингу професіоналізації, з другого боку, для того, щоб займати конкурентні позиції на ринку медичних послуг, потрібно вивчати та інтегрувати в медичну практику передові медичні технології. Однак зв'язку із військовим станом вимоги щодо нагромадження таких балів дещо послабилися і щорічні мінімальні бали можна не набирати, якщо є об'єктивні

поважні причини, підтвержені документально, як: стан здоров'я надзвичайні ситуації природного і техногенного характеру військові дії тощо.

«Координацію процесів професіоналізації в медичних закладах здійснює відділ кадрів. Відділ кадрів: контролює, щоб лікар вчасно подав портфоліо перевіряє, чи правильно лікар заповнив документ перераховує, чи точно лікар облікував мінімальну кількість балів за відповідний річний період. На перевірку особистих освітніх портфоліо відводиться 14 робочих днів після закінчення строку подання. За результатами перевірки відділ кадрів надає для затвердження керівнику медичного закладу: перевірені особисті освітні портфоліо узагальнений звіт щодо подання лікарями особистих освітніх портфоліо перелік осіб, які мають проходити атестацію в поточному році. На підставі цих документів керівник закладу вирішує, кого й коли направляти на атестацію» [1].

Бали за проходження безперервного професійного розвитку (БПР) атестаційна комісія нараховує на основі документів, що підтверджують участь лікаря в освітніх заходах. Критерії того, як нараховуються бали безперервного професійного розвитку, викладені в додатку 4 до Порядку № 446 [2]. Якщо лікар має кілька спеціальностей, його не змушують набирати по 50 балів на кожну. Адже освітні заходи не обов'язково мають бути «за фахом». Однак за освітні заходи з питань медичної етики, деонтології, цифрових та комунікаційних навичок та інші освітні заходи, які не стосуються відповідної лікарської спеціальності (або спеціальностей), але є частиною кваліфікаційних вимог, лікар отримує максимум 8 балів (п. 6 розд. VI Порядку № 446 [2]). За дистанційною формою навчання лікар може набрати щонайбільше 15 балів БПР. Однак протягом карантину, установленого КМУ з метою запобігання поширенню на території України COVID-19, цю межу можна переходити (п. 9 Наказу № 446 [2]). Особливі умови атестації на 2022 рік МОЗ передбачило для лікарів, що надають первинну медичну допомогу. Якщо станом на 31.12.2021 понад 80% задекларованих у них пацієнтів вакцинуються проти COVID-19, ці лікарі отримають додаткові 50 балів БПР (п. 10 Наказу № 446 [2]). На час проходження БПР з відривом від виробництва за працівниками сфери охорони здоров'я зберігається середня заробітна плата в порядку, визначеному законодавством для працівників, яких направляють для підвищення кваліфікації.

«Щоб забезпечити безперервну допомогу населенню в умовах воєнного стану, Міністерство охорони здоров'я (наказ від 07.03.2022 № 426) не

проводитиме атестації: на підтвердження звання лікаря (провізора)-спеціаліста; на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій лікарям (провізорам); на підтвердження звання спеціаліста; на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій професіоналам з вищою немедичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я; на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій молодшим спеціалістам з медичною освітою та фармацевтам. Проведення атестацій працівників сфери охорони здоров'я поновлять через 60 днів після того, як скасують воєнний стан в Україні. Наказом керівника закладу охорони здоров'я за місцем роботи працівників продовжують на 1 рік термін дії: сертифікатів лікаря (провізора)- спеціаліста; сертифікатів спеціаліста; посвідчень про кваліфікаційну категорію, який спливає у період дії воєнного стану; посвідчень лікарів про кваліфікаційну категорію, які планували пройти атестацію протягом року після закінчення п'ятирічного строку з дати попередньої атестації» [3].

На нашу думку, навіть в умовах військового стану медичні працівники повинні підвищувати власну кваліфікацію на предмет допомоги важкопораненим військовим чи жителям, адже характер і наслідки вражень людського організму в силу застосування забороненої агресором зброї можуть бути непередбачуваними, тому потрібно використовувати досвід військових медиків для якісного надання медичних послуг. Для цього необхідно використовувати можливості професіоналізації в рамках навчальних семінарів, майстер-класів для лікарів-травматологів і нейрохірургів для удосконалення майстерності у проведенні операцій.

Список використаних джерел:

1. <https://www.medsprava.com.ua/article/404-atestatsiya-lkarv-poryadok-ta-ostann-zmni>
2. Порядок проведення атестації лікарів. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22 лютого 2019 року № 446 (у редакції наказу Міністерства охорони здоров'я України від 18 серпня 2021 року № 1753).
3. <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7477-moz-zupinilo-provedennya-atestats-pratsvnikv-sferi-ohoroni-zdorovya-pd-chas-vyni>