

більше часу приділяти медичній роботі, спілкуванню з пацієнтами, а не заповненню документів та звітів. Як підсумок – підвищується результативність роботи лікарів. МІС зручна ще й тому, що по кожному пацієнту можна створити медкарти з докладною інформацією, які фактично застраховані від втрати – більшість МІС працює з хмарними сервісами, в яких і зберігаються дані. У результаті МІС не просто забезпечує управління комунікаціями в медичному закладі, але і гарантує прозорість усіх комунікаційних процесів.

Крім того, передача інформації без спотворення можлива тільки в тому випадку, коли фахівці різного рівня, лікарі, молодший і середній медичний персонал розмовляють однією мовою. Звичайне вербальне спілкування медичних працівників – один з важливих каналів комунікації в охороні здоров'я і запорука ефективнішої комунікації з пацієнтом. Тому постійне навчання персоналу, відстеження рівня знань, умінь і навичок, регулярна атестація і наставницький супровід працівників повинні стати звичним і перманентним процесом.

Використані джерела

1. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. 252 с.
2. McKneally M.F., Dickens B.M., Meslin E.M. et al. Bioethics for clinicians: Resource allocation. *Can. Med. Ass. J.*, 1997. Vol. 157. №2. P. 163 – 167
3. Батышев А.С., Батышева Т.Т. Врач + пациент: философия успеха. М.: ВК, 2014. 522 с.

Василь ПОПЕЛИЧ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ТНЕУ Оксана АПОСТОЛЮК

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КАДРІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ефективність діяльності закладу охорони здоров'я значною мірою визначається його ресурсним забезпеченням, в першу чергу кадрами. Довід Всесвітньої організації охорони здоров'я свідчить про те, що в підвищенні ефективності системи охорони здоров'я найбільшого успіху досягають дії, що здійснюються у сфері управління людськими ресурсами [3]. Саме тому питання професійного розвитку кадрів закладу охорони здоров'я набувають сьогодні особливого значення. Професійний розвиток кадрів закладу охорони здоров'я належить до пріоритетів медичної реформи яка нині реалізується в Україні.

Професійний розвиток кадрів закладу охорони здоров'я регламентується системою нормативно-правових актів. Зокрема, Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я», яка створює

основні організаційні засади функціонування системи безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я. Це сучасний підхід до професійного вдосконалення лікаря. Замість формального навчання лікарі будуть постійно розвивати свої компетенції [4].

У Міністерстві охорони здоров'я України наголошують, що принцип безперервного навчання фахівців сфери охорони здоров'я давно є поширеною практикою в розвинутих європейських країнах, для українських лікарів такий компонент почав діяти з 2019 р. Відповідно до нових умов, лікар буде проходити навчання щорічно. Це дозволить йому бути конкурентним та отримувати нові навички одразу після появи нових технологій та практик.

Безперервний професійний розвиток фахівців у сфері охорони здоров'я – це постійний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття ними вищої освіти у сфері охорони здоров'я та післядипломної освіти в інтернатурі. Це дозволяє фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності відповідно до сучасних викликів і потреб у сфері охорони здоров'я. Цей процес триває впродовж усього періоду професійної діяльності.

Раніше процес підвищення кваліфікації лікарів відбувався у чітко визначених міністерством закладах. Нині лікар вільний у виборі тем, змісту та формату свого навчання, як в Україні, так і за її межами. Навчатися можна дистанційно і стаціонарно, в державному чи приватному освітньому закладі. Найголовніший принцип – відповідність до індивідуальної потреби лікаря. За кожен вид навчання лікарю нараховується певна кількість балів, яка враховується під час його атестації.

Безперервний професійний розвиток лікаря включає: науково-практичні конференції, конгреси, симпозиуми; дистанційні онлайн курси; тематичні навчання, тренінги, семінари; цикли тематичного вдосконалення на факультетах та в закладах післядипломної освіти; навчання, стажування; публікація статей.

Безперервний професійний розвиток фахівців закладу охорони здоров'я здійснюється шляхом їх атестації. До ключових видів атестації медичного персоналу варто віднести:

- 1) атестацію на визначення знань і практичних навичок з присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст»;
- 2) атестацію на присвоєння кваліфікаційної категорії;
- 3) атестацію на підтвердження кваліфікаційної категорії.

Сама процедура атестації є спрощеною, її основними ознаками є мінімізація бюрократичних вимог та усунення корупційних ризиків.

Сьогодні в Україні існує проблема наявності висококваліфікованих фахівців-організаторів (менеджерів) в сфері охорони здоров'я, які вміють приймати відповідальні самостійні ефективні рішення стратегічного характеру.

Тому залишається вкрай актуальним питання побудови ефективної системи підготовки менеджерів в галузі охорони здоров'я та їх професійного розвитку. Сучасна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінців закладів охорони здоров'я вимагає необхідних нових знань та вимог, які можна згрупувати таким чином [1]:

- знання із сучасної охорони громадського здоров'я;
- знання, вміння і навички із сучасного управління та менеджменту;
- підвищення рівня економічної підготовки. Модель майбутньої системи охорони здоров'я в Україні ґрунтується на нових фінансово-економічних засадах;
- підвищення рівня правової освіти та правової культури управлінських кадрів.

Сучасний керівник закладу охорони здоров'я повинен бути стратегом, управлінцем, лідером, що забезпечує стратегічний розвиток організації. Тому він повинен постійно професійно розвиватися, бути готовим до безперервної освіти і саморозвитку.

Отже, можемо означити основні переваги безперервного професійного розвитку кадрів закладу охорони здоров'я:

- для лікарів:
 - свобода у виборі теми, форми навчання;
 - постійний розвиток, що дозволить бути конкурентоспроможним на ринку праці;
 - можливість інтегруватися у світову медичну спільноту;
 - спрощена процедура атестації;
- для пацієнтів:
 - кваліфікований та компетентний лікар, який кожного року вдосконалює свої медичні навички та знання;
- для провайдерів освітніх послуг:
 - можливість запропонувати якісно новий рівень освітнього контенту для лікарів;
 - відсутність монополії на ринку професійного вдосконалення, яку підтримує держава та розвиток вільної конкуренції.

Використані джерела

1. Авраменко Т. П. Кадрова політика реформування сфери охорони здоров'я: аналіт. доп. К. : НІСД, 2012. 35 с.
2. Безперервний професійний розвиток-МОЗ.URL:<https://moz.gov.ua/bezperervnij-profesijnij-rozvitok>
3. Мельник Л.А. Сучасний керівник медичного закладу в умовах реформування здравоохоронної галузі. Державне управління: удосконалення і розвиток. URL:http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/11_2018/24.pdf
4. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. №302. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2018-%D0%BF>