

Взаємодія суб'єктів надання екстреної медичної допомоги з іншими суб'єктами публічного адміністрування – це законодавчо встановлена діяльність суб'єктів надання екстреної медичної допомоги та інших суб'єктів публічного адміністрування, які намагаються досягти запланованих результатів у найкоротші строки, з метою забезпечення доступності, своєчасності та підвищення якості екстреної медичної допомоги, що надається населенню України, зниження рівня інвалідності та смертності в разі нещасних випадків, травм та отруєння, гострих порушень життєвих функцій людини внаслідок серцево-судинних, інших захворювань, зменшення економічних втрат, спричинених тимчасовою та стійкою непрацездатністю, збереження здоров'я, урегулювання питань щодо єдиної системи надання екстреної медичної допомоги населенню України, удосконалення служби екстреної медичної допомоги тощо.

***Список використаних джерел:***

1. Брич В.Я., Ліштаба Л.В., Микитюк П.П. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. – Тернопіль : ЗУНУ, 2018. – 192 с.

**Галина БОДНАР**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КОТИС

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНОЇ  
РЕФОРМИ**

Для ефективного функціонування системи охорони здоров'я необхідні професіонали, здатні глибоко розуміти проблеми і ключові тенденції розвитку системи охорони здоров'я. Відповідно ефективне функціонування закладів охорони здоров'я насамперед визначається ступенем розвитку їх медичного персоналу. З огляду на це, управління процесом його професійного розвитку є важливою складовою загальної системи управління персоналом закладів охорони здоров'я.

Професійний розвиток особистості закладу охорони здоров'я – це підготовка та адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю та відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами

поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей.

Розвиток медичних працівників закладу охорони здоров'я – система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення і поточних, і стратегічних завдань закладу охорони здоров'я завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. Основна мета професійного розвитку медичних працівників – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та закладу охорони здоров'я в цілому.

Зазначимо, що в закладі охорони здоров'я професійний розвиток медичних працівників є цілеспрямованим і систематичним впливом на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності з метою досягнення високої ефективності наданих медичних послуг, підвищення дієздатності персоналу, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей. Це також безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації.

Водночас, реформування медичної освіти полягає у впровадженні нової системи. Відтак, Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я» № 302 від 28.03.2018 року [1]. Постанову розроблено з метою створення основних організаційних засад функціонування системи безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я, оновлення нормативно-правової бази, враховуючи зміни законодавства України про освіту. В документі виокремлено, що основна мета – реалізація положень Закону України «Про освіту», застосування системи професійної самоосвіти фахівців у сфері охорони здоров'я, як обов'язкової складовою системи безперервного професійного розвитку; облік усіх періодів підвищення кваліфікації, у тому числі усіх видів професійної самоосвіти для атестації фахівців з метою оцінки їх професійного рівня та складності виконуваних робіт, відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам кожні п'ять років, зокрема для присвоєння або підтвердження кваліфікаційної категорії, кваліфікації працівника чи продовження дії ліцензії на провадження господарської діяльності з медичної практики.

Професійний розвиток має тривати протягом усього періоду фахової діяльності лікаря та передбачати самовдосконалення шляхом участі як у формалізованому навчальному процесі, так і у неформальних освітніх програмах.

В цьому контексті безперервний професійний розвиток медичних

працівників у закладі охорони здоров'я – це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття ними вищої освіти у сфері охорони здоров'я та післядипломної освіти в інтернатурі. Відповідно, це дозволить фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності відповідно до потреб закладу охорони здоров'я та триває впродовж усього періоду професійної діяльності.

Система безперервного професійного розвитку включає періоди підвищення кваліфікації фахівців та підготовки у лікарській резидентурі, аспірантурі, докторантурі, на циклах спеціалізації, тематичного удосконалення, курсах інформації та стажування після отримання (підтвердження) медичним або фармацевтичним працівником відповідної кваліфікації, а також професійну самоосвіту. Лікарська резидентура проводиться в університетах, академіях, інститутах, наукових установах, закладах охорони здоров'я, визнаних Міністерством охорони здоров'я як бази лікарської резидентури.

Навчання на циклах спеціалізації, тематичного удосконалення, курсах інформації та стажування здійснюється на базі вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти, науково-дослідних установ, закладів охорони здоров'я. Безперервний професійний розвиток включає особисту участь медичного працівника закладу охорони здоров'я в різноманітних програмах і заходах формальної, неформальної й інформальної освіти.

Водночас, підвищуються вимоги до кваліфікації керівників, рівня їх професійних знань, які забезпечують закладу охорони здоров'я перехід до стратегічного управління ним [2]. При цьому, важливе значення має підвищення кваліфікації керівників, яке спрямоване на набуття здатностей виконувати нові для певної посади завдання, функції та обов'язки з надання управлінських і адміністративних послуг, а також забезпечення діяльності закладу охорони здоров'я. Тому, для вирішення цього завдання, доцільно використовувати два напрями додаткової професійної підготовки фахівців, що обіймають керівні посади в закладах охорони здоров'я: отримання ними другої вищої освіти з управлінських спеціальностей (переважно в ВНЗ, що здійснюють підготовку фахівців медичного та фармацевтичного профілю); проходження курсів підвищення кваліфікації менеджерського спрямування.

Разом з тим, від якості виконання професійних функцій медичними працівниками у закладі охорони здоров'я безпосередньо залежать якість життя та стан здоров'я людей. Саме ці категорії персоналу визнаються найвищими соціальними цінностями як в Україні, так і в усьому світі. Відтак, у багатьох країнах професії у сфері охорони здоров'я мають статус регульованих, а проходження усіх етапів професійного навчання є обов'язковим та контролюється державою.

Отже, запровадження нової системи безперервного професійного розвитку, з одного боку, надає медичним працівникам змогу обирати, в кого навчатися і що вивчати, спрощує процес підтвердження кваліфікації на міжнародному рівні, а з іншого – формує конкурентне поле серед надавачів освітніх послуг. Останнє, як і будь-яка конкуренція в будь-якій сфері, неминуче приведе до підвищення рівня якості навчального контенту. А від якості освіти лікаря безпосередньо залежить якість надання медичної допомоги пацієнтам.

Таким чином, досягти ефективності у забезпеченні закладів охорони здоров'я компетентністними медичними працівниками можна за допомогою розробки та впровадження єдиних правил безперервного професійного розвитку з курсом на міжнародні стандарти та використання сучасних форм підвищення кваліфікації медичного персоналу, що дозволить підвищити рівень медичних послуг в Україні.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я: Постанова КМУ від 28 березня 2018 р. № 302. *Офіційний вісник України*. 2018. № 36, ст. 1264.

2. Круп'як Л.Б. Кадрове забезпечення закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. *Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи: матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю*. (Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 року). 349 с. С. 118-121.

**Руслан БОДНАРЧУК**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Професійна освіта управління персоналом», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ЧОРНА

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КОМПЕТЕНТНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема розвитку професійної компетентності стає вельми актуальною для персоналу підприємств, а особливо для працівників системи управління. Сьогодні вони змушені опановувати принципово нові методи швидкої діагностики унікальних критичних ситуацій і виходу з них. Зміни в професійно-кваліфікаційній структурі персоналу набувають перманентного характеру, його освітньо-фаховий потенціал перетворюється на один із найважливіших ресурсів забезпечення життєдіяльності сучасного підприємства. Ефективність управління цим