

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

потенціалом залежить від професійної компетентності управлінського персоналу, її раціонального розвитку та використання.

Характеристика професійної компетентності має складну структуру. Складовими компетентності виступають такі: загальний рівень відповідної освіти, наявність практичного досвіду, здатність до системного аналізу, адаптаційна мобільність, комунікабельність, етико-моральний рівень освіти, змога самостійно приймати рішення» [4].

Тому професійну компетентність доцільно розглядати як індикатор якості реалізації освітніх процесів на підприємстві, особливість якого полягає у поєднанні знань, здібностей персоналу та спроможності їх використання в управлінській діяльності відповідно до функціональних обов'язків; інтегральне системне утворення, що забезпечує якість його професійної діяльності з урахуванням життєвого циклу знань, умінь та навичок. Таке визначення дозволяє зосередити увагу на сформованості та цілісності її структурних компонент: функціональної (компетенції) та особистісної (освітньо-фаховий потенціал працівника) і розробити програму їх розвитку (рис. 1.1).

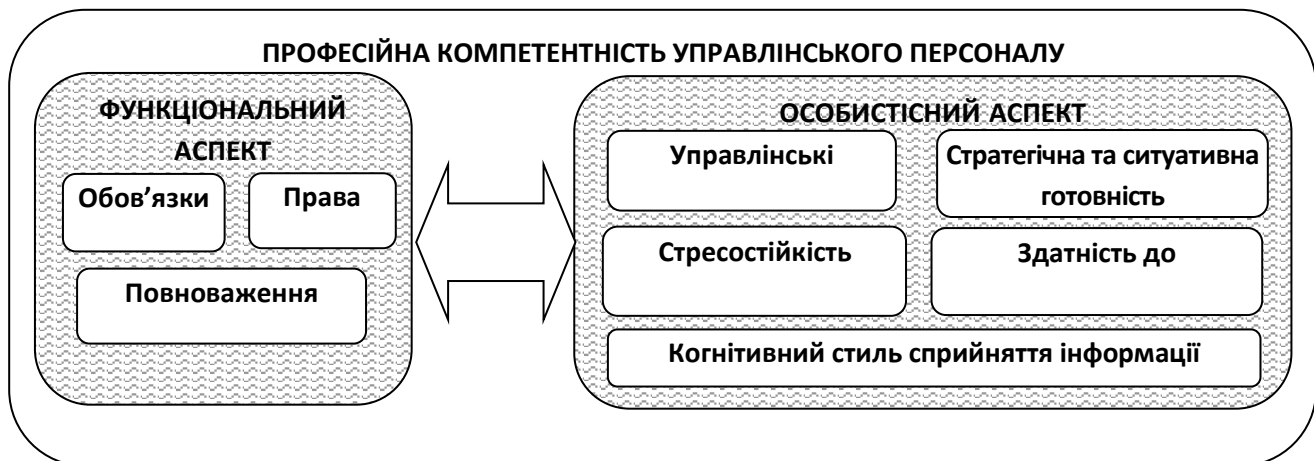


Рис. 1.1. Структурні компоненти професійної компетентності управлінського персоналу: особистісний і функціональний аспект

Джерело: систематизовано за [1-4].

Узагальнення досвіду науковців відносно уточнення понятійного апарату компетентнісного підходу показало можливість використання точки зору представників функціонального підходу, згідно якого компетенція – це сукупність повноважень, прав і обов'язків посадової особи. Тобто компетенція в даному контексті визначається як ознака посади. Формування типових (базових) компетенцій фахівця відбувається за рахунок освіти.

Різновиди вітчизняної освіти формують у майбутнього фахівця основні типові компетенції: соціальну (здатність жити в соціумі, дотримуватись соціальних норм і правил та ін.), комунікативну (володіння технологіями усного і письмового спілкування та ін.); когнітивну (наявність самостійного і критичного мислення,

готовність до постійного підвищення освітнього рівня, вирішення проблем, та ін.), інформаційну (здатність до пошуку, обробки, збереження і створення інформаційних ресурсів та обміну ними) та спеціальну (підготовленість особистості до самостійного виконання професійних дій, оцінки результатів власної праці) компетенції.

Іншу компоненту професійної компетентності – освітньо-фаховий потенціал (ОФП) ми розуміємо як здатності працівника ефективно реалізувати свої знання, уміння та навички в професійній діяльності на різних стадіях їх життєвого циклу. Це зумовлює необхідність триаспектного дослідження ОФП. Перший аспект передбачає розкриття потенціалу працівника шляхом вивчення особистісних здібностей з метою уточнення компетенцій. Другий орієнтований на пошук резервів формування освітньої складової через навчання (самоосвіту), передбачає створення теоретичних знань для виконання компетенцій з метою розвитку професійної компетентності. Третій – фахова складова передбачає розвиток професійної компетентності з урахуванням життєвого циклу знань, умінь та навичок, а також пошуку резервів щодо розвитку професійної компетентності працівника в умовах невизначеності. Таке комплексне тлумачення ОФП управлінського персоналу вимагає оновлення його індивідуальних здібностей та підтримку на високому рівні професійної компетентності.

Отже, в процесі аналізу наукової літератури було виокремлено такі структурні елементи освітньо-фахового потенціалу: управлінські здібності, стресостійкість, стратегічна та ситуативна готовність, когнітивний стиль сприйняття інформації, здатність до саморозвитку.

Список використаних джерел:

1. Педагогічні технології неперервної професійної освіти: [монографія] / [С. О. Сисоева, О. М. Алексюк, П. М. Воловік та ін.]; за ред. С. О. Сисоевої. К. : Віпол, 2001. – 510 с.
2. Деркач А. Акмеология : [учебн. пособ.] / А. Деркач, В. Зазыкин. СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
3. Янковська Л. А. Розвиток освітньо-фахового потенціалу регіону: теорія, методологія, практика : [монографія]. Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2007. 260 с.
4. Новіков О. О. Деякі підходи до сутності кадрового потенціалу / О. О. Новіков, О. С. Новікова, О. І. Гончар. *Вісник ХНУ : зб. наук. праць. Хмельницький : ХНУ*, 2005. Вип. 5. Ч. 2. С. 142–145.
5. Каленюк І. С. Економіка освіти : [навч. посіб.] / І. С. Каленюк. К. : Знання України, 2003. 316 с.
6. Булавенко О. А. Сущностные характеристики профессиональной компетентности / О. А. Булавенко. *Образовательные технологии*. 2005. № 2. С.17–22.