

Кризові ситуації на різних підприємствах відрізняються і тому необхідний індивідуальний підхід до їх подолання. Керівництво будь-якого підприємства зобов'язане прогнозувати і запобігати кризам і своєчасно проводити перетворення. Але при настанні кризи програма антикризових заходів, у тому числі і з управління персоналом підприємства, повинна бути розроблена в найкоротші терміни і коректуватися в міру зміни ситуації. Але за умови настання кризи програма антикризових заходів, зокрема програма з управління персоналом підприємства, повинна бути розроблена в найкоротші терміни і коректуватися за ступенем змін.

Романюк Тетяна, Малазонія Зураб  
Західноукраїнський національний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Крамарчук С.П.)

## **МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА АТЕСТАЦІЇ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Основною вимогою до системи охорони здоров'я є надання якісної медичної допомоги, що забезпечує безпеку пацієнта, яка в свою чергу безпосередньо пов'язана із якістю підготовки медичного персоналу. Підвищення кваліфікації медичних працівників – це сукупність спеціальних занять спрямованих на підвищення професійних навичок і набуття додаткових теоретичних і практичних знань[1].

Відповідно до вітчизняного законодавства, лікарі та весь молодший персонал органів охорони здоров'я зобов'язаний проходити підвищення кваліфікації кожних п'ять років, з моменту закінчення навчального циклу. Після навчального циклу фахівці проходять іспит, який визначає рівень набутих ними знань. Цей процес називається атестацією.

Підвищення кваліфікації включає в себе наступні види навчання:

- короткострокове (не менше 72 годин) тематичне навчання із питань конкретного виду діяльності, яке проводиться за місцем основної роботи фахівців і закінчується складанням відповідного іспиту, заліку або захистом реферату;
- тематичні і проблемні семінари (від 72 до 100 годин);

- тривалий (понад 100 годин) навчання фахівців в освітній установі підвищення кваліфікації для поглибленого вивчення актуальних проблем науки, техніки, технології та інших проблем за профілем професійної діяльності.

Атестація лікарів проводиться з метою підвищення відповідальності за ефективність і якість роботи, раціональнішої розстановки кадрів фахівців з урахуванням їх професійної майстерності, досвіду та складності виконуваних робіт.

Атестація є важливою формою морального та матеріального стимулювання, спрямована на удосконалення діяльності закладів охорони здоров'я щодо подальшого поліпшення надання медичної допомоги населенню.

Основним завданням атестації є визначення рівня професійної підготовки лікарів, оцінка трудової діяльності, можливості подальшого використання спеціалістів, підвищення їх кваліфікації.

Виокремлюють такі види атестації:

- атестація на визначення знань і практичних навиків з присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст»;
- атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії;
- атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії.

Атестація на визначення знань та практичних навиків з присвоєнням чи підтвердженням звання «лікар-спеціаліст» проводиться в комісіях, що створюються при вищих медичних закладах освіти 3-4-го рівнів акредитації та закладах післядипломної освіти.

Із 2019 року МОЗ України почало запроваджувати безперервний професійний розвиток лікарів. Лікарі можуть вільно обирати теми, заходи, формат навчання, надавачів освітніх послуг та використовувати отримані за таке навчання бали для власної атестації. Саму ж процедуру атестації було спрощено – мінімізовано бюрократичні вимоги та корупційні ризики[2].

На сьогоднішній день відбулися значні зміни в процедурі проведення атестації. Так, подавати звіт про професійну діяльність за останні 3 роки на 20 сторінках з формальними показниками більше не потрібно. Замість цього лікарі мають надати індивідуальне освітнє портфоліо на 1 сторінку. В нього лікар щороку записує своє навчання, а засвідчує цей документ керівник закладу.

Щорічна перевірка особистих освітніх портфоліо відбуватиметься з 2021 року. Лікар має надсилати своє портфоліо за попередній рік в атестаційну комісію до 01 березня поточного року. Співбесіду з атестаційною комісією на разі скасовано.

Для проходження атестації щодо визначення знань і практичних навичок з присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст» лікар не пізніше ніж за тиждень до початку засідання комісії має подати: письмову заяву; копії диплома про освіту та інші документи, що в установленому законодавством порядку дають право на зайняття конкретної лікарської посади; атестаційний листок.

Крім того, для підтвердження звання «лікар-спеціаліст» необхідно додатково подати особисте освітнє портфоліо з результатами проходження безперервного професійного розвитку та копії документів, що підтверджують обліковані бали безперервного професійного розвитку.

Атестація для присвоєння кваліфікаційної категорії передбачає подачу за два місяці до початку роботи комісії або за два місяці до закінчення терміну дії посвідчення наступних документів: письмову заяву; копії диплома про освіту, трудової книжки, сертифіката лікаря-спеціаліста або посвідчення про наявність кваліфікаційної категорії; атестаційний листок, особисте освітнє портфоліо з результатами проходження безперервного професійного розвитку; копії документів, що підтверджують обліковані бали безперервного професійного розвитку. Ці ж документи необхідно подавати для проходження атестації для підтвердження кваліфікаційної категорії

Підтвердження кваліфікаційної категорії відбувається раз на 5 років, атестацію на присвоєння категорії можна проходити частіше. Для верифікації внесених даних лікарю необхідно особисто з'явитись з оригіналами сертифікатів та інших документів на засідання атестаційної комісії. У майбутньому передбачається, що процедура атестації буде електронною. Якщо дані про перебіг безперервного професійного розвитку сфальсифіковано, то лікарю буде відмовлено в атестації.

#### **Використані джерела**

1. Підвищення кваліфікації та атестація медичних працівників. Збірник нормативно-правових актів. Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я. Випуск 3. Львів, 2013. URL: [http://lviv.medprof.org.ua/uploads/media/3\\_atestacia.pdf](http://lviv.medprof.org.ua/uploads/media/3_atestacia.pdf) (дата звернення: 06.09.2021).
2. Ровенська В.В., Саржевська Є.О. Управління персоналом закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання та перспективи розвитку в Україні. Економічний вісник Донбасу. 2019. № 3(57). URL: [https://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/19-Rovenska.pdf](https://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/19-Rovenska.pdf) (дата звернення: 06.09.2021).

Самчук Мирослав  
Західноукраїнський національний університет  
(науковий керівник: д-р наук з держ. упр. Толуб'як В.С.)

#### **УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ: ЗМІСТ ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ**