

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**

Управління професійною кар'єрою працівників організації вимагає дослідження суті таких основних понять: «кар'єра», «управління», «управління професійною кар'єрою».

У зарубіжній науковій літературі термін «кар'єра» визначається як поділений на певні проміжки життєвий шлях людини, пов'язаний з її роботою; послідовність «психологічних контрактів», що постійно переглядаються; послідовність і комбінація ролей, які індивідуум зазвичай виконує впродовж свого життя [1, 2].

У термінологічному словнику з дисциплін психолого-педагогічного циклу «кар'єра» презентується як: «успішне просування шаблями професійної, соціальної, посадової або іншої ієрархії; послідовність професійних ролей, статусів і видів діяльності в житті людини» [3].

У дослідженні Т.Крисковець професійна кар'єра характеризується як «ланцюг індивідуальних педагогічних досягнень, які отримали зовнішнє визнання і мають певне значення для становлення особистості конкретного вчителя на кожному етапі професійної діяльності, які сприяють зростанню його професійної впевненості та конкурентоспроможності» [4, с. 41].

Найбільш адаптованим для нашого дослідження буде розуміння поняття «кар'єра» як процесу самореалізації людини, реалізації власного особистісного потенціалу в умовах професійної діяльності.

Поняття «управління» має широкий спектр визначень, оскільки воно є об'єктом вивчення багатьох наук: економіки, менеджменту, педагогіки тощо.

У тлумачному словнику сучасної української мови зазначено: «управляти – спрямовувати діяльність, роботу кого-, чого-небудь; спрямовувати хід, перебіг якогось процесу, впливати на розвиток, стан чого-небудь» [5, с. 1511].

З позицій теорії менеджменту термін «управління» визначається як система інваріантних управлінських функцій (планування, організація, мотивація і контроль) [6].

Сутність управління професійною кар'єрою можливо охарактеризувати як систему планування, організації, мотивації і контролю професійного або посадового поступального просування персоналу організації.

На переконання ряду вчених [5-6] поняття «управління професійною кар'єрою» становить комплекс заходів з планування, організації, мотивації і контролю посадового зростання працівника, відповідно до його мети, потреб, можливостей, здібностей і нахилів, а також виходячи з мети, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації, в якій він працює.

Управління професійною кар'єрою працівників організації є цілеспрямованим процесом, тому виключна роль у цьому процесі належить суб'єктам управління. До

суб'єктів управління професійною кар'єрою працівника організації віднесемо: окремого працівника, кадрову службу та керівника організації.

Оскільки управління професійною кар'єрою працівників організації є системою дій, реалізовуваних в рамках виконання множини функцій (планування, організації, мотивації і контролю), коротко розкриємо зміст цих дій.

Основне завдання планування і управління професійною кар'єрою, загалом, полягає в тому, що з моменту прийняття працівника на роботу і до передбачуваного його звільнення слід організувати планомірне горизонтальне або вертикальне просування працівника системою посад або робочих місць.

Функція організації професійної кар'єри покликана забезпечити ефективну реалізацію кар'єрної стратегії кадрового складу організації. Зміст цієї функції розкривається через комплекс заходів, що передбачають організацію:

- ділового оцінювання потенціалу персоналу організації;
- роботи з кадровим резервом;
- розроблення і реалізації персоніфікованих програм безперервного професійного розвитку персоналу;
- внутрішню ротацію та адаптацію персоналу;
- безперервного соціального і професійного супроводу персоналу тощо.

Функція мотивації в управлінні професійною кар'єрою спрямована на формування у персоналу організації ціннісного ставлення до управлінської діяльності, мотивації усвідомленого проектування і реалізації професійної кар'єри та персоніфікованої програми безперервного професійного розвитку. Ця функція також покликана мотивувати роботодавця і фахівців кадрової служби до створення в організації сприятливих умов для успішного проектування і реалізації професійної кар'єри і персоніфікованих програм безперервного професійного розвитку персоналу.

Зміст функції контролю полягає в моніторингу та оцінюванні ефективності та результативності комплексу заходів, реалізованих в межах системи функцій управління професійною кар'єрою персоналу організації.

Тісний взаємозв'язок понять «професійна кар'єра» та «управління» розкривається наступним чином. Професійна кар'єра – це послідовність мети особистісного розвитку, а управління – це цілеспрямований вплив на процес такого розвитку. Власне, коли існує цілеспрямований вплив на процес особистісного розвитку можна говорити про «управління професійною кар'єрою», яке дозволяє досягти відданості працівників цілям та інтересам організації, забезпечити підвищення продуктивності праці, розкрити здібності кожного працівника, зменшити плинність кадрів.

Успішна професійна кар'єра працівника організації позитивно впливає на рівень його задоволеності професійною діяльністю. Крім того, вона забезпечує задоволення його вищих потреб (в соціореалізації, соціоповазі) а також матеріальне благополуччя. В кінцевому підсумку, професійна кар'єра виступає своєрідним підтвердженням успішності трудового життя працівника, структуруючи його трудовий досвід і представляючи його не просто як виконання посадових обов'язків, а як цілеспрямований розвиток, як послідовність здійснення певних кроків і досягнення певних щаблів. Якщо для працівника кар'єра – це професійний розвиток, визнання колегами і співробітниками, посадове просування, то для організації управління розвитком професійної кар'єри є фактором підвищення ефективності її діяльності, передумовою стійкості і життєздатності в динамічному середовищі та головним джерелом її розвитку. Успіх організації – це результат колективних зусиль її персоналу. Колективна взаємодія при максимумі творчості і креативу свідчить про те, що в колективі існує єдність мети, довіра, взаєморозуміння, при цьому професійна мета кожного члена колективу збігаються з метою організації.

Управління професійною кар'єрою персоналу є однією з найскладніших кадрових технологій – це комплексна технологія впливу керівників і кадрових служб на цілеспрямований розвиток здібностей працівників, раціональне використання їхнього потенціалу як в інтересах самих працівників, так і в інтересах організації [2].

Специфіка управління кар'єрою як технологією полягає в тому, що вона здійснюється в конкретних умовах:

- 1) усвідомлення цінності професійного досвіду людини як найважливішого національного надбання, як найціннішого капіталу будь-якої організації;
- 2) наявність високого кваліфікаційного статусу кадрових служб;
- 3) створення оптимального кар'єрного простору, в якому може відбуватися зміна посадового статусу працівника, задоволення потреби в необхідних професіях та спеціальностях, накопичуються професійний досвід і кваліфікація персоналу в кар'єрному середовищі [2].

У результаті застосування технології управління професійною кар'єрою важливо домогтися такого стану, щоб те, чим володіють люди як носії професійних здібностей, досвіду, було включено в трудовий процес в інтересах людини, організації та суспільства в цілому. Результатом реалізації технології управління професійною кар'єрою як важливої кадрової технології є підвищення мотивації та продуктивності праці, ефективне використання здібностей працівників, зменшення плинності кадрів, відданість працівників інтересам організації та українського суспільства.

## Використані джерела

1. J. H. Greenhaus, G. A. Callanan, V. M. Godshalk, Career Management. Los Angeles, USA: Sage Publications Inc., 2010, 491 p.
2. Базелюк В.Г. Управління професійною кар'єрою науково-педагогічних працівників у закладі вищої освіти. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/visnyk\\_PO/10\\_39\\_2020/pedagog/Bulletin\\_10\\_39\\_Pedagogika\\_Vasyl\\_Baz%D0%B5liuk.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/10_39_2020/pedagog/Bulletin_10_39_Pedagogika_Vasyl_Baz%D0%B5liuk.pdf)
3. Кизименко Л. Д., Романець З. О., Ткаченко В. М., Термінологічний словник з дисциплін психолого-педагогічного циклу. Львів, Україна: Вид-во ДЦМОУ, 1998, 24 с.
4. Kriskovets T. N., Merculova L. V. «The role of the scientific communication in the development of postgraduates 'professional career strategy»; L. Shlossman, Ed. by, Innovations in education. Vienna, 2014, pp. 121–134.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. на CD) / В. Т. Бусел, Ред. Київ, Ірпінь, Україна: ВТФ «Перун», 2009, 1736 с.: іл. ISBN 966-569-013-2
6. Кибанов А. Я., Основы управления персоналом. 3-е изд., перераб. и доп. Москва, Россия: ИНФРА-М, 2014, 440 с.

Сарахман Ірина  
(науковий керівник: к.е.н., доц.,  
доцент кафедри маркетингу ЗУНУ Іванечко Н. Р.)

## ТЕНДЕНЦІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

На тлі динамічного розвитку ринку, коли боротьба за увагу та прихильність клієнта невпинно загострюється, виникає необхідність в ефективній маркетинговій діяльності, зокрема, в актуальних та сучасних методах. Особлива роль у розвитку економіки належить інноваційним технологіям та цифровізації суспільства. Поява смартфонів, мобільних додатків і технологій реального часу змінили споживчу поведінку людей та маркетингову діяльність компаній [1]. Маркетингова діяльність повинна бути гнучкою та враховувати тенденції ринку, для того, щоб забезпечити ринкову стійкість бізнесу. Розглянемо маркетингові тенденції, які будуть особливо актуальні найближчим часом.

Насамперед, варто робити акцент на контент, а не на рекламу як таку. Споживачам вже набридла нав'язлива реклама. Це довело і дослідження компанії Nielsen в 2018 році, результати якого показали, що найбільше люди довіряють:

- рекомендаціям знайомих;
- офіційним представникам, сайтам брендів;
- редакційним матеріалами - достовірним статтям, оглядам [2; 3].

Рекламні оголошення стали аутсайдерами цього переліку, і з тих пір ситуація не змінилася. Тепер рекламні оголошення може не бачити третина цільової аудиторії, оскільки більше 30% інтернет-користувачів планує в наступному році використовувати блокатори реклами. Отож, доцільно застосовувати inbound-маркетинг.