

Недашківський Олександр  
Західноукраїнський національний університет  
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М. )

## **БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

«Медики – ключові „гравці” в системі охорони здоров'я, і саме вони і їхній розвиток мають залишатися пріоритетом для керівництва лікарні. Можна скільки завгодно вкладати в стіни та обладнання, однак без розбудови кадрового ресурсу неможливо досягнути результату. За останній рік державі вдалося зробити суттєвий крок до фінансової мотивації медиків, забезпечивши їх базовою заробітною платою». На початку 2022р. Уряд встановив нову базову зарплату медикам – не менше 20 000 гривень для лікарів та не менше 13 500 гривень для медичних сестер.

Проєктом USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я» було проведено дослідження серед медичних працівників щодо мотиваційних стимулів у закладах охорони здоров'я, де зазначено, що найбільшими стимулами для українських медиків залишаються заробітна плата, професійний розвиток та наявність сучасної медичної інфраструктури в лікарні. Під час війни лікарів мотивують працювати в медичній сфері допомога людям, відчуття відповідальності, підтримка колег і керівництва та можливість професійно розвиватися. Для багатьох також важливим є престиж професії та особистий внесок в перемогу України.

Щодо освіти медичних працівників, то з: «01 січня 2022 року набрала чинності Постанова КМУ від 14 липня 2021 року № 725 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників». Згідно Постанови, працівники сфери охорони здоров'я після здобуття вищої освіти та отримання сертифіката лікаря-спеціаліста, провізора-спеціаліста або диплома про закінчення закладу фахової передвищої освіти зобов'язані здійснювати безперервний професійний розвиток (БПР).

Як зазначають Пушкар З.М. та Пушкар Б.Т.[4]: «Безперервне навчання працівників включає в себе підвищення кваліфікації і перепідготовку. Під перепідготовкою слід розуміти необхідність отримання нової спеціальної освіти, що викликана потребою НТП і соціального прогресу. Система дозволяє організувати постійний контроль за якістю і професіоналізмом спеціалістів,

навчати їх протягом всього трудового життя, створити банк даних про склад і кваліфікацію персоналу».

З метою його забезпечення діє система БПР (безперервного професійного розвитку) медичних та фармацевтичних працівників, яка призначена для збереження інформації про провайдерів, заходів БПР, обліку балів БПР [1].

Відповідні зміни Міністерство охорони здоров'я затвердило наказом «Про внесення змін до наказу МОЗ України від 22 лютого 2019 року № 446» від 24.03.2022 № 520. МОЗ скасувало обов'язковий мінімум у 50 балів БПР на 2022 рік [2]. Таким чином 2023 році для проходження атестації необхідно подати мінімум 100 балів БПР, які отримані у 2020 та 2021 роках, а також бали БПР, які отримані у 2022 році. Мінімум балів БПР, який буде необхідно підтвердити за 2022 рік відсутній.

«Відповідно, у 2024 році для проходження атестації необхідно подати мінімум 100 балів БПР, які отримані у 2020 та 2021 роках, і мінімум 50 балів БПР, які отриманих у 2022 та 2023 роках. У 2025 та наступних роках для атестації, як і раніше, необхідно подавати мінімум 50 балів безперервного професійного розвитку за кожен попередній рік.

Зміни включають також зняття обмежень на дистанційне навчання. Раніше МОЗ вже скасувало обмеження через карантин, спричинений COVID-19. В подальшому лікарі можуть так само підвищувати свою кваліфікацію дистанційно та набирати за проходження онлайн-навчання більше, ніж 15 балів на рік. Всі набрані бали будуть зараховані під час проходження атестацій у 2023 та 2024 роках» [2].

Крім того, Наказом № 520 МОЗ закріпило ті зміни, які були раніше затверджені наказом «Про особливості атестації працівників сфери охорони здоров'я та продовження терміну дії сертифікатів спеціаліста, посвідчень про кваліфікаційну категорію в період дії воєнного стану» від 07.03.2022 № 426. Згідно даного наказу строк дії посвідчень про кваліфікаційну категорію та сертифікатів лікаря-спеціаліста, що закінчується під час воєнного стану або протягом 60 днів після його завершення, продовжується на один рік. Відновлення атестації лікарів планується через 60 днів після завершення воєнного стану в Україні [2].

Слід зазначити, що медичним працівникам бали БПР нараховуються за:

- здобуття освітньо-наукового та наукового рівнів вищої освіти галузі знань «Охорона здоров'я (доктор філософії, доктор наук);
- підвищення кваліфікації на циклах тематичного удосконалення в закладах післядипломної освіти, за змішаною формою освіти;
- медичне стажування в закладі вищої освіти / закладі охорони здоров'я за межами закладу, де працює фахівець;

- науково-практичну конференцію, конгрес, симпозіум;
- професійний розвиток за дистанційною формою навчання з використанням електронних навчальних ресурсів;
- навчання на симуляційних тренінгах або тренінгах з оволодіння практичними навичками;
- тематичне навчання (фахові школи, семінари, майстер-класи щонайменше на регіональному рівні; публікації статті.

Для підвищення якості медичної освіти, професійного розвитку медичних працівників, Міністерство цифрової трансформації, МОЗ та Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ) в Україні підготували навчальний курс, який розміщений на національному порталі з розвитку цифрової грамотності Дія. Цифрова освіта. Доступ до курсу безоплатний. Його формат - 10 серій освітнього серіалу за участі лікарів, медичних експертів, представників МОЗ, НСЗУ, ДП «Електронне здоров'я», а також технічних спеціалістів електронної системи охорони здоров'я (ЕСОЗ).

Згідно міжнародних стандартів охорони здоров'я для того, щоб покращити показники здоров'я населення та якість надання послуг, рекомендується медичним працівникам застосовувати цифрові технології. Освітній серіал допоможе медичним працівникам вивчити особливості роботи з формами для опитувань у Google, оволодіти базовими навичками обробки інформації в Excel, а також підготовки презентацій у PowerPoint та їх обговорення у Google Meet або Zoom.

На думку голови ЮНІСЕФ в Україні, Лотти Сильвандер: «Цифрові навички допоможуть зробити щоденну роботу медичних працівників більш ефективною, створять додаткові можливості для їхнього професійного розвитку, а також полегшать взаємодію із пацієнтами в онлайн-режимі».

Заступниця Міністра цифрової трансформації з питань євроінтеграції Валерія Іонан стверджує: « що перший в Україні спеціалізований навчальний курс із цифрових навичок для медиків - це один із кроків на шляху до побудови екосистеми цифрової охорони здоров'я». Ярослав Кучер, заступник МОЗ України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації, вважає: «Одним із важливих напрямів діяльності для МОЗ є розвиток компетентностей медичних працівників [1].

З метою реалізації цього завдання, спільно з Міністерством цифрової трансформації України та Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ) було створено освітній серіал, де проаналізовано найбільш поширені запитання від лікарів щодо роботи ЕСОЗ, опрацьовано відповідні нормативно-правові документи. На основі цих запитань, а також звернень, що надходять до МОЗ, НСЗУ, ДП

«Електронне здоров'я», створено серії, що містять відповіді на найактуальніші запити».

#### **Використані джерела:**

1. <https://www.testcentr.org.ua/uk/bpr>
2. <https://www.medsprava.com.ua/news/5244-lkar-mojut-ne-nabirati-bali-bpr-u-2022-rots-nakaz-moz>
3. Нетудихата К. Л., Погромський В. О., Михайлова Т. М. Кадрова діагностика як інструмент оцінки ефективності кадрового менеджменту закладу сфери охорони здоров'я. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8\\_2021/100.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/100.pdf)
4. Пушкар З. М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2017. 210 с.

Козіцька Олександра, Гачасв Еміль  
Західноукраїнський національний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу, ЗУНУ Прохоровська С.А.)

### **РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

Інноваційна активність сучасного підприємства визначається перш за наявним персоналом: рівнем його освіти, професійних якостей, досвіду, мотивації. Професійний і грамотний підбір, набір та відбір персоналу – основа діяльності успішної організації. В реаліях сьогодення вже недостатньо найняти висококваліфікованих працівників, їх треба вміти втримати, мотивувати і стимулювати до результативної праці, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємств.

За дослідженнями В. Брича, «розвиток персоналу – комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Через це в економічній літературі не існує єдиного підходу до його визначення»[1].

Прохоровська С.А. зазначає, що «розвиток трудового потенціалу - це соціально-економічний процес, який виражає: по-перше, зміни, які охоплюють усі компоненти трудового потенціалу й стосуються таких фаз, як формування, розподіл і перерозподіл, використання, збереження; по-друге, взаємовідносини між найманими працівниками та конкретною економічною системою, які спрямовані на реалізацію потреби у праці й отримання відповідного доходу; по-