

навантаження на HR-фахівців та створюючи додаткові можливості для аналізу даних щодо ефективності працівників.

Побудова організаційної культури, сприятливої для цифровізації. Компаніям слід сприяти розвитку культури інноваційності та підтримки цифрових рішень. Це передбачає активну комунікацію з працівниками щодо переваг цифровізації, впровадження систем заохочення та мотивації до використання нових технологій.

Вдосконалення організаційно-економічного механізму цифровізації управління персоналом дозволить компаніям не лише підвищити продуктивність та ефективність, але й забезпечити стабільний розвиток у сучасній цифровій економіці.

Роман НАКОНЕЧНИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: д. е. н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Алла ВАСІНА

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КОНТЕКСТІ ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В процесі здійснення медичного реформування важливе значення в закладах охорони здоров'я відводиться компетенції працівників, їх професійній підготовці, готовності до творчого пошуку та нововведень. Це актуалізує питання формування дієвого кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я, що має стати рушійним управлінським та організаційно-правовим засобом впровадження необхідних змін в галузі охорони здоров'я. При цьому, працівники закладів охорони здоров'я мають бути новаторами в роботі, гнучкими щодо трансформаційних вимог, винахідливими, здатними до поширення знань та принципів

належної практики на основі зовнішньої оцінки та аудиту, здатними адаптуватися до змінних потреб системи охорони здоров'я та очікувань пацієнтів, спроможними реалізувати творчий підхід до праці, впевненими у власній діяльності завдяки управлінським знанням, діловим якостям, відповідальності.

Підвищення кваліфікації медичних працівників, забезпечення безперервності та якості медичної освіти є пріоритетом в діяльності закладів охорони здоров'я, державних інститутів, об'єднань медичних працівників, неурядових організації, що функціонують у сфері охорони здоров'я. Відтак доцільно, щоб вищезазначені заходи у галузі охорони здоров'я були частиною програми діяльності кожної лікарні, оскільки є передумови та необхідність для забезпечення безперервного професійного розвитку суб'єктами медичної практики. «Система підготовки фахівців для охорони здоров'я базується на принципах єдиної безперервної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, управлінні якістю їх підготовки, дистанційній освіті, органічному поєднанні клінічної, теоретичної і психологічної підготовки медичного персоналу в клініках до професійної діяльності. Основою системи є створена навчально-професійно-виробнича вертикаль підготовки фахівців, в якій поєднується набуття певного освітнього рівня та отримання професійної кваліфікації (медична сестра, фельдшер, лікар, лікар-психолог, лікар-стоматолог), їхня постійна сертифікація та безперервний розвиток впродовж усього професійного життя. Система забезпечує відтворення і досягнення високої якості підготовки медичних кадрів, що є необхідною передумовою надання якісної медичної допомоги населенню» [3].

Ефективність безперервного професійного розвитку визначається його наповненістю конкретним змістом та орієнтованістю на пацієнтів, можливістю стимулювати активність фахівця, отримувати позитивні результати у професійній діяльності. Такий розвиток сприяє підвищенню якості лікувально-профілактичної та діагностичної практики, спрямований на формування колективної організації праці.

Суттєвими недоліками діючої системи підвищення кваліфікації медичного персоналу є неналежна оцінка кваліфікації, яка дозволяє некваліфікованим працівникам продовжувати медичну практику; низька мотивацію фахівців до підвищення професійної кваліфікації; відсутність дієвого реагування на випадки некомпетентності. При цьому, існуюча система підвищення кваліфікації лікарів враховує не всі інноваційні розробки, методи лікування, дослідження. Відтак, доцільним є запровадження всесвітньо відомого механізму професійного ліцензування лікарів, який передбачатиме безперервний професійний розвиток. Відтак, безперервний професійний розвиток медичного персоналу передбачає після здобуття вищої освіти здійснення протягом усієї професійної діяльності безперервного навчання, вдосконалення своїх професійних компетентностей, що дозволить фахівцям відповідно до потреб медичних закладів удосконалювати стандарти професійної діяльності.

Вважаємо, що запровадження новітньої системи безперервного професійного розвитку, дозволить медикам обирати де і в кого вчитися та спростить на міжнародному рівні процес підтвердження кваліфікації, формуватиме конкуренцію з числа надавачів освітніх послуг. Останнє сприятиме підвищенню якості навчального контенту, оскільки якість освіти лікаря визначатиме якість наданої медичної допомоги.

В контексті підвищення ефективності управлінської діяльності в закладах охорони здоров'я професійне навчання є важливим чинником забезпечення та збереження кадрової безпеки. Навчання сприяє конкурентоспроможності медичних працівників, яка є результатом безперервного вдосконалення навичок, умінь, знань, реалізації заходів перепідготовки, підвищення кваліфікації. Розвиток конкурентоспроможності передбачає удосконалення ключових компетенцій, зокрема індивідуальних якостей працівника, що визначають його здатність досягнути успіх у відповідному виді діяльності.

Новими вимогами, що висуваються до сучасних керівників є

високий рівень професійних знань, орієнтація у фінансових питаннях, вміння стратегічного планування, прийняття ефективних рішень та здійснення контролю за їх виконання, забезпечення цілеспрямованої діяльності закладів охорони здоров'я в умовах кризи, оволодіння мистецтвом формування взаємовідносини з людьми, управління конфліктами.

Отримання керівниками закладів охорони здоров'я спеціальної управлінської освіти сприяє збільшенню їх управлінських компетенцій, розумінню суті та особливостей управління діяльністю сучасних медичних закладів, дозволяє використовувати існуючий інструментарій управління та мінімізувати проблеми, що пов'язані із знаннями керівника в питаннях управління. Однак, зважаючи на термін навчання одного фахівця та ліцензійні можливості вищих медичних закладів щодо надання другої управлінської освіти отримання такої освіти є дуже тривалим. Як наслідок, зростає значення підвищення кваліфікації з управлінських питань.

Підвищення кваліфікації дає можливість керівникам отримати базові управлінські знання, виокремити в професійній управлінській діяльності причини й наслідки проблемних ситуацій, знати особливості нормативно-правового поля та специфіку економічного забезпечення діяльності медичних закладів. Відтак, для забезпечення ефективного управління в закладах охорони здоров'я доцільним є створення належних умов для отримання керівниками медичних закладів другої вищої управлінської освіти та підвищення їх кваліфікації за управлінським спрямуванням, що сприятиме реалізації пріоритетних цілей закладу.

Таким чином, для підвищення рівня безперервного професійного розвитку працівників закладів охорони здоров'я, що відповідатиме сучасним стандартам доцільним є запровадження новітніх форм такого розвитку: стажування, отримання досвіду у вітчизняних клініках та за кордоном, обмін досвідом, дистанційне навчання, підготовка та стажування на основі відповідних циклів удосконалення, участь в конгресах, нарадах, наукових форумах та робочих зустрічах.

Список використаних джерел

1. Коробчинська Н. В. Моніторинг системи охорони здоров'я в системі управління на місцевому рівні. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2022. № 1 (32). URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2022/1/11.pdf>
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.
3. 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)

Василь НЕВІСТЮК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Тамара ПОПОВИЧ

МЕТОДИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Адаптація персоналу в закладах охорони здоров'я стає визначальною умовою для успішного функціонування організації, особливо в умовах медичної реформи. Зміни у структурі, фінансуванні та підходах до надання медичних послуг вимагають гнучкості та здатності швидко реагувати на нові виклики. Саме тому ефективна адаптація персоналу є запорукою стабільної роботи закладу, якості обслуговування пацієнтів та позитивного морального клімату у колективі.