

СЕКЦІЯ 2 МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕРЕРВНИМ ПРОФЕСІЙНИМ ЗРОСТАННЯМ ПРАЦІВНИКІВ МІСЬКОЇ КЛІНІЧНОЇ ЛІКАРНІ ЯК ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я MANAGEMENT OF CONTINUOUS PROFESSIONAL GROWTH OF EMPLOYEES OF THE CITY CLINICAL HOSPITAL AS A HEALTHCARE INSTITUTION

У статті викладено сутність та напрями розвитку персоналу як наукового поняття та управлінського процесу, проаналізовано зміст та окреслено значення професійного зростання працівників. Обґрунтовані особливості управління професійним розвитком працівників міської клінічної лікарні як закладу охорони здоров'я. Найбільш проблемними місцями сучасної системи управління в міській клінічній лікарні є: відсутність кар'єрного росту; слабка система мотивації персоналу організації; застарілі правила підвищення кваліфікації фахівців. Обґрунтовано доцільність використання професійного розвитку працівників у системі управління закладу охорони здоров'я. Наведені характерні особливості, що притаманні сфері освіти та професійного розвитку персоналу міської клінічної лікарні. Запропонована модель управління безперервним професійним зростанням працівників міської клінічної лікарні. Модель відображає особливості тактичного напряму удосконалення процесу післядипломної підготовки, тематичного вдосконалення працівників міської клінічної лікарні та особливості підвищення управлінської ефективності керівників міської клінічної лікарні. Для досягнення належного професійного рівня працівниками міської клінічної лікарні, включаючи своєчасне підвищення їхньої кваліфікації та організацію професійного навчання, необхідно забезпечити належні умови, в процесі підготовки дотримуватися диференційованого підходу залежно від рівня засвоєння знань та кваліфікаційної категорії. Керівникам міської клінічної лікарні необхідно підвищувати рівень економічної підготовки, готувати менеджменту та отримувати знання у практиці сучасного менеджменту, знання та вимоги охорони громадського здоров'я, так само застосовуючи досвід медичних клінік за кордоном. Рекомендовано впровадження новітніх технологій, сучасних інформаційних джерел і програм тестування під час проходження курсів тематичного удосконалення, наприклад, з огляду на зарубіжний досвід підготовки кадрів у системі охорони здоров'я, готувати і проводити курси диференційовано залежно від обійманої посади працівника, досвіду роботи, наявності кваліфікаційної категорії.

Ключові слова: міська клінічна лікарня, заклад охорони здоров'я, професійний розви-

ток, тематичне удосконалення, управління закладами охорони здоров'я.

The article describes the essence and directions of staff development as a scientific concept and management process, analyzes the content and outlines the importance of professional growth of employees. The peculiarities of the professional development management of the employees of the city clinical hospital as a health care institution are substantiated. The most problematic places of the existing management system in the city clinical hospital are: lack of career growth; weak system of motivation of the organization's staff; outdated rules for professional development. The expediency of using the professional development of employees in the management system of a health care institution is substantiated. The characteristic features inherent in the sphere of education and professional development of the staff of the city clinical hospital are given. The model of management of continuous professional growth of employees of city clinical hospital is offered. The model reflects the features of the tactical direction of improving the process of postgraduate training, thematic improvement of employees of the city clinical hospital and the features of improving the managerial efficiency of the heads of the city clinical hospital. In order to achieve the appropriate professional level, employees of the city clinical hospital, including timely training and organization of professional training, must ensure appropriate conditions, in preparation to follow a differentiated approach depending on the level of knowledge and qualification category. The heads of the city clinical hospital need to increase the level of economic training, train managers and gain knowledge in the practice of modern management, knowledge and requirements of public health, as well as applying the experience of medical clinics abroad. The latest improvements in the programs of thematic improvement courses are recommended, using, for example, in view of foreign experience of training in the health care system. Prepare and conduct courses are differentiated depending on the position of the employee, work experience, the availability of a qualification category.

Key words: city clinical hospital, health care institution, professional development, thematic improvement, management of health care institutions.

УДК 614.254.4
DOI <https://doi.org/10.32843/rma2663-5240-2021.22.3>

Іванцок В.М.

к. мед. наук,
асистент кафедри хірургії з курсом невідкладної і судинної хірургії
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Бондарєва О.О.

асистент кафедри внутрішньої медицини № 2
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Бондарєв Р.В.

д. мед. наук,
професор кафедри хірургії з курсом невідкладної і судинної хірургії
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Маркулан Л.Ю.

к. мед. наук,
доцент кафедри хірургії з курсом невідкладної і судинної хірургії
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

Постановка проблеми в загальному вигляді. Успішний розвиток організації значною мірою визначається процесом управління персоналом, де переможцями виявляться

ті, які мають високий рівень стимулювання персоналу. В умовах, коли швидко застарівають вміння, практичні навички та теоретичні знання, одним із найважливіших чинників

забезпечення виживання організації та ефективного її функціонування в галузі є здатність постійно підвищувати професійний рівень своїх співробітників. У цьому контексті стратегічними цілями в напрямі підвищення ефективності діяльності закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) керівниками вищого рівня управління найбільша увага приділяється питанням створення дієвих, організаційно підготовлених умов, спрямованих на можливість професійного зростання фахівців та їх мотивацію, формування сприятливого соціально-психологічного клімату, вирішення питань лікарської етики і деонтології [1, с. 21].

Сфера розвитку персоналу охоплює різні підходи для набуття знань та навичок, зокрема навчання (яке включає в себе більш формалізовані підходи) та самостійне набуття знань. Діяльність будь-якого підприємства розпочинається з формування системи розвитку персоналу, що в процесі роботи змінюється, доповнюється та оновлюється відповідно до функціонування підприємства [2]. Метою розвитку персоналу є забезпечення будь-якої організації якісно підготовленими працівниками відповідно до її цілей і стратегії розвитку. По суті, розвиток персоналу є системно організованим процесом безперервного професійного навчання працівників [3, с. 18].

Нинішня роль професійного розвитку працівників ЗОЗ полягає в забезпеченні попередження і ліквідації захворювань, зниження рівня смертності та інвалідності, підвищення працездатності і збільшення тривалості життя людей, що стає можливим завдяки отриманим медичними працівниками новим умінням, знанням, наявності сучасних медичних технологій та зумовлює актуальність цього дослідження.

Для підвищення якості медичної допомоги необхідно постійне підвищення кваліфікації працівників ЗОЗ. Відсутність безперервної освіти працівників ЗОЗ призведе до зупинки розвитку їх як фахівців, що закономірно вплине на якість медичного обслуговування населення.

Мета статті. Метою дослідження є теоретичне та методичне обґрунтування особливостей управління професійним розвитком працівників міської клінічної лікарні як закладу охорони здоров'я.

Виклад основного матеріалу. В Україні взято курс на медичне реформування, спрямоване на створення системи охорони здоров'я (ОЗ), орієнтованої на пацієнта (вибір пацієнтом лікаря і медичного закладу, підвищення якості медичних послуг, розробка та реалізація стратегії розвитку кадрових ресурсів, фінансування базового пакета послуг) і здатної забезпечити медичне обслуговування

для всіх громадян на рівні розвинутих європейських держав [4].

Для досягнення належного професійного рівня працівників ЗОЗ, включаючи своєчасне підвищення їхньої кваліфікації та організацію професійного навчання, ще необхідно забезпечити належні умови їх проведення, а в процесі підготовки дотримуватися диференційованого підходу залежно від рівня засвоєння знань та кваліфікаційної категорії [2].

Нині трансформована система отримання лікарями балів, що змінило порядок підвищення кваліфікації. Так, лікарі зобов'язані упродовж кожного року набирати 50 балів безперервного професійного розвитку. Відтепер проходити навчання на передатестаційному циклі, як це було раніше, лікарі не зобов'язані. Бали безперервного професійного розвитку можна одержати на курсах стажування та інформації, циклах тематичного удосконалення, спеціалізації, через участь у науково-практичних конференціях, з'їздах, симпозіумах, виставках, фахових нарадах, семінарах, майстер-класах, стажування в клініках інших країн, курсах із набуття практичних навичок, симуляційних тренінгах, на дистанційному навчанні.

Для присвоєння або підтвердження раніше присвоєної кваліфікаційної категорії лікарям необхідно проходити атестацію кожні п'ять років. Для цього атестаційній комісії необхідно надати «особисте освітнє портфоліо», після чого на підставі поданих документів приймається рішення про присвоєння або підтвердження кваліфікаційної категорії.

Підготовка та безперервний розвиток управлінців кадрів ЗОЗ мають низку особливостей. Так, посаду керівника ЗОЗ може обіймати особа, яка має вищу медичну освіту та вищу професійну освіту з менеджменту. Не рідше ніж один раз на п'ять років потрібно підвищувати кваліфікацію, що є обов'язковою умовою обіймання цієї посади.

Що стосується завідувачів відділень, то їм не потрібно проходити курси спеціалізації та підвищення кваліфікації зі спеціальності «Організації і управління охороною здоров'я», оскільки їх не зараховують до керівного складу.

Спеціальні програми існують для лікарів-статистиків, організаційно-методичного відділу, керівників та заступників керівників. Однак ці програми однотипні, що є проблемою в системі професійної освіти управлінських кадрів.

Аналіз професійного зростання працівників міської клінічної лікарні показав, що найбільш проблемними місцями сучасної системи управління є неефективна система мотивації персоналу, застарілі та часто забюрократизо-

вані правила підвищення кваліфікації фахівців, відсутність кар'єрного росту працівників.

Нами розроблена схема (модель) управління безперервного професійного зростання працівників міської клінічної лікарні (рис. 1).

Особливостями запропонованої моделі є такі:

– тактичні напрями вдосконалення процесу післядипломної підготовки працівників міської клінічної лікарні;



Рис. 1. Схема (модель) управління безперервного професійного зростання працівників міської клінічної лікарні

Джерело: авторська розробка

– підвищення управлінської ефективності керівників міської клінічної лікарні залежно від посади, яку обіймає керівник;

– тематичне вдосконалення працівників міської клінічної лікарні варто проводити диференційовано залежно від обійманої посади (завідувач відділенням, лікар і т.д.), досвіду роботи, наявності кваліфікаційної категорії.

Працівники, які отримали вищу освіту в іншій галузі знань (економіка, право, гуманітарні науки) і мають другий рівень освіти «Управління і адміністрування», «Охорона здоров'я», також можуть обіймати посади в закладах охорони здоров'я: генерального директора, заступника генерального директора, медичного директора, завідувача структурних відділень, що не пов'язані з лікувальною діяльністю хворих.

Оскільки керівникам ЗОЗ необхідно підвищення рівня економічної підготовки, знання в практиці сучасного менеджменту, нові знання та вимоги охорони громадського здоров'я, підготовка менеджерів є актуальним питанням у галузі ОЗ.

Є досвід медичних клінік за кордоном, в яких керують професійні менеджери без медичної освіти [5]. На це також буде доцільно звернути увагу в процесі переходу до децентралізованого управління.

Перспективною формою підвищення кваліфікації, що була зазначена за період дії карантинних заходів щодо запобігання поширенню коронавірусу COVID-19, є дистанційне навчання. Працівники ЗОЗ зможуть без відриву від робочого процесу підвищувати свою кваліфікацію.

У програмах курсів тематичного удосконалення необхідно впроваджувати новітні технології та розробки, наприклад, використо-

вуючи зарубіжний досвід підготовки кадрів у системі ОЗ. Підготовку та проведення курсів для медичного працівника необхідно здійснювати диференційовано, орієнтуючись на його досвід роботи, посаду, наявність кваліфікаційної категорії.

Висновки. Найбільш проблемними місцями сучасної системи управління в міській клінічній лікарні є відсутність кар'єрного росту, слабка система мотивації персоналу організації, застарілі правила підвищення кваліфікації фахівців.

Рекомендовано впровадження новітніх технологій, сучасних інформаційних джерел і програм тестування в процесі проходження курсів тематичного вдосконалення, наприклад, з огляду на зарубіжний досвід підготовки кадрів у системі охорони здоров'я, готувати і проводити курси диференційовано залежно від обійманої посади працівника, досвіду роботи, наявності кваліфікаційної категорії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Авраменко Т.П. Кадрова політика у реформуванні сфери охорони здоров'я : аналітична доповідь. Київ : НІСД, 2012. 35 с.
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). С. 162–168.
3. Савченко В.А. Розвиток персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2018. 512 с.
4. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 17.02.2020).
5. Савіна Т.В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 15. С. 94–98.