

Мбіда А. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

Необхідною умовою розвитку медичних послуг є не тільки постійне вдосконалення медичних технологій у закладах охорони здоров'я та стимулювання персоналу до оволодіння провідними інноваційними медичними технологіями, а й інвестування в розвиток та підготовку кваліфікованого персоналу.

Система розвитку персоналу – це сукупність організаційних структур, методик, процесів і ресурсів, необхідних для ефективного виконання поточних і перспективних завдань у сфері розвитку персоналу, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних із самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою.

Склад і структура цієї системи залежать цілком і повністю від того, яку концепцію покладено в основу роботи з персоналом на рівні організації.

Впровадження системи розвитку персоналу на підприємстві дозволяє вирішити спектр проблем в наступних трьох напрямках:

- 1) підбір персоналу;
- 2) адаптація персоналу;
- 3) удосконалення процесу професійного розвитку персоналу.

Велику роль у забезпеченні професійного розвитку персоналу відіграє відношення працівників до цього процесу, їх вмотивованість та зацікавленість. Якщо мова йде про працівників медичних закладів державної форми власності, то мотиваційним механізмом для професійного розвитку лікарів є залежність оплати праці від категорії, а отримання категорії потребує набору балів, згідно із програмою професійного розвитку. Що стосується приватних медичних закладів, то нема прямих законодавчо встановлених вимог до проходження програми безперервного професійного розвитку та залежності рівня оплати

праці від професійного рівня працівника. Отже, в приватному секторі процес професійного розвитку фахівців медичної сфери передбачає свідому, цілеспрямовану, систематичну роботу над собою, зміст якої полягає у поглибленні фахових знань, розвитку якостей, умінь і здібностей, необхідних для ефективної професійної діяльності. Провідним структурним компонентом професійного розвитку фахівців медичної сфери є професійна самоосвіта, яка ґрунтується на мотивації засвоєння нових знань, формуванні нових вмінь і навичок, а також самовдосконаленні особистісних якостей, необхідних для успішного професійного зростання. Особлива роль у розвитку готовності фахівців медичної сфери до професійного зростання належить мотиваційному компоненту саморозвитку та самовідповідальності. Професійний розвиток фахівців медичної сфери стимулює до змін як у професійному процесі загалом, так і в особистості професіонала зокрема. Успішність професійного розвитку передбачає, що суб'єкт діяльності усвідомлює практичну значущість особистісно-професійного зростання. Фахівець медичної сфери має бути здатен осмислити важливість здобуття сучасних медичних знань, нового професійного досвіду, який іноді змушує відступитися від старого й звичного. Доволі часто у медичній сфері мотивувальним фактором професійного розвитку фахівців медичної сфери виступає власний прагматизм, тобто потреба у самовираженні, самореалізації, визнанні, самозабезпеченні та ін.

Досягнення високого рівня професійного розвитку фахівців медичної сфери є можливим в наслідок сформованості професійних інтересів, посилення професійних позицій, наявності професійного іміджу. Наявність професійних інтересів у фахівців медичної сфери обумовлює і багатоаспектність професійних установок, які породжують відповідальне ставлення до побудови власної моделі професійного розвитку. Відповідальне ставлення до власного професійного розвитку – це здатність і можливість фахівців медичної сфери свідомо, а отже, цілеспрямовано, добровільно дотримуватися вимог і вирішувати завдання власного вибору, досягаючи певного професійного результату.

Основними індикаторами вмотивованості фахівців медичної сфери на власний професійний розвиток є прагнення використовувати у власній системі надання медичних послуг нові форми та методи роботи; гнучкість професійного мислення, тобто вміння фахівця медичної сфери оперативно реагувати на ситуацію надання кваліфікованої допомоги; постійне прагнення до професійного вдосконалення; безперервне професійне навчання через діяльність; загальне розуміння місії фахівця медичної сфери в забезпеченні якості життя сучасної людини.

Найбільш продуктивним підходом до професійного розвитку фахівців медичної сфери є системодіяльна методологія з провідним положенням єдності свідомості і діяльності. Встановлення такої єдності є детермінуючим фактором зі створення системи надання кваліфікованої медичної допомоги. Мотивованість до професійного розвитку проявляється в усвідомленні фахівцями медичної сфери себе як невід'ємної й активної частини середовища надання кваліфікованої медичної допомоги. Концепція професійного розвитку фахівця медичної сфери заснована на визнанні цінності професійних змін.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Проблеми формування соціальної відповідальності закладів охорони здоров'я / Т. В. Гринько, О.О. Кузьменко // *Управління розвитком*. – № 4, 2018. – Т 3. С. 1-7.
2. Гринько Т.В., Тімар І.В. Теоретичні підходи до формування механізму управління іміджем підприємств сфери послуг. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 6 (06). Ч. 1. С.85-90.
3. Тімар І. В. Концептуальні підходи до формування структури іміджу підприємств сфери послуг/ І.В.Тімар // *Вісник Дніпропетровського університету Серія Економіка Випуск 9 (1) – Дніпропетровськ – 2015. – С. 90-96.*
4. Бикова В.Г. Особливості управління підприємствами сфери послуг на засадах стейкхолдерського підходу /В. Г. Бикова, І. В. // *Управління розвитком суб'єктів підприємництва в умовах викликів ХХІ століття: колект. моногр. / за заг. ред. Т. В. Гринько. – Дніпро: Біла К. О., 2019. – 420 с. С. 11-26.*