

Д-р екон. наук Гринько Т. В., Піндич А. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СЕРЕДНЬОГО МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Кадрова політика у сфері медичних послуг в сучасних умовах націлена на регулювання функціонуючих в суспільстві «соціальних механізмів відбору та оптимального розподілу людських ресурсів, направлених на формування організаційної, господарської і культурної еліти, яка відповідає б сформованим умовам і цілям соціального розвитку» [1]. Персоналом закладу системи охорони здоров'я виступає сукупність працівників, які націлені на забезпечення безперебійної та ефективної діяльності закладу охорони здоров'я, шляхом надання необхідних медичних послуг. Конкурентоспроможність суб'єктів, що діють на ринку медичних послуг, результативність діяльності медичного закладу в цілому, визначають кваліфікація і мотивація персоналу, отже, проблематика організації та реалізації заходів, націлених на професійний розвиток персоналу медичних закладів, не втрачає актуальності.

Система професійного розвитку персоналу медичного закладу включає наступні складові елементи:

1. Професійне навчання: з відривом та без відриву від основної роботи.
2. Адаптація персоналу при прийомі на роботу у медичний заклад.
3. Оцінювання, в тому числі, атестація персоналу.
4. Планування професійної кар'єри персоналу вирішується в двох напрямках:
 - професійне, кваліфікаційне просування по кар'єрних сходинках;
 - формування кадрового резерву на керівні посади.

Професійний розвиток персоналу медичного закладу повинен «ґрунтуватися на основі таких основних елементів: формування кадрового резерву (базова освіта, підвищення кваліфікації, стажування, курси, тренінги, екзамени, наставництво, коучинг, заходи адаптації персоналу, корпоративні видання тощо);

соціально-культурний розвиток (організація або відшкодування занять фізкультурою та спортом, реабілітація, рекреація тощо); корпоративні соціально-культурні заходи» [2].

Будь який медичний заклад не може здійснювати ефективну роботу та надавати якісні медичні послуги без середнього медичного персоналу достатнього рівня кваліфікації. Сучасні тенденції розвитку галузі охорони здоров'я полягають у корінній зміні ролі медсестринства, значення якого постійно зростає, а отже, активізуються проблеми професійного розвитку середнього та молодшого медичного персоналу.

До впровадження реформи системи охорони здоров'я в Україні основним механізмом професійного розвитку медичних сестер виступала їх атестація, націлена на присвоєння (підтвердження) певної категорії. Присвоєння категорії відбувалось на основі стажу роботи, успішного навчання на курсах підвищення кваліфікації. Процедура застосовувалась раз на п'ять років. Проведена в Україні медична реформа передбачає запровадження з 2023 р. обов'язковий безперервний середнього та молодшого медичного персоналу.

Безперервний професійний розвиток (БПР) – це можливість навчання впродовж усієї професійної діяльності медичного працівника. До нього відносять безперервну медичну освіту; безперервне професійне навчання; навчання на базі медичного закладу без відриву від основної роботи.

Заходи з безперервного професійного розвитку повинні бути наближеними до практичних реалій діяльності, ґрунтуватись на запитах, практиці і виявлених проблемах, для сприяння розвитку здібностей до осмислення та аналізу, вирішення проблемних завдань, самостійному отриманню знань і прийняття професійної відповідальності.

Основні проблеми впровадження безперервного професійного середнього медичного персоналу в нашій країні полягають в наступному:

– брак коштів у медичних працівників для участі у заходах, які враховують у БПР;

– відсутність узгоджених вимог до змісту програм БПР;
– нерегульованість вимог до документів, підтверджуючих участь у БПР;
– обмежені кількість та можливість участі у безкоштовних заходах та програмах БПР, організованих державними установами та органами.

Отже, усі проблеми організації та фінансування участі у програмах БПР лягають на плечі медичних працівників, як наслідок процес приймає формальний характер, коли на перше місце виходить бажання отримати документи, що підтверджують участь у БПР, а не якість і зміст набутих знань, навичок, вмінь.

З метою підвищення якості та ефективності безперервного професійного розвитку середнього медичного персоналу необхідно поєднання зусиль медичних закладів та працівників, які в ньому працюють. Дану проблему можливо реалізувати шляхом організації та проведення заходів з БПР на базі медичного закладу – місця роботи працівника. З цією метою доцільно в медичних закладах України запровадити п'ятиетапну модель кар'єрного росту медичних сестер, запропоновану Патрицією Беннер. Основна мета застосування запропонованої моделі «надання сестринському персоналу чітких орієнтирів для просування в професійній кар'єрі через встановлення конкретних цілей на кожному рівні, що дозволить підвищити професійний рівень середнього та молодшого персоналу, збільшити мотивацію персоналу до його підвищення, покращити якість медичних послуг, наданих пацієнтам медичних закладів та як наслідок підвищити ефективність їх лікування» [3].

Список використаних джерел:

1. Криницька І.Я., Марущак М.І., Кліщ І.М. Особливості професійної підготовки медичних сестер на сучасному етапі. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2017. № 4 (74). С. 84-87.
2. Шумкова О.В., Плахтиря А.А. Особливості організації системи управління розвитком персоналу медичного закладу. *Інфраструктура ринку*. № 46(20). С. 77-82
3. Гринько Т., Гвініашвілі Т., Піндич А. Професійний розвиток середнього та молодшого персоналу закладів охорони здоров'я. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. №5. Т.1. С. 276-281.