

Використані джерела

1. Котова Н. О. Інноваційні методи формування територіального бренду. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2010. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2010_5_10
2. Павліха Н. В. Управління сталим розвитком просторових систем: теорія, методологія, досвід: монографія. Луцьк: Волин. обл. друк., 2006. 380 с.
3. Панасенко Л. Брендинг території: сучасна парадигма розвитку. Схід. 2014. № URL: <http://www.skhid.com.ua/article/download/23082/20675>. (дата звернення: 22.05.2020).
4. Полішко Г. Г. Національний брендинг у глобальній економічній системі: дис. к-та екон. наук: 08.00.02 Київ. ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». 2016. 238 с.
5. Олефіренко О. М. Еволюція концепцій маркетингу та перспективи їх подальшого розвитку в умовах економіки сталого соціо-еколого-економічного зростання. Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Економічні науки. 2010. № 3. С. 200–207.
6. Державна політика у сфері національного брендингу. 2012. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/>.

Васюта Василь

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Шкільняк М.М.)

ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ФОРМ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Важливу роль у розвитку персоналу закладів охорони здоров'я відіграє підвищення кваліфікації медичних працівників, які одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри. Водночас, в контексті проведення медичної реформи найбільш важливими є компетенція працівника, його професійна підготовка, готовність до нововведень та творчого пошуку саме в закладах охорони здоров'я, через те що реформування медичної галузі віднесено до першочергових напрямків реформ, окреслених як у «Стратегії реформ – 2020», Коаліційній угоді, так і в Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Відтак,

трансформаційно-реформістські процеси потребують інноваційних підходів до підготовки персоналу закладів охорони здоров'я, особливо на післядипломному етапі професійного розвитку та підготовки фахівців.

Зазначимо, що потреба закладів охорони здоров'я в підвищенні кваліфікації їх кадрового складу обумовлена: змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів діяльності. Підвищення кваліфікації медичного персоналу повинно бути комплексним за обсягом, диференційованим за окремими категоріями працівників, неперервним.

Створення дієвої системи підвищення кваліфікації працівників актуалізується у зв'язку зі зростанням частки лікарів, які отримували базову і післядипломну освіту десятки років тому, та малим «життєвим циклом» спеціальних знань і навичок [2].

Необхідний рівень кваліфікації лікаря-спеціаліста забезпечується поєднанням різних видів навчання, що здійснюється навчальними закладами з післядипломної підготовки лікарів (провізорів), курсами інформації і стажування, систематичною самоосвітою і постійною практичною роботою з отриманої спеціальності.

Водночас, має місце низька доступність таких сучасних форм підвищення кваліфікації як участь у міжнародних наукових форумах, стажування в провідних вітчизняних та зарубіжних клініках [1]. З огляду на вказане, зростає запит на дистанційні форми підвищення кваліфікації медичного персоналу закладів охорони здоров'я. При цьому, особливо важливим є забезпечення віддаленого доступу до інформації для працівників закладів охорони здоров'я сільської місцевості.

Періоди підвищення кваліфікації кадрового складу закладів охорони здоров'я в системі безперервного професійного розвитку, у тому числі у процесі професійної самоосвіти, підлягають обліку, який здійснюється працівником шляхом створення та ведення особистого

освітнього портфолію, а також роботодавцем, вищим навчальним закладом та закладом післядипломної освіти. Водночас, всі періоди підвищення кваліфікації підлягають щорічній оцінці, яка здійснюється вищим навчальним закладом, закладом післядипломної освіти відповідно до балів, які отримав працівник упродовж усіх періодів навчання у системі безперервного професійного розвитку. Кількість балів за різні форми інформальної освіти в процесі безперервного професійного розвитку визначається і затверджується Міністерством охорони здоров'я України та використовується здобувачами освіти для формування індивідуальної освітньої траєкторії.

Водночас, в контексті здійснення медичної реформи підвищуються вимоги до кваліфікації керівників, рівня їх професійних знань, які забезпечують закладу охорони здоров'я перехід до стратегічного управління ним. Відтак, для ефективного управління закладами охорони здоров'я, окрім профільної професійної освіти, сучасний керівник повинен мати високий рівень управлінських компетенцій. Тому доцільно використовувати два напрями додаткової професійної підготовки фахівців, що обіймають керівні посади в сфері охорони здоров'я: отримання ними другої вищої освіти з управлінських спеціальностей (переважно в ВНЗ, що здійснюють підготовку фахівців медичного та фармацевтичного профілю); проходження курсів підвищення кваліфікації менеджерського спрямування.

Ми вважаємо, що доцільним є впровадження в освітній процес інформаційно-освітніх технологій, які сприятимуть безперервному підвищенню кваліфікації лікаря фактично на робочому місці, без відриву від основної діяльності, що складає основу проблемної, практично-орієнтованої післядипломної підготовки, спрямованої на покращення теоретичних і практичних навичок і сприяє поглибленню знань за обраною спеціальністю, обміну досвідом між колегами. Відтак, використання сучасних інформаційно-освітніх веб-технологій в навчальному процесі у поєднанні до традиційних форм дозволяє підвищити якість освіти і дає ряд переваг для безперервного професійного розвитку і підвищення кваліфікації фахівців.

Таким чином, впровадження сучасних інноваційних інтернет-технологій дає можливість медичному персоналу підвищувати професійну кваліфікацію у зручний для нього час, дистанційно, у тому числі в режимі онлайн.

Використані джерела

1. Вороненко Ю. В. Дистанційне навчання в режимі online: нові можливості для професійного розвитку, нові перспективи. *Укр. мед. часопис*. 2011. № 3 (83). С. 26.
2. Щербінська О. С. Шляхи оптимізації безперервного професійного розвитку лікаря. *Healthofwoman*. 2016. № 8 (114). С. 119-120.

Велеган Олена

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж. Л.)

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЯМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Нині не існує універсальних рекомендацій, котрі можна безпомилково використовувати і з однаковою ефективністю при організації комунікаційних процесів в будь-якому закладі без урахування особливостей конкретного закладу або успішного досвіду інших установ. Отже, універсальними для конкретної системи відносин залишаються лише принципи і закони формування управлінських рішень щодо вибору найбільш ефективних елементів управління комунікаціями [1].

Проведене дослідження наукових джерел дозволило окреслити модель управління комунікаціями в закладі охорони здоров'я, яка включає як суб'єкт, так і об'єкт управління, а також блок наукового регулювання [2].

Як суб'єкт управління комунікаціями в медичному закладі є генеральний директор (головний лікар) медичної установи, котрий здійснює роботу у даному напрямі через своїх заступників за напрямками діяльності. Відповідно до запропонованої моделі