

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В НМАПО ІМЕНІ П. Л. ШУПИКА

Національна медична академія післядипломної освіти
імені П. Л. Шупика, м. Київ

Вступ. Кадрова політика в НМАПО імені П.Л. Шупика є однією з головних складових діяльності академії, яка забезпечує формування кадрового та інтелектуального потенціалу відповідно до критеріїв та вимог надання освітніх послуг у сфері вищої та післядипломної освіти. Вона включає як обов'язкову складову системи управління якістю, що відповідає вимогам міжнародного стандарту ISO 9001: 2015, Закону України «Про вищу освіту» та іншому чинному Законодавству України.

Мета. Проаналізувати роботу НМАПО імені П.Л. Шупика з «Напрямів формування і реалізації кадрової політики в НМАПО імені П. Л. Шупика» в 2015 році та намітити перспективи розвитку.

Результати. Кадрова політика в академії займає пріоритетне місце. Так, за результатами підсумків зовнішнього рейтингу в 2013р. та 2014р. академія займала 5 місце серед 18 вишів, в 2015р. – 3. За розділом «кадрова політика» в 2013р. – академія займала 3 місце, у 2014-2015рр 2 місце. Із 837 осіб професорсько-викладацького складу в академії працюють 250 докторів наук, 488- кандидатів, 191 мають вчене звання професора, 267 - вчене звання доцента, старшого наукового співробітника – 35, без наукового ступеня – 90 осіб. Кадрова політика в академії формується на підставі удосконалення системи конкурсного відбору науково-педагогічних працівників. У 2015р. оголошено 14 конкурсів на заміщення 96 посад, участь в конкурсах взяли 102 особи. Обрані 1 проректор, 5 деканів факультетів, 15 завідувачів кафедрами. За 4 місяці поточного року оголошено 4 конкурси і обрані 1 директор інституту, 3 – проректори, 13 завідувачів кафедрами, 1 керівник ЦНДЛ. Науково-педагогічні працівники постійно підвищують свою професійну кваліфікацію. Всього в 2015році підвищило кваліфікацію 344 викладача, з яких 103 з удосконалення іноземної мови. Науково-педагогічні працівники беруть активну участь у розробці фундаментальних та прикладних наукових досліджень (10 тем, що мають бюджетне фінансування на суму 1 млн. 34 тис. грн., з яких 1 фундаментальна на 860 тис. грн. і 9 прикладних). Основою кадрової політики є формування кадрового та інтелектуального потенціалу відповідно до критеріїв та вимог надання освітніх послуг. Застосування нових форм роботи бібліотеки, широке використання технології дистанційного навчання, впровадження телемедичних конференцій, електронного документування. В академії проводиться активний спротив корупційним проявам і плагіату. В 2015 році в академії затверджено «Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях і здобувачів вищої освіти.», придбана і діє комп'ютерна програма «Antiplagiarism». Вивчається ступінь задоволеності осіб, які навчаються в НМАПО імені П.Л. Шупика, якістю викладання навчальних дисциплін.

Ключові слова: кадрове забезпечення, політика, виховання, обрання, перспективи НМАПО імені П.Л. Шупика.

Кадрова політика є частиною політики академії і повністю відповідає концепції розвитку НМАПО імені П. Л. Шупика. Рішенням вченої ради НМАПО

імені П. Л. Шупика від 17.12.2015 р. було затверджено Положення про кадрову політику. Воно включає як обов'язкову складову систему управління якістю, що відповідає вимогам міжнародного стандарту ISO 9001:2015, Закону України «Про вищу освіту» та іншому чинному законодавству України, та спрямована на:

- формування кадрового та інтелектуального потенціалу відповідно до критеріїв та вимог надання освітніх послуг у сфері вищої та післядипломної освіти;

- досягнення лідерських позицій на ринку вищої та післядипломної освіти та підтримка статусу Національного вищого навчального закладу післядипломної освіти з перепідготовки та підвищення кваліфікації та ін. (рис. 1).

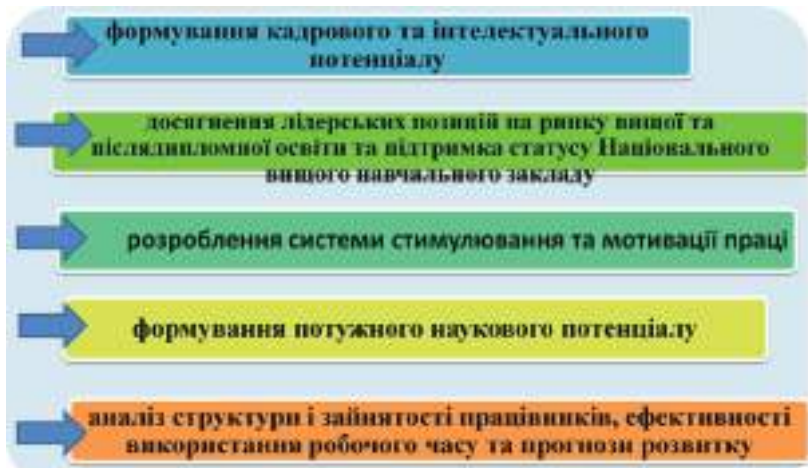


Рис. 1. Напрямки кадрової політики

Над цим керівництво академії і колектив працює постійно. Як результат за підсумками зовнішнього рейтингу в 2013 та 2014 роках академія зайняла 5 місця серед 18 вишів, в 2015 році – 3 місце. По розділу кадрова політика – 2013 - академія зайняла 3 місце, у 2014, 2015 роках - 2 місця. Крім того вона спрямована на розроблення системи стимулювання та мотивації праці, орієнтованої на об'єктивне оцінювання реалізації конкретних завдань за кінцевим результатом. Система стимулювання розроблена і закріплена в додатках до колективного договору.

За поданням і підтримки керівництва академії лише у 2015 році лауреатами державної премії України в галузі науки і техніки стали 5 співробітників; орденами нагороджені 3 особи, почесні звання заслужених – присвоєно 9 особам, присвоєно щорічну премію Президента України для молодих вчених – 1 особі, почесною грамотою МОЗ нагороджено 2 НПП. Ректором академії 57 співробітникам оголошені подяки з виплатою матеріального заохочення, 9 працівників нагороджені пам'ятним знаком «Відзнака НМАПО імені П. Л. Шупика», широко використовується система стимулювання НПП за видавничу діяльність. В кінці 2015 року 114 НПП заохочені за видавничу діяльність загальною сумою 253 тис. грн.

Формування потужного наукового потенціалу

Із 837 осіб професорсько - викладацького складу в академії працюють 250 докторів наук, 488-кандидати наук, 191 має вчене звання «професор», 267 вчене звання «доцент», старшого наукового співробітника – 35 (рис. 2). Але з іншого боку нас не влаштовує те, що біль ніж 90 осіб не мають наукового ступеню. По певних розділах кадрової політики зовнішнього рейтингу нам потрібно удосконалюватись. В той час як по числу професорів, які працюють у закладі за основним місцем роботи та за сумісництвом на 100 осіб ПВС академія займає 1 місце (22,45); по числу доцентів – 5 місце (35,77). Питома вага осіб кандидатів та докторів наук допенсійного віку серед осіб ПВС- 11 місце (коефіцієнт 0,47).



Рис. 2. Формування потужного наукового потенціалу по зовнішньому рейтингу НМАПО

Кадрова політика академії формується на основі удосконалення системи конкурсного відбору науково-педагогічних працівників за об'єктивними та прозорими критеріями; моніторингу якості викладання навчальних дисциплін, виконання наукових досліджень та проведення лікувально-діагностичної і консультативної діяльності науково-педагогічними працівниками (рис. 3).

Так у 2015 році оголошено 14 конкурсів на заміщення 96 посад, участь у конкурсах взяли 102 особи. З них обрані: 1 проректор, 5 деканів факультетів, 15 завідувачів кафедр, за 4 місяці поточного року оголошено 4 конкурси, по результатах яких обрані директор інституту – 1, проректорів-3, завідувачів кафедр-13, керівник ЦНДЛ – 1 і ін.. категорії. Всі кандидати відповідали вимогам Закону України «Про вищу освіту», оголошення публікувались в засобах масової інформації та викладались на веб-сайті академії, тобто носили прозорий характер.

В науково-педагогічний процес залучаються **провідні вчені та висококваліфіковані фахівці-практики у галузі охорони здоров'я.**

Так на сьогодні в освітньому процесі в академії приймають участь 5 академіків НАМН України, 15 член-кор. НАМН України, 3 член-кор. НАН України, 3 академіки АН вищої освіти України, 34 лауреати державних премій України в галузі науки і техніки, з почесними званнями «заслужений» - 149 осіб.



Рис. 3. Підстави для формування кадрової політики

Досить плідно працюють на посадах завідувачів кафедр видатні вчені академіки: Феценко Ю. І., Тронько М. Д., Коваленко В. М., член-кореспонденти: Проданчук М. Г., Возіанов С. О., Камінський В. В., а також представники практичної сфери охорони здоров'я професори: Анкін М. Л., Мішиєв В. Д., Крижевський В. В., Владимиров О. А., Загорій В. А., Руденко Н. Н., Голубчиков М. В., Усенко О. Ю. та ін.

Всі науково-педагогічні та педагогічні працівники постійно підвищують свій кваліфікаційний рівень у вищих навчальних закладах, закладах післядипломної освіти, наукових установах України та за кордоном, відповідно до наказу МОН України від 24.01.2013 року №48 «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ», наказом НМАПО імені П. Л. Шупика №1739 від 06.05.2014 року «Про посилення контролю за своєчасністю підвищення кваліфікації педагогічними та НПП». Ця робота особливо активізувалась в 2015 році і продовжується зараз. Ведуча роль в організації цього процесу належить факультету підвищення кваліфікації викладачів, яким розроблені плани на найближчу перспективу та наступні 5 років.

Результати підвищення кваліфікації враховуються при атестації НПП на засіданнях кадрової комісії. З кожним роком кількість атестованих збільшується, так у 2013 - 220; 2014- 311; 2015 – 344 особи.

Слід відмітити збільшення удосконалення НПП працівників з іноземної мови (35, 55, 103 відповідно).

Кадрова політика академії націлена на удосконалення системи формування педагогічної компетентності та професійно-педагогічної адаптації викладачів-початківців, і головну роль в цьому повинна відігравати тільки-но створена кафедра педагогіки, психології, медичного та фармацевтичного права, яка перебуває на початковому етапі свого розвитку. Згодом значна частина НПП повинна на базі цієї кафедри здобути

другу вищу освіту з педагогіки вищої школи. Важливу роль буде відведено розробці та удосконаленню об'єктивних показників результативності, що характеризують діяльність наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників, формуванню сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інноваційних наукових розробок.

В цьому плані в останні роки запроваджено і діє внутрішній рейтинг для кафедр і дуже важливо було б розробити на перспективу рейтинг показників по кожній категорії НПП (асистентів, доцентів, професорів, завідувачів кафедр). Такі рейтинги вже функціонують у 3-4 ВНЗ. В зв'язку з цим будемо покладати великі сподівання на інформаційно-аналітичний відділ, який варто створити в академії найближчим часом.

З врахуванням розширення терміну навчання в аспірантурі до 4-х років, важливо сформувати освітню наукову програму по кожній спеціальності. Вступ до аспірантури буде проводитись із врахуванням знання іноземної мови на рівні Б 2, і інше, чого раніше не було.

Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних та інших заходів спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб академії в працівниках.

Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика за критеріями професійного розвитку **реалізується через компетентність у дорученій сфері освітньої діяльності** (рис. 4).

Зараз відновлено атестацію всіх НПП та наукових працівників, цю функцію покладено на кадрову комісію вченої ради НМАПО та атестаційну комісію для наукових працівників. Таким чином, вчена рада через ці комісії впливає на розвиток компетентності. Лише за 2015 рік проатестовано 246 НПП.



Рис. 4. Напрями реалізації кадрової політики

Сучасну світоглядну компетентність наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників повинні значну роль відігравати кафедри філософії, мед. інформатики і, звичайно ж, кафедра педагогіки, психології, медичного та фармацевтичного права, з використанням систем обміну досвідом, участю в постійно діючих семінарах за напрямками професійної діяльності, що реалізовані в НМАПО імені П. Л. Шупика на кафедрі медичної інформатики.

Важливим компонентом **кадрової політики є участь наукових та науково-педагогічних працівників у фундаментальних та прикладних наукових дослідженнях**. Так в 2015 році виконувалось 10 тем, що мали бюджетне фінансування на суму 1 млн. 34 тис. грн., з них 1 фундаментальна (ЦНДЛ) на 860 тис. грн., і 9 прикладних – на суму 174,4 тис. грн. В роботі по цим темам приймали участь ЦНДЛ, кафедри сімейної медицини (2 теми), педіатрії-2, торакальної хірургії та пульмонології, дитячих інфекційних хвороб та дитячої імунології; акушерства, гінекології та репродуктології (2 теми), кардіології, паліативної та хоспісної медицини. 1 НДР (кафедри діабетології) виконувалась відповідно до гранту на суму 248 тис.242 грн. Крім того було 64 ініціативно-пошукових роботи і 105 НДР, що виконувались за спецфондом на 1 млн. 509 грн.

Мусить бути ініціативно-пошукова тематика в рамках виконання функціональних обов'язків НПП.

НДР науково-педагогічними працівниками **повинна закінчуватись створенням не тільки наукових розробок, а і науково-педагогічної літератури** (підручники, навчальні посібники, атласи, методичні рекомендації, електронні видання з використанням новітніх навчально-інформаційних технологій). Найбільш активними в цьому напрямку є кафедри: анестезіології та ІТ, медицини невідкладних станів, щелепно-лицевої хірургії, вірусології, неонатології, фтизіатрії та пульмонології, сімейної медицини, УОЗ, дитячої отоларингології, аудіології та фоніатрії і ін.

Необхідно активізувати цю роботу кафедрам терапії і геріатрії, хірургії та проктології, онкології, ортопедії та травматології №2, психіатрії, іноземних мов та ін.

Основою кадрової політики є формування кадрового та інтелектуального потенціалу відповідно до критеріїв та вимог надання освітніх послуг. **Надання освітніх послуг потребує**, в свою чергу, урахування соціальних змін в освіті та вирішення нових задач:

- оцінюванню знань слухачів академії. В першу чергу, це стосується навчання лікарів/провізорів-інтернів, де результати іспитів «Крок – 3» потребують покращання. Розроблено спеціальне положення щодо інформатизації цього процесу;

- застосування нових форм роботи бібліотеки для науково-педагогічних працівників, зокрема репозиторія, в НМАПО імені П. Л. Шупика на основі міжнародної системи DSpace. Подібні дослідження проводяться разом з НАН України;

- широке використання технології дистанційного навчання (активну роботу проводять 16 кафедр – управління охороною здоров'я, медичної інформатики, кафедра педіатрії -1, кардіології, дитячої анестезіології, нефрології та інші);

- роботи по проведенню телемедичних конференцій та консультацій;

- інформатизація процесів навчання забезпечується впровадженням систем управління навчанням (система MOODLE, наприклад, кафедри управління охороною здоров'я та медичної інформатики та інші; системи Ilias – для перевірки знань інтернів);

- використання для випуску журналів спеціалізованої системи Open Journal System;

- впровадження електронного документообігу.

Ці дослідження зараз активно здійснюються на факультеті підвищення кваліфікації викладачів та медико-профілактичному і фармацевтичному факультеті.

Знання іноземних мов (розвиток англomовного викладання)

Володіння іноземною мовою і використання в повсякденній практиці обумовлені наказом МОН України від 14.01.2016 р. № 13 «Щодо порядку присвоєння вчених звань науковим і НПП», без сертифікату відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче Б-2) з англійської мови отримати вчене звання доцент, а тим більше професор не можливо.



Рис. 5. Критерії реалізації кадрової політики

До речі за період 2013, 2014, 2015 роки вчене звання професор присвоєно 39 НПП (13+7+19), доцент - 93 (41+18+34), в поточному році вчені звання по відомій уже причині не присвоювались.

Розпочата робота на кафедрі іноземних мов по навчання НПП академії для наступної сертифікації до рівня Б-2, але парадоксальним є те, що викладачі цієї кафедри не мають сертифікату знання іноземних мов рівня Б-2.

В академії проводиться активний спротив корупційним проявам і плагіату. Так в 2015 році в академії затверджено «Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях НПП і здобувачів вищої освіти», придбана і діє комп'ютерна програма «Anti plagiarismism». З використанням цієї програми перевірено більше 100

наукових і навчально-методичних праць (серед них 1/3 дисертацій, 2/3 – посібники і підручники). Серед дисертацій плагиат не виявлений, а біля половини підручників і посібників повернуті на доопрацювання до необхідного відсотку оригінальності робіт.

Як один із елементів протидії корупційним проявам в академії функціонує телефон довіри: 205-49-09.

Важливим елементом кадрової політики в НМАПО імені П.Л. Шупика є **аналіз ступеню задоволеності осіб, які навчаються за якістю викладання навчальних дисциплін.**

Враховуючи рекомендації стандарту ISO 9001:2015 з метою підвищення задоволеності споживачів шляхом врахування їх вимог, на кафедрах систематично проводяться анонімні опитування слухачів та інтернів. Ведуча роль у цьому відводиться новоствореному сектору моніторингу якості освіти навчального відділу.

Результати анкетувань обговорюються на засіданнях кафедр та відображаються в протоколах кафедр. За останній місяць було проведено анонімне опитування 51 інтерна та слухача на кафедрах: онкології, нейрохірургії, оториноларингології, загальної та невідкладної хірургії, дитячих інфекційних хвороб та дитячої імунології. За результатами анонімного анкетування встановлено, що кількість незадоволених з деяких напрямів навчання на кафедрах становить 4%.

Найбільш часто виявляються такі зауваження, побажання:

- Чи задоволені Ви методами поточного контролю знань, у т. ч. тестового, комп'ютерного? Із загальної кількості 37 інтернів - 9 (24%) – не задоволені, а із 24 слухачів - 5 (21%).

- Чи ознайомили Вас з переліком практичних навичок, якими Ви повинні оволодіти на циклі? Із 8 опитуваних - 4 не ознайомлені.

- Чи достатньо часу приділяється на профільній кафедрі підготовці до ліцензійного інтегрованого іспиту «Крок-3. ЗЛП. Стоматологія»? з загальної кількості 37 інтернів – 5 (13,5 %) – не задоволені.

В академії зроблено багато, але попереду ще не менше справ, пов'язаних із вдосконаленням кадрової політики в напрямку:

- прогнозування та планування потреби в кадрах;
- вдосконалення системи оцінки праці;
- розвитку ротачії кадрів;
- вдосконалення системи оплати праці та системи мотивації;
- вдосконалення організаційної культури.

Література

1. Закон України «Про вищу освіту» від 18.02.2016 р. № 1017-VIII.
2. Наказ МОН України від 24.01.2013р. №48 «Про затвердження положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ».
3. Наказ НМАПО імені П.Л. Шупика від 06.05.2014р. № 1739 «Про посилення контролю за своєчасністю підвищення кваліфікації педагогічними та НПП».
4. Наказ МОН України від 14.01.2016р. № 13 «Щодо присвоєння вчених звань науковим і НПП».
5. Положення про кадрову політику НМАПО імені П.Л.Шупика (17.12.2015 р.)

Ю.В. Вороненко, Д.Д. Бригинец

Направления формирования и реализации кадровой политики в НМАПО имени П. Л. Шупика

Национальная медицинская академия последипломного образования имени П. Л. Шупика

Введение. Кадровая политика в НМАПО имени П. Л. Шупика является одной из основных составляющих деятельности академии, которая обеспечивает формирование кадрового и интеллектуального потенциала в соответствии с критериями и требованиями предоставления образовательных услуг в сфере высшего и последипломного образования. Она включает как обязательную составляющую системы управления качеством, которые соответствуют требованиям международного стандарта ISO 9001: 2015, Закона Украины «О высшем образовании» и другим действующим Законодательствам Украины.

Цель. Проанализировать работу НМАПО имени П. Л. Шупика в разделе «Направления формирования и реализации кадровой политики в НМАПО имени П. Л. Шупика» в 2015 году и наметить пути перспективного развития.

Результаты. Кадровая политика в академии занимает приоритетное место. Так, по результатам итогов внешнего рейтинга в 2013 и 2014 годах академия занимала 5 место среди 18 вузов, в 2015 г. - 3. За разделом «кадровая политика» в 2013г. академия занимала 3 место, в 2014 - 2015гг. - 2 место. С 837 человек профессорско-преподавательского состава в академии работают 250 докторов наук, 488 - кандидатов, 191 имеют ученое звание профессора, 267 ученое звание доцента, старшего научного сотрудника - 35, без научной степени - 90 человек. Кадровая политика в академии формируется на основании усовершенствования системы конкурсного отбора научно-педагогических работников. В 2015 г. объявлено 14 конкурсов на замещение 96 должностей, участие в конкурсах приняли 102 человека. Избраны: 1 проректор, 5 деканов факультетов, 15 заведующих кафедрами. За 4 месяца этого года объявлено 4 конкурса и выбраны 1 директор института, 3 - проректора, 13 заведующих кафедрами, 1 руководитель ЦНДЛ. Научно-педагогические работники постоянно повышают свою профессиональную квалификацию. Всего в 2015г. повысило квалификацию 344 преподавателя, из которых 103 - по усовершенствованию иностранного языка. Научно-педагогические работники берут активное участие в разработке фундаментальных и прикладных научных исследований (10 тем, которые имеют бюджетное финансирование на сумму 1 млн. 34 тыс. грн., из них 1 фундаментальные на 860 тыс. грн. и 9 прикладных). Основой кадровой политики является формирование кадрового и интеллектуального потенциала в соответствии с критериями и требованиями предоставления образовательных услуг. Применение новых форм работы библиотеки, широкое использование технологии дистанционного обучения, внедрение телемедицинских конференций, электронного документирования. В академии проводится активное сопротивление коррупционным проявлениям и плагиата. В 2015 году в академии утверждено «Положение о системе предупреждения и выявления академического плагиата в научных трудах научно-педагогических работников и соискателей высшего образования». Приобретена и действует компьютерная программа «Antiplagiarism». Изучается степень удовлетворенности лиц, которые обучаются в НМАПО имени П.Л. Шупика, качеством преподавания учебных дисциплин.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, политика, воспитание, избрание, перспективы НМАПО имени П.Л. Шупика.

Yu. V. Voronenko, D. D. Bryhynets

Directions for Building and Implementing the Personnel Policy in Shupyk NMAPE

Shupyk National Medical Academy of Postgraduate Education

Introduction. The personnel policy of Shupyk NMAPE, as one of the main activities at the Academy, is aimed at forming human and intellectual potential in accordance with the criteria and requirements of educational services in the area of higher and postgraduate education. It includes a mandatory component of quality management system that meets the requirements of the international standard ISO 9001: 2015, the Law of Ukraine "On Higher Education" and other current legislation of Ukraine.

Aim. To analyze the work of Shupyk NMAPE in the section "Directions in Formation and Implementation of Personnel Policy in Shupyk NMAPE" in 2015 and suggest ways of prospective development.

Results. The personnel policy of the Academy is in priority. According to the results of the external rating the Academy took the 5th place among 18 universities in 2013 - 2014 and the 3rd place in 2015. In the section of "Personnel policy" the Academy took the 3rd place in 2013 and 2nd place in 2014 - 2015.

837 teaching staff members work at the Academy, among them 250 Doctors of Sciences, 488 Candidates of Sciences, 191 full professors, 267 associate professors, 35 senior researchers, and 90 persons don't have a scientific degree.

The personnel policy of the Academy is formed on the basis of improvement of the system of competitive selection of scientific and pedagogical workers. In 2015 there were announced 14 contests for 96 positions, 102 people took part in the contests. There was elected 1 vice-rector, 5 deans of the departments, and 15 heads of the departments. During 4 months of this year there were announced 4 contests and elected 1 director of the institute, 3 vice-rectors, 13 heads of the departments, 1 head of the CRL. The Academy teaching staff members constantly improve their professional qualifications. In 2015, in general 344 teachers improved their professional qualifications, including 103 teachers who improved the knowledge of foreign languages. The Academy teaching staff members take an active part in the development of fundamental and applied scientific and research works (10 research projects are budget funded at a cost of 1 million 34 thousands hryvnas, including 1 fundamental work at a cost of 860 thousands hryvnas and 9 applied research works). The personnel policy is based on forming human and intellectual potential in accordance with the criteria and requirements of educational services. At the Academy there are used new forms of work of the library, widespread distance learning technologies, telemedicine conferences, electronic documentation. The academy runs the policy of active resistance to manifestations of corruption and plagiarism. In 2015 the Academy approved the "Regulations on the warning system and detecting academic plagiarism in academic papers of scientific-pedagogical workers and higher education researchers". «Anti-plagiarism» computer programme was successfully introduced into the work of the Academy. We are monitoring the quality of teaching for persons being trained in Shupyk NMAPE.

Key words: human resourcing, policy, education, election, perspectives of Shupyk NMAPE.

Відомості про авторів:

Вороненко Юрій Васильович – академік НАМН України, д.мед.н., професор, ректор НМАПО імені П.Л. Шупика. Адреса: 04112, м. Київ, вул. Дорогожицька, 9.

Бригинець Дмитро Дмитрович – начальник відділу кадрів НМАПО імені П.Л.Шупика.