

*І. В. Рожкова,
завідувач кафедри управління охороною суспільного здоров'я,
НАДУ при Президентіві України, д. держ. упр., доцент
Я. Ф. Радичи,
д. держ. упр., професор, професор кафедри управління охороною суспільного здоров'я,
НАДУ при Президентіві України
Н. О. Васюк,
аспірант, НАДУ при Президентіві України*

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ ДЛЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я (ПОШУК МОДЕЛІ)

У статті здійснено аналіз пошуків оптимальної моделі професійного навчання управлінських кадрів для галузі управління охороною здоров'я, проаналізовано основні складові моделі, актуалізовано особливості вдосконалення державного управління підготовкою керівників медичних закладів в умовах реформування здоровоохоронної галузі.

The article analyzed the search for optimal models of professional training of managerial staff in the field of public health, the main components of the model, Modified features improved governance training of managers of medical institutions in terms of reforming health industry.

Ключові слова: державне управління, управлінські кадри галузі охорони здоров'я, навчання керівних кадрів охорони здоров'я.

Key words: public administration, administrative staff health management training of health workers.

Питання якості знань нині виходить на перше місце. Власне, не важливо, який у тебе диплом, — по-справжньому значущим є те, на скільки потужно сформовано вміння мислити, наскільки висока здатність розвиватися.

Тетяна Капелюшна,
ДТ.УА, 3 вересня 2011 р., с. 15.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальність впровадження системи професійної підготовки фахівців для галузі охорони здоров'я зумовлена динамічними змінами у вітчизняній охороні здоров'я та соціальними, кадровими проблемами в галузі, економічними, етичними, правовими особливостями діяльності суб'єктів системи охорони здоров'я в Україні та вимогами до рівня якості підготовки медичних кадрів [1].

Сучасні керівники змушені міняти традиційні стереотипи діяльності галузі охорони здоров'я у зв'язку зі зміною моделі самого управління. Замість радянської, закритої, системи управління охороною здоров'я, якій були притаманні централізований контроль над ресурсами, застарілі медичні технології, адміністрування та ієрархія, доглядливість, "телефонне право" та інші складові технократичної системи, приходить нова відкрита система управління. Для

цієї системи, провідну роль в якій відіграє людина, характерні співпраця, взаємодопомога, спрямовуюча регуляторна діяльність. Саме тому оптимальне забезпечення населення медичними кадрами (лікарями та молодшими медичними спеціалістами) є головною передумовою пріоритетного розвитку медичної допомоги, впровадження нових ефективних медичних технологій і формування здорового способу життя населення країни.

У контексті викладеного вище, проблема підготовки управлінських кадрів потребує удосконалення, адже це є однією з умов успішного реформування медичної галузі. Фахівці нової генерації мають уособлювати в собі риси як керівника підприємства, так і лідера колективу. Сучасний менеджер системи охорони здоров'я повинен не тільки відчувати чим живе його колектив, але й чітко розуміти професійні потреби кожного з членів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Вагомий внесок у розробку різних аспектів моделювання державно-управлінської діяльності та реформування галузі охорони здоров'я зробили дослідження В. Лехан, В. Лобаса, В. Рудого, В. Черненко. Обґрунтуванню теоретико-методологічних засад моделювання процесу управління системою охорони здоров'я Державної прикордонної служби України присвятили свої праці такі дослідники, як Ю. Вороненко, В. Мегедь, Я. Радиш [2; 4]. Основні теоретико-методологічні засади моделювання державно-управлінської діяльності у сфері охорони здоров'я в Україні досліджує О. Скрипник [5].

Серед невирішених складових досліджуваної проблеми є створення моделі підготовки нової генерації управлінців у сфері охорони здоров'я.

Саме тому метою даної статті є розробка моделі підготовки фахівців і галузі державного управління здоров'я охоронною сферою.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Діяльність сучасного керівника багатофункціональна. Це зумовлено тим, що керівник в управлінській діяльності постійно вирішує питання як загального, так і вузькоспецифічного характеру. У зв'язку з цим ми глибоко переконані, що підготовка нової генерації керівників має бути багатодисциплінарною і забезпечувати набуття знань з широкого спектра складних управлінських проблем. Серед основних вимог до нового покоління керівників системи державного управління, крім вміння успішно вирішувати питання юридичного, економічного, політичного та комунікативного характеру, тобто бути професіоналом, є: високий рівень знання нових інформаційних технологій, сучасного менеджменту, іноземних мов, а також наявність загальної культури, патріотизму та духовності. Хоча б яку посаду не займала та чи інша особа в певній галузі — від президента, народного депутата, політичного діяча, науковця, державного чиновника, керівника будь-якого рангу і до окремої фізичної особи, — кожному з них потрібно приймати рішення, що стосуються як простих, так і дуже складних ситуацій. Практика свідчить: не всі вміють робити це грамотно і на належному професійному рівні, користуючись сучасними досягненнями інформаційних технологій, науковими методами й правилами [4].

Термін "модель" широко вживаний не лише в науковій літературі, причому залежно від ситуації в нього вкладається різний зміст. Слово "модель" походить від латинського "modulus", що означає міра, мірило, аналог, зразок, норма. Моделі є одним із головних інструментів сучасної науки [6]. Окремі вчені визначають модель як схематичне зображення та пояснення якимось явища або процесу [7; 8], відповідною системою, в якій відображені основні властивості досліджуваного об'єкта [3].

Професором В. К. Майбородою розроблена модель керівника-освітянина XXI століття. Визначені ним компоненти професійної моделі сучасного керівника освітньої галузі: наявність системи професійних знань, умінь і навичок; навчання впродовж всього життя; виховання загальнолюдських цінностей через вивчення гуманітарних дисциплін; психологічна готовність до виконання управлінської діяльності — універсальні та абсолютно необхідні і для майбутнього керівника у сфері охорони здоров'я [9].

Ми погоджуємося з дослідниками професійної моделі спеціаліста в галузі управління В.К. Майбородою та С.В. Майбородою, що соціально-психологічна складова управлінської діяльності сучасного керівника включає:

— керівництво роботою апарату управління (здійснення загального керівництва апаратом управління, побудова і



Рис. 1. Зв'язок між функціями управління та особистісними якостями керівника [11]

удосконалення структури апарату управління, розподіл повноважень всередині апарату управління, комплектація вищої ланки управлінського апарату і контроль комплектації середнього і низового рівнів управлінських працівників, координація взаємодії усіх органів апарату управління, контроль забезпечення раціональної організації робочих місць і умов праці управлінських працівників);

— забезпечення взаємодії із зовнішнім середовищем (встановлення відносин між організацією і зовнішнім середовищем; здійснення представництва, ведення найбільш важливих переговорів і укладання угод; дії від імені організації; загальне керівництво зовнішньо-економічною діяльністю);

— управління персоналом (вироблення політики в галузі управління персоналом і використанні людського потенціалу; розробка принципів і механізмів комплектації персоналу; розробка основних принципів внутрішньоорганізаційної системи мотивації; здійснення заходів матеріального і морального впливу на працівників; розробка загальної культури організації і механізмів підготовки; підготовки і підвищення кваліфікації персоналу; здійснення заходів щодо соціального розвитку і виховання персоналу) [9; 10].

З метою оптимізації шляхів формування елітарної особистості управлінця системи охорони здоров'я в процесі здійснення адміністративної реформи в Україні та удосконалення організації навчальної підготовки представників корпусу державних лідерів галузі охорони здоров'я, нами виявлені взаємозв'язки між функціями управління та особистісними якостями керівника (рис. 1) та узагальнено професійну модель фахівця з управління охороною здоров'я, яка:

а) пред'являє до нього такі професійно-психологічні вимоги:

— повинен мати достатній рівень професійної підготовки, прагнути до постійного удосконалення, вміти на практиці використовувати свої спеціальні знання;

— бути ерудованим, відповідальним за результати праці;

— здатним аналітично мислити;

б) встановлює професійне призначення лікаря за другою спеціальністю "Організація та управління охороною здоров'я", яка повинна використовуватися під час планування підготовки, перепідготовки і прогнозуванні потреби у спеціалістах вказаного фаху для органів управління та лікувально-профілактичних закладів різних форм власності

в) орієнтує на здобуття знань в галузі управління, менеджменту та маркетингу;

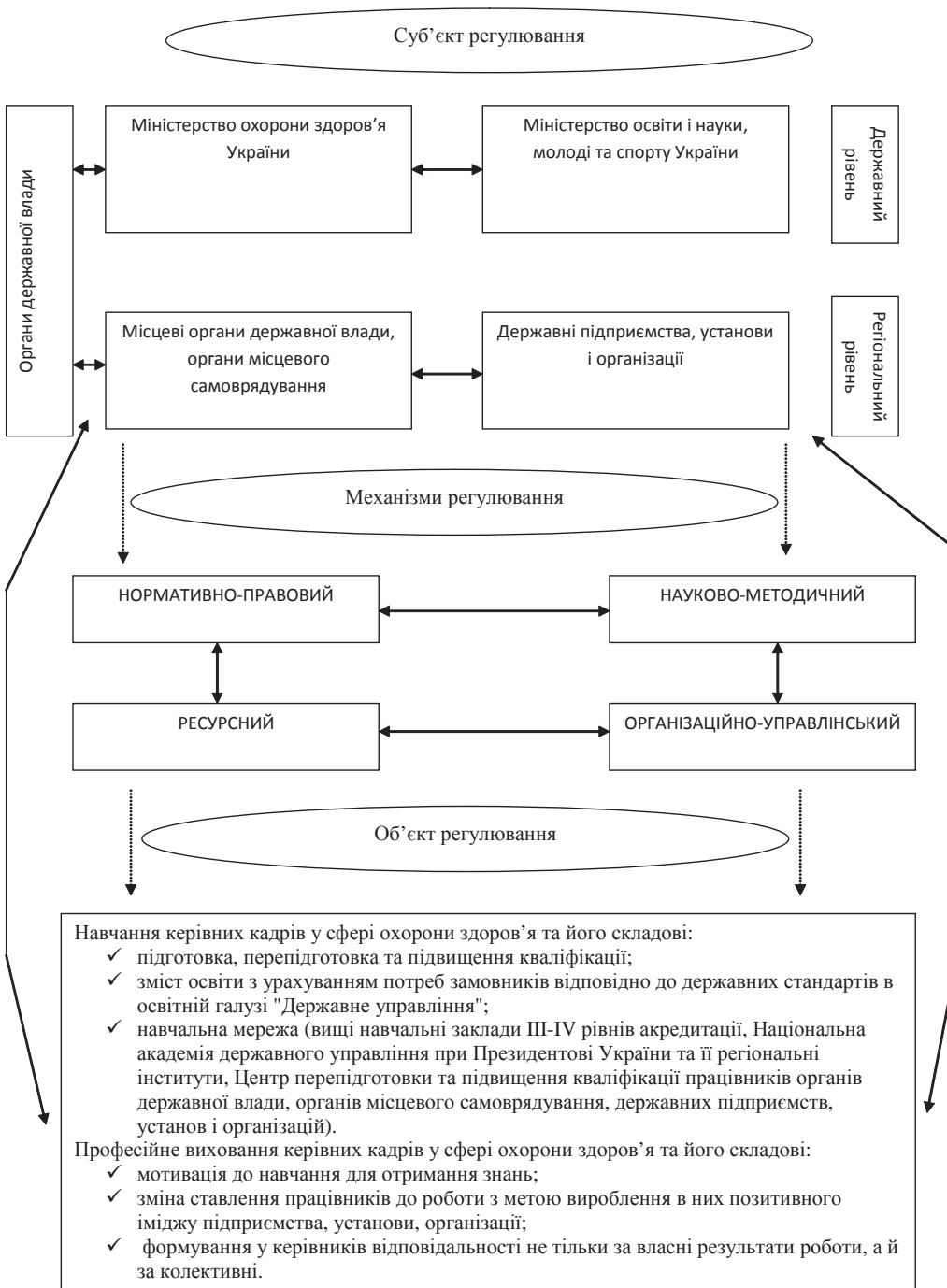


Рис. 2. Модель державного регулювання професійного навчання керівних кадрів охорони здоров'я

- роль менеджера в управлінні людськими ресурсами та процесом прийняття рішень;
- комунікативні процеси в галузі охорони здоров'я;
- підприємництво та оцінка ефективності діяльності лікувально-профілактичних закладів;
- ринок медичних послуг як об'єкт маркетингу.
- г) спрямована на формування умінь:
 - розробляти проекти законів та інших нормативно-правових актів на підставі аналізу ефективності чинних документів у галузі охорони здоров'я;
 - розробляти пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази на основі виявлених ознак недосконалості чинних у галузі охорони здоров'я нормативно-правових документів;

смерть, оцінювати його треба не лише медико-статистичними показниками, але й соціально-психологічними критеріями [11].

Систему підготовки фахівців для охорони здоров'я (далі — система) розробляють у Національному медичному університеті імені О.О. Богомольця: Москаленко В.Ф., Банчук М.В., Булах І.Є., Волосовець О.П., Колесник Ю.М., Мінцер О.П., Орда О.М., Панченко О.А., яка базується на принципах єдиної безперервної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, управлінні якістю їх підготовки, дистанційній освіті, органічному поєднанні клінічної, теоретичної і психологічної підготовки медичного персоналу в університетських клініках до професійної діяльності. Основою системи є створена навчально-професійно-виробни-

— проводити аналіз нормативно-правових та інших документів галузі охорони здоров'я і конкретного ЛПЗ щодо відповідності положенням медичного права;

— передбачати тенденції розвитку правового регулювання медичної та фармацевтичної діяльності.

В. Мегедем розроблена професійна модель фахівця з управління охороною здоров'я ДПСУ. В основу моделі покладено принцип взаємовпливу її основних елементів — професійного призначення, професійно-психологічних вимог, орієнтації на здобуття знань у сфері управління та менеджменту і спрямування на формування відповідних умінь і навичок [12].

З метою наголосу на важливості саме цієї складової професійної моделі керівників системи охорони здоров'я України, доцільно окремо зупинитися на такій характеристиці професіоналізму і загальної культури державного службовця, як управлінська відповідальність.

Сказане вище, насамперед, пояснюється тим, що мірилом безвідповідальності окремих керівників охорони здоров'я ще й сьогодні стають, на превеликий жаль, здоров'я і навіть життя громадян нашої держави. Зрозуміло, що у таких випадках мова йде про рівень функціонування системи охорони здоров'я. Тому коли йдеться про життя і

ча вертикаль підготовки фахівців, в якій поєднується набуття певного освітнього рівня та отримання професійної кваліфікації (медична сестра, фельдшер, лікар, лікар-психолог, лікар-стоматолог), їхня постійна сертифікація та безперервний розвиток впродовж усього професійного життя. Система забезпечує відтворення і досягнення високої якості підготовки медичних кадрів, що є необхідною передумовою надання якісної медичної допомоги населенню. У функціонуванні системи задіяні Міністерство охорони здоров'я України, Комітет Верховної Ради України з питань охорони здоров'я, Центр тестування при МОЗ України, 15 ВНЗ III—IV рівня МОЗ України, 4 ВНЗ III—IV рівня МОН України, 3 заклади післядипломної освіти IV рівня акредитації МОЗ України та 114 ВНЗ I—II рівня акредитації, Центр дистанційного навчання при Національній академії післядипломної медичної освіти імені П.Л. Шупика [1].

Післядипломна підготовка керівників охорони здоров'я в Україні передбачає дотримання принципу безперервності навчання, основною метою якого є забезпечення і підтримка високого професійного рівня фахівців в умовах прискороженого розвитку науки та еволюції суспільних потреб у період суспільних та економічних трансформацій. Необхідний рівень кваліфікації керівних кадрів у галузі охорони здоров'я досягається шляхом поєднання різних видів навчання в навчальних закладах післядипломної освіти, а також системної самоосвіти та постійної практичної діяльності як керівників.

Проведений нами аналіз літературних джерел, автори яких розробляють шляхи підготовки фахівців для медичної служби Збройних Сил України, дав можливість зробити висновки про те, що методологія професійної підготовки нової генерації керівників системи охорони здоров'я повинна ґрунтуватися на їх професійних, фізіолого-психологічних та етичних здібностях [11], а модель професійного навчання керівних кадрів для галузі охорони здоров'я має включати такі складові [13]:

- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації;
 - зміст освіти з урахуванням потреб замовників відповідно до державних стандартів в освітній галузі "Державне управління";
 - навчальна мережа (вищі навчальні заклади III—IV рівнів акредитації, Національна академія державного управління при Президенті України та її регіональні інститути, Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій).
- На глибоке переконання авторів даного дослідження, важливою складовою моделі професійного навчання фахівців для охорони здоров'я України є їх професійне виховання, яке включає:
- мотивацію до навчання для отримання знань;
 - зміну ставлення працівників до роботи з метою вироблення в них позитивного іміджу підприємства, установи, організації;
 - формування у керівників відповідальності не тільки за власні результати роботи, а й за колективні (рис. 2).

ВИСНОВКИ

1. Враховуючи важливість вирішення проблеми підготовки та перепідготовки керівників для системи охорони здоров'я і менеджерів здоров'яохоронної галузі, алгоритм цього процесу повинен визначати: потреби у керівних кадрах системи охорони здоров'я та їх резерву; розробку нормативно-правової бази як інструменту визначення та реалізації державної політики щодо підготовки нової генерації управлінців галузі охорони здоров'я України.

2. Підготовка сучасних керівників (менеджерів) охорони здоров'я має бути зорієнтована на здобуття ними вмінь і

навичок менеджерів майбутнього.

Подальші дослідження у даному напрямі мають стосуватися розробки компетенцій для керівників різних рівнів управління системою охорони здоров'я.

Література:

1. Москаленко В. Ф. Система професійної безперервної підготовки фахівців для охорони здоров'я України / Москаленко В.Ф., Банчук М.В., Булах І.Є., Волосовець О.П., Колесник Ю.М., Мінцер О.П., Орда О.М., Панченко О.А. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kdprint.gov.ua/work/sistema-profesiinoyi-bezperervnoyi-pidgotovki-fakhivtsiv-dlya-okhoroni-zdorov%E2%80%99ya-ukrayini-0?page=2>
2. Вороненко Ю.В. Меґедь В.П. Моделювання процесу управління системою охорони здоров'я Державної прикордонної служби України // Український медичний часопис. — 2009. — №3(71). [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.umj.com.ua/article/2767/modelyuvannya-procesu-upravlinnya-sistemoju-okhoroni-zdorov-ya-derzhavnoi-prikordonoj-sluzhbi-ukraini>
3. Ковальчук В.В. Основи наукових досліджень: навч. посіб. / В.В.Ковальчук, Л.М.Моїсєєв. — 2-ге вид., перероб. і допов. — К.: Професіонал, 2004. — 208 с.
4. Меґедь В.П., Радиш Л.Я., Радиш Я.Ф. Моделювання процесу управління системою охорони здоров'я державної прикордонної служби України: теоретико-методологічні засади // Економіка і держава. — 2010 — № 10. — С. 107 — 116.
5. Скрипник О.А. Теоретико-методологічні засади моделювання державно-управлінської діяльності у сфері охорони здоров'я в Україні // Держава та регіони, Серія: Державне управління 2010 р., № 3, с. 223-227 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://firearticles.com/derjavne-upravlinnya/209-teoretiko-metodologichn-zasadi-modelyuvannya-derzhavno-upravlnskoy-dyalnost-u-sferi-okhoroni-zdorovya-v-ukrayin-skripnik-o-a.html>
6. Models in Science // First published Mon Feb 27, 2006 Stanford Encyclopedia of Philosophy: <http://plato.stanford.edu/entries/models-science/>
7. Новий тлумачний словник української мови у 4 т. Т. 2 / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. — К.: Аконіт, 1998. — 910 с.
8. Словник іншомовних слів / За ред. О.С.Мельничука. — К.: Головна редакція УРЕ, 1974. — 776 с.
9. Майборода В. Керівник у сфері управління освітою / Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: Матеріали наук.-практ. конф. / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. — К.: Вид-во УАДУ, 2001. — Т. 3 — С. 355 — 358.
10. Майборода С.В. Державне управління вищою освітою в Україні: структура, функції, тенденції розвитку (1917—1959 рр.): автореф. д-ра наук з держ. упр.: 25.00.01 / Укр. Акад. держ. упр. при Президенті України. — К., 2002. — 36 с.
11. Радиш Я.Ф. Державне управління охороною здоров'я в Україні: генезис та тенденції розвитку: дисертація д-ра наук з держ. упр.: 25.00.01 / Українська Академія держ. управління при Президенті України. — К., 2003.
12. Вороненко Ю.В. Кваліфікаційні вимоги та професійна модель сучасного керівника військово-медичної служби / Ю.В. Вороненко, В.П. Меґедь // Укр. мед. часоп. — 2009. — №1. — С. 1—6.
13. Чернишенко Т.І. Державне управління освітою фахівців охорони здоров'я в умовах перебудови галузі в Україні: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Т.І. Чернишенко; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. — К., 2003. — 20 с.

Стаття надійшла до редакції 30.09.2011 р.