DOI: https://doi.org/10.36059/978-966-397-599-3-61

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Шевченко Лариса Петрівна
здобувачка наукового ступеня PhD,
Державний унверситет інформаційно-комунікаційних технологій

Формування професійної ідентичності фахівця, зокрема медичного працівника, зумовлюється сукупною дією різнорівневих механізмів, які доцільно систематизувати у дві взаємопов'язані групи: внутрішні та зовнішні. Насамперед маються на увазі особистісні детермінанти, що охоплюють ціннісні орієнтації, нормативні уявлення, етичні установки, життєві цілі та світоглядні позиції індивіда. Саме ці чинники визначають спосіб самосприйняття фахівця, його ставлення до професійної ролі та готовність до її усвідомленого прийняття. Водночас зовнішній вимір формування професійної ідентичності представлений соціальними очікуваннями, інституційними нормами та суспільними уявленнями щодо статусу й престижності медичної професії, затребуваності відповідних спеціалістів на ринку праці, а також перспектив професійного зростання в структурі системи охорони здоров'я [2, с. 203–204]. Відтак, професійна ідентичність медичного працівника, будучи похідною від загальної особистісної ідентичності, постає як динамічна система, що зароджується в процесі професійної освіти та поступово трансформується під впливом практичної діяльності й управлінського середовища.

У цьому контексті доцільно звернути увагу на управлінський вимір зазначеного процесу, тому що система публічного управління задає нормативні рамки професійної соціалізації медичних кадрів. Тому з позицій науки державного управління формування професійної ідентичності медичних працівників варто розглядати як результат взаємодії освітньої політики, кадрових стратегій у сфері охорони здоров'я та механізмів інституційної підтримки професійних стандартів. За таких умов ідентичність медика набуває ознак публічно значущої категорії, що безпосередньо впливає на якість управлінських рішень, рівень відповідальності та орієнтацію на суспільний інтерес.

Уточнення сутності професійної ідентичності медичних працівників вимагає аналізу її внутрішньої структури. Прикметно, що у наукових дослідженнях, зокрема у [1], вона переважно осмислюється як складне утворення, що поєднує когнітивний, афективний і поведінковий компоненти. Когнітивний компонент охоплює уявлення фахівця про зміст і соціальну місію професії, афективний – емоційно-ціннісне

ставлення до професійної діяльності, а поведінковий виявляється у реальних професійних практиках та моделях взаємодії з пацієнтами, колегами й управлінськими структурами. Водночас у сучасній системі підготовки медичних кадрів професійна ідентичність здебільшого не визначається як самостійна ціль освітнього процесу, що зумовлює нечіткість її формування та залежність від стихійних соціальних впливів [1, с. 34]. З огляду на зазначене доречно наголосити, що інтеграція цілеспрямованого формування професійної ідентичності медичних працівників у систему публічного управління створює передумови для підвищення інституційної стійкості галузі охорони здоров'я.

Водночас у нормативно-правовому полі формування професійної ідентичності медичних працівників принципового значення набуває законодавче визначення їхнього статусу. Так, у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підготовки, безперервного професійного розвитку та професійної діяльності за професіями у сфері охорони здоров'я» від 12.02.2025 № 4246-IX [3] медичний працівник трактується як особа, яка володіє лікарською або медсестринською професійною кваліфікацією, здійснює діяльність із надання медичної допомоги та виконує інші функції, безпосередньо пов'язані з цією діяльністю відповідно до чинного законодавства. При цьому акцентовано увагу на тому, що наведена діяльність може провадитися, зокрема, у формі підприємницької практики за умови наявності відповідної ліцензії. Зазначене визначення фіксує інституційні рамки включення професійно-кваліфікаційних ознак медика до системи публічного управління охороною здоров'я. З огляду на це, правове закріплення статусу медичного працівника доцільно розглядати як важливий чинник інституціоналізації професійної ідентичності.

Показово, що законодавчий акт [3] також деталізує механізми регламентації професійної діяльності через систему стандартів. Зокрема, у ньому визначено, що вимоги до компетентностей, посадових обов'язків і професійних кваліфікацій працівників сфери охорони здоров'я встановлюються професійними стандартами за відповідними професіями, які затверджуються та вводяться в дію у порядку, визначеному законодавством. У разі відсутності таких стандартів застосовуються кваліфікаційні характеристики, затверджені центральним органом виконавчої влади, що формує та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, за умови погодження з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок. Слушно зауважити, що зазначений механізм до нормативного визначення компетентностей створює складну систему регуляції професійної діяльності медиків, у структурі якої поєднуються державні управлінські інструменти та елементи професійного самоврядування.

Крім того, закріплення компетентнісних вимог на рівні професійних стандартів об'єктивно стимулює трансформацію освітніх і кадрових політик у системі публічного управління. У цьому аспекті професійна ідентичність медичних працівників формується в рамках визначеної нормативно-управлінської структури, що забезпечує безперервність підготовки кадрів та інтеграцію їх професійної діяльності з управлінською відповідальністю. Водночас нормативне регулювання безперервного професійного розвитку медичних працівників відіграє визначальну роль у формуванні їхньої професійної ідентичності в системі публічного управління. Так, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підготовки, безперервного професійного розвитку та професійної діяльності за професіями у сфері охорони здоров'я» від 12.02.2025 № 4246-IX [3] закріплено обов'язок працівників сфери охорони здоров'я здійснювати безперервний професійний розвиток шляхом участі в освітніх заходах, що організовуються провайдерами безперервного професійного розвитку. При цьому базові засади такого розвитку, порядок реєстрації провайдерів і заходів, а також фінансові механізми їх забезпечення визначаються положенням, затвердженим КМУ, а методика розрахунку плати – центральним органом виконавчої влади у сфері охорони здоров'я [3]. З огляду на це, безперервний професійний розвиток доцільно розглядати як механізм стабілізації та оновлення професійної ідентичності медичних працівників. Разом із тим важливим доповненням до зазначеного правового поля є положення наказу МОЗ України «Деякі питання підготовки та професійної діяльності за професіями у сфері охорони здоров'я» від 05.07.2025 № 1065 [4], яким унормовано можливість допуску до здійснення професійної діяльності осіб з іншими професійними кваліфікаціями, ніж визначені базовим Переліком професій (посад) працівників сфери охорони здоров'я (далі Перелік), за умови відповідності професійним стандартам або кваліфікаційним характеристикам.

Прикметно, що затверджений Перелік систематизує кадрову структуру галузі за кількома укрупненими блоками. Зокрема, він охоплює лікарські професії та посади (у тому числі управлінські, загального й спеціалізованого профілю, стоматологічні та поєднані з освітньою діяльністю), фармацевтичні професії, а також професії професіоналів і фахівців у сфері охорони здоров'я – від реабілітації та медико-лабораторної діяльності до психологічної допомоги, духовної опіки й соціальних послуг [4]. У цьому контексті доречно наголосити, що нормативне розширення переліку професій і кваліфікацій сприяє формуванню полікомпонентної професійної ідентичності медичних працівників. Відтак, вона ґрунтується на усвідомленні власної ролі в міждисциплінарних командах та управлінських процесах. Таким чином,

проведений нами аналіз дозволяє констатувати, що формування професійної ідентичності медичних працівників у системі публічного управління інтегрує внутрішні особистісні детермінанти, зовнішні соціальні очікування, нормативно-правове регулювання та управлінські механізми. У цьому контексті безперервний професійний розвиток, запровадження електронних систем обліку та підвищення цифрових компетентностей виступають важливими інструментами стабілізації та оновлення професійної ідентичності. Водночас стратегічне планування кадрових ресурсів, узгоджене з державними політиками і секторальними пріоритетами, створює умови для посилення автономії, професійної відповідальності та міжпрофесійної кооперації, що, своєю чергою, забезпечує підвищення якості медичної допомоги і зміцнення довіри суспільства до системи охорони здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Розумна А. Управління формуванням нормативної професійної ідентичності майбутніх медиків. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2018. № 1. С. 26–37.

2. Краєва О. А. Психологічні особливості стану професійної ідентичності медичних працівників під час трансформаційних змін суспільства *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* 2019. № 2. С. 199–210.

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підготовки, безперервного професійного розвитку та професійної діяльності за професіями у сфері охорони здоров'я: Закон України від 12.02.2025 № 4246-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4246-20#Text

4. Деякі питання підготовки та професійної діяльності за професіями у сфері охорони здоров'я: МОЗ України; Наказ, Перелік від 05.07.2025 № 1065. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1109-25#Text