

Шевченко Л.П.
*здобувачка наукового ступеня PhD,
Державний університет
інформаційно-комунікаційних технологій*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-602-0-38>

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ МЕДИЧНИХ КАДРІВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

Кадрові процеси у сфері охорони здоров'я посідають визначальне місце у забезпеченні ефективності функціонування системи публічного управління та її здатності виконувати соціально значущі функції. Водночас динамічні зміни в організації професійної діяльності, управлінських підходах і нормативному регулюванні зумовлюють необхідність переосмислення внутрішніх засад професійного становлення фахівців. У цьому контексті проблема узгодженості індивідуальних професійних орієнтацій із вимогами та очікуваннями публічних інституцій є важливою. З огляду на це актуалізується потреба в дослідженні відповідних процесів, що визначає значущість обраної тематики.

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.

Варто зауважити, що вирішення окреслених вище проблем потребує переосмислення ролі держави у формуванні цілісної політики управління людськими ресурсами в охороні здоров'я. У структурі наведеної методики безперервний професійний розвиток має інтегруватися в систему стратегічного управління персоналом як обов'язковий елемент професійної кар'єри медичного працівника. Крім того, забезпечення безперервного професійного розвитку медичних працівників обґрунтовано потребує узгодженої взаємодії органів публічної влади, закладів освіти, професійних об'єднань та самих фахівців галузі. У цьому контексті саме постійне оновлення професійних компетентностей, впровадження інноваційних освітніх технологій та посилення міжпрофесійної кооперації створюють основу для забезпечення високої якості медичної допомоги, що відповідає сучасним стандартам та очікуванням суспільства [1, с. 224].

Водночас доцільно наголосити, що безперервний професійний розвиток у системі публічного управління слугує інституційним механізмом формування професійної ідентичності медичних працівників. У цьому аспекті освітня діяльність набуває управлінського змісту, тому що сприяє інтеграції індивідуальних професійних цінностей із цілями

державної політики у сфері охорони здоров'я та формує відчуття причетності фахівців до реалізації публічних інтересів. Прикметно, що нормативне закріплення системи безперервного професійного розвитку як інструменту публічного управління знайшло відображення у Положенні про систему безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 14.07.2021 №725 [3] (далі Положення). Наведений вище документ визначає правові та організаційні засади функціонування відповідної системи й окреслює її роль у забезпеченні якості кадрового потенціалу галузі.

З огляду на зміст Положення, його дія поширюється на широке коло фахівців, зокрема осіб із фармацевтичною освітою рівнів фахового молодшого бакалавра, молодшого бакалавра та бакалавра, професіоналів і фахівців у галузі охорони здоров'я, а також на працівників із вищою немедичною освітою, які здійснюють професійну діяльність у системі охорони здоров'я, починаючи з 1 січня 2024 року. Доречно зауважити, що Положення [3] також визначає основні принципи реалізації безперервного професійного розвитку для працівників, зайнятих у закладах охорони здоров'я та освіти, а також для осіб, які провадять діяльність за професіями, віднесеними до розділів «Керівники» (за наявності освіти у галузі знань 22 «Охорона здоров'я»), «Професіонали» і «Фахівці» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 78 «Охорона здоров'я»), затвердженого наказом МОЗ України від 29 березня 2002 р. № 117 [4]. Представлена деталізація нормативного регулювання сприяє впорядкуванню кадрової політики та підвищує передбачуваність управлінських рішень. Крім того, відповідно до положень чинного Положення [3], працівники сфери охорони здоров'я зобов'язані здійснювати безперервний професійний розвиток після завершення відповідних етапів фахової підготовки. Мається на увазі, зокрема, здобуття вищої освіти за спеціальностями 221 «Стоматологія», 222 «Медицина», 224 «Технології медичної діагностики та лікування», 225 «Медична психологія», 228 «Педіатрія» галузі знань 22 «Охорона здоров'я» з подальшим отриманням

сертифіката лікаря-спеціаліста; здобуття вищої освіти за спеціальностями 223 «Медсестринство», 227 «Терапія та реабілітація», 229 «Громадське здоров'я»; завершення підготовки за спеціальністю 226 «Фармація, промислова фармація» з набуттям сертифіката фармацевта або провізора-спеціаліста. Крім того, нормативно закріплено обов'язок безперервного професійного розвитку після проходження післядипломної спеціалізації та отримання сертифіката спеціаліста за номенклатурою спеціальностей, затвердженою МОЗ України, а також після здобуття фахової передвищої освіти за відповідними спеціальностями галузі знань «Охорона здоров'я».

Показово, що Положення [3] передбачає запровадження бальної системи обліку результатів проходження заходів безперервного професійного розвитку. Нарахування балів здійснюється у випадках, визначених нормативним актом, а самі результати є обов'язковими для врахування під час атестації з метою присвоєння або підтвердження кваліфікаційної категорії чи професійної кваліфікації працівника сфери охорони здоров'я. Водночас доречно акцентувати увагу на тому, що покладення функції визначення порядку атестації, кількості балів за проходження заходів безперервного професійного розвитку, у тому числі за участь у заходах, організованих за межами України, на Міністерство охорони здоров'я України [3], свідчить про централізований характер управління професійним розвитком кадрів.

З-поміж сучасних інструментів публічного управління особливе місце посідає електронна система безперервного професійного розвитку, яка забезпечує автоматизацію ключових процесів підвищення кваліфікації медичних працівників. У структурі цієї системи зберігаються відомості про провайдерів освітніх послуг, зміст і параметри заходів безперервного професійного розвитку, результати навчання у вигляді нарахованих балів, а також формується персональне електронне освітнє портфоліо кожного фахівця. Основне призначення системи полягає у забезпеченні прозорості, доступності та впорядкованості процесів професійного розвитку [3]. Своєю

чергою, функціональні можливості електронної системи передбачають реєстрацію та облік освітніх заходів, автоматизоване нарахування і збереження балів, подання звітної інформації в онлайн-режимі, укладення електронних договорів, а також використання всіх сервісів через персональний електронний кабінет. Представлена модель організації професійного розвитку мінімізує адміністративні бар'єри та посилює орієнтацію на самостійну відповідальність медичного працівника за результати власного навчання. Водночас слід підкреслити, що цифровізація процедур безперервного професійного розвитку має соціально-управлінське значення, адже сприяє формуванню нового типу професійної самосвідомості, у рамках якого медичний працівник розглядає власний розвиток як безперервний процес, інтегрований у систему публічного управління та підзвітний суспільству.

Література:

1. Борисюк І. Ю., Заградська О. Л., Нікітіна Н. О. Безперервний професійний розвиток медичних працівників: сучасні підходи. The 2nd International scientific and practical conference "Innovations of modern science and education" (October 29-31, 2025) Perfect Publishing, Vancouver, Canada. 2025. С. 215–225.
2. Краєва О. А. Психологічні особливості стану професійної ідентичності медичних працівників під час трансформаційних змін суспільства. *Актуальні проблеми психології*. 2019. №2. С. 199–210.
3. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я: Постанова КМУ; Положення від 14.07.2021 №725. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/725-2021-BF#Text>
4. Про впровадження випуску Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я»: МОЗ України; Наказ від 29.03.2002. №117. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0117282-02#n5>