

УДК 65.012.32:61:378

DOI: 10.33990/2070-4038.27.2021.239199

Курносенко Лариса Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент кафедри гуманітарних та соціально-політичних наук Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України
ORCID: 0000-0003-2309-695X
e-mail: lara_w@ukr.net

Нснова Оксана Миколаївна

кандидат медичних наук, доцент, декан медичного факультету Одеського національного медичного університету
ORCID: 0000-0003-2179-0796
e-mail: nenova.oksana@gmail.com

Сухаренко Владислав Владиславович

директор державного закладу “Спеціалізований (спеціальний) санаторій “Аркадія” Міністерства охорони здоров’я України”, аспірант Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України
ORCID: 0000-0001-5355-7708
e-mail: doc.sukharenko@gmail.com

**МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
КЕРІВНИКА В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ’Я**

Розглянуто понятійний апарат моделі формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров’я, основними елементами якої визначено суб’єкти, об’єкти, механізм, методи та форми реалізації. Зроблено висновок, що модель реалізується через механізм, ядром якого є державна кадрова політика в сфері охорони здоров’я, засобами реалізації є правові, економічні та адміністративні методи державного впливу, а формами реалізації є освітньо-професійні програми післядипломного рівня освіти та програми освіти системи безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров’я.

Ключові слова: компетентність; професійна компетентність; модель професійної компетентності керівника; механізм реалізації моделі професійної компетентності; керівники в сфері охорони здоров’я.

Постановка проблеми. Медична реформа визначила появу різноманітних організаційно-правових форм господарювання в сфері охорони здоров’я. Національним законодавством діяльність в сфері медичного обслуговування населення визнається: 1) діяльність фізичних осіб-підприємців; 2) діяльність юридичних осіб публічного права у формі державних та комунальних установ, казенних підприємств, комунальних некомерційних підприємств; 3) діяльність юридичних осіб приватного права

у формі товариств чи установ чи в іншій формі (зокрема підприємств). Постійні організаційно-економічні перетворення в системі охорони здоров'я стимулюють розвиток професійної компетентності керівних кадрів суб'єктів різноманітних форм господарювання.

Структурні реформи в системі охорони здоров'я, автономізація медичних закладів та кардинальна зміна моделі їх фінансування обумовлюють необхідність постійного удосконалення методологічних та організаційних підходів до підготовки сучасних спеціалістів у сфері організації та управління охороною здоров'я, здатних до прийняття самостійних управлінських рішень, пов'язаних зі стратегічним розвитком закладу, розподілом ресурсів, управлінням персоналом в умовах невизначеності і змін, налагодженням комунікативних зв'язків, впровадженням інноваційних технологій.

На сьогодні розвиток професіоналізму і освіченості керівних кадрів системи охорони здоров'я України регулюють і визначають особливості управління їх освітою та кар'єрою: Конституція України; Закон України "Про вищу освіту", Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я [1]. Цілі формування професійної компетентності управлінського персоналу в Україні на сучасному етапі визначаються Національною рамкою кваліфікацій, яка є системним і структурованим описом кваліфікаційних рівнів [2].

Методологічні підходи, організаційні форми та критерії формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я містять: Порядок проведення атестації лікарів [3]; Перелік назв циклів спеціалізації та вдосконалення лікарів і провізорів у вищих медичних (фармацевтичних) закладах (факультетах) післядипломної освіти [4]; Довідник кваліфікаційних характеристик. Випуск 78 "Охорона здоров'я" [5].

Стратегія розвитку медичної освіти в Україні містить рекомендації щодо покращення комунікативної, мовної та цифрової компетентності медичних працівників [6].

Сучасний ринок праці вимагає від майбутнього керівника в сфері охорони здоров'я, окрім високої кваліфікації за основним фахом, широти кругозору, навичок самостійного, творчого і критичного мислення, трансформації одержаних умінь відповідно до соціально-економічної ситуації, що змінюється, та забезпечення постійного оновлення знань.

Пріоритетним напрямом державної політики України в сфері охорони здоров'я є формування професійної компетентності керівників у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Понятійно-термінологічні та практичні аспекти проблеми формування професійної компетентності керівників розглянуто в працях багатьох як закордонних, так і вітчизняних вчених, а саме: О. Баєвої, П. Балканської, Г. Безродної, М. Білинської, Р. Боятцис, В. Брича, Ю. Вороненка, В. Верби, Н. Володіної, С. Гончаренка, Б. Демина, Д. Димитрова, О. Євмешкіної, А. Капацини, Д. Кемпбелла, А. Колесника, А. Колота, А. Комарової, Г. Крюкової, В. Лугового, І. Пахлової, Й. Ситника, П. Сперроу, Л. Спенсера.

Особливості навчальних підходів до формування професійної компетентності медичних працівників розглядали Т. Кравцова, К. Хоменко [7], М. Мруга [8] та інші. Управлінський капітал у системі охорони здоров'я досліджувала В. Борщ [9].

Необхідно погодитися з В. Бричем, Т. Васильєвою, А. Колотом, Р. Огановою, В. Прасолою, В. Кучеренком, А. Вялковою, Г. Куценком, Й. Ситником, що професійна компетентність медичного персоналу є важливим фактором якості медичної допомоги.

В дисертаційній роботі Л. Ліштаби запропоновано модель інформаційної підтримки прийняття рішень з управління керівними кадрами в сфері охорони здоров'я на основі застосування інструментів інтервального аналізу факторів впливу на формування професійної компетентності керівників [10]. Визначальними факторами впливу автор називає загальний медичний стаж, частку управлінського стажу від загального, кількість та інтенсивність наукових публікацій. Останній фактор автор виділяє як визначальний, що відображає націленість на підвищення свого фахового рівня і поєднує компетентності самоорганізації і самоуправління з адміністративно-господарським управлінням.

Викремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значні наукові доробки вчених, досі відсутні комплексні дослідження, які б стосувалися розробки моделі формування професійної компетентності управлінського персоналу в сфері охорони здоров'я у процесі освітньо-професійної підготовки.

Актуальність проблеми підтверджують суперечності, які існують між: традиційною системою підготовки керівних медичних кадрів й вимогами часу і соціуму щодо сучасного рівня їх професійної компетентності; потребою у дослідженнях моделі формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я як джерела навчальної та управлінської інформації та недостатньою кількістю таких досліджень.

Метою статті є обґрунтування структури моделі формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я у процесі освітньо-професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу. Поняття “компетенції” та “компетентності” мають витоки в теорії менеджменту. Авторами поняття “ключові компетенції”, як і розробниками відповідної концепції, є відомі ідеологи сучасного менеджменту Г. Хамел і К. Прахалад, які досліджували цю проблему в контексті підвищення конкурентоздатності бізнес-структур [11].

Найпоширенішим у сучасній вітчизняній науці є розуміння компетентності як інтегральної характеристики особистості, яка визначає здатність останньої вирішувати проблеми, що виникають у реальному житті у різних сферах діяльності на основі використання знань, навчального і життєвого досвіду, відповідно до засвоєної системи цінностей.

Компетентність – це не специфічні предметні вміння та навички, навіть не абстрактні розумові дії або логічні операції, а конкретні, життєві, необхідні людині будь-якої професії та віку [12].

Компетентність ґрунтується на знаннях і вміннях, але ними не вичерпується, обов'язково охоплюючи особистісне ставлення до них людини, а також її досвід, який дає змогу ці знання “вплести” у те, що вона вже знала, та її спроможність збагнути життєву ситуацію, у якій вона зможе їх застосувати. Таким чином, кожна компетентність побудована на поєднанні пізнавальних ставлень і практичних навичок, знань і вмінь, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, тобто усього того, що можна мобілізувати для активної дії [13].

Згідно з Законом України “Про державну службу”, професійна компетентність – це здатність особи в межах, визначених за посадою повноважень, застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [14].

Професійна компетентність керівника – це здатність ефективно діяти і досягати результатів у конкретній сфері життєдіяльності людини, зокрема в управлінні охороною здоров'я. Професійна компетентність розглядається як: глибока обізнаність із предметом діяльності; сукупність професійних знань і професійно значущих якостей особи, що націлюють на самостійну та відповідальну діяльність; вміння та навички у виконанні професійних функцій; професійна та управлінська культура. Як правило, рамки професійної компетентності окреслені у відповідних стандартах (професійних кваліфікаціях).

С. Майборода та Я. Радиш визначили основні складові професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я: професіоналізм, управлінська відповідальність, культура управлінської діяльності, особистісні якості керівника, тобто здатність керувати самим собою, психологічна готовність до виконання управлінської діяльності та визнання загально-людських цінностей [15].

Структура професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я, на думку І. Солоненко та Л. Жаліло, повинна враховувати: стратегічну компетентність (стратегічне та системне мислення, здатність передбачення); соціальну компетентність (вміння працювати в команді, здатність мотивувати та переконувати, здатність до навчання та інновацій, здатність до врегулювання конфліктів); функціональну компетентність (здатність приймати рішення, ініціативність, уміння, знання та навички, пов'язані з професійною лікарською діяльністю, гнучкість та витривалість у роботі); управлінську компетентність (організаційні здібності, відповідальність, лідерські якості, авторитет та поведінка керівника); професійну компетентність (вища освіта, досвід професійної лікарської діяльності, професійна діяльність у більшості функціональних напрямів, зарубіжний досвід діяльності, знання іноземних мов) [16].

Із метою розробки моделі формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я з'ясуємо понятійно-термінологічний апарат. Філософський зміст моделі (від фр. *modele* – взірєць) пояснює її як спеціально створений об'єкт, або змодельоване явище, яке враховує всі (усвідомлені і бажані) характеристики об'єкта або явища, що вивчається. Модель може виконувати свою роль у разі її достатньо точної відповідності об'єкту, що вивчається. Умовно, поняття моделі відповідає на запитання “що є даний об'єкт, явище?”.

Модель формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я можна розглядати з філософського та соціально-економічного боку. Філософський аспект моделі відображає діалектичну сукупність форм та методів впливу на процес формування знань, умінь, навичок, здатності керівника ефективно діяти і досягати результатів у сфері управління охороною здоров'я. Соціально-економічний аспект моделі полягає у тому, що вона завжди конкретизується певними соціально-економічними умовами розвитку суспільства, вимогами ринкового середовища щодо професійних якостей керівника, особливостями функціонування системи охорони здоров'я та політичними пріоритетами країни, залежить від конкретних історичних умов, обирається за принципом узгодження інтересів усіх суб'єктів процесу формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я (рис. 1).

Суб'єктами процесу формування та розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я є Президент України, Уряд України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство охорони здоров'я України, заклади вищої освіти, заклади охорони здоров'я різних організаційно-правових форм господарювання, власне керівники або претенденти на керівні посади (медичні працівники та інші спеціалісти, політичні та громадські структури).

Об'єктами моделі є елементи системи формування та розвитку професійної компетентності керівника (організаційні, правові, економічні, навчальні, ціннісно-особисті підсистеми). На різних рівнях формування професійної компетентності керівника (післядипломному рівні та на рівні безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я) виникають різні специфічні об'єкти регулювання.

Функціонування моделі забезпечує відповідний механізм (від гр. – *mechanē* – прилад, який передає і перетворює рух). На думку авторів, “механізм формування компетентностей управлінського персоналу – це інтегрована система знань, навичок і здібностей, управлінського персоналу, сформованих у процесі навчання, накопичених у практичній діяльності професійного досвіду” [17]. На нашу думку, таке визначення механізму не передає діяльнісного аспекту поєднання всіх складових моделі у процесі руху, а вказує на вже сформований результат.

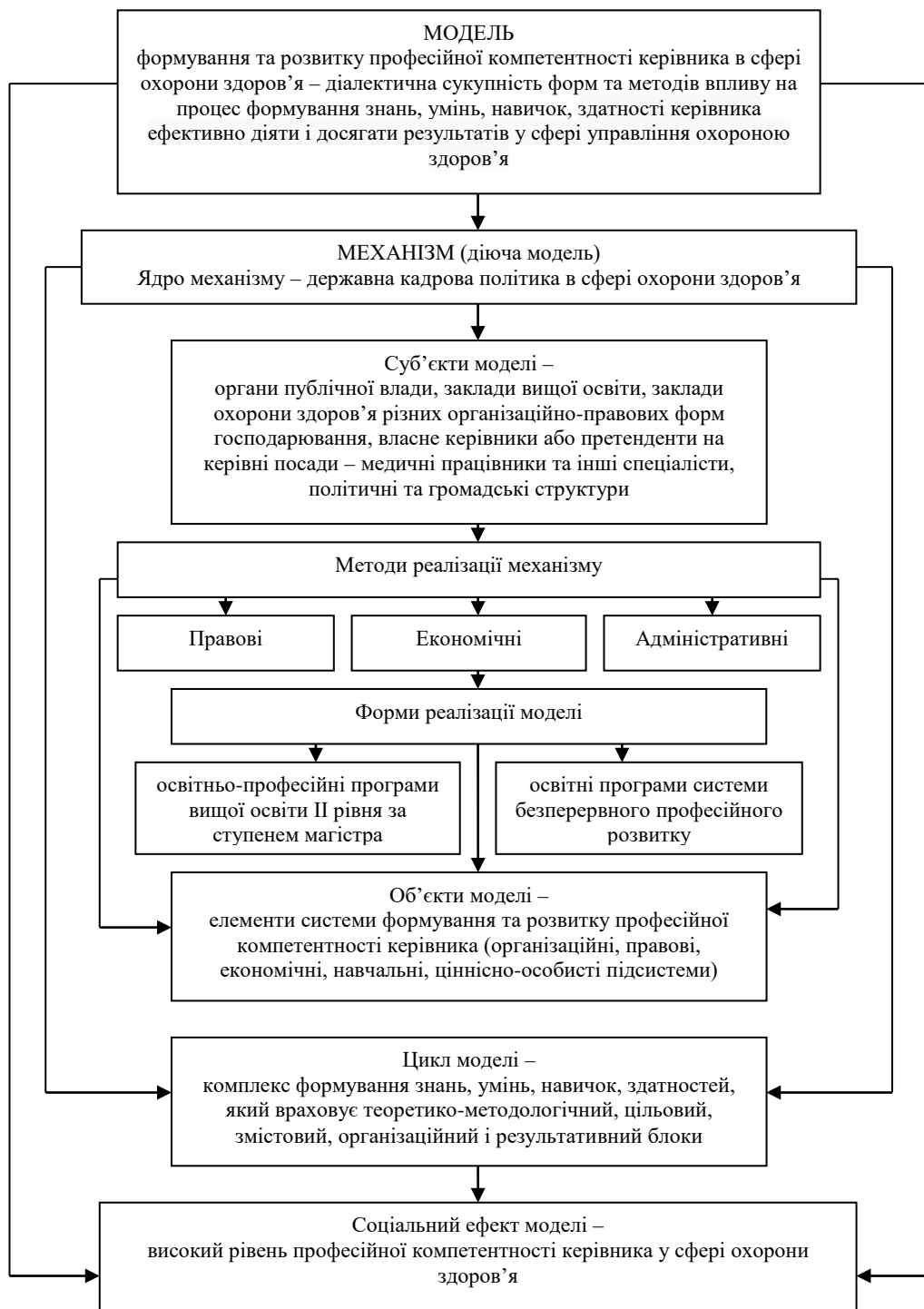


Рис. 1. Модель формування та розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я

Щодо предмета нашого дослідження, механізм – це цілісна діалектична сукупність взаємозв'язаних, взаємообумовлених і ціленаправлених інструментів, форм, методів впливу суб'єктів моделі на об'єкти з метою формування та розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я. Головне запитання, пов'язане із поняттям “механізм”: “за допомогою чого забезпечується функціонування моделі?”. Модель у нашому розумінні – це конкретний працюючий механізм.

Ядром механізму формування та розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я є державна кадрова політика, зокрема в сфері охорони здоров'я та її основний напрямок – підготовка та підвищення кваліфікації кадрів.

Державну кадрову політику можна здійснювати різними методами. Метод (від гр. *methodos* – шлях до чого-небудь) – це спосіб досягнення цілей, певним способом упорядкована діяльність. У нашому розумінні метод відповідає на запитання: “як, яким чином?”. Застосовуючи той або інший метод реалізації механізму формування професійної компетентності керівника, потрібно керуватися такими критеріями: суб'єкт впливу, тип впливу, масштаб впливу, зміст впливу, спосіб прийняття рішень, рівень впливу, об'єкт впливу. В теорії державного управління найбільш вживаними є методи економічного, правового та адміністративного впливу.

Правові методи реалізуються на основі законів України та інших нормативно-правових актів, відповідно до яких держава створює умови для здійснення громадянами прав на працю, освіту, охорону здоров'я, розвиток людського потенціалу, реалізує програми професійного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів, відповідно до суспільних потреб.

Економічні методи пов'язані зі створенням державою фінансових чи матеріальних стимулів, здатних впливати на економічні інтереси суб'єктів формування та розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я, зумовлювати їхню поведінку. Наприклад, це: методи фінансування державних (місцевих) програм підготовки і перепідготовки кадрів; методи, які сприяють кар'єрному зростанню та удосконаленню системи оплати праці з урахуванням сформованого рівня професійної компетентності керівника; методи, які сприяють мотивації до підвищення рівня професійної компетентності тощо.

Адміністративні (організаційно-розпорядчі) методи полягають у впливі суб'єкта управління на керований об'єкт за посередництвом владно-розпорядчих вказівок і організаційно-структурних упорядкувань. Це заходи (засоби), які ґрунтуються на таких владних відносинах, як дисципліна, відповідальність, заборона, дозвіл або примус. Основними інструментами адміністративного регулювання є ліцензії, норми, стандарти, державні замовлення, санкції тощо. Національна рамка кваліфікацій, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників можна зарахувати до інструментів прямого державного адміністративного впливу на систему формування професійної компетентності керівників, які призначаються для

вирішення питань раціонального розподілу праці та правильного використання персоналу, згідно з фахом і кваліфікацією; визначення завдань, обов'язків і відповідальності працівників. Зокрема, кваліфікаційні вимоги до керівників у сфері охорони здоров'я передбачають вищу освіту II рівня за ступенем магістра спеціальності галузі знань “Управління та адміністрування” та “Публічне управління та адміністрування” і відповідний стаж роботи за фахом та на керівних посадах, а також передбачають постійну участь у системі безперервного професійного розвитку. До адміністративних методів реалізації моделі формування та розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я можна зарахувати акредитацію освітніх програм, видачу відповідних сертифікатів, атестацію медичних працівників, стандарти вищої освіти.

Методи реалізації механізму формування професійної компетентності керівника є функцією регулюючих суб'єктів. Регулюючі функції стосовно визначених об'єктів суб'єкти реалізують через конкретні форми.

Форми (від лат. forma – зовнішній обрис, вираз якого-небудь змісту) виражають зміст регулювання і практику його реалізації. На нашу думку, формами реалізації механізму формування професійної компетентності керівника є освітньо-професійні програми вищої освіти II рівня за ступенем магістра спеціальності галузі знань “Управління та адміністрування” і “Публічне управління та адміністрування”, цикли спеціалізації та вдосконалення лікарів і провізорів у вищих медичних закладах (факультетах) післядипломної освіти за напрямом “Організація і управління охороною здоров'я”, “Організація і управління фармацією”, система безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я. Формами реалізації механізму формування та розвитку професійної компетентності керівника є також неформальна та інформальна освіта.

Розробка моделі формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я повинна базуватися на виокремленні таких базових підходів:

- системного, що передбачає цілісність розвитку професійної компетентності керівника;

- андрагогічного, що ґрунтується на знаннях про специфіку навчання дорослої людини з урахуванням її вікових особливостей, освітніх інтересів і потреб, життєвого досвіду, здібностей і можливостей [18];

- акмеологічного, зорієнтованого на постійне самовдосконалення, самореалізацію, саморегуляцію і самоорганізацію керівника;

- компетентнісного, спрямованого на інтегральний прояв професіоналізму, у якому поєднуються елементи професійної і загальної культури (рівень освіченості, достатній для самоосвіти і самостійного вирішення пізнавальних проблем), досвіду основної медичної діяльності, що конкретизується у певній системі знань, умінь, готовності до професійної діяльності;

- суб'єктно-діяльнісного, відповідно до якого реалізація освітньої мети досягається через навчальну діяльність її суб'єктів щодо оволодіння

знаннями, вміннями та навичками відповідної професійної спрямованості. При цьому така діяльність має бути адекватною її практичному застосуванню в майбутній професійній діяльності, передбачає наповнення традиційних і новітніх навчальних форм діяльнісним змістом [19].

Цикл моделі формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я може бути представлений структурно пов'язаними блоками: теоретико-методологічним, цільовим, змістовим, організаційним і результативним (рис. 2).

Теоретико-методологічний блок відображає чинники, підходи та принципи, які скеровують на визначення цілей моделі.

Цільовий блок окреслює мету і завдання, зумовлюючи виокремлення необхідних блоків для їх реалізації. Метою моделі є формування та розвиток професійної компетентності керівника системи охорони здоров'я. Завдання моделі полягають у: забезпеченні послідовності формування та розвитку компонентів професійної компетентності керівника; реалізації організаційно-навчальних умов формування та розвитку професійної компетентності керівника у закладах вищої освіти; доборі ефективних методів, форм, засобів, інноваційних технологій навчання для ефективного формування професійної компетентності керівника в системі безперервного професійного розвитку; визначенні критеріїв оцінювання рівнів сформованості професійної компетентності керівника.

Формування змістової частини моделі забезпечують організаційно-навчальні умови: організаційно-правові, мотиваційні, навчально-пізнавальні та ціннісно-психологічні.

Організаційно-правові умови розвитку професійної компетентності керівника стосуються досконалого нормативно-правового та організаційного забезпечення реалізації його прав та здібностей.

Мотиваційні умови передбачають наявність організаційних, економічних та фінансових передумов, спрямованих на професійне навчання, підвищення кваліфікації, поліпшення фізично-психологічного самопочуття.

До навчально-пізнавальних умов зараховують систему освіти, сучасні методи підготовки, передачу досвіду, програми спеціалізації та тематичного удосконалення, забезпеченість науковими та навчально-методичними матеріалами, організацію конференцій та семінарів з актуальних тем, проведення тренінгів, забезпеченість керівника достатніми дослідницькими, аналітичними, інформаційними, нормативно-правовими ресурсами для професійного самовдосконалення, забезпеченість необхідними технічними та інформаційними ресурсами тощо.

До ціннісно-психологічних умов розвитку професійної компетентності керівника необхідно зарахувати здатність до самовдосконалення і самоосвіти, якість соціально-психологічного клімату в колективі, який сприяє розвитку освіти, кар'єри та професійної компетентності.

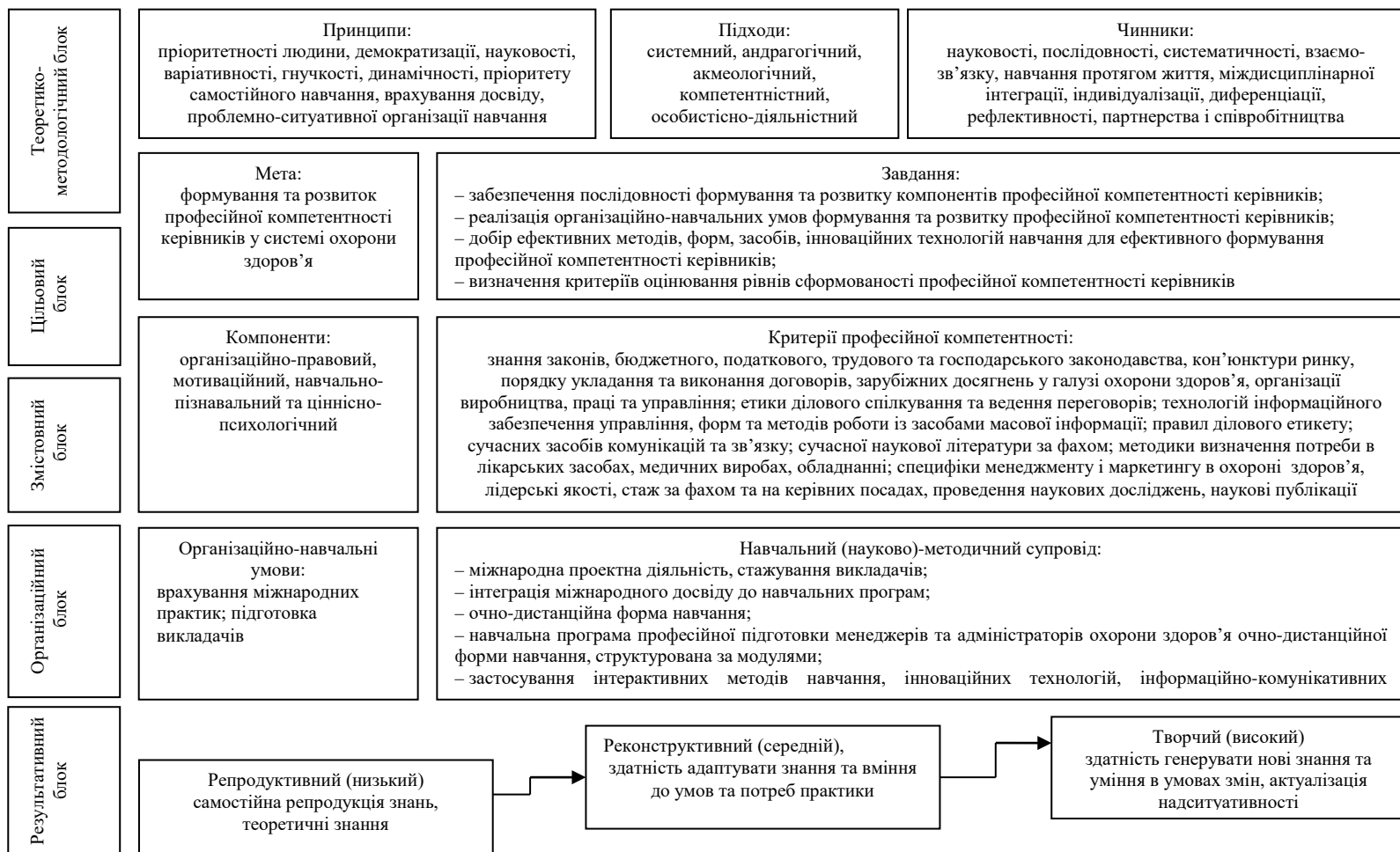


Рис. 2. Цикл моделі формування та розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я

Визначальними елементами науково-методичного супроводу реалізації організаційно-навчальних умов є: міжнародна проектна діяльність; стажування викладачів; узагальнення міжнародного досвіду управління охороною здоров'я; інтеграція міжнародного досвіду до навчальних програм із підготовки менеджерів охорони здоров'я у закладах вищої освіти України; очно-дистанційна форма навчання; навчальна програма професійної підготовки менеджерів та адміністраторів охорони здоров'я, структурована за модулями; курси спеціалізації за фахом "Організація та управління в охороні здоров'я", курси тематичного удосконалення, застосування інтерактивних методів навчання, інноваційних технологій, інформаційно-комунікативних технологій, проблемних ситуацій, кейсів тощо; використання спеціальних навчально-методичних посібників; вивчення, узагальнення і впровадження передового досвіду в процесі викладання змістовних модулів.

Організаційний блок обумовлює системний вплив на підвищення рівнів сформованості компонентів професійної компетентності шляхом упровадження таких організаційно-навчальних умов: врахування міжнародного досвіду формування професійної компетентності керівника в системі охорони здоров'я; навчально-методичний супровід формування професійної компетентності керівника; підготовка викладачів до формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я; вивчення й апробація наукових положень, правових інновацій, які через використання методичних ресурсів забезпечують науково-методичний супровід процесу навчання.

Результативний блок відображає інструментарій оцінювання динаміки рівнів сформованості професійної компетентності керівника. Цей блок містить сукупність критеріїв, показників і рівнів розвитку професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я у закладах вищої освіти України. Критеріально-діагностичний апарат оцінювання рівнів сформованості компетентності дає змогу підтвердити чи спростувати очікуваний результат навчання, а, отже, й досягнення мети моделі.

Висновки і перспективи подальших розвідок. У результаті проведеного дослідження запропонована модель формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я, яка характеризується відкритістю, нелінійністю, складається з багатьох елементів, об'єднаних у певну динамічну структуру, та відповідає вимогам функціонування системи освітньо-професійної підготовки управлінських кадрів у сфері охорони здоров'я. Наступним важливим кроком наукового дослідження є обґрунтування доцільних навчально-освітніх форм, методів, засобів та технологій практичного упровадження запропонованої моделі.

Список використаної літератури

1. Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я : Постанова Кабінету Міністрів України

№ 302 від 28.03.2018 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.03.2021).

2. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету міністрів України № 1341 від 23.11.2011 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.03.2021).

3. Порядок проведення атестації лікарів : Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 446 22.02.2019 р. URL : https://moz.gov.ua/uploads/2/11598-dn_20190222_446_dod_por.pdf (дата звернення: 10.03.2021).

4. Перелік назв циклів спеціалізації та вдосконалення лікарів і провізорів у вищих медичних (фармацевтичному) закладах (факультетах) післядипломної освіти : Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 346 від 07.12.1998 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0346282-98#Text> (дата звернення: 10.03.2021).

5. Довідник кваліфікаційних характеристик. Випуск 78 “Охорона здоров'я” № 1977 від 31.10.2018 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va117282-02> (дата звернення: 10.03.2021).

6. Про схвалення Стратегії розвитку медичної освіти в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.02.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/95-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.03.2021).

7. Хоменко К. П. Формування професійної компетентності майбутніх лікарів // Гуманітарний вісник ДВНЗ “Переяслав Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”. Додаток 1 до Вип. 36. Том II (62) : Тематичний випуск “Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. Київ : Гнозис, 2015. С. 321—330.

8. Мруга М. Р. Структурно-функціональна модель професійної компетентності майбутнього лікаря як основа діагностування його фахових якостей : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія та методика професійної освіти”. Київ : [б. в.], 2007. 20 с.

9. Борщ В. І., Рудінська О. Формування професійної компетентності менеджера закладу охорони здоров'я // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. № 18 (2 (42)). С. 96—104.

10. Ліштаба Л. В. Формування механізму компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 – Тернопіль : Терноп. нац. екон. ун-т., 2017. 20 с.

11. Прахалад К., Хамел Г. Ключевая компетенция корпорации // Вестник СПбГУ. 2003. Вип. 3 (№ 24). С. 18—41.

12. Сембрат А. Теоретичний аналіз компетентнісного підходу в сучасному освітньому середовищі // Теоретична і дидактична філологія. 2017. Вип. 24. С. 175—183. (Серія “Педагогіка”).

13. Тітова А. В. Критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності майбутніх сімейних лікарів // Наукові записки

Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. 2018. Вип. 137. С. 121—132. (Серія: Педагогіка).

14. Про державну службу : Закон України № 889-19 від 10.12.2015 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19> (дата звернення: 21.03.2021).

15. Майборода С., Радиш Я. Керівник у галузі державного управління охороною здоров'я // Вісник УАДУ. 2002. № 4. С. 144—150.

16. Солоненко І., Жаліло Л. Проблеми якості підготовки кадрів управління змінами в системі охорони здоров'я в Україні // Державне управління в Україні: реалії та перспективи. 2005. С. 89—96.

17. Брич В. Я., Ліштаба Л. В., Микитюк П. П. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 192 с.

18. Лук'янова Л. Б. Провідні особливості навчання дорослих // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2009. № 1. С. 72—79.

19. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід : монографія / О. А. Дубасенюк [та ін.]. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 412 с.

Статтю подано: 12.04.2021

Статтю схвалено: 31.05.2021

Kurnosenko Larysa Volodymyrivna

PhD in Economics, Docent, Associate Professor of Humanitarian and Socio-Political Studies Chair of the ORIPA NAPA under the President of Ukraine

ORCID: 0000-0003-2309-695X

e-mail: lara_w@ukr.net

Nienova Oksana Mykolaivna

PhD of Medical Sciences, Docent, Dean of the Medical Faculty of Odessa National Medical University

ORCID: 0000-0003-2179-0796

e-mail: nenova.oksana@gmail.com

Sukharenko Vladyslav Vladyslavovych

Director of the state institution “Specialized (special) Sanatorium “Arcadia” of the Ministry of Health of Ukraine”, PhD student of Humanitarian and Socio-Political Studies Chair of the ORIPA NAPA under the President of Ukraine

ORCID: 0000-0001-5355-7708

e-mail: doc.sukharenko@gmail.com

**MODEL FOR THE FORMATION OF THE LEADERSHIP
PROFESSIONAL COMPETENCE IN HEALTHCARE FIELD**

Problem setting. Structural reforms in the healthcare system, medical institutions autonomization and radical change in their financing model, necessitate continuous improvement of methodological and organizational approaches to the training of modern specialists in the field of healthcare organization and management.

Recent research and publications analysis. Conceptual, terminological and practical aspects for the formation of the leadership professional competence are considered in the numerous works by foreign and domestic scientists. T. Kravtsova, K. Khomenko, M. Mruha and others considered the peculiarities of educational approaches to the formation of professional competence for medical staff. Management capital in the healthcare system was studied by V. Borsch. The information support model for the formation of the leadership professional competence in the healthcare field was proposed by L. Lishtaba.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. Despite the significant scientific achievements of the scholars, there is still no comprehensive research, concerning the development of a universal model for the formation of the leadership professional competence in the healthcare system integrated by levels and forms of education.

Paper main body. The model for the formation of the leadership professional competence in the healthcare field could be considered from the philosophical and socio-economic point of view. The philosophical aspect of the model reflects a dialectical set of forms and methods for influencing the formation of knowledge, skills and abilities, as well as the leaders' capability to act effectively and to achieve results in the healthcare management. The socio-economic aspect of the model means that it is always specified by certain socio-economic conditions of society development, the requirements of the market environment for the leadership professional qualities, and the healthcare system features. The model is implemented through a mechanism, the core of which being the state personnel policy in the healthcare field. Legal, economic and administrative methods of state influence are the means for its implementation, while educational and professional programs of postgraduate education and continuing professional development programs in the healthcare are the implementation forms. The objects of the model are organizational, legal, economic, educational, value-personal subsystems (elements) of the system of formation and development of the leadership professional competence in the healthcare field.

Conclusions and perspectives for further research. Having considered the conceptual apparatus of the system of formation and development of the leadership professional competence in the healthcare field, we can form an idea of its scientific (abstract) structural and functional model. Filling each abstract element of the mechanism for the model implementation with specific content could be the next important step of scientific research.

Key words: competence; professional competence; model of the leadership professional competence; mechanism for the realization of the model of professional competence; leadership in the healthcare field.

References

1. Polozhennia pro systemu bezperervnoho profesiinoho rozvytku fakhivtsiv u sferi okhorony zdorov'ia. № 302. (2018) [in Ukrainian].
2. Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii. № 1341. (2011) [in Ukrainian].
3. Poriadok provedennia atestatsii likariv. № 446. (2019) [in Ukrainian].

4. Perelik nazv tsykliv spetsializatsii ta vdoskonalennia likariv i provizoriv u vyshchyykh medychnykh (farmatsevychnomu) zakladakh (fakultetakh) pisljadiplomnoi osvity roku. № 346. (1998) [in Ukrainian].

5. Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk. Vypusk 78 “Okhoroza zdorovia”. № 1977. (2018) [in Ukrainian].

6. Pro skhvalennia Stratehii rozvytku medychnoi osvity v Ukraini. (2019) [in Ukrainian].

7. Khomenko, K. P. (2015). Formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnykh likariv. *Humanitarnyi visnyk DVNZ “Pereiaslav Khmelnytskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Hryhoriia Skovorody”*, Issue 36, Vol. II (62), pp. 321-330 [in Ukrainian].

8. Mruha, M. R. (2007). *Strukturno-funktsionalna model profesiinoi kompetentnosti maibutnoho likaria yak osnova diahnostuvannia yoho fakhovykh yakosti*. (Candidates thesis). Kyiv: [b. v.]. 20 p. [in Ukrainian].

9. Borshch, V. I., Rudincka O. Formuvannia profesiinoi kompetentnosti menedzhera zakladu okhorony zdorovia. *Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia* № 18 (2 (42)), pp. 96-104 [in Ukrainian].

10. Lishtaba, L. V. (2017). *Formuvannia mekhanizmu kompetentnosti menedzheriv v systemi okhorony zdorovia*. (Candidate's thesis). Ternopil: Ternop. nats. ekon. un-t. 20 p. [in Ukrainian].

11. Prakhala, K., Khamel, H. (2003). Kliuchevaia kompetentsiia korporatsyy. *Vestnyk SPbHU*, Issue 3 (№ 24), pp. 18-41 [in Ukrainian].

12. Sembrat, A. (2017). Teoretychnyi analiz kompetentnistnoho pidkhodu v suchasnomu osvithnomu seredovyschi. *Teoretychna i dydaktychna filolohiia*, Issue 24, pp. 175-183 [in Ukrainian].

13. Titova, A. V. (2018). Kryterii, pokaznyky ta rivni sformovanosti profesiinoi kompetentnosti maibutnykh simeinykh likariv. *Naukovi zapysky Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu im. M. P. Drahomanova*, Issue 137, pp. 121-132 [in Ukrainian].

14. Pro derzhavnu sluzhbu. (2015). № 889-19 [in Ukrainian].

15. Maiboroda, S., Radysh, Ya. (2020) Kerivnyk u haluzi derzhavnoho upravlinnia okhoronoiu zdorovia. *Visnyk NAPA*, № 4, pp. 144-150 [in Ukrainian].

16. Solonenko, I., Zhalilo, L. (2005). Problemy yakosti pidhotovky kadrov upravlinnia zminamy v systemi okhorony zdorovia v Ukraini *Derzhavne upravlinnia v Ukraini: realii ta perspektyvy*, pp. 89-96 [in Ukrainian].

17. Brych, V. Ya., Lishtaba, L. V., Mykytiuk, P. P. (2018). *Kompetentnist menedzheriv v systemi okhorony zdorovia*. Ternopil: TNEU. 192 p. [in Ukrainian].

18. Luk'ianova, L. B. (2009). Providni osoblyvosti navchannia doroslykh. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy*, № 1, pp. 72-79 [in Ukrainian].

19. Dubaseniuk, O. A. (2011). *Profesiina pedahohichna osvita: kompetentnisnyi pidkhid*. Zhytomyr: ZhDU im. I. Franka. 412 p. [in Ukrainian].

Цитування: Курносенко Л. В., Нєнова О. М., Сухаренко В. В. Модель формування професійної компетентності керівника в сфері охорони здоров'я // Демократичне врядування : наук. вісн. Вип. 1(27) / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛПІДУ НАДУ, 2021. URL : www.dv.lvivacademy.com. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4038.27.2021.239199>).

Citation: Kurnosenko, L. V., Nienova, O. M., Suharenko, V. V. (2021). Model formuvannia profesiinoi kompetentnosti kerivnyka v sferi okhorony zdorovia. *Democratic governance*, Issue 1(27). URL : www.dv.lvivacademy.com. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4038.27.2021.239199>).