

*Н. О. Васюк,
головний спеціаліст, Інститут проблем державного управління та місцевого самоврядування
Національної академії державного управління при Президентові України*

ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ КЕРІВНИКІВ ДЛЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

N. Vasiuk,
chief specialist, Institute of Public Administration and Local Government National Academy of Public
Administration, the President of Ukraine

DETERMINATION OF CRITERIA FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC ADMINISTRATION TRAINING FOR MANAGERS OF HEALTH CARE IN UKRAINE

У статті визначено та проаналізовано критерії оцінки ефективності державного управління підготовкою керівників для системи охорони здоров'я, які є необхідним і дієвим інструментом контролю процесу реалізації такої підготовки. До таких критеріїв віднесено як кількісні, так і якісні, які визначають рівень готовності керівника системи охорони здоров'я до здійснення ними управлінської діяльності.

The article outlines and analyzes the criteria for evaluating the effectiveness of public administration training leaders for the health system that are necessary and effective tool for monitoring the implementation of such training. These criteria include both quantitative and qualitative, which determine the level of preparedness director of health care to the exercise of governmental activity.

Ключові слова: ефективність державного управління, критерії оцінки ефективності, підготовка керівників системи охорони здоров'я, критерії оцінки ефективності підготовки керівників системи охорони здоров'я.

Key words: efficiency of public administration, criteria for evaluation, training managers of health care, the criteria for evaluating the effectiveness of training managers of healthcare.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Оцінювання ефективності є необхідною складовою будь-якого процесу управління. У державному управлінні це набуває особливого значення.

Роль оцінювання в процесі державної політики чітко визначили вітчизняні вчені та подають такі основні його функції: "Процес оцінювання державної політики виконує деякі функції щодо політичного аналізу. Оцінка забезпечує достовірну та обґрунтовану інформацію про проведення політики, тобто окреслює деякі рамки, в межах яких потреби, цінності та можливості реалізуються через політичну дію... Оцінка сприяє визначенню та критичності цінностей, які лежать в основі вибору цілей і задач. Оцінка допомагає використанню аналітичних методів, включно з визначенням проблем та виробленням рекомендацій для інших політичних напрямів... Оцінка також сприяє визначенню нових та перегляду існуючих політичних альтернатив..." [3].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання ефективності державного управління вивчають такі вчені, як Г. Атаманчук, В. Дзюндзюк, А. Гошко,

О. Кілієвич, О. Кулініна, М. Лесечко, П. Надолішній, С. Наумкіна, Н. Нижник, В. Мельниченко, О. Оболенський, Г. Одинцова, В. Цветков, А. Чемерис та ін. Питанням соціальної ефективності управління присвячені роботи К. Адамса, А. Васильєва, С. Глазьєва, В. Дорофійко, Е. Нілі, Ж. Новіцької, Н. Фонштейна, М. Хольцера, О. Черниш, Н. Шамшуриної, М. Шутова та ін.

Ефективність стратегічного планування у сфері державного управління забезпеченням національної безпеки досліджує А. Семенченко. А. Качинським розроблено методику оцінки державної політики у сфері екологічної безпеки, у роботах В. Богдановича запропоновано методику оцінки ефективності державної політики, яка дає змогу врахувати специфіку формування та реалізації державної політики національної безпеки. Оцінку діяльності посадових осіб місцевого самоврядування досліджують вітчизняні науковці В. Грабовський та У. Мустафаєва. М. Гадецький та Т. Хлебнікова вивчають ефективність підготовки магістрів в умовах післядипломної освіти. Питання ефективності управління системою охорони здоров'я досліджують Д. Карамішев, Н. Удовиченко. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника розглядає І. Петровська.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті — визначити та проаналізувати критерії оцінки ефективності державного управління підготовкою керівників для системи охорони здоров'я з метою удосконалення процесів формування та професійного розвитку керівників.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

При аналізі поняття "ефективності" доцільно використати розробки економічної науки, в якій його розглянуто найбільш повно та всебічно. Економічна ефективність — це отримання максимуму можливих благ від наявних ресурсів. Для цього постійно мають зіставлятися блага і витрати, тобто обов'язковою умовою ефективності раціональна поведінка, яка полягає в прагненні до максимального прибутку (результату) за мінімальних витрат [16, с. 62].

Загальна ефективність характеризує ефект і показує, як використовувати матеріальні, трудові, фінансові ресурси для досягнення відповідного ефекту. Економічна ефективність — досягнення максимального ефекту в розрахунку на сукупні ресурси. Соціальна ефективність — задоволення потреб соціального характеру [5]. Тобто ефективність досягається за рахунок найбільш ефективного використання ресурсів [7].

Ефективність державного управління — це поняття, яке позначає співвідношення результатів і досягнутих суспільних цілей, результатів і використаних державних ресурсів. Ефективне управління є діяльністю з найкращими з можливих результатами задоволення суспільних потреб та інтересів в умовах регламентації ресурсів державою [7].

Дослідження потребує також уточнення поняття "критерії" та його порівняння з іншими поняттями, зокрема, "індикатори", "показники", з якими безпосередньо пов'язаний процес оцінювання. Їх призначення полягає в тому, що вони не тільки допомагають складні процеси зробити простими, але й надають змогу порівнювати отримані результати у часі. Звернемося до великого тлумачного словника сучасної української мови [1]:

— індикатор це прилад, пристрій, елемент, який відображає перебіг процесу або стан об'єкта спостереження, його кількісні та якісні характеристики у формі, зручній для сприйняття людиною; у системах обробки інформації елемент даних, який запитується для з'ясування — чи задовольняється певна умова в процесі виконання машинної програми [с. 496];

— показник — свідчення, доказ, ознака чогось; наочні дані про результати роботи, якогось процесу, дані про досягнення в чому-небудь; кількісна характеристика властивостей виробу; явище або подія, на підставі яких можна робити висновок про перебіг якого-небудь процесу [с. 1024];

— критерій — підстава для оцінки, визначення кваліфікації чогось; мірило істинності, вірогідності людських знань, їх відповідності об'єктивній дійсності; ознака чи сукупність ознак [с. 588].

Поняття "критерій ефективності" державного управління має на увазі ознаку або сукупність ознак, на підставі яких оцінюється ефективність системи управління в цілому, а також окремих управлінських рішень [6].

Конкретне формулювання понять критерію значною мірою залежить від сфери їх застосування. На думку вітчизняного ученого А. Семенченка, формування системи критеріїв та показників оцінювання ефективності державної політики захисту національних інтересів ба-

зується на результатах декомпозиції сфери національної безпеки, де для кожної з її складових обґрунтовується своя сукупність взаємопов'язаних параметрів [14].

Можна погодитись з думкою Л. Приходченко, що доцільним є застосування алгоритму при розробці критеріїв оцінювання, який складається із наступних етапів [13]:

— визначення рівнів (високий, середній, низький чи оптимальний, припустимий, неприпустимий тощо), на яких має здійснюватися оцінювання, оскільки кожний з них передбачає відмінності у показниках;

— відпрацювання набору показників, що в сукупності характеризують рівень розвитку оцінюваної якості, параметра, результату;

— ранжування показників та оцінювання факторів їх вагомості;

— застосування показників.

Розроблена А. Семенченком методика оцінки ефективності реалізації державної політики захисту національних інтересів і є подальшим розвитком методики оцінки ефективності державної політики, запропонованої В. Богдановичем, та враховує особливості процесів стратегічного планування та управління у сфері державного управління забезпеченням національної безпеки [14].

Відомо, що передумовою обґрунтування управлінських рішень є достовірність, об'єктивність, диференційована інформація про здоров'я населення. Тому одним із важливих заходів покращання соціальної ефективності функціонування системи охорони здоров'я є проведення моніторингу та рейтингової оцінки стану здоров'я і діяльності закладів охорони здоров'я. Міністерство охорони здоров'я постійно здійснює моніторинг здоров'я населення та діяльності закладів охорони здоров'я з визначенням рейтингових місць окремих адміністративних територій країни [12].

Як елементи оцінки соціальної ефективності можуть використовуватися показники наявності "гарячих" телефонних ліній для зв'язку з громадськістю стосовно проблем охорони здоров'я і медичної допомоги населенню регіону (кількість відповідних ліній — в місті, районі або наявність у конкретному закладі — територіальному медичному комплексі або центральній районній лікарні); показник наявності інтернет-порталу; показник частоти проведення різноманітних опитувань населення та пацієнтів закладів охорони здоров'я та ін. Ці показники свідчать про ефективність діяльності органів управління охорони здоров'я.

Вищевикладені показники свідчать про зростання або відсутність соціальної ефективності охорони здоров'я в конкретному регіоні та в країні в цілому, тому що дозволяють здійснювати зворотний зв'язок із громадськістю стосовно питань охорони здоров'я та медичного забезпечення населення [7].

Розвиток та реформування національної системи охорони здоров'я потребує підготовки нового покоління висококваліфікованих управлінських кадрів. Сьогодні першочерговим завданням державної кадрової політики має стати підготовка нової генерації керівних кадрів для системи охорони здоров'я, що відповідатиме вимогам часу.

Ефективність державного управління, цілком залежить від того, наскільки розумно використовуються професійні можливості людей, наскільки продумано здійснюється кадрова політика щодо управління як явними, так і потенційними професійними можливостями, фаховим рівнем персоналу державної служби. Але найбільш вагоме значення для управління державою, має

професіоналізм тих, хто приймає стратегічні рішення щодо розвитку держави й суспільства та організовує їх виконання, тобто професіоналізм найвищих посадових осіб в системі державного управління [11].

У контексті вищевикладеного особливої актуальності набуває визначення критеріїв ефективності державного управління підготовкою керівних кадрів для системи охорони здоров'я в Україні.

Європейський Союз (ЄС) виділяє такі цінності у підготовці керівників державного управління: надійність, прозорість, мобільність, дієвість та ефективність. Вони впроваджуються не лише в систему підготовки вищих посадових осіб, а й у державні інституції всіх рівнів. Впровадження високих стандартів відбору державних службовців, їх просування по службі, навчання та оцінювання забезпечить їх високу кваліфікацію, послідовність і цілісність в державному управлінні. Забезпечення професійного розвитку вищих посадових осіб розглядається ЄС як складова надання державному управлінню гнучкості, інноваційності, оперативності, швидкого реагування на зміни обставин та виявлення потреб комплексного й динамічного політичного оточення [9].

Визначення критеріїв оцінки ефективності державного управління підготовкою керівників для системи охорони здоров'я в Україні є необхідним і дієвим інструментом контролю процесу реалізації такої підготовки. До таких критеріїв слід віднести як кількісні, так і якісні, які будуть визначати рівень готовності до здійснення керівниками системи охорони здоров'я управлінської діяльності.

На нашу думку, такими критеріями можуть бути: рівень охоплення керівників управлінською освітою (освітньо-кваліфікаційний рівень — магістр державного управління); рівень забезпечення технічними засобами навчання, обладнанням, навчальною літературою; рівень працевлаштування випускників після закінчення ВНЗ, рівень отриманих під час навчання компетентностей (показник рівня знань, умінь, навичок). Також до критеріїв ефективності державного управління підготовкою керівників для системи охорони здоров'я можна віднести концептуальні засади забезпечення підготовки; мотиваційний компонент навчальної діяльності; оцінювання навчальних планів, програм відповідно до спеціальностей/спеціалізацій та ін.

До системи критеріїв оцінки ефективності необхідно віднести і забезпеченість ресурсами системи підготовки керівників для системи охорони здоров'я, рівень нормативно-правового забезпечення, зв'язок підготовки керівних кадрів з управлінською діяльністю в системі охорони здоров'я. В цьому контексті потребують визначення такі критерії як кваліфікованість науково-педагогічних кадрів, які здійснюють підготовку керівників для системи охорони здоров'я та оцінка ефективності стратегій, концепцій, програм, планів, проектів та ін. нормативно-правових актів, які регулюють систему підготовки керівних кадрів для охорони здоров'я. Проаналізуємо окремі з них.

Рівень готовності до здійснення керівниками системи охорони здоров'я управлінської діяльності. Професійний управлінець — людина, яка ефективно керує ресурсами та відчуває відповідальність за результати своєї праці. Професійне управління — це управління, спрямоване на результат, який відбивається у виробництві та підвищенні якості суспільного продукту у вигляді товарів або послуг, які потрібні та життєво необхідні як для суспільства взагалі, так і його членів зокрема. При цьому про-

фесіоналізм управлінців системи охорони здоров'я — це здатність визначати з урахуванням умов і реальних можливостей системи найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених завдань у межах нормативно визначених повноважень стосовно збереження, зміцнення здоров'я громадян, їх лікування та профілактики небезпечних для життя людини захворювань.

Професіоналізм управлінця системи охорони здоров'я має забезпечити: якісне виконання посадових обов'язків; стабільність сектора, за який він безпосередньо відповідає; постійну готовність до підготовки та реалізації рішень зі складних завдань; можливість підвищення своєї кваліфікації тощо; професійне виконання спеціальних завдань і функцій, пов'язаних з управлінською діяльністю; галузеве спрямування на основі здобутого досвіду.

Отже, не можна стати професіоналом, лише оволодівши теоретичними знаннями, так само не можна стати професіоналом, лише маючи певний досвід професійної діяльності. Професіонал — це той, хто володіє теоретичними знаннями та ефективно використовує їх у практичній діяльності.

Які головні якості професійного управлінця? Перш за все, це відповідальність. Слід ставитися до власної справи з позиції менеджера, який відповідає за все, що він робить і як він робить. А менеджмент може бути соціально ефективним лише тоді, коли результат досягається за рахунок мобілізації всіх наявних ресурсів, коли справедливо оцінюється праця лікаря та забезпечується шанобливе ставлення до тих, хто робить нелегку справу, яка полягає у збереженні здоров'я нації [8].

Рівень охоплення керівників управлінською освітою (освітньо-кваліфікаційний рівень — магістр державного управління). Для того щоб обгрунтовано підходити до питань, яким вимогам мають відповідати керівники галузі охорони здоров'я, слід детальніше зупинитися на такому понятті, як "кваліфікація". Отже, кваліфікація — це здатність виконувати завдання та обов'язки на відповідній ланці. У дипломі спеціаліста чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії, наприклад, менеджер-економіст. Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків.

Кваліфікаційні вимоги до керівників передбачають таке: повна вища освіта (спеціаліст, магістр) за напрямом підготовки "Медицина"; проходження інтернатури за однією зі спеціальностей медичного профілю з подальшою спеціалізацією з "Організації та управління охороною здоров'я"; підвищення кваліфікації (курси вдосконалення, стажування, передатестаційні цикли тощо); наявність сертифіката лікаря-спеціаліста і посвідчення про присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності; стаж роботи за фахом не менше 5 років.

Нині керівники лікувально-профілактичних закладів переважно мають кваліфікацію "лікар" за спеціальностями "лікувальна справа" і "медико-профілактична справа", спеціалізацію "соціальна медицина та організація охорони здоров'я", що дається після проходження курсів удосконалення лікарів у закладах, які здійснюють післядипломне навчання відповідних категорій працівників.

Як зазначають деякі автори, на основі світового досвіду підготовки фахівців, у перспективі, з подальшою інтеграцією України в європейський освітній простір, підготовка фахівців кваліфікації "лікар" в Україні відповідно до вимог Болонського процесу проводитиметься лише на медичному факультеті зі спеціальності "лікувальна справа", що відповідає напряму "медицина" в країнах ЄС [2; 10]. Щодо керівників закладів охорони здоров'я, то вони в обов'язковому порядку повинні здобувати управлінську освіту з видачею диплома відповідного зразка.

На виконання Програми розвитку України на 2010—2014 р. урядом запропоновано здійснити у 5-річний термін перепідготовку керівників та іншого управлінського персоналу найбільш потужних лікувально-профілактичних закладів, а в 10-річний термін — усього управлінського складу системи охорони здоров'я. При цьому це мають бути не курси підвищення кваліфікації протягом 2—3 місяців, а повноцінна друга вища освіта.

Таким завданням відповідає навчальна програма за спеціальністю "Державне управління у сфері охорони здоров'я", за якою проводиться підготовка фахівців з кваліфікацією "магістр державного управління" на кафедрі управління охороною суспільного здоров'я Національної академії державного управління при Президенті України.

Рівень отриманих під час навчання компетентностей (показник рівня знань, умінь, навичок). У ринковому середовищі, як слухачі, так і роботодавці, здебільшого прагнуть інвестувати у вміння, ніж у знання. Ефективне формування вмінь вимагає інших методів навчання, ніж передання знань, особливо якщо слухачі — дорослі люди з значним власним досвідом роботи та з бажанням займати провідні позиції.

Щодо професійних знань керівників лікувально-профілактичних закладів, то відповідно до вимог Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 78 "Охорона здоров'я") керівник повинен знати: чинне законодавство про охорону здоров'я і нормативні документи, що регламентують діяльність органів управління і закладів охорони здоров'я, основи права в медицині, трудове законодавство; директивні документи, що визначають завдання та функції медичних закладів; соціально-демографічну характеристику регіону і показники стану здоров'я населення; основи соціальної гігієни та організації охорони здоров'я, загальної та соціальної психології; організацію фінансово-економічної діяльності закладів охорони здоров'я; документи, що визначають потужність, структуру, штатний розклад закладу, укомплектованість підрозділів та потребу в кадрах; нормативні акти щодо підготовки, підвищення кваліфікації та атестації медичних працівників; порядок ведення облікової та звітної документації, обробки медичної статистичної інформації; потреби в медичній техніці, обладнанні, медикаментах; специфіку менеджменту і маркетингу в галузі медицини [4].

Слід зазначити, що наявні кваліфікаційні характеристики керівників не повною мірою відповідають вимогам сьогодення, враховуючи функціонування галузі охорони здоров'я і медичних закладів у нових, ринкових умовах господарювання. Разом з цим набуття закладами більшої автономії та певної самостійності, про що йдеться останнім часом в ініціативах різних дорадчих органів, однозначно поставить питання про кардинальний перегляд кваліфікаційних характеристик керівників лікуваль-

но-профілактичних закладів.

В Україні реформи освітнього процесу передбачається оформити шляхом прийняття нового закону "Про національну систему кваліфікацій" та підзаконних нормативно-правових актів. Зокрема, важливим нормативно-правовим актом з актуальних питань, що висвітлені в цьому дослідженні є постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій України" від 23 листопада 2011 р. № 1341, підготовлену на виконання Національного плану дій на 2011 р. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010—2014 рр. "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава".

"Національна рамка кваліфікацій" покликана стати основою для розроблення і модернізації цілої низки документів, що визначатимуть розвиток і якість української освіти у відповідності до вимог сучасної економіки та європейських стандартів із забезпечення якості, а також має забезпечити можливість реалізації системних реформ у суспільстві.

Таким чином, ефективна підготовка керівників для сфери охорони здоров'я за спеціальністю "Державне управління у сфері охорони здоров'я" передбачає розроблення ключових компетенцій, а саме:

I. Загальні або універсальні компетенції, які включають: компетенції етичної поведінки; компетенція саморозвитку; компетенція розвитку інтелектуального та загальнокультурного рівня; компетенція комунікації та командної роботи; компетенція конструктивного взаємодії з громадянами і державними установами, іншими організаціями; компетенція здатності до ризику; компетенція лідерства та вміння керування людьми; компетенція прийняття компромісних, альтернативних та ефективних управлінських рішень; компетенція аналітичної роботи, постановки проблем та планування; компетенція критичного аналізу та креативності; компетенція здатності до адаптації; компетенція мовних умінь; компетенція відповідальності.

II. Професійні компетенції: організаційно-управлінські компетенції; адміністративно-технологічні компетенції; інформаційно-аналітичні компетенції; консультативні компетенції; проектні компетенції; науково-дослідні компетенції.

Оцінювання навчальних планів, програм відповідно до спеціальностей/спеціалізацій. Навчальні плани розробляються науково-педагогічним колективом з урахуванням досягнень теорії і практики державного управління та місцевого самоврядування, вітчизняного і світового досвіду в галузі управлінської діяльності, відповідно до Закону України "Про вищу освіту"; галузевих стандартів вищої освіти України та зорієнтованих на підготовку фахівців для виконання організаційно-розпорядчої та консультативно-дорадчої діяльності на посадах управлінського рівня, який відповідає I—IV категорії посад.

Забезпеченість ресурсами системи підготовки керівників для системи охорони здоров'я, кваліфікованість науково-педагогічних кадрів. Комплектування науково-педагогічного складу кафедр здійснюється на конкурсній основі і на засадах демократичних принципів при виборі посадових осіб і викладачів.

Навчально-виховний процес підготовки слухачів спеціальності "Державне управління у сфері охорони здоров'я" забезпечується науково-педагогічними працівниками випускової кафедри управління охороною суспільного здоров'я і п'яти інших кафедр Національної академії.

Науково-педагогічні працівники здійснюють підготов-

ку фахівців у відповідності до графіку навчального процесу, навчального плану спеціальності і викладацького навантаження.

На практиці, ефективне формування нових компетенцій керівників системи охорони здоров'я потребує того, щоб викладачі були частиною процесів розробки нового знання і, розуміючи існуючі прогалини у навичках керівників, допомагали впроваджувати нові напрацювання на практиці, аналізуючи результативність тих чи інших заходів.

Рівень нормативно-правового забезпечення оцінка ефективності стратегій, концепцій, програм, планів, проектів та ін. Підготовку керівних кадрів для системи охорони здоров'я України сьогодні регулюють і визначають особливості управління їх кар'єрою Конституція України; закони України "Про вищу освіту", "Про освіту", "Основи законодавства України про охорону здоров'я", "Про державну службу", "Про службу в органах місцевого самоврядування", "Про професійний розвиток працівників"; укази Президента України "Про заходи щодо вдосконалення системи вищої освіти України", "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки"; постанови Кабінету Міністрів України "Деякі питання удосконалення системи охорони здоров'я", "Про порядок атестації працівників керівного складу державних підприємств", "Про розроблення державних стандартів вищої освіти"; "Про затвердження Положення про формування кадрового резерву керівників державних підприємств, установ і організацій", "Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби"; Концепція розвитку охорони здоров'я населення України; Концепція Загальнодержавної програми "Здоров'я 2020: український вимір" на 2012—2020 роки", схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України; Наказ Міністерства охорони здоров'я України "Про заходи щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої медичної та фармацевтичної освіти" тощо.

З метою вдосконалення нормативно-правових механізмів державного управління підготовкою керівників для системи охорони здоров'я необхідно розробити наукову Концепцію підготовки керівних кадрів для системи охорони здоров'я в Україні, метою якої буде сприяння створенню умов для удосконалення їх підготовки, а реалізація забезпечить налагодження системної роботи у процесі підготовки керівних кадрів для здоров'я охоронної галузі. Концепція спрямована на підвищення якості підготовки керівних кадрів для системи охорони здоров'я, інтеграції управлінської освіти і науки, вирішення кадрових проблем галузі та складається із чотирьох розділів: загальні положення та мета Концепції; сучасний стан кадрових ресурсів системи охорони здоров'я в Україні та світі; основні принципи розвитку підготовки керівних кадрів для системи охорони здоров'я в Україні; механізми реалізації Концепції.

З метою вдосконалення нормативно-правового забезпечення підготовкою керівних кадрів для системи охорони здоров'я також необхідним є прийняття Медичного Кодексу та законів України "Про Концепцію державної кадрової політики" та "Про національну систему кваліфікацій".

Зв'язок підготовки керівних кадрів з управлінською діяльністю в системі охорони здоров'я. Спроможність проаналізувати потреби у нових вміннях у сфері управління та відповідно структурувати навчальний процес бу-

дуть ключовими індикаторами конкурентоспроможності для навчальних закладів.

Основною умовою здійснення практичної підготовки студентів є її безперервність та послідовність проведення після одержання потрібного обсягу практичних знань, вмінь та навичок відповідно до різних освітньо-кваліфікаційних рівнів. Практична підготовка проводиться в умовах професійної діяльності під організаційно-методичним керівництвом викладача вищого навчального закладу та спеціаліста з даного напрямку. Програма практичної підготовки та терміни її проведення визначаються навчальним планом.

Метою практичної підготовки є [15]:

- закріплення теоретичних знань на основі практичного навчання;
- оволодіння сучасними методами і формами надання медичної допомоги;
- освоєння нових технологій;
- формування професійних умінь і навичок для прийняття самостійних рішень;
- виховання потреби у систематичному оновленні своїх знань для їх практичного застосування;
- психологічна адаптація до конкретних умов фахової діяльності.

Запропоновані критерії оцінки ефективності державного управління підготовкою керівних кадрів для системи охорони здоров'я в Україні повинні бути впорядковані в залежності від значущості вимірюваного показника.

ВИСНОВКИ

Отже, проаналізовані критерії оцінки ефективності державного управління підготовки керівників для системи охорони здоров'я спрямовані на удосконалення процесів формування та професійного розвитку керівників.

У контексті дослідження виникає необхідність в удосконаленні моделі керівника системи охорони здоров'я, зокрема, основні характеристики моделі керівника системи охорони здоров'я, а саме: модель визначає готовність керівника до здійснення управлінської діяльності (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний компоненти), а також особистісний (самоутвердження і самореалізація працівника в результаті професійного розвитку та успіхів у кар'єрі) та соціальний (соціалізація особистості й збільшення її вкладу у розвиток суспільства) аспекти особистості керівника; орієнтує керівника на здобуття знань в галузі управління та спрямована на формування компетентностей керівника після закінчення навчання.

Перспективи подальших розвідок стосуються розробки методики оцінки ефективності державного управління підготовкою керівників для системи охорони здоров'я в Україні, яка повинна враховувати особливості процесів стратегічного планування та управління такою підготовкою.

Література:

1. Великий глумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Буцел. — К.; Ірпін: ВТФ "Перун", 2007. — 1736 с.
2. Вороненко Ю.В. Реформування системи медичної освіти в світлі концепції "суспільство знань" / Ю.В. Вороненко, О.П. Мінцер // Український медичний часопис. — 2006. — № 4. — С. 10—11.
3. Державна політика: аналіз та механізми її впровад-

ження в Україні: навч. посіб. / Кол. авт.; За заг. ред. В.А. Ребкала, В.В. Тертички. — К.: Вид-во УАДУ, 2000. — 232 с. — С. 169.

4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]: наказ Міністерства охорони здоров'я України № 117 від 29.03.2002 / Випуск 78. Охорона здоров'я. — Режим доступу: <http://www.moz.gov.ua> — Назва з екрану.

5. Здравоохранение: экономика, маркетинг, менеджмент: учеб. пособие / под ред. А.А.Чухно. — Симферополь: Таврида, 2001. — 340 с.

6. Зеркин Д.П. Основы теории государственного управления: курс лекций. / Д.П. Зеркин, В.Г. Игнатов — 2-е изд., доп. и перераб. — М.; Ростов н/Д: МарТ, 2005. — 512 с.

7. Карамисhev Д.В. Ефективність як складова об'єктивізації державного регулювання розвитку системи охорони здоров'я / Д.В. Карамисhev, Н.М. Удовиченко // Теорія і практика державного управління: зб. наук. пр. — Х.: Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2008 — Вип. 1 (20). — С. 236—245.

8. Карамисhev Д.В. Перетворення в системі охорони здоров'я з позиції управлінця і громадянина / Д.В. Карамисhev // Здоров'я України: медична газета. — 2008. — № 15—16 (196—197) — С. 66—67.

9. Конституційний процес в контексті особливих політичних ситуацій: зарубіжний досвід (Ефективність державного управління) № 1 Електронний ресурс. — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/asambleya/konst_tradesh_1.php. — Назва з екрану.

10. Медична освіта у світі та в Україні / В.Ф. Москаленко, Ю.В. Поляченко, В.Г. Передерій [та ін.]. — К.: Здоров'я, 2005. — 384 с.

11. Михненко А.М. Вплив управлінської еліти України на ефективність державного управління Електронний ресурс. — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Nvamu_upravl/2010_3/16.pdf. — Назва з екрану.

12. Москаленко В.Ф. Рейтингова оцінка діяльності органів управління охорони здоров'я регіонального рівня / В.Ф. Москаленко, В.М. Пономаренко // Вісн. соц. гігієни та організації охорони здоров'я України. — 2000. — № 2. — С. 31—34.

13. Приходченко Л. Л. Щодо складності застосування показників оцінювання ефективності державного управління: теорія і практика / Л.Л. Приходченко // [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/debu/2009-1/doc/1/07.pdf>. — Назва з екрану.

14. Семенченко А.І. Методологія стратегічного планування у сфері державного управління забезпеченням національної безпеки України: монографія / А.І. Семенченко; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. — К.: НАДУ, 2008. — 428 с.

15. Система управління якістю медичної освіти в Україні: моногр. / І.Є. Булах, О.П. Волосовець, Ю.В. Вороненко та ін. — Д., "АРТ-ПРЕС", 2003. — 212 с.

16. Экономика: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. д-ра экон. наук А.С. Булатова. — М.: Юристъ, 2002. — 896 с.

References:

1. Velykyj tлумachnyj slovnyk suchasnoi ukrains'koi movy [Large explaining dictionary of modern Ukrainian language], 2007, z dod., dopov. ta CD, VTF "Perun", Kyiv, Irpin, Ukraine.

2. Voronenko, Yu.V. (2006), "Reform of medical education system in the light of the concept "knowledge society", Ukr. med. Chasopys, vol. 4, pp. 10—11.

3. Derzhavna polityka: analiz ta mekhanizmy ii vprovadzhennia v Ukraini: Navch. posib. [Public Policy: Anaysis and mechanisms of its implementation in Ukraine: manual], 2000, Vyd-vo UADU, Kyiv, Ukraine.

4. "Directory of qualification features of employees' professions: order of Ministry of health № 117 from 29.03.2002/ Issue 78. Health care", available at: <http://www.moz.gov.ua>.

5. Zdravoohranenie: jekonomika, marketing, menezhment: ucheb. posobie / pod red. A.A.Chuhno, [Public Health: economics, marketing, management: manual], 2001, Tavryda, Symferopol', Ukraine.

6. Zerkyn D.P. (2005), Osnovy teorii gosudarstvennogo upravlenija: Kurs lekciij [Fundamentals of public administration:the course of lectures], 2nd ed, rev. a. enl., MarT, Moscow; Rostov n/D, Russia.

7. Karamyshev, D.V. and Udovychenko, N.M. (2008), "Effectiveness as a part of objectification state regulation of health care system development ", Teoriia i praktyka derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. pr., vol. 1 (20), pp. 236—245.

8. Karamyshev, D.V. (2008), "Changes in the health care system out of position of manager and citizen", Zdorov'ia Ukrainy: medychna hazeta, no. 15—16 (196—197), pp. 66—67.

9. "Constitutional process in the context of specific political situations: international experience (the effectiveness of public administration) №1", available at: http://archive.nbuv.gov.ua/asambleya/konst_tradesh_1.php.

10. Moskalenko, V.F. Poliachenko, Yu.V. Perederij, V.H. et al. (2005), Medychna osvita u sviti ta v Ukraini [Medical education in the World and in Ukraine], Zdorov'ia, Kyiv, Ukraine.

11. Mykhnenko, A.M. "Impact of managerial elite of Ukraine on public administration effectiveness", available at: http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Nvamu_upravl/2010_3/16.pdf

12. Moskalenko, V.F. and Ponomarenko, V.M. (2000), "Rating estimation of health care management bodies activity at regional level", Visn. sots. hihiieny ta orhanizatsii okhorony zdorov'ia Ukrainy, no 2, pp. 31 — 34.

13. Prykhodchenko, L.L., "About the complexity of application indicators evaluation of public administration effectiveness: theory and practice", available at: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/debu/2009-1/doc/1/07.pdf>.

14. Semenchenko, A.I. (2008), Metodolohiia stratehichnoho planuvannia u sferi derzhavnoho upravlinnia zabezpechenniam natsional'noi bezpeky Ukrainy: monohrafiia [Methodology of strategic planning in the field of public administration for provision national security of Ukraine: monograph], NADU, Kyiv, Ukraine.

15. Bulakh, I.Ye. Volosovets', O.P. Voronenko, Yu.V. et al. (2003), Systema upravlinnia yakistiu medychnoi osvity v Ukraini: monohr. [Quality management system of medical education in Ukraine: monograph], "ART-PRES", Dnipropetrovsk, Ukraine.

16. Jekonomika: Uchebnik pod red. d-ra jekon. nauk A.S. Bulatova [Economics: textbook], (2002), 3rd ed, rev. a. enl., Jurist#, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2013 р.