

**Фурдик В.Д.**

Національна академія державного управління при Президентові України

**Рудинська С.М.**

Українська військово-медична академія

## ПІДГОТОВКА КЕРІВНИХ КАДРІВ У СФЕРІ ВІЙСЬКОВОЇ МЕДИЦИНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

*У статті досліджено питання щодо впливу процесу глобалізації на систему вищої освіти й підготовки керівних кадрів у тому числі для військової медицини. Визначено основні тенденції розвитку системи вищої освіти й керівних кадрів тощо. Проаналізовано передумови формування нових вимог до компетентності фахівців на керівних посадах і реалізації їх на українському освітньому просторі, механізми впровадження компетентнісного підходу в підготовку керівних кадрів згідно зі світовими вимогами та галузевими стандартами.*

**Ключові слова:** глобалізація, система підготовки кадрів, компетентнісний підхід, керівні кадри, військова медицина.

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації освітнього процесу військова освіта зазнає якісних змін унаслідок стандартизації всіх аспектів її діяльності. Основу медичної служби Збройних Сил України становить її кадровий потенціал, який забезпечує ефективність і якість надання медичної допомоги. Формування кадрового потенціалу військово-медичної служби – один із пріоритетних напрямів розвитку військової медицини. Розглянуті світові підходи до організації системи підготовки керівних кадрів і їх інтеграції в український освітній простір.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Україна спрямувала напрям своїх перетворень у бік глобалізації. Виконання вимог цієї Угоди дає можливість Україні в подальшому стати повноцінним членом у Європейському Союзі (далі – ЄС). Програмою спрямування на євроінтеграцію, досягнення в Україні європейських стандартів життя й виходу України на провідні позиції у світі стала Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», що визначила мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети й індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов перетворення України [1].

Актуальність дослідження зумовлено насамперед такими факторами:

– орієнтацією військового комплексу України на функціональну сумісність із вимогами країн НАТО;

– участю українських військовослужбовців, у тому числі медичних фахівців, у миротворчих місіях ООН у складі національного контингенту та національного персоналу;

– зростанням вимог споживача до рівня надання медичних послуг і медичного забезпечення загалом;

– упровадженням у військову медицину стандартизації всіх аспектів її діяльності.

**Постановка завдання. Мета статті** – огляд підготовки та підвищення якості підготовки керівних кадрів медичної служби в умовах глобалізації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відповідно до Стратегічного оборонного бюлетеня України, до 2020 року повинна бути створена система медичного забезпечення, яка функціонально спроможна діяти у спільних з НАТО місіях, у тому числі щодо дотримання стандартів з надання допомоги пораненим, їх медичної евакуації та лікування.

Згідно з керівними документами держав-членів НАТО, надання медичної допомоги має відповідати стандартам, прийнятим для всіх країн Альянсу та країн-партнерів. Навіть в умовах кризи або збройного конфлікту для забезпечення стандарту надання медичної допомоги, з метою досягнення високого результату лікування, використовується досвід найкращої світової медичної практики.

Забезпечення належного рівня компетентності персоналу (для медичної служби в тому числі) досягається за рахунок низки взаємопов'язаних процесів, а саме:

– наявності вимог роботодавця до посади;

– відбору кандидатів на посаду відповідно до вимог роботодавця – Міністерства оборони України/ГВМУ;

– відповідної первинної освіти і вторинної спеціалізації фахівців;

– постійного вдосконалення компетентності фахівця;

– контролю відповідності фахівців вимогам до посади.

Сьогодні компетентнісний підхід розглядається як один із головних засобів підвищення якості не тільки професійної, а й загальної середньої освіти. У рамках Федерального статистичного департаменту Швейцарії та Національних центрів освітньої статистики США й Канади у 1997 році групою експертів з різних галузей – освіти, бізнесу, праці, охорони здоров'я, представників міжнародних, національних; освітніх державних і недержавних організацій тощо започатковано програму «Визначення та відбір компетенцій: теоретичні й концептуальні засади» (скорочено «DeSeCo»), яка зробила значну спробу систематизувати й узагальнити досвід багатьох країн [2].

Особливості кадрової політики та системи професійної підготовки медичних кадрів і керівників для медичної галузі стали об'єктом уваги таких учених, як Т. Авраменко, М. Білинська, Н. Васюк, Ю. Вороненко, Д. Карамішев, Л. Мельник, В. Москаленко, Я. Радиш та ін.

Про важливість наукового пошуку у сфері управління військовою медициною як системою свідчать численні роботи українських авторів: М. Бадюка, В. Білого, М. Бойчака, М. Вовкодава, В. Варуса, В. Вороненка, Л. Голика, В. Жажовського, А. Єни, Ф. Левченка, В. Мегедя, В. Паська, Я. Радиша, О. Сохіна, В. Юрченка та ін.

Застосування компетентнісного підходу в системі вищої освіти регламентовано низкою нормативно-правових документів [3–8]. Докладний аналіз світового досвіду та перспектив упровадження в Україні висвітлено в роботах Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Паращенко, О. Пометун, О. Савченко, С. Трубачева [8; 9]. Проблема компетентнісного підходу в сучасній освіті розглядалась у працях Є. Агібалової, К. Баханова, Т. Давиденко, М. Паламарчук, О. Пометун, В. Раєвського, Л. Сохань, Е. Тонкової, А. Хуторської, І. Якименської.

У сучасній вищій військовій освіті здійснюється перехід від традиційних способів вимірювання та відображення результатів навчання, для яких характерна сфокусованість «на вході» (кількість кредитів/навчальних годин або перелік

дидактичних одиниць, який повинен бути застосований), до методів, що орієнтовані «на вихід» (результати навчання та компетентності, які повинні бути сформовані) [11].

Вимоги до виконання військовими фахівцями службових (бойових) функцій і необхідні для цього здатності (компетентності) описуються в професійному стандарті. Замовник на підготовку військових фахівців у професійному стандарті визначає вимоги до кваліфікації військового фахівця, його компетентності.

У системі військово-медичної служби більшість посад пов'язана з виконанням управлінських функцій, ефективність виконання яких, у свою чергу, залежить від наявності лідерських якостей, навичок управління, стресостійкості в тому числі й в умовах бойових дій. Саме цим характеристикам приділено значну увагу в дослідженні.

В умовах глобалізації економіки, нівелювання кордонів, інтегрування в європейській простір, підвищення вимог часу та роботодавців присутність на ринку праці іноземних компаній і впровадження новітніх технологій призвели до необхідності перегляду підготовки фахівців відповідно до загальносвітових стандартів. Результатом таких передумов стало створення системи структурного реформування національних систем вищої освіти країн Європи, зміни освітніх програм і потрібних інституційних перетворень у вищих навчальних закладах для усунення сегментації європейської вищої освіти. Його метою стало створення до 2012 року європейського наукового й освітнього простору задля підвищення спроможності випускників вищих навчальних закладів до працевлаштування, поліпшення мобільності громадян на європейському ринку праці шляхом упровадження в систему освіти так званого компетентнісного підходу [6]. Реалізація впровадження компетентнісного підходу здійснилася шляхом укладання Болонської угоди в 1999 році.

У рамках Болонського процесу синонімами «компетентності» є «кваліфікації» або «очікування». Так, після Празької конференції міністрів (2001 рік) розроблені так звані Дублінські дескриптори, які описують результати отримання вищої освіти трьох рівнів: кваліфікації першого рівня (містять кваліфікації короткого циклу й повного циклу – бакалавр), кваліфікації другого рівня (магістр) і кваліфікації третього рівня (доктор).

На рівні ЄС Дублінські дескриптори разом формують «систематизоване ціле» компетенцій,

які важливі для бакалаврських і магістерських програм:

1. Знання й розуміння (Knowledgeandinsight).
2. Застосування знань і розуміння (Applicationof knowledgeandinsight).
3. Розроблення суджень (Development of judgment).
4. Комунікації (Communication).
5. Навчальні навички (Learningskills).

Вони чітко вказують, що випускник має вміти робити, показують відмінності між трьома рівнями освіти, відображаючи зростання складності компетенції.

Наприклад, у Нідерландах Голландсько-Фламандська організація з акредитації (NVAO) вимагає, щоб цілі освітньої програми були описані в термінах кінцевих кваліфікацій, які пов'язані з Дублінськими дескрипторами бакалаврських і магістерських програм у цій галузі навчання. Для цілей акредитації компетенції можуть бути використані для операціоналізації кінцевих кваліфікацій.

У Великій Британії та низці інших країн сформовані національні рамки кваліфікацій; із 2010 року вони відомі як Рамки кваліфікацій і кредитів. Рамки кваліфікацій у вищій освіті використовуються у Великій Британії для акредитації курсів, навчання на яких може відбуватися за рахунок коштів державного бюджету, а, з огляду на те що частина курсів надається іноземним студентам, не всі університети країни прагнуть проходити акредитацію.

Набуття компетенцій є метою всіх освітніх програм. Компетентності (англ. competences) розроблені в усіх одиницях навчальної програми й оцінюються на різних стадіях програми. Деякі компетентності пов'язані з певною спеціальністю (специфічні для галузі навчання), інші мають загальний характер (є загальними для будь-якої навчальної програми). Зазвичай розвиток компетентності відбувається комплексно й циклічно впродовж вивчення всієї програми.

Складником Болонського процесу є Європейська кредитно-трансферна система (англ. EuropeanCreditTransferSystem – ECTS), створена для забезпечення єдиної міждержавної процедури виміру й порівняння між закладами освіти результатів навчання студентів, їх академічного визнання. Вона розроблена для забезпечення мобільності студентів, спрощує розуміння та порівняння навчальних програм і навчальних досягнень студентів як між вітчизняними, так і між іноземними навчальними закладами. Особливістю ЄКТС є

те, що вона базується більше на здобутих під час навчання компетенціях (результатах), ніж на періоді часу, який для цього витрачений.

Дослідження практики застосування компетентнісного підходу в США дало можливість вибудувати модель, на яку спирається галузь освіти в забезпеченні потреб ринку праці та самих працівників. Каркасом цієї моделі є така логіка:

- Представники ринку праці (професійні спілки, асоціації роботодавців тощо) визначають для кожної з посад певне коло компетенцій (знання, уміння, навички та їх застосування). Прикладом візуалізації застосування компетентнісного підходу на вищому державному рівні є модель компетентності Адміністрації із зайнятості і тренувань.

- Особи, що бажають отримати певну посаду, можуть здобувати компетенції на всіх рівнях навчання – доуніверситетського, університетського і після університетського. Вони роблять вибір між постачальниками освітніх послуг від безкоштовних до платних, що мають значну диференціацію за рівнем вартості послуг і, відповідно, їх якості.

- Заклади вищої освіти визначають коло компетенцій, які під їх керівництвом можуть опанувати студенти, що засвідчується дипломом конкретного ВНЗ. Оцінювання результатів навчання та корекція на цій основі процесу навчання кожного студента створюють передумови для індивідуалізації результату здобуття особою бажаних компетенцій. Відповідальність університетів за якість навчання є імперативом їхньої діяльності на освітньому ринку.

- Якість здобутих компетенцій у межах позауніверситетського навчання (у тому числі через практичний досвід, отриманий працівником протягом періоду роботи на різних посадах і в різних компаніях та організаціях), як правило, суттєво відрізняється від університетського.

Модель компетентності Адміністрації із зайнятості і тренувань Міністерства праці США покладена в основу досягнення цілі «забезпечення доброї роботи кожному».

Дев'ять рівнів моделі згруповані у блоки, що представляють професійні навички, знання й уміння, необхідні для успішної роботи в цій галузі або професії. Кожен рівень включає низку взаємопов'язаних навичок:

- 1) фундаментальні компетенції (рівні 1–3);
- 2) пов'язані з галуззю (рівні 4–5);
- 3) пов'язані з професією та робочим місцем (рівні 6–9).

На базі цієї моделі компетенції поширюються на більшість професій і галузей.

Саме 9-й рівень представляє управлінські компетенції. Компетенції цього рівня є специфічними для керівних та управлінських професій і включають у себе такі аспекти:

- добір кадрів (планування, визначення необхідних навичок, оцінювання кваліфікації);
- інформування (збирання, розповсюдження, оновлення інформації; інформування працівників);
- делегування (ефективне делегування повноважень, моніторинг);
- робота в мережі (побудова взаємовідносин, партнерство, використання контактів);
- контроль/моніторинг роботи (визначення критеріїв роботи, вимірювання прогресу, перегляд роботи, зворотній зв'язок);
- підприємництво (думати інноваційно, вплив на осіб, що приймають рішення, заохочення підприємницької діяльності, захист найкращих ідей, винагородження інновацій);
- підтримка інших (демонстрація позитивного ставлення, консультування, допомога);
- мотивування та стимулювання (генерування ентузіазму, визнання, винагорода);
- розвиток і наставництво (заохочення самооцінювання, підвищення навичок на робочому місці, сприяння професійній підготовці, підтримка навчання);
- стратегічне планування/діяльність (установлення цілей, реалізація стратегій, капіталізація союзів, визнання та боротьба з проблемами, ідентифікація нових тенденцій);
- підготовка й оцінювання бюджетів (збирання інформації, підготовка, забезпечення точності, забезпечення завершеності);

- уточнення ролей і цілей (пояснення посадових обов'язків, інструктаж, установлення виробничих цілей, поєднання посадових обов'язків з місією організації);

- управління конфліктами та робота в команді (збирання інформації, заохочення вирішення спорів, мотивація продуктивної поведінки, побудова команд співробітництва);

- розроблення бачення організації (розроблення стратегічного бачення підрозділу, створення хвилювання (азарту), отримання зобов'язань, надихання інших);

- нагляд і контроль ресурсів (ідентифікація ресурсів, інформування, моніторинг, створення ефективності).

У межах моделі компетенцій у США беруть участь усі зацікавлені сторони: представники ринку праці (споживачі компетенцій), працівники (носії компетенцій), професійні організації, заклади освіти, університети, а також самі особи, що здобувають їх.

**Висновки.** Розвиток ринку праці України, в тому числі й попит на працівників керівної ланки, в умовах глобалізації неможливий без посилення інтеграції національної системи освіти до світової шляхом упровадження не тільки компетентного підходу, а й передових технологій, методів і програм підготовки керівних кадрів і підвищення їхньої кваліфікації, впровадження досвіду провідних країн.

Отже, систему освіти, безумовно, варто розглядати як об'єкт впливу глобалізації в усіх її проявах. Світова система освіти трансформувалась під впливом вимог ринку праці та полегшення міграції трудових ресурсів.

#### Список літератури:

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015.
2. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD.
3. Про вищу освіту: Закон України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
4. Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2010. Київ: Соцінформ, 2010.
5. Національна рамка кваліфікацій. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.
6. TUNING (для ознайомлення зі спеціальними (фаховими) компетентностями та прикладами стандартів). URL: <http://www.unideusto.org/tuningeu/>.
7. Рашкевич Ю.М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти. Львів: Львівська політехніка, 2014. 166 с.
8. Розвиток системи забезпечення якості вищої освіти в Україні: інформаційно-аналітичний огляд. URL: [http://ihed.org.ua/images/biblioteka/Rozvitok\\_sisitemi\\_zabesp\\_yakosti\\_VO\\_UA\\_2015.pdf](http://ihed.org.ua/images/biblioteka/Rozvitok_sisitemi_zabesp_yakosti_VO_UA_2015.pdf).
9. Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід / укладачі: Л.Л. Антонюк та ін. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2016. 62 с.

10. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О.В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. 112 с.

11. Толоч І.В. Методичні рекомендації з розроблення нормативних документів підготовки військових фахівців у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів України / ДВОН МОУ. Київ, 2016. 10 с.

### **ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В СФЕРЕ ВОЕННОЙ МЕДИЦИНЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

*В статье исследован вопрос о влиянии процесса глобализации на систему высшего образования и подготовки руководящих кадров в том числе для военной медицины. Определены основные тенденции развития системы высшего образования и руководящих кадров. Проанализированы предпосылки формирования новых требований к компетентности специалистов на руководящих должностях и реализации их в украинском образовательном пространстве, механизмы внедрения компетентностного подхода в подготовке руководящих кадров в соответствии с мировыми требованиями и отраслевыми стандартами.*

**Ключевые слова:** глобализация, система подготовки кадров, компетентностный подход, руководящие кадры, военная медицина.

### **PREPARATION OF LEADERSHIPS IN THE FIELD OF MILITARY MEDICINE UNDER GLOBALIZATION CONDITIONS**

*The article is aimed at revealing influence of the globalization process on the system of higher education and the training of management personnel, including for military medicine. The basic tendencies of the system of higher education and management personnel are determined. The precondition for forming new requirements for the competence of specialists in leading positions and its implementation in the Ukrainian educational space, mechanisms of introduction of a competent approach in training of management personnel in accordance with world requirements and industry standards are analyzed.*

**Key words:** globalization, system of personnel training, competency approach, management personnel, military medicine.