

DOI: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2022-77-25-31>
УДК 378:005.6

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

© Шалімова І.М., Шалімова А.С.

Українська інженерно-педагогічна академія¹
Харківський національний медичний університет²

Інформація про авторів:

Шалімова Ірина Миколаївна: ORCID 0000-0001-5537-4286; ishalimova2010@gmail.com; кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

Шалімова Анна Сергіївна: ORCID 0000-0002-1016-0740; anna.shalimova83@gmail.com; доктор медичних наук, професор кафедри внутрішньої медицини №1; Харківський національний медичний університет; пр. Науки, 4, м. Харків, 61022, Україна.

У ході теоретичного аналізу наукової літератури з'ясовано, що якість діяльності викладачів вищої школи, як і якість освіти визнані пріоритетними напрямками державної освітньої політики. Зокрема, у Національній доктрині розвитку освіти зазначено, що зусилля держави у галузі освіти спрямовується на постійне підвищення її якості, оновлення змісту, форм організації освітнього процесу, створення ринку освітніх послуг та його науково-методичного забезпечення.

У статті визначено, що якість діяльності викладачів у вищому закладі освіти залежить від багатьох чинників. Викладач повинен мати відповідний рівень професійних знань; вміти використовувати новітні педагогічні, технічні, інформаційні технології навчання та виховання.

У статті з'ясовано, що управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти в сучасних ринкових умовах забезпечується застосуванням сукупності наукових підходів, таких як: системний, гуманістичний, особистісний, демократичний та ін.), принципів (інноваційності, стимулювання, моделювання) і функцій (діагностування, аналізу, інформування, мотивування, прогнозування), які сприяють підвищенню рівня їх професійної педагогічної діяльності.

У статті обґрунтовані умови забезпечення якості вищої медичної освіти, а саме: вивчення професійних потреб й інтересів педагогічних працівників, формування їхніх трудових мотивів, бачення перспективи їх професійного зростання, активне залучення до інноваційної освітньої діяльності.

Ключові слова: заклад вищої медичної освіти, якість освіти, модель.

Shalimova I.M., Shalimova A.S. "Management of the quality of professional activity of the personnel of health care institutions (based on the example of Kharkiv National Medical University)".

In the course of the theoretical analysis of the scientific literature, it was found that the quality of activities of higher education teachers, as well as the quality of education, are recognized as priority directions of the state educational policy. In particular, the National Doctrine of Education Development highlights that the state's efforts in the field of education are aimed at constantly improving its quality, updating its content, enhancing forms of the organization of the educational process, and creating a market for educational services along with its scientific and methodological support.

The article defines that the quality of work of teachers at a higher education institution depends on many factors. The teacher must have an appropriate level of professional knowledge and be able to use the latest pedagogical, technical and information technologies in education and upbringing.

The article emphasizes that management of the quality of professional activities of teachers at institutions of higher medical education in modern market conditions is ensured by the application of a set of scientific approaches (systemic, humanistic, personal, democratic, etc.), principles (innovation, stimulation, modeling) and functions (diagnosis, analysis, informing, motivating, forecasting), which contribute to raising the level of their professional pedagogical activity.

The article substantiates the conditions for ensuring the quality of higher medical education, namely: the study of the professional needs and interests of pedagogical workers, formation of their work motives, vision of their career prospects, and their active engagement in innovative educational activities.

Keywords: institution of higher medical education, quality of education, model.

Постановка проблеми. На шляху виходу України із соціально-економічної кризи необхідним є формування працівників з високою мотивацією праці, у тому числі працівників системи вищої освіти, які готують висококваліфікованих фахівців.

Управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти ми розглядатимемо через створення таких умов, які забезпечуватимуть виконання усіх її компонентів (навчального, виховного, організаційно-управлінського, громадсько-педагогічного та навчально-методичного) на високому рівні і сприяють мотивації праці.

Слід зазначити, що у сучасній педагогічній практиці в управлінні закладами вищої медичної освіти недостатня увага приділяється можливостям застосування соціально-економічних і психолого-педагогічних методів стимулювання викладачів для підвищення ефективності та якості їх діяльності. Саме відсутність теоретичних розробок щодо управління якістю професійної діяльності викладачів вищих медичних закладів освіти негативно впливають на розвиток закладу вищої медичної освіти в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Стратегія розвитку освіти передбачає зміцнення національної системи освіти та її адаптацію до ринкових умов.

До сучасних вітчизняних теорій управління соціально-педагогічними системами в ринкових умовах нами віднесені: адаптивного управління Г.В.Сльникової, менеджменту освітніх інновацій Л.І.Даниленко, теорія «ефективного управління» В.І.Бондаря, стратегічного менеджменту Г.А.Дмитренка, системного управління В.І.Маслова, організаційної психології управління Л.М.Карамушки, моделювання в управлінні В.С.Пікельної, цільового управління В.В.Олійника, менеджменту в освіті Є.М.Павлютенкова, операційного менеджменту (А.І.Чміль) та ін..

Проблемам управління якістю педагогічної діяльності в сучасних ринкових умовах присвячено роботи В.І.Бондаря, І.Є.Булах, Г.А.Дмитренка, Г.В.Сльникової, Л.М.Калініної, Т.О.Лукіної, В.І.Маслова, В.В.Олійника, В.С.Пікельної, С.О.Сисоевої, Т.М.Сорочан.

Однак, наукових праць, які б висвітлювали проблему управління якістю діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти у ринкових умовах немає зовсім.

Виходячи з вищевикладеного, вважаємо за доцільне провести власне теоретичне та практичне дослідження щодо умов підвищення якості професійної діяльності викладачів закладу вищої медичної освіти.

Постановка завдання. Метою статті є теоретично обґрунтування, розробка та часткове експериментальне впровадження моделі управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти.

Виклад основного матеріалу. В останнє десятиліття в Україні важливе місце посідає теорія управління якістю будь-якого процесу. Особливо це стосується освіти і науки – найважливіших сфер людської діяльності.

Управління якістю діяльності викладачів закладів вищої освіти (надалі ЗВО) ми розглядаємо з точки зору [11, С.8]:

- забезпечення якості – через визначення основних складових професійного профілю діяльності викладачів;

- відповідності домовленостям – через уточнення посадових обов'язків керівників ЗВО щодо моніторингу якості основних компонентів діяльності викладачів;

- врахування інтересів споживача – через визначення основних і перспективних професійних потреб та інтересів професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти та створення відповідних організаційних, психолого-педагогічних й економічних умов для їх задоволення.

Сьогодні все частіше говорять про забезпечення якості професійної діяльності викладачів вищої школи, рідше про управління нею. Але забезпечувати і керувати – не одне і теж саме. На наш погляд, головним є саме управління якістю діяльності викладачів, тобто свідомо та своєчасно його зміна у визначеному напрямі. Це передбачає побудову системи механізмів і технологій управління якістю діяльності педагогів закладів вищої медичної освіти [4; 10].

Професійні мотиви викладачів закладів вищої медичної освіти розглядаються нами через мотиви їх належності, поваги і любові до педагогічної праці, визнання професійних досягнень, врахування естетичних смаків, створення умов для постійного пізнання світу і самоактуалізації [6; 12].

Нами розглянуто зміст професійних потреб викладачів закладів вищої медичної освіти:

- з точки зору потреби забезпечення – через отримання зарплати, адекватної рівню фахової кваліфікації викладача;

- з точки зору потреби покликання – через реалізацію його потенційних можливостей;

- з точки зору потреби престижу – через участь викладачів у роботі органів державно - громадського управління закладами вищої медичної освіти, наприклад, участь у роботі педагогічної ради, адміністративної ради, науково-методичної ради, атестаційної комісії, преміювальної комісії тощо;

- з точки зору потреби матеріального стимулювання – через отримання додаткових матеріальних стимулів у вигляді премій, доплат тощо;

- з точки зору потреби самореалізації – через участь в авторських проектних роботах, інноваційній діяльності тощо;

- з точки зору потреби комфорту – через реалізацію комунікативних здібностей викладачів на засіданнях циклових комісій та методичних рад;

- з точки зору потреби соціоцентричної орієнтації – через реалізацію творчих здібностей викладачів у підготовці наукової, науково-методичної та навчальної літератури [3; 8].

У розробленій Г.А.Дмитренком концепції мотивації високопродуктивної праці визначено чотири компоненти, які впливають на мотивацію і формують мотив високопродуктивної праці – це:

- матеріальне стимулювання працівника;

- справедлива винагорода за результати трудової діяльності;

- стимулювання змагання серед працівників, яке ґрунтується на природному прагненні людини бути, як мінімум, не гірші інших;

- стимулювання колективних інтересів шляхом застосування суспільних фондів підприємства, які забезпечують соціальні гарантії і розмір яких залежить від високопродуктивної діяльності всіх членів колективу» [2, С. 119].

Проаналізувавши охарактеризовані в теорії складові потреб і мотивів, ми відмічаємо їхню взаємозалежність, а саме: мотиви є сформованими потребами і характеризуються стимулами, які усвідомлені людиною і перетворилися у самостимули.

Мотив не тільки спонукає людину до дії, спрямованої на результат (ціль), а й визначає, що треба зробити і як саме здійснюватиметься ця дія.

Тому ми більше погоджуємося з такою думкою, що мотиви – це стимули [7; 9]/

У процесі дослідно-експериментальної роботи нами з'ясовано, що професійна діяльність викладачів закладів вищої медичної освіти як педагогічних працівників характеризується високим рівнем мотивації праці, яка має творчий характер і залежить від задоволення їхніх професійних потреб та інтересів. А саме: чим вищий рівень виконання викладачами педагогічної діяльності за кожною з компонентів, тим вищий рівень її якості в цілому; чим вищий рівень задоволення викладачів, тим вищий не лише рівень якості їх професійної діяльності, а й рівень управління нею.

У ході теоретичного аналізу літератури з управління соціально-педагогічними системами, до яких належать кафедри ХНМУ встановлено, що підвищення рівня управління якістю професійної діяльності викладачів можливе за умов: створення сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі, формування і розвитку організаційної культури закладу охорони здоров'я; створення варіативної системи оплати праці; забезпечення розвитку професійної кар'єри і задоволення професійних потреб та інтересів викладачів [3].

З метою отримання об'єктивної інформації про сучасний стан управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти розроблено методику визначення прояву компонентів професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти, яка включає сукупність методів (див.Табл.1).

Мотиваційно-ціннісний компонент управління професійною діяльністю викладачів закладів вищої медичної освіти репрезентований таким критерієм:

✓ Ставлення керівника до основних потреб, інтересів і мотивів викладачів закладів вищої медичної освіти.

Отримання експериментальних даних за даним критерієм відбувалося за допомогою анкетування.

У ході анкетування керівників кафедр й обробки даних анкети нами отримано перелік основних проблем з управління професійною діяльністю викладачів, до яких віднесено ті, що пов'язані із знанням теорії мотивації трудової діяльності і практики управління закладами освіти у ринкових умовах. Більшість респондентів (керівники кафедр закладів вищої медичної освіти) підтвердили недостатність своїх знань і вмій з мотивації праці.

Таблиця 1

Методика визначення прояву компонентів професійної діяльності викладачів
закладів вищої медичної освіти

Компоненти	Критерії	Методи дослідження і спостереження
Мотиваційно-ціннісний	Ставлення керівника до основних потреб, інтересів і мотивів викладачів ЗВО	Анкетування «Визначення рівня управління якістю діяльності викладачів ЗВО»
Когнітивно-процесуальний	Система знань і вмінь керівників щодо управління якістю професійної діяльності викладачів ЗВО	Опитувальник «Потенціал сучасного керівника»
Рефлексивний	Адекватна самооцінка, саморегуляція діяльності	Вербальна діагностика самооцінки

Когнітивно-процесуальний компонент управління професійною діяльністю викладачів закладів вищої медичної освіти репрезентований таким критерієм:

✓ Система знань і вмінь керівників щодо управління якістю професійною діяльністю викладачів закладів вищої медичної освіти.

Для отримання експериментальних даних респондентам було запропоновано опитувальник з метою виявлення знань і вмінь необхідних для сучасного управлінця. Опитувальник складався з питань як теоретичного, так і практичного характеру; відповідаючи на них, респонденти мали виявити не тільки знання про сучасні методи управління, а й деякі навички практичного вирішення управлінських питань щодо підвищення якості професійної діяльності.

Таким чином, відповідно до ключа опитувальника кожен респондент теоретично мав змогу набрати від 0 до 24 балів. Їх розподіл за рівнями сформованості означеного критерію дає нам такі результати: високий рівень виявлено у 7%, середній – у 35%, низький – у 58% керівників.

Отже, когнітивна складова критерію, який діагностується, потребує оптимізації та розвитку. Він повинен спиратися на сформовані навички, які продемонстровані у відповідях. Навички дивергентного мислення, креативного підходу до вирішення проблем – визначальна риса управлінця у закладі вищої медичної освіти. Але без базових знань про якість професійної діяльності викладачів креативні задатки управлінця позбавлені вектора розвитку.

Рефлексивний компонент зазначеної методики представлено наступним критерієм:

✓ Адекватна самооцінка, саморегуляція діяльності.

Даний критерій досліджено за допомогою модифікованої вербальної діагностики

самооцінки особистості. Діагностика самооцінки особистості відбувалась шляхом проведення рольової гри яка дозволила визначити вихідні для нашого дослідження результати сформованості означеного критерію. Таким чином, високий рівень адекватного самооцінювання встановлено у 12% випадків, середній – у 53%, низький – у 35%.

Отже, за отриманими даними прояву всіх трьох компонентів професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти, а саме: мотиваційно-ціннісного, когнітивно-процесуального та рефлексивного – надамо загальну характеристику щодо сучасного стану управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти (на прикладі ХНМУ).

У кількісному вимірі маємо такі результати: високий рівень управління якістю професійної діяльності викладачів ХНМУ виявлено у 11% керівників кафедр університету, середній – у 44%, низький – у 45%.

Таким чином, застосування комплексу діагностичних методів: анкетування, опитування, бесіди, аналізу й математичної обробки кількісних даних допомогло вивчити сучасний стан управління якістю професійної діяльності викладачів та визначити перелік основних проблем з управління професійною діяльністю викладачів закладів вищої медичної освіти.

Отримані в результаті нашого дослідження дані дають підставу стверджувати, що завідувачі кафедр ХНМУ недостатньо компетентні, насамперед, у питаннях мотивації праці й менеджменту. А отже потребують підвищення кваліфікації та системного впровадження інноваційних форм роботи з педагогічними кадрами в напрямку управління якістю їх професійної діяльності.

Таким чином, це свідчить про відсутність системної, цілеспрямованої роботи педагогічних

кадрів та недостатню компетентність їх керівників з проблем мотивації праці й менеджменту і потребує відповідного внесення змін у зміст підвищення їх кваліфікації.

Ці обставини можуть призвести до наступних наслідків:

- ✓ плинності кадрів;
- ✓ низького рівня виконавської дисципліни, професіоналізму персоналу, ініціативності співробітників, морального духу в колективі;
- ✓ слабкої перспективи кар'єрного зростання та підвищення своєї кваліфікації;
- ✓ неякісної праці;
- ✓ організаційної плутанини, проблем в управлінні персоналом.

У зв'язку з отриманими результатами константувального експерименту виникла необхідність в обґрунтуванні і розробці моделі управління якістю діяльності викладачів, що ґрунтується на сучасних теоріях управління і мотивації трудової діяльності і дає можливість виконати сучасні завдання, які стоять перед керівником та закладом освіти в цілому.

Таким чином, формувальний експеримент передбачав розв'язання наступних завдань:

- ✓ підвищення рівня професійної компетентності керівників кафедр з менеджменту і мотивації праці;
- ✓ удосконалити процес професійного зростання викладачів ЗВО.

Мета формувального експерименту – теоретично обґрунтувати та частково експериментально перевірити модель управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти.

Аналіз наукової літератури та власні дослідження дали можливість нам розробити модель управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти, яка включає організаційно-концептуальний, функціональний, діагностико-аналітичний та результативно-діяльнісний блоки [1; 5].

Організаційно-концептуальний блок розробленої моделі розкриває сутність діяльності:

- керівника закладу вищої медичної освіти щодо прийняття управлінських рішень.

Функціональний блок розкриває діяльність:

- заступників керівника закладу вищої медичної освіти з навчальної, виховної, лікувальної роботи, які контролюють діяльність викладачів закладів вищої освіти;

Діагностико-аналітичний блок розкриває діяльність:

- керівника інституту якості освіти, новоствореного структурного підрозділу у ХНМУ, який здійснює моніторинг якості професійної діяльності викладачів;

Результативно-діяльнісний блок розкриває:

- діяльність викладачів за їх основними компонентами.

Нами визначено основні критерії управління якістю професійної діяльності викладачів ЗВО – це [3]:

- підвищення результативності освітнього процесу за основними показниками: успішність, зайнятість у гуртковій роботі, залучення до проектної роботи, участь у роботі органів студентського самоврядування;

- підвищення рівня професійної діяльності викладачів за основними компонентами (навчальна, виховна, громадсько-педагогічна, організаційно-управлінська, навчально-методична) та показниками активності в роботі управлінських і громадсько-педагогічних заходів і залучення до навчально-методичної і проектної діяльності;

- створення економічних, організаційних, психолого-педагогічних умов задоволення професійних потреб, інтересів і мотивів викладачів шляхом внесення змін в організаційну структуру управління закладами вищої медичної освіти та функціональних обов'язків його керівників, розробки технологій оцінювання діяльності викладачів на кваліметричній основі та морального й матеріального стимулювання.

Основна мета розробленої моделі управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти полягає у підвищенні рівня професійної діяльності викладачів за умов урахування і задоволення їхніх професійних потреб та інтересів, формування мотивів, які сприяють досягненню високих цілей закладу освіти.

Перевірка результативності розробленої моделі здійснювалась у процесі проведеного експерименту, до якого були залучені 20 викладачів I-го медичного факультету ХНМУ – експериментальна група та 20 викладачів стоматологічного факультету ХНМУ – контрольна група. На етапі формувального експерименту з'ясовано, що рівень навчальної, виховної, організаційно-управлінської, громадсько-педагогічної та навчально-методичної діяльності викладачів експериментальної групи вищий на 0,33 відповідно до викладачів контрольної групи.

Найбільшим зростання було показника рівня професійної діяльності викладачів за навчальною компонентою в експериментальній групі і становить 0,50; на другому місці – за виховною і навчально-методичною (прирости відповідно становлять 0,38 і 0,40); на третьому

місці – за організаційно-управлінською і громадсько-педагогічною (прирости становлять відповідно 0,28 і 0,34) (Рис.1).

Приріст узагальненого показника якості професійної діяльності викладачів експериментальної групи дорівнює 0,38.

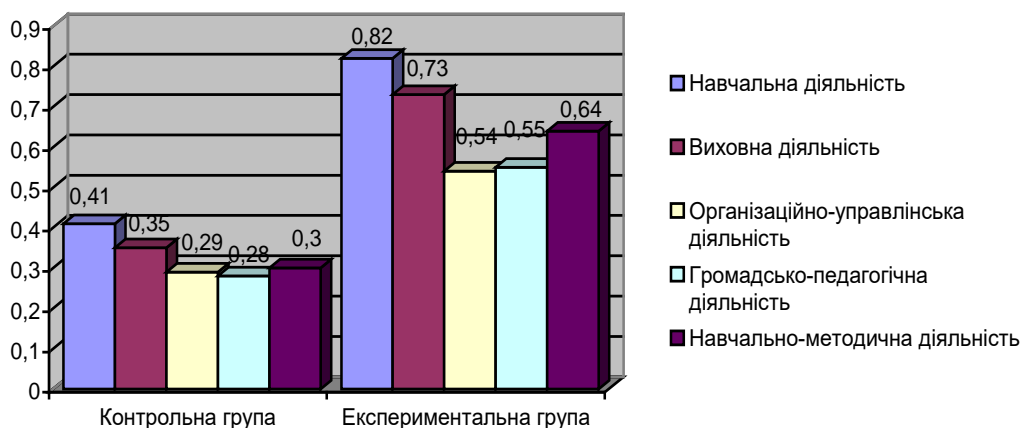


Рис.1. Показники рівнів якості професійної діяльності викладачів (після експерименту)

В експериментальній групі були створені умови для зростання якості управління професійної діяльності викладачів, а саме:

– соціально-психологічні, що характеризуються підтримкою сприятливого психологічного клімату в колективі, формуванням і розвитком організаційної культури закладу освіти шляхом застосування модульної структури та проектно-інвестиційної технології в управлінні;

– економічні, для яких властива багатоканальна система оплати праці викладачів завдяки застосуванню фандрайзингу як основного методу залучення додаткових коштів;

– організаційні, що характеризуються розвитком системи професійного зростання викладачів за допомогою створення в закладі освіти нових структурних підрозділів.

У результаті часткового впровадження розробленої нами моделі управління якістю професійної діяльності викладачів ХНМУ в експериментальній групі:

– підвищився рівень якості навчання студентів (з 69% до 73%) та їх участі в органах самоврядування (з 5% до 15%); 27% випускників продовжили навчання; 34% – беруть участь у роботі малої академії наук; відсів студентів становить 2%; набір студентів зріс на 15%;

– підвищився рейтинг закладу освіти за основними показниками діяльності, а саме: успішність студентів, набір студентів, матеріально-технічний стан закладу освіти, бібліотечний фонд закладу освіти, кількість

комп'ютерів та інших технічних засобів навчання тощо;

– створено громадські комісії викладачів з різних питань.

В експериментальній і контрольній групі викладачів спостерігаються суттєві відмінності, зокрема: рівень професійної педагогічної діяльності викладачів в експериментальній групі вищий на 0,33 ніж у контрольній; значно більшою є кількість освітніх проектів, студентських гуртків і факультативів, органів студентського самоврядування.

Для керівників закладів вищої медичної освіти нами розроблено методичні рекомендації щодо застосування моделі управління якістю професійної діяльності викладачів, у яких враховано організаційні, економічні та психолого-педагогічні умови, які забезпечують управління якістю професійної діяльності викладачів, а саме: створення фонду стимулювання діяльності викладачів за якість їхньої професійної діяльності; забезпечення системи об'єктивного оцінювання діяльності викладачів; забезпечення професійності в управлінні якістю діяльністю викладачів; створення безконфліктних умов управління діяльністю викладачів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У процесі вирішення завдань дослідження ми дійшли наступних висновків:

1. Розвиток соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні об'єктивно потребує підвищення ефективності та якості

трудової діяльності працівників усіх сфер господарювання, в тому числі освітньої.

2. Управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти ми розглядатимемо через створення таких умов, які забезпечуватимуть виконання усіх її компонентів (навчального, виховного, організаційно-управлінського, громадсько-педагогічного та навчально-методичного) на високому рівні і сприяють мотивації праці.

3. У ході теоретичного аналізу наукової літератури розглянуто та проаналізовано теорії менеджменту і мотивації праці

4. Управління якістю професійної діяльності викладачів, тобто свідома та своєчасна його зміна у визначеному напрямі, передбачає побудову системи механізмів і технологій управління якістю, а також впровадження керівником сучасних досягнень

Список використаних джерел

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. Л. Грішнова. – 3-тє вид. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 387 с.

2. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала / Г. А. Дмитренко. – Киев : МАУП, 2003.

3. Економіка підприємства : підручник / [М. Г. Грещак, В. М. Колот, А. П. Наливайко та ін.]; за заг. ред. С. Ф. Покропивного ; Київ. нац. економ. ун-т ім. Вадима Гетьмана. – 3-тє вид. – Київ : КНЕУ, 2006. – 526 с.: іл.

4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – Київ : КНЕУ, 2003. – 432 с.

5. Колот Л. М. Мотивация персоналу : підручник / Л. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 345 с.

6. Кононенко О. Аналіз фінансової звітності / О. Кононенко, О. Маханько. – 4-тє вид., перероб. і доповн. – Харків : Фактор, 2006. – 200 с.

7. Концептуальні засади управління підприємством як економічною системою : монографія / [авт. кол.: В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, С. К. Потьомкін [та ін.]. – Харків : ХНЕУ, 2017. – 414 с.

8. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Київ : Академвидав, 2003. – 416 с.

9. Менеджмент. Теорія і практика : навч. посіб. / [А. А. Мазаракі, Г. Є. Мошек, Л. А. Гомба та ін.]. – Київ : Атіка, 2017. – 584 с.

10. Онисько С. М. Фінанси підприємств : підручник / С. М. Онисько, П. М. Марич. – 2-ге вид., випр. і доповн. – Львів : Магнолія Плюс, 2006. – 366 с. – (Вища освіта в Україні).

11. Партин Г. О. Управлінський облік : навч. посібник / Г. О. Партин, А. Г. Загородній. – 2-ге вид., випр. і доповн. – Київ : Знання, 2007. – 303 с.

12. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання : навч. посіб. / М. В. Семикіна. – Кіровоград : Мавік, 2014. – 328 с.

науки, передового досвіду та інноваційних підходів в управлінську діяльність.

5. Модель управління якістю професійної діяльності викладачів закладів вищої медичної освіти повинна включати управлінський, функціональний, діагностико-аналітичний та результативно-діяльнісний блоки, реалізація яких сприятиме професійному зростанню викладачів, формування у них мотивів, спрямованих на досягнення стратегічних цілей закладу охорони здоров'я.

Дане дослідження не вичерпує всіх аспектів досліджуваної проблеми, а передбачає подальше детальне вивчення питань розвитку організаційної культури закладів вищої медичної освіти, управління якістю освітнього процесу у закладі вищої медичної освіти, розвиток управлінської компетентності керівників закладів вищої медичної освіти.

References:

1. Bohynia, DP & Hrishnova, OL 2002, *Osnovy ekonomiky pratsi [Fundamentals of labour economics : a textbook]*, Znannia-Pras, Kyiv.

2. Dmytrenko, HA 2003, *Motyvatyia y otsenka personala [Personnel motivation and evaluation]*, Kyev.

3. Hreshchak, MH, Kolot, VM, Nalyvaiko, AP & Pokropyvnyi, SF (ed) 2006, *Ekonomika pidpryemstva [Business economics: a textbook]* Kyiv.

4. Zavinovska, HT 2003, *Ekonomika pratsi [Labour economics: a study guide.]*, Kyiv.

5. Kolot, LM 2002, *Motyvatyia personalu [Personnel motivation: a textbook]*, Kyiv.

6. Kononenko, O & Makhanko, O 2006, *Analiz finansovoi zvitnosti [Analysis of the financial statements]*, Faktor, Kharkiv.

7. Koiuda, VO, Lepeiko, TI, Potomkin, SK 2017, *Kontseptualni zasady upravlinnia pidpryemstvom yak ekonomichnoiu systemoiu [Conceptual foundations of enterprise management as an economic system: a monograph]*, Kharkiv.

8. Kuzmin, OYe & Melnyk, OH 2003, *Osnovy menedzhmentu [Management basics]*, Akademydav, Kyiv.

9. Mazaraki, AA, Moshek, NYe, Homba, LA 2017, *Menedzhment. Teoriia i praktyka [Management. Theory and practice: a study guide.]*, Atika, Kyiv.

10. Onysko, SM & Marych, PM 2006, *Finansy pidpryemstv [Finance of enterprises : a textbook]*, Mahnoliia Plus, Lviv.

11. Partyn, HO & Zahorodnii, AH 2007, *Upravlinskyi oblik [Managerial accounting: a textbook]*, Znannia, Kyiv.

12. Semykina, MV 2014, *Sotsialno-ekonomichna motyvatsiia pratsi: metodolohiia otsinky efektyvnosti ta pryntsyry rehuliuвання [Socio-economic motivation of labour: methodology for assessing efficiency and principles of regulation: a study guide.]*, Mavik, Kirovohrad.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2022 р.