

## **BASIC DEFINITIONS IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MEDICAL STAFF**

*SEMENENKO A. V., SEMENENKO N. O.\**

*KHARKOV PETRO VASYLENKO NATIONAL TECHNICAL  
UNIVERSITY OF AGRICULTURE*

Today, due to the growing importance of the professional potential of personnel, in all spheres of human life, one of the main functions of the personnel management system is the organization of vocational training. Investing in employees today often brings great efficiency compared to alternative areas of investing. The healthcare industry is no exception.

Acceleration of information updating, its globalization and acceleration of exchange, increase of the number of high-efficiency medicines, emergence of new treatments, including expensive and high-tech ones, development of medical equipment, increase of the number of elderly citizens, increase of patients' awareness, current conditions of health policy, emergence new activities in health care facilities require training and continuous development of medical personnel [1, 4, 5].

Personnel development is a purposeful set of information, educational, which help to improve the skills of employees of this organization in accordance with the tasks of its development, potential and inclinations of employees [2, 3].

Professional development of staff in the health care system comes through the professional training of staff - the process of improving knowledge, skills and competence of personnel.

Traditionally, according to the theory of personnel management distinguish:

- training of personnel - the formation of knowledge and skills in a particular professional field, ie training people who did not have a profession before);
- retraining (or retraining) - a set of activities aimed at obtaining a new specialty for persons who already have a certain profession);
- upgrading of staff - expanding, supplementing, deepening

---

\* *Науковий керівник – Зайка С.О., к.е.н., доцент*

previously acquired knowledge, taking into account already acquired specialty for persons who already have a profession [5-7].

Upgrading is done to update the theoretical and practical knowledge of the staff in connection with increasing the requirements to their level of qualification or the need to use modern methods in solving professional problems.

### **Literature.**

1. Барковская Г.Ю. Проблемы воспроизводства и повышения качества медицинских кадров / Г.Ю. Барковская // Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях современных вызовов российского и мирового хозяйства: Матер. III Между-нар. науч.-практ. конф., 25 ноября 2015 г. Самара. С. 19-22.

2. Заїка С.О. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства / С.О. Заїка, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 177. С. 176-186.

3. Козар В.В. Стратегічні напрямки збереження та розвитку трудового потенціалу / В.В. Козар // Проблеми і перспективи економіки та управління: науковий журнал. – К.: ЧНТУ. – 2015. – №4(4). – С.101-108.

4. Латишев Є.Є. Управління кадровими ресурсами вітчизняної галузі охорони здоров'я на шляху до європейської інтеграції // Одеський медичний журнал. – 2005. – №1(87). – С. 109–115.

5. Лиса Г.І. Трудовий потенціал установ охорони здоров'я і його формування в умовах ринкової економіки // Формування економічних відносин в умовах ринку / Зб. наук. пр. під ред. Фаріона І.Д. – Тернопіль: Ек. Думка, 1998. – С. 292–295.

6. Мазнев Г.Є. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу / Г.Є. Мазнев, С.О. Заїка, О.В. Грідін // Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». – 2016. – Вип. 10. – С. 36-47.

7. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук. – Л.: ІРД НАН України, 2003. – 489 с.