

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОНКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ В КАЗАХСТАНЕ

М.К. БАЙМОЛДАЕВА¹, А.М. СЕЙТКАЗИЕВА²

¹АО «Казахский научно-исследовательский институт онкологии и радиологии», Алматы, Республика Казахстан;

²АО «Казахстанско-Британский технический университет», Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Актуальность: Растущая потребность в высококвалифицированных медицинских кадрах, особенно в сфере онкологии, делает повышение квалификации персонала важнейшим фактором совершенствования онкологической помощи. В условиях динамично развивающегося здравоохранения Казахстана необходимо адаптировать образовательные программы для медицинских работников к современным требованиям и вызовам, обеспечивая их доступность, регулярность и практическую направленность.

Цель исследования – анализ эффективности программ повышения квалификации медицинского персонала АО «Казахский научно-исследовательский институт онкологии и радиологии» (КазНИИОуР, Алматы, Казахстан) и их влияния на качество онкологической помощи.

Методы: Исследование включает использование как количественных, так и качественных методов сбора данных. В ходе работы применялись анкетирование сотрудников АО «Казахский научно-исследовательский институт онкологии и радиологии», анализ статистической информации.

Результаты: Выявлены ключевые проблемы, касающиеся доступности и регулярности программ повышения квалификации, недостаточной осведомленности сотрудников о возможностях продолжения образования, а также несоответствия программ актуальным профессиональным запросам и потребностям медицинских работников.

Заключение: Для повышения эффективности программ повышения квалификации медицинского персонала необходимо улучшение их доступности, усиление практической направленности и внедрение современных технологий обучения. Реализация данных рекомендаций будет способствовать росту профессионального уровня медицинских работников, что, в свою очередь, приведет к улучшению качества онкологической помощи в Казахстане.

Ключевые слова: повышение квалификации, медицинский персонал, онкологическая помощь, образование, Казахстан, инновации, профессиональное развитие.

Введение: С началом Четвертой промышленной революции, сопровождающейся быстрыми изменениями в глобализации, технологическом развитии, производственных и социальных процессах, роль и влияние непрерывного образования на развитие отдельных людей, организаций и стран значительно возросли. В экономике, основанной на знаниях и ориентированной на предоставление услуг, обучение на протяжении всей жизни имеет решающее значение для формирования человеческого капитала организации. Знания и навыки человека – это набор компетенций, которые, когда он становится сотрудником организации, превращаются в человеческий капитал организации, поэтому руководство организации должно поддерживать обучение сотрудников на протяжении всей жизни, чтобы способствовать развитию организации [1].

Инвестируя в развитие кадрового потенциала, работодателю следует разработать и внедрить систему управления человеческим потенциалом, которая обеспечит постоянный мониторинг ключевых компонентов, таких как образование и профессиональные навыки. Необходимость такого мониторинга подтверждается международными программными документами и стандартами, которые акцентируют внимание на важности анализа профессиональных навыков на рынке труда и в образовательной сфере [2].

Обучение и повышение квалификации в рамках концепции непрерывного образования становятся важными драйверами изменений как в системе образования, так и в сфере бизнеса. Это является основой для повышения общей конкурентоспособности как работников, так и организаций в целом. Чтобы поддержать развитие человеческого потенциала, крайне важно создать эффективные решения, которые будут способствовать стимулированию и поддержке образования в течение всей жизни, обеспечивая таким образом высокую квалификацию работников на всех этапах их профессиональной деятельности [3].

В соответствии с проведенными измерениями и управленческими действиями следует ожидать результатов, касающихся рабочей силы: развитие, понимание и принятие, соответствие стратегическим целям, непрерывное обучение и оценка. Как подчеркивает пятое измерение, крайне важно внедрить системы оценки и контроля для мониторинга вклада квалификации сотрудников [4].

В таких особо важных областях, как здравоохранение, управление рабочими ресурсами может иметь важное значение не только для обеспечения производительности, прибыльности и конкурентоспособности. Мониторинг квалификации сотрудников здравоохранения также может повысить качество медицинской по-

мощи и безопасность пациентов. Персонал здравоохранения можно определить как людей, участвующих в деятельности, основной целью которой является укрепление здоровья. В это определение входят клинические, управленческие и вспомогательные работники [5].

Результаты проведенного Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) обследования навыков взрослого населения указывают на значительно более высокий уровень несоответствия навыков среди работников здравоохранения по сравнению с другими профессиональными работниками, что указывает на риск разрыва в навыках. Несоответствие навыков может быть вызвано недостатками в системах образования и профессиональной подготовки, а также недостатками в системах здравоохранения и организации рабочего места, поэтому необходимо применять системный подход к оценке навыков. Кроме того, для работников здравоохранения жизненно важно не только обладать необходимыми навыками, но и иметь возможность эффективно использовать эти навыки [6].

Как рекомендует Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), необходимо внедрять преобразующее, высококачественное образование и обучение на протяжении всей жизни, чтобы все работники здравоохранения обладали навыками, соответствующими потребностям населения в области здравоохранения, и могли работать в полную силу; образование и профессиональная подготовка должны быть ориентированы на практику и адаптированы к потребностям системы здравоохранения. Таким образом, эффективное и целенаправленное управление человеческим капиталом может служить не только личностному росту и достижению стратегических целей организаций здравоохранения, но и обеспечению функционирования государственной системы здравоохранения [7, 8].

Цель исследования – анализ эффективности программ повышения квалификации медицинского персонала АО «Казахский научно-исследовательский институт онкологии и радиологии» (КазНИИОиР, Алматы, Казахстан) и их влияния на качество онкологической помощи.

Материалы и методы: Целевая группа исследования состояла из 100 сотрудников (в том числе медицинских работников и вспомогательного персонала) КазНИИОиР. Для выбора респондентов был использован метод вероятностной выборки. Каждый из участников исследования добровольно согласился принять участие в анкетировании.

В рамках исследования проводится оценка удовлетворенности сотрудников существующими образовательными программами, выявление барьеров и проблем, препятствующих эффективному обучению, а также разработка рекомендаций по совершенствованию системы непрерывного профессионального образования медицинских работников. Для проведения исследования, направленного на оценку эффективности программ повышения квалификации в КазНИИОиР, была использована комбинированная методология, включающая как количественные, так и качественные методы сбора данных. Основным методом сбора первичной информации от сотрудников организации стал

количественный подход. Для этого была разработана анкета, включающая закрытые вопросы, основанные на шкале Лайкерта. Анкета была предварительно протестирована с целью обеспечения ясности вопросов и получения надежных и точных данных. Вопросы анкеты охватывали различные аспекты, касающиеся программ повышения квалификации, таких как актуальность, полезность, частота участия и удовлетворенность сотрудников.

Опрос: Для повышения квалификации сотрудников в центре регулярно организуются различные семинары и тренинги, среди которых: «Современные методы диагностики и лечения злокачественных опухолей» (120 часов), «Общие сестринские технологии» (120 часов), «Инновационные технологии в лабораторной диагностике» (120 часов), «Менеджмент в сестринском деле» (120 часов), «Реанимация и интенсивная терапия при неотложных состояниях» (120 часов) и «Сестринские компетенции в онкологии» (120 часов). Помимо этих курсов, в центре также проводятся другие образовательные программы, направленные на совершенствование профессиональных навыков медицинских работников. Эти мероприятия способствуют повышению уровня компетентности специалистов, обмену опытом среди сотрудников и внедрению современных подходов в клиническую практику.

Для более глубокого понимания потребностей и предпочтений сотрудников были использованы открытые вопросы, которые позволили получить качественные данные и мнения участников о возможных улучшениях образовательных программ. Анкета была тщательно разработана для сбора информации от сотрудников КазНИИОиР о возможных ключевых переменных, которые проясняют критерии отбора, используемые для выделения финансирования сотрудникам, и выявляют преимущества, связанные с тем, что финансирование повышает производительность сотрудников и потенциал устойчивого развития организации. Вопросы охватывали такие темы, как актуальность и полезность обучения, частота участия, удовлетворенность сотрудников, а также оценка семинаров и курсов, проводимых в КазНИИОиР. Вопросы анкеты позволяли оценить значимость и востребованность таких семинаров среди персонала. Для определения и обеспечения достоверности анкеты ее предварительное тестирование было проведено в соответствии с размером выборки, что позволило провести тщательное сравнение вопросов и целей исследования и, кроме того, создать эффективный и надежный инструмент сбора данных.

Анализ данных: Первичные данные, собранные у респондентов, были закодированы в компьютерном пакете SPSS (версия 23.0). Собранные данные были перепроверены, чтобы убедиться в отсутствии ошибок. Для анализа взаимосвязи переменных был проведен тест на соответствие критерию Хи-квадрат. Для проверки достоверности и валидности этого исследования был использован альфа-тест Кронбаха с коэффициентом значимости 0,75. Общие показатели надежности, показанные ниже, были высокими (0,908) по шести тестируемым элементам. Это указывает на высокую степень приемлемости и согласованности оценок по различным

категориям в рамках данного исследования. Анализ данных позволил выявить ключевые аспекты, влияющие на эффективность программ повышения квалификации и степень удовлетворенности сотрудников.

Результаты: В ходе исследования, направленного на оценку удовлетворенности медицинского персонала КазНИИОиР программами повышения квалификации, было опрошено 100 сотрудников учреждения. Респонденты оценивали актуальность, полезность и влияние программ повышения квалификации на свою профессиональную деятельность. Результаты исследования представлены в виде статистических данных, полученных на основе пятибалльной шкалы Лайкерта. Для каждого утверждения был проведен тест на соответствие по критерию Хи-квадрат.

1. Актуальность программ повышения квалификации: На вопрос о том, насколько актуальными являются программы повышения квалификации для профессиональной деятельности в области онкологии, как видно на Рисунке 1, 72% респондентов оценили их как актуальные или очень актуальные. Конкретно, 42% респондентов поставили оценку «5» (очень актуально), а 30% – «4» (в основном актуально). При этом 18% респондентов выразили нейтральное отношение (оценка «3»), а 10% – сочли программы малоактуальными (оценка «2»).

Результаты теста на соответствие по критерию Хи-квадрат показали, что этот результат является статистически значимым (стандартное значение = 1,5897; среднее значение = 4,12; $p=0,000$).

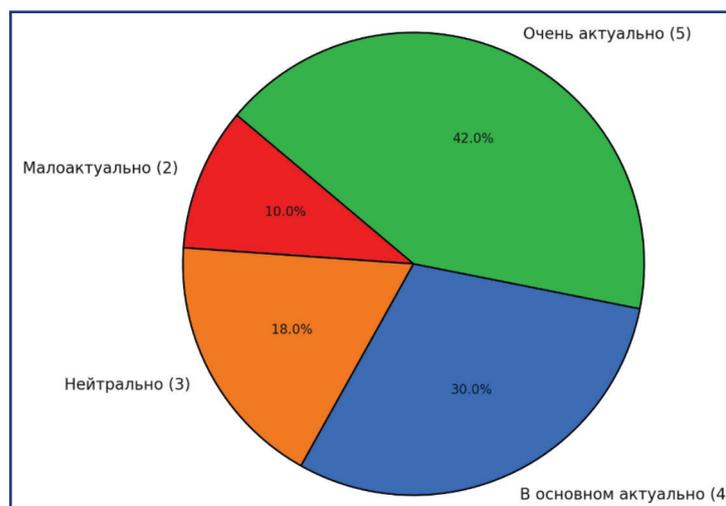


Рисунок 1 – Актуальность программ повышения квалификации, проводимых в КазНИИОиР

2. Удовлетворенность возможностями повышения квалификации: По вопросу удовлетворенности текущими возможностями для повышения квалификации 60% респондентов выразили удовлетворенность, поставив оценку «4» (удовлетворены), а 18% полностью удовлетворены (оценка «5»). В то же время 15% респондентов заявили

о частичной неудовлетворенности (оценка «2»), а 7% были полностью неудовлетворены (оценка «1») (Рисунок 2).

Результаты теста на соответствие по критерию Хи-квадрат показали, что этот результат является статистически значимым (стандартное значение = 1,3456; среднее значение = 3,84; $p=0,000$).

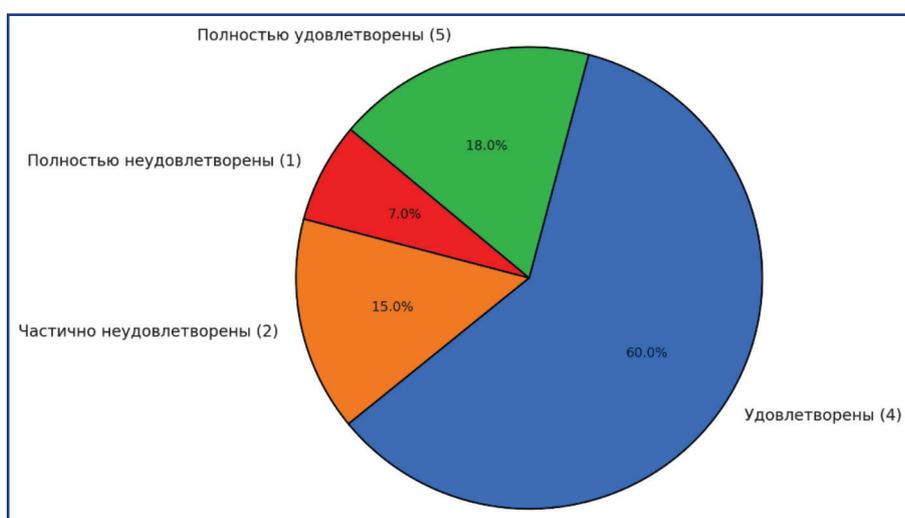


Рисунок 2 – Удовлетворенность сотрудников возможностями повышения квалификации, предоставляемыми в КазНИИОиР

3. Полезность курсов повышения квалификации: Оценка полезности курсов для улучшения качества онкологической помощи пациентам показала, что 70% респондентов считают курсы полезными или очень полезными. 40% участников поставили оценку «5», а 30% – оценку «4». 16% респондентов дали нейтральную оцен-

ку (оценка «3»), а 14% – сочли курсы мало полезными или совсем не полезными (оценка «1» и «2») (Рисунок 3).

Результаты теста на соответствие по критерию Хи-квадрат показали, что этот результат является статистически значимым (стандартное значение = 1,4502; среднее значение = 4,01; $p=0,000$).

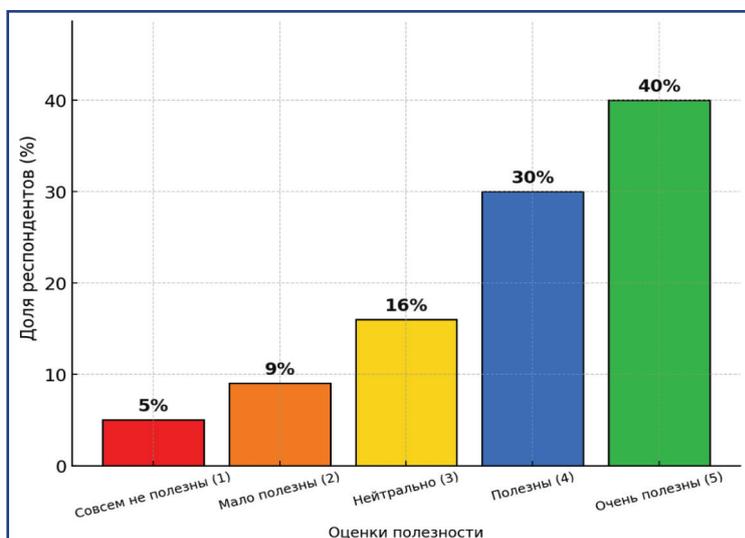


Рисунок 3 – Полезность курсов повышения квалификации согласно оценке сотрудников КазНИИОиР

4. Частота участия в тренингах и семинарах: Иллюстрация на рисунке 4 показывает, что частота предоставляемых возможностей для участия в тренингах, семинарах и курсах повышения квалификации оказалась на достаточно высоком уровне: 58% респондентов заявили, что такие мероприятия проводятся регулярно (оценка «5»), и 25% – что они проходят часто (оценка

«4»). Только 13% респондентов указали, что участвуют в таких мероприятиях редко (оценка «2»), а 4% не участвуют в них вовсе (оценка «1»).

Результаты теста на соответствие по критерию Хи-квадрат показали, что этот результат является статистически значимым (стандартное значение = 1,6821; среднее значение = 4,10; $p=0,000$).

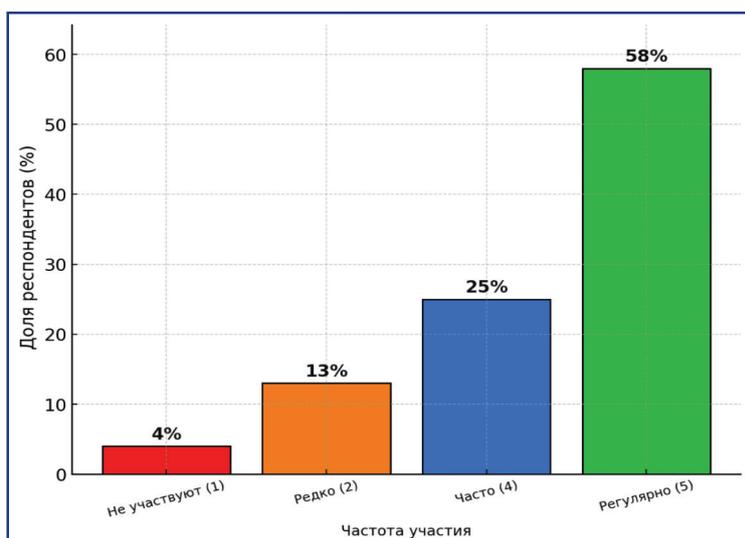


Рисунок 4 – Частота участия сотрудников КазНИИОиР в тренингах и семинарах

5. Качество преподавания курсов: Как показано на рисунке 5, по мнению большинства респондентов, уровень подготовки преподавателей курсов повышения квалификации в целом удовлетворительный. 47% респондентов поставили оценку «4» (высокий уровень), и 30% – оценку «5» (очень высокий уровень). Однако 18% со-

трудников выразили сомнение в качестве преподавания, оценив его на «2», а 5% поставили низкую оценку «1».

Результаты теста на соответствие по критерию Хи-квадрат показали, что этот результат является статистически значимым (стандартное значение = 1,3025; среднее значение = 3,85; $p=0,000$).

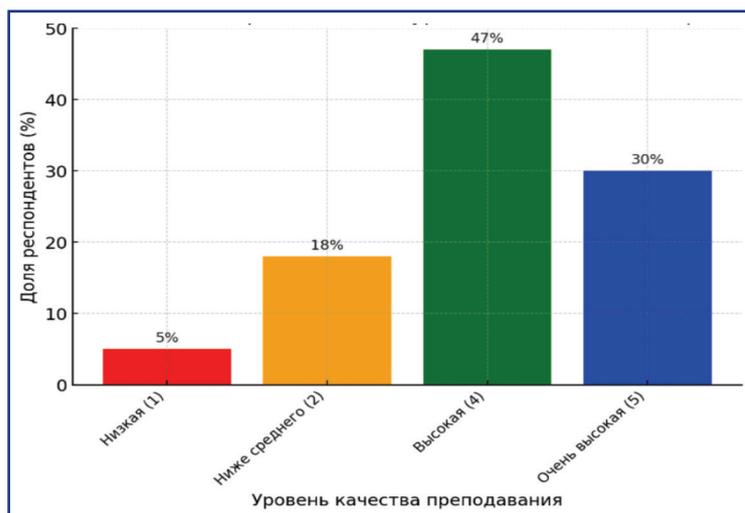


Рисунок 5 – Качество преподавания курсов повышения квалификации в КазНИИОиР

6. *Влияние повышения квалификации на профессиональный рост:* Что касается влияния курсов повышения квалификации на профессиональный рост и эффективность в работе с пациентами, как видно на рисунке 6, 60% респондентов отметили, что обучение существенно улучшило их профессиональные навыки и повысило эффективность работы (оценка «5»). 25%

считают, что обучение принесло определенные улучшения (оценка «4»), а 10% не заметили изменений в своей работе после прохождения курсов (оценка «3»).

Результаты теста на соответствие по критерию Хи-квадрат показали, что этот результат является статистически значимым (стандартное значение = 1,5783; среднее значение = 4,12; $p=0,000$).

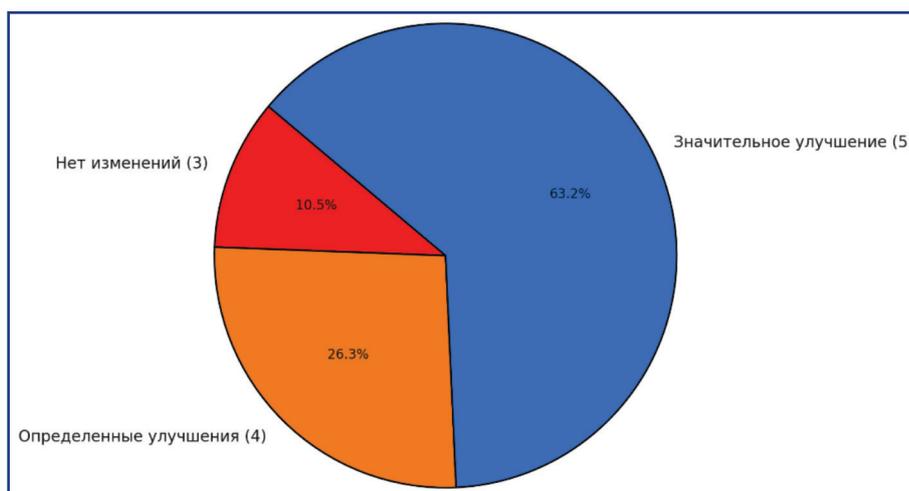


Рисунок 6 – Влияние повышения квалификации на профессиональный рост сотрудников КазНИИОиР

7. *Потребности в улучшении системы повышения квалификации:* По данным открытых вопросов анкеты, большинство респондентов выразили желание улучшить систему повышения квалификации, предложив увеличить частоту курсов по специфическим направлениям онкологии, а также расширить практическую составляющую обучения. Некоторые респонденты также указали на необходимость повышения качества образовательных материалов и улучшения формата обучения, например, с использованием современных технологий.

Рекомендации: На основе результатов проведенного исследования можно выделить несколько ключевых рекомендаций, направленных на улучшение системы повышения квалификации сотрудников КазНИИОиР.

Прежде всего, важно периодически обновлять содержание программ повышения квалификации с учетом последних достижений в области онкологии. Это поможет обеспечить актуальность курсов и соответствие современным медицинским стандартам. Регулярные обновления позволят сотрудникам быть в курсе новых методов диагностики и лечения, что напрямую скажется на качестве оказываемой помощи пациентам.

Кроме того, для того чтобы образовательные программы были доступны большему числу сотрудников, необходимо организовать дополнительные курсы и тренинги, проводимые более регулярно. Это обеспечит возможность для всех специалистов, вне зависимости от их графика работы, пройти обучение и повысить свою квалификацию. Такие изменения позволят охва-

тить всех сотрудников, гарантируя им возможность профессионального роста и улучшения навыков.

Также стоит обратить внимание на улучшение практической направленности курсов. Важно, чтобы программы обучения включали больше практических занятий, тренингов и кейс-стади. Это поможет сотрудникам применять полученные знания на практике и улучшить свою работу с пациентами, что, в свою очередь, повысит качество онкологической помощи.

Кроме того, для повышения эффективности образовательных программ необходимо инвестировать в профессиональную подготовку преподавателей. Улучшение педагогических навыков и постоянное обновление знаний преподавателей в области онкологии позволит создавать более качественные и актуальные курсы. Важно также наладить систему регулярной обратной связи от участников курсов, что позволит своевременно выявлять недостатки в образовательном процессе и корректировать подходы к обучению.

Не менее важным аспектом является интеграция современных технологий в процесс обучения. Использование онлайн-курсов, виртуальных симуляторов и тренажеров позволит сделать образование более доступным, особенно для тех сотрудников, которые не могут присутствовать на обучении из-за плотного рабочего графика или местоположения. Это обеспечит гибкость и удобство в процессе повышения квалификации.

Кроме того, необходимо разработать систему, которая будет отслеживать влияние курсов на профессиональные навыки сотрудников. С помощью такой системы можно будет выявить, какие курсы оказывают наибольшее влияние на повышение качества работы, а какие требуют доработки. Это позволит направлять усилия на дальнейшее совершенствование образовательных программ, делая их максимально эффективными.

Еще одним важным аспектом является обеспечение индивидуального подхода к обучению. Нужно учитывать различные уровни знаний и потребности сотрудников при организации курсов. Предоставление возможности выбора курсов в зависимости от профессиональной специализации и уровня квалификации позволит каждому сотруднику развивать необходимые для его работы навыки, что в итоге повысит общую эффективность работы коллектива.

Наконец, стоит обратить внимание на расширение спектра специализированных курсов. Включение новых программ, связанных с узкими областями онкологии, такими как инновационные методы диагностики и лечения, паллиативная помощь, поможет сотрудникам углубить свои знания и повысить квалификацию в конкретных направлениях. Это также окажет положительное влияние на качество оказываемой помощи и на развитие специалистов в области онкологии.

Обсуждение: Результаты исследования подтверждают, что программы повышения квалификации, проводимые в КазНИИОиР, играют ключевую роль в совершенствовании онкологической помощи. Высокий уровень удовлетворенности сотрудников свидетельствует о востребованности образовательных мероприятий, однако выявлены барьеры, связанные с недостаточной осведомленностью персонала о возможностях

обучения и несоответствием содержания программ актуальным профессиональным запросам. Это указывает на необходимость модернизации системы непрерывного медицинского образования, внедрения более гибких и практико-ориентированных методик обучения, а также усиления информационной поддержки. Улучшение доступности и качества образовательных инициатив в КазНИИОиР может способствовать росту профессиональной компетентности медицинских работников и, как следствие, повышению эффективности онкологической помощи.

Заключение: Целью программы повышения квалификации сотрудников КазНИИОиР является развитие профессиональных навыков работников через создание возможностей для их обучения и совершенствования. Это позволяет не только поддерживать высокий уровень квалификации сотрудников, но и способствует улучшению качества медицинских услуг в области онкологии, что имеет важное значение для обеспечения устойчивости и роста организации. Внедрение программы нацелено на развитие потенциала каждого сотрудника, что в конечном итоге будет способствовать повышению эффективности работы всего коллектива.

Выводы нашего исследования показывают, что несмотря на наличие программы повышения квалификации, она не в полной мере выполняет свою задачу, не оказывая должного воздействия на повышение профессиональных навыков сотрудников. Основным препятствием является ограниченная доступность образовательных программ, а также недостаток информации о возможностях, которые предоставляет данная программа. Это привело к тому, что большинство сотрудников не видят значительного улучшения в своей профессиональной деятельности и считают, что участие в программе не приносит им ощутимой пользы. Таким образом, недостаточная информированность и отсутствие четкой коммуникации о целях и выгодах программы сделали её менее эффективной.

Кроме того, исследование показало, что отсутствие регулярных и систематических программ повышения квалификации снижает гибкость и способность организации быстро адаптироваться к новым требованиям в области онкологии. Важно, чтобы программы повышения квалификации регулярно пересматривались с учетом изменений в медицинских стандартах и новых технологических достижений, что позволило бы сотрудникам всегда быть на шаг впереди в своей профессиональной деятельности. Таким образом, регулярное обновление образовательных программ имеет ключевое значение для успешного функционирования организации.

Также результаты исследования подчеркивают, что недостаточная оценка эффективности образовательных курсов приводит к недостаточной адаптации программ под реальные потребности сотрудников и организации. Внедрение механизмов мониторинга и регулярной оценки эффективности программ позволит точнее оценивать их актуальность и целесообразность, а также вносить своевременные корректировки. Это обеспечит более высокую результативность и позволит использовать ресурсы организации с максимальной эффективностью.

В целом, выводы исследования подтверждают, что программа повышения квалификации сотрудников является важным элементом для развития как отдельных специалистов, так и всей организации. Однако для того, чтобы программа оказывала реальное влияние на повышение квалификации и производительность труда, необходимо значительно улучшить ее доступность, информированность сотрудников и регулярность проведения курсов. Понимание всеми заинтересованными сторонами пользы от программы и ясное определение её целей сыграют ключевую роль в обеспечении успеха и долгосрочной эффективности образовательных инициатив.

Список использованных источников:

1. Буров В.Ю., Помулева Н.С. Совершенствование системы управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития // *Baikal Research Journal*. 2011. – №4. – С. 20 [Burov V.Yu., Pomuleva N.S. Sovershenstvovanie sistemy upravleniya chelovecheskim kapitalom v interesax innovatsionnogo razvitiya // *Baikal Research Journal*. 2011. – №4. – С. 20 (in Russ.)]. <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-v-interesah-innovatsionnogo-razvitiya>.
2. Немец Ю., Кузекова А.А., Садыкова К.К., Кузек А.С. Человеческий капитал государственной службы Республики Казахстан // *Вопросы государственного и муниципального управления*. – 2017. – №3. – С. 29-50 [Nemec Yu., Kuzekova A.A., Sadykova K.K., Kuzekov A.S. Chelovecheskiy kapital gosudarstvennoj sluzhby Respubliki Kazaxstan // *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya*. – 2017. – №3. – С. 29-50 (in Russ.)]. <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-gosudarstvennoy-sluzhby-respubliki-kazakhstan>.
3. Рудычев А.А., Кажанова Е.Ю. Эволюция объектов управления человеческими ресурсами // *Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова*. – 2020. – №2(7). – С. 193-198 [Rudychev A.A., Kazhanova E.Yu. E'voluciya ob'ektov upravleniya chelovecheskimi resursami // *Vestnik Belgorodskogo gosudarstvennogo texnologicheskogo*

universiteta im. V.G. Shuxova. – 2020. – №2(7). – С. 193-198 (in Russ.)]. <http://dspace.bstu.ru/jspui/handle/123456789/2325>

4. Головина Т.А., Белолицкая А.Е. Инновационные стратегии управления человеческим капиталом на основе цифровых технологий // *Среднерусский вестник общественных наук*. – 2023. – №15(6). – С. 159-174 [Golovina T.A., Belolicekaya A.E. Innovatsionnye strategii upravleniya chelovecheskim kapitalom na osnove cifrovых texnologij // *Srednerusskij vestnik obshchestvennykh nauk*. – 2023. – №15(6). – С. 159-174 (in Russ.)]. <https://doi.org/10.22394/2071-2367-2020-15-6-159-174>

5. Аким Ж.М. Развитие человеческого капитала Казахстана // *Bulletin de l'Académie internationale Concorde*. – 2022. – №3(3). – С. 5-12 [Akim Zh.M. Razvitie chelovecheskogo kapitala Kazaxstana // *Bulletin de l'Académie internationale Concorde*. – 2022. – №3(3). – С. 5-12 (in Russ.)]. <https://elibrary.ru/item.asp?id=21497850>

6. Куприянов С.В., Пересыпкина В.В. Совершенствование методологии управления человеческим капиталом посредством интерактивного обучения // *Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика*. – 2023. – №1(2). – С. 22-26 [Kupriyanov S.V., Peresyapkina V.V. Sovershenstvovanie metodologii upravleniya chelovecheskim kapitalom posredstvom interaktivnogo obucheniya // *Vestnik Povolzhskogo gosudarstvennogo universiteta servisa. Seriya: Ekonomika*. – 2023. – №1(2). – С. 22-26 (in Russ.)]. <https://doi.org/10.18413/2409-1634-2014-1-2-117-124>

7. Карпова Т.П., Кондратьева Ю.А. Совершенствование системы инвестиций в человеческий капитал организации // *Вестник Международного института рынка*. – 2020. – №4(1). – С. 35-41 [Karpova T.P., Kondrat'eva Yu.A. Sovershenstvovanie sistemy investitsij v chelovecheskiy kapital organizatsii // *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka*. – 2020. – №4(1). – С. 35-41 (in Russ.)]. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42752038>

8. Буткенова А.К. Человеческий капитал на промышленных предприятиях Казахстана // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2024. – №17(474). – С. 473-490 [Butkenova A.K. Chelovecheskiy kapital na promyshlennykh predpriyatiyax Kazaxstana // *E'konomicheskij analiz: teoriya i praktika*. – 2024. – №17(474). – С. 473-490 (in Russ.)]. <https://doi.org/10.24891/ea.17.3.473>

АНДАТПА

ҚАЗАҚСТАНДА ОНКОЛОГИЯЛЫҚ КӨМЕКТІ ЖЕТІЛДІРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛДЫҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ

М.К. Баймолдаева¹, А.М. Сейтказиева²

¹«Қазақ онкология және радиология ғылыми-зерттеу институты» АҚ, Алматы, Қазақстан Республикасы;

²«Қазақстан-Британ техникалық университеті» АҚ, Алматы, Қазақстан Республикасы

Өзектілігі: Жоғары білікті медициналық кадрларға, әсіресе онкология саласында өсіп келе жатқан қажеттілік персоналдың біліктілігін арттыруды онкологиялық көмекті жетілдірудің маңызды факторына айналдырады. Қазақстанның қарқынды дамып келе жатқан денсаулық сақтау жағдайында медицина қызметкерлеріне арналған білім беру бағдарламаларын олардың қолжетімділігін, жүйелілігін және практикалық бағыттылығын қамтамасыз ете отырып, қазіргі заманғы талаптар мен сын-тегеуріндерге бейімдеу қажет.

Зерттеудің мақсаты – "Қазақ онкология және радиология ғылыми-зерттеу институты" АҚ медициналық персоналының біліктілігін арттыру бағдарламаларының тиімділігін және олардың онкологиялық көмектің сапасына әсерін талдау.

Әдістері: Зерттеу деректерді жинаудың сандық және сапалық әдістерін қолдануды қамтиды. Жұмыс барысында "Қазақ онкология және радиология ғылыми-зерттеу институты" АҚ қызметкерлеріне сауалнама жүргізу, статистикалық ақпаратты талдау, сондай-ақ кәсіптік даярлық талаптарына сәйкестігін тестілеу қолданылды.

Нәтижелері: Білім беру бағдарламаларының қолжетімділігі мен жүйелілігіне, қызметкерлердің білім беруді жалғастыру мүмкіндіктері туралы хабардар болмауына, сондай-ақ бағдарламалардың медицина қызметкерлерінің өзекті кәсіби сұраныстары мен қажеттіліктеріне сәйкес келмеуіне қатысты негізгі проблемалар анықталды.

Қорытынды: Медициналық персоналдың біліктілігін арттыру бағдарламаларының тиімділігін арттыру үшін олардың қолжетімділігін жақсарту, практикалық бағыттылығын күшейту және оқытудың заманауи технологияларын енгізу қажет. Осы ұсынымдарды іске асыру медицина қызметкерлерінің кәсіби деңгейінің өсуіне ықпал етеді, бұл өз кезегінде Қазақстанда онкологиялық көмектің сапасын жақсартуға әкеледі.

Түйінді сөздер: біліктілікті арттыру, медициналық персонал, онкологиялық көмек, білім беру, Қазақстан, инновация, кәсіби даму.

ABSTRACT

IMPROVING THE QUALIFICATIONS OF MEDICAL PERSONNEL AS A FACTOR FOR IMPROVING ONCOLOGICAL CARE IN KAZAKHSTAN**M.K. Baymoldaeva¹, A.M. Seitkazyeva²**¹Kazakh Institute of Oncology and Radiology, Almaty, the Republic of Kazakhstan;²Kazakh-British Technical University, Almaty, the Republic of Kazakhstan

Relevance: The growing need for highly qualified medical personnel, especially in oncology, makes staff development essential in improving oncological care. The dynamically developing healthcare system of Kazakhstan requires adapting educational programs for medical professionals to modern requirements and challenges and ensuring their accessibility, regularity, and practical orientation.

The study aimed to analyze the effectiveness of professional development programs for medical personnel of the Kazakh Institute of Oncology and Radiology and their impact on the quality of oncological care.

Methods: The research utilized both quantitative and qualitative data collection methods. It included questioning employees of the Kazakh Institute of Oncology and Radiology medical institutions and analyzing statistical information.

Results: Key issues related to the accessibility and regularity of educational programs, staff's insufficient awareness of the possibilities of continuing education, and programs' inconsistency with current professional needs and the needs of medical professionals have been identified.

Conclusion: Increasing the effectiveness of professional development programs for medical personnel requires improving their accessibility, strengthening their practical orientation, and introducing modern training techniques. Implementing these recommendations will contribute to the growth of the professional level of medical workers, which, in turn, will improve the quality of oncological care in Kazakhstan.

Keywords: further training, professional development, medical staff, oncological care, education, Kazakhstan, innovation, professional development.

Прозрачность исследования: Авторы несут полную ответственность за содержание данной статьи.

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование: Работа выполнена в рамках диссертационной работы М.К. Баймолдаевой «Совершенствование управления человеческим капиталом в онкологической службе Республики Казахстан».

Вклад авторов: вклад в концепцию – Баймолдаева М.К., Сейтказиева А.М.; научный дизайн, исполнение заявленного научного исследования, интерпретация заявленного научного исследования, создание научной статьи – Баймолдаева М.К.

Сведения об авторах:

Баймолдаева М.К. (корреспондирующий автор) – докторант ДВА, АО «Казахстанско-Британский технический университет», Заместитель Председателя Правления по финансово-экономическим вопросам АО «Казахский научно-исследовательский институт онкологии и радиологии», Алматы, Республика Казахстан, +77789530007, e-mail: maria_b89@mail.ru, ORCID: 0009-0000-0614-3799;

Сейтказиева А.М. – доктор экономических наук, профессор АО «Казахстанско-Британский технический университет», Алматы, Республика Казахстан, тел. +77017148156, e-mail: seitkazievaa58@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0641-1498.

Адрес для корреспонденции: Баймолдаева М.К., АО «Казахский научно-исследовательский институт онкологии и радиологии», пр. Абая 91, Алматы 050000, Республика Казахстан.