

Марина АПАЛАГІЄ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.н.д.у., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Анастасія ПУНДА

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Впровадження передових методик оцінки роботи медичного персоналу є ключовим аспектом реформ у галузі охорони здоров'я. Ці реформи спрямовані на забезпечення самостійності лікувальних установ, перехід до управлінських принципів менеджменту, а також на підвищення доступності та якості надання медичних послуг. Професійна майстерність медичних працівників, їхні особистісні характеристики та здібності мають вирішальне значення для майбутнього медичної системи. Виникає потреба у формуванні команди медичних працівників з оптимальними професійними та особистісними якостями.

Технологічні зміни та нові підходи у професійній діяльності змінили розуміння «компетентності», переносячи акцент з професійних знань на особистісні якості, які дозволяють фахівцям досягати результатів, очікуваних суспільством. Нині важливість людських якостей, таких як комунікабельність, здатність до командної роботи, інноваційність та реалізація ідей, зросла. Ці зміни вимагають від медичних працівників постійного самовдосконалення та навчання для забезпечення високого рівня медичного обслуговування. Таким чином, використання інструментів розвитку персоналу, таких як оцінювання та сертифікація, стає все більш важливим.

Недоліки існуючих методів оцінювання перешкоджають ефективній атестації медичного персоналу. Сучасні методики не забезпечують повного виявлення професійних якостей та ефективності роботи персоналу, а також лише частково враховують

їх вплив на загальні результати діяльності медичного закладу. Відтак, існує потреба у розробці та впровадженні більш досконалих методів оцінювання, які б враховували всі аспекти роботи медичних працівників.

Без врахування добре продуманої системи оцінювання, адміністрація медичного закладу не здатна адекватно оцінити внесок кожного співробітника у загальні цілі організації. Це унеможливає визначення, наскільки рішення, прийняті працівниками, сприяють економічній стабільності установи, а також оцінку якості персоналу та фінансової самостійності. Для оцінки ефективності управлінського персоналу необхідно застосовувати кількісні критерії, які мають відповідати таким вимогам: неперервний моніторинг діяльності персоналу; використання даних для кадрових рішень; оцінка на основі стандартизованих критеріїв; вимірювання за допомогою кількісних шкал; всебічний аналіз діяльності; ієрархічний підхід до оцінки; легкість інтеграції оцінок у сучасні ERP-системи.

Процес атестації лідера, який також є лікарем, включає унікальні аспекти. Така особа мусить володіти кваліфікаційною категорією в галузі «Організація та керування у сфері охорони здоров'я». Якщо лікар займає керівну позицію вперше, необхідно пройти спеціалізоване навчання. Лідер має можливість проходити атестацію в медичній спеціальності, яка використовується ним для надання допомоги пацієнтам. Важливим є також оцінювання його здібностей як менеджера.

Система оцінки дозволяє визначити потреби організації в менеджерах для створення та реалізації нових бізнес-проектів, оцінити їх реальну кваліфікацію та з достатньою точністю передбачити ефективність їх майбутньої роботи, а також класифікувати менеджерів на три категорії залежно від їх впливу на успішність завдань, що впливають на ефективність діяльності КП «Хмельницька міська лікарня» Хмельницької міської ради.

Категорія А включає найбільш значущих менеджерів, які приймають ключові рішення, що ведуть до успіху. Їх активна участь

може забезпечити організації до 80% успіху на ринку, що сприятиме економічній безпеці установи. Категорія В має меншу вагу, оскільки їх внесок у розвиток закладу становить 15%. Категорія С, в свою чергу, має незначний вплив на економічну безпеку, оскільки їх рішення сприяють лише 5% стабільності функціонування установи.

Застосування декомпозиції для оцінки менеджерського персоналу за кількісними критеріями, системою оцінювання результативності та оптимальним набором методів оцінки дозволяє визначити внесок кожного менеджера з різних підрозділів та сфер діяльності в загальний успіх роботи медичного закладу.

Список використаних джерел

1. Августин Р. Р., Стахів О. В. Визначення стратегічних пріоритетів управління системним розвитком закладів охорони здоров'я. *Академічні візії*. 2023. № 17. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/250> .
2. Августин Р. Р., Стахів О. В. Управління процесами інтелектуалізації – системна умова розвитку закладів охорони здоров'я. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2023. № 37. С. 13-21.
3. Августин Р. Р. и др. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я. 2020. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38546/1/Mon_uzoz_t.pdf.