

Назар ПЕТРИЦА

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА)

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ефективність функціонування закладів охорони здоров'я значною мірою залежить від професійності, результативності та відповідальності їхнього персоналу. У контексті реформування системи охорони здоров'я України, адаптації до європейських стандартів та впровадження принципів сервісно-орієнтованої медицини особливого значення набуває модернізація системи оцінювання персоналу. Традиційні підходи, що переважали впродовж десятиліть, сьогодні не забезпечують необхідної об'єктивності, гнучкості та можливості оперативного управління компетентностями працівників. Відтак актуальною є потреба у впровадженні сучасних інноваційних технологій оцінювання, орієнтованих на цифровізацію процесів, стандартизацію оцінювання та інтеграцію аналітичних інструментів у HR-практики закладів охорони здоров'я [1; 2].

Одним із ключових викликів у сфері оцінювання персоналу є поєднання високих вимог до якості медичних послуг з необхідністю забезпечення індивідуального підходу до розвитку компетентностей працівників. Сучасні цифрові інструменти дозволяють адаптувати процес оцінювання під особливості конкретного закладу, створити єдину аналітичну базу даних та забезпечити прозорість управлінських рішень. Такі технології, зокрема автоматизовані HRM-системи, електронні карти компетентностей, дистанційні модулі оцінювання, методики 360°,

KPI та Evidence-based evaluation, дають можливість комплексно оцінювати професійну діяльність медичного персоналу та його відповідність стратегічним цілям закладу [3; 4].

Впровадження сучасних технологій оцінювання має низку переваг:

- об'єктивність та стандартизованість, оскільки всі етапи процедури регламентуються та фіксуються в електронних системах;
- зменшення ризику суб'єктивізму за рахунок використання кількісних показників і багатоканальних джерел оцінки;
- оперативність аналітики, що дозволяє швидко реагувати на дефіцит компетентностей та планувати розвиток персоналу;
- покращення якості медичних послуг, адже персонал орієнтується на чіткі критерії ефективності;
- підвищення мотивації працівників, оскільки з'являються прозорі й зрозумілі правила професійного росту [5; 6].

В сучасних умовах надзвичайно важливими є такі напрями модернізації процесу оцінювання персоналу:

- інтеграція електронних систем управління персоналом у загальну інформаційну систему закладу;
- створення та впровадження карт компетентностей для різних категорій медичних працівників;
- формування системи ключових показників ефективності (KPI), адаптованої до специфіки роботи медичних підрозділів;
- використання комбінованих методів оцінювання, що поєднують самооцінку, експертне оцінювання та зовнішні показники якості медичних послуг [7; 8].

Зарубіжний досвід демонструє, що найбільш результативними є моделі оцінювання, інтегровані у процес безперервного професійного розвитку (Continuous Professional Development – CPD). Такі моделі передбачають регулярний моніторинг компетентностей, визначення індивідуальних освітніх траєкторій

та оцінку результатів навчання. У провідних медичних установах ЄС та США широко застосовуються цифрові платформи, що поєднують оцінювання компетенцій з управлінням кар'єрою, тренінговими програмами та системами контролю якості медичних послуг. Для України актуальною є адаптація цих інструментів із врахуванням нормативно-правових умов та ресурсних можливостей медичних закладів [9].

Впровадження сучасних технологій оцінювання персоналу також є складовою переходу до пацієнтоцентричної моделі надання медичних послуг. Оцінювання, орієнтоване на реальні результати роботи та задоволеність пацієнтів, дозволяє підвищити якість комунікації, мінімізувати кількість медичних помилок, забезпечити більшу відповідальність персоналу та посилити конкурентоспроможність закладу [10].

Отже, модернізація системи оцінювання персоналу є необхідною умовою розвитку закладів охорони здоров'я в Україні. Її реалізація потребує комплексного підходу, що включає нормативно-правове забезпечення, цифрову трансформацію HR-процесів, підготовку управлінських кадрів та формування культури безперервного професійного розвитку. Упровадження сучасних технологій оцінювання сприятиме підвищенню професійної майстерності працівників, покращенню якості медичної допомоги та підсиленню кадрового потенціалу системи охорони здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Беляєва О. В. Управління персоналом: сучасні підходи та технології : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020.
2. Воронкова В. Г., Кравченко М. О. Менеджмент у сфері охорони здоров'я. Київ : КНЕУ, 2018.
3. Державна служба України з питань праці. Методичні рекомендації щодо оцінювання персоналу в закладах охорони здоров'я. Київ, 2021.

4. Литвиненко Н. В. Оцінювання персоналу в умовах реформування системи охорони здоров'я // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2022.
5. WHO. Performance Assessment Toolkit for Health Care Workers. Geneva: World Health Organization, 2020.
6. OECD. Health Workforce Skills Assessment and Planning. Paris: OECD Publishing, 2021.
7. Kaplan R., Norton D. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Harvard Business School Press, 1996.
8. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page, 2020.
9. European Commission. Digital Transformation of Health Systems: Human Resources Management Tools. Brussels, 2022.
- 10 Joint Commission International. Standards for Clinical Workforce Competency Assessment. JCI, 2021.