

Характеристика системы оценки персонала в учреждении здравоохранения

Санович Марина Александровна, к.э.н., доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления.

Нехорошкова Анастасия Григорьевна, студент, Вятский государственный университет, г. Киров, Россия.

Аннотация. Многие компании рано или поздно сталкиваются с проблемой оценки персонала, так как для успешного развития необходимо постоянно совершенствоваться, знать свои перспективы и исправлять ошибки. Оценка персонала – это система выявления определенных характеристик сотрудников, которые помогают руководителю в принятии управленческих решений, направленных на увеличение результативности подчиненных. В статье представлена характеристика системы оценки персонала в учреждении здравоохранения.

Ключевые слова: персонал, оценка персонала, аттестация, здравоохранение.

Characteristics of the personnel assessment system in a health facility

Sanovich Marina Aleksandrovna, c.e.s., associate Professor, associate Professor of the Department of state and municipal management

Nehoroshkova Anastasia Grigorievna, student, Vyatka state University, Kirov, Russia

Abstract. Many companies sooner or later face the problem of personnel evaluation, as for successful development it is necessary to constantly improve, know your prospects and correct mistakes. Personnel assessment is a system of identifying certain characteristics of employees that help the Manager in making management decisions aimed at increasing the effectiveness of subordinates. The article presents the characteristics of the personnel assessment system in a health care institution.

Keywords: personnel, personnel assessment, certification, health care.

Оценка персонала – это определение необходимых деловых качеств и личностных характеристик персонала и соответствие их выполняемой работе. Роль оценки в системе кадрового менеджмента заключается в том, что по ее результатам руководство компании имеет возможность принимать управленческие решения о поощрениях, продвижении, обучении сотрудников, результатах испытательного срока, изменении заработной платы...

Вопросы проведения оценки персонала в настоящее время достаточно актуальны и для учреждений здравоохранения. Представим характеристику системы оценки персонала на примере АУ Ханты-Мансийского автономного округа «Советская районная больница», предметом деятельности которого является деятельность, направленная на охрану здоровья граждан, путем оказания квалифицированного медицинского обслуживания населения г.Советский и населения района по отдельным направлениям деятельности в соответствии с целями и направлениями деятельности учреждения.

Важнейшей частью ресурсов учреждения является его персонал, так как именно от него зависит эффективность деятельности больницы и достижение ее целей. В соответствии со штатным расписанием, в настоящее время в АУ «Советская районная больница» числится 1102 сотрудника. Наибольший удельный вес в структуре работников принадлежит среднему медицинскому персоналу, число должностей составляет 512 ед. Квалификационную категорию имеют 67% врачей и 78% средних медицинских работников, из них у 38% врачей и 46% среднего персонала категория высшая.

Основным видом оценки персонала в АУ «Советская районная больница» является проведение аттестации медицинских работников в целях подтверждения соответствия их квалификации занимаемой должности.

Медики могут проходить повторную аттестацию не раньше, чем за 3 года с момента получения предыдущей квалификации. В то же время квалификационная категория сотрудника присваивается только на 5 лет, поэтому по истечении этого

срока работник обязуется проходить повторное аттестирование для подтверждения или получения более высокой категории.

Основанием для проведения аттестации является заявление работника, которое подаётся в соответствующую аттестационную комиссию в срок с 15 апреля по 30 июня. Аттестация работников осуществляется в период с 1 сентября по 30 мая. В таблице 1 представлен план аттестации в АУ «СРБ».

Месяц	Мероприятия	Ответственный
Сентябрь	1.Создание информационной базы для подготовки работников к аттестации. 2. Оформление приказов об утверждении графиков о прохождении работниками аттестации на соответствие занимаемой должности	Сотрудники отдела управления персоналом
Октябрь	Инструктивно-методическое совещание для работников, аттестуемых на соответствие занимаемой должности и подавших заявления на первую и высшую квалификационные категории: права и обязанности аттестуемого; права и обязанности членов аттестационной комиссии; требования к аттестуемым на соответствие занимаемой должности; требования к аттестуемым на первую и высшую квалификационные категории.	Главный врач Сотрудники отдела управления персоналом
Ноябрь-апрель	1.Посещение мероприятий аттестуемых работников, изучение документации с целью оказания методической помощи. 2. Экспертиза профессиональной компетентности. 3. Экспертиза практической деятельности (документально зафиксированных результатов, портфолио). 4.Собеседование с работниками об уровне их готовности к аттестации	Сотрудники отдела управления персоналом
Апрель-май	1.Анализ работы по аттестации. 2.Подготовка графика по аттестации на новый учебный год. 3.Составление заявки на курсы повышения квалификации на следующий учебный год с учётом потребностей работников и графика прохождения аттестации.	Сотрудники отдела управления персоналом

Таблица 1. Годовая циклограмма работы по подготовке работников к аттестации в АУ «СРБ»

Сроки прохождения аттестации для каждого медицинского работника устанавливаются индивидуально в соответствии с графиком, о чём работника извещают не позднее, чем за две недели до начала аттестации. Продолжительность аттестации не должна превышать 2 месяцев сначала её прохождения и до принятия решения. Медицинские работники до истечения

срока действия имеющейся у них квалификационной категории могут пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

Аттестационная комиссия АУ «Советская районная больница» формируется из работников этого учреждения. По результатам аттестации комиссия выносит следующие решения: соответствует заявленной квалификационной категории или нет. Решение принимается большинством голосов, открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее 2/3 состава аттестационной комиссии. Аттестуемый имеет право лично присутствовать при принятии решения. В таком случае решение ему сообщается сразу.

Решение аттестационной комиссии заносится в аттестационный лист. Если принято решение «не соответствует», то следующая аттестация может проводиться не ранее чем через год со дня принятия соответствующего решения, в общем порядке.

Процедура экспертизы уровня квалификации медицинских работников предполагает следующие основные формы аттестации: экзамен на соответствие квалификации; тестовый контроль; собеседование; практическую часть.

Законодательством предусмотрены ограничения касательно стажа работы, которые влияют на категорию работника. Вторая категория может присваиваться только тем медикам, которые имеют минимум 3 года стажа. 5 лет требуются для присвоения первой категории и 7 – для высшей. Исключением могут быть специалисты, у которых после проведения аттестации был определен высокий уровень подготовки. Если специалист имеет квалификацию доктора медицинских наук, он автоматически получает высшую категорию после присвоения данной научной степени. Квалификация присваивается только в том случае, если сотрудник успешно проходит аттестацию. Бывают ситуации, когда врач с 30 летним опытом все еще имеет только вторую категорию. Сотрудник не претендовал на получение более высокой квалификации, но постоянно подтверждал свою вторую категорию. Аттестация медицинских работников должна проводиться при высших медицинских учреждениях или научно-

исследовательских центрах. Решение комиссии является действительным на всей территории ХМАО.

Кроме того, периодически проводится оценка качества медицинских услуг в АУ «Советская районная больница» с помощью карты экспертной оценки. Так, в 2017 году была проведена оценка сотрудников нескольких отделений по данной методике. Рассмотрим результаты данного мероприятия на примере отделения анестезиологии (рисунки 1 - 7).

На рисунке 1 представлены результаты оценки по критериям качества сестринской помощи: у большинства сотрудников показатель по каждому из критериев равен 1,0.

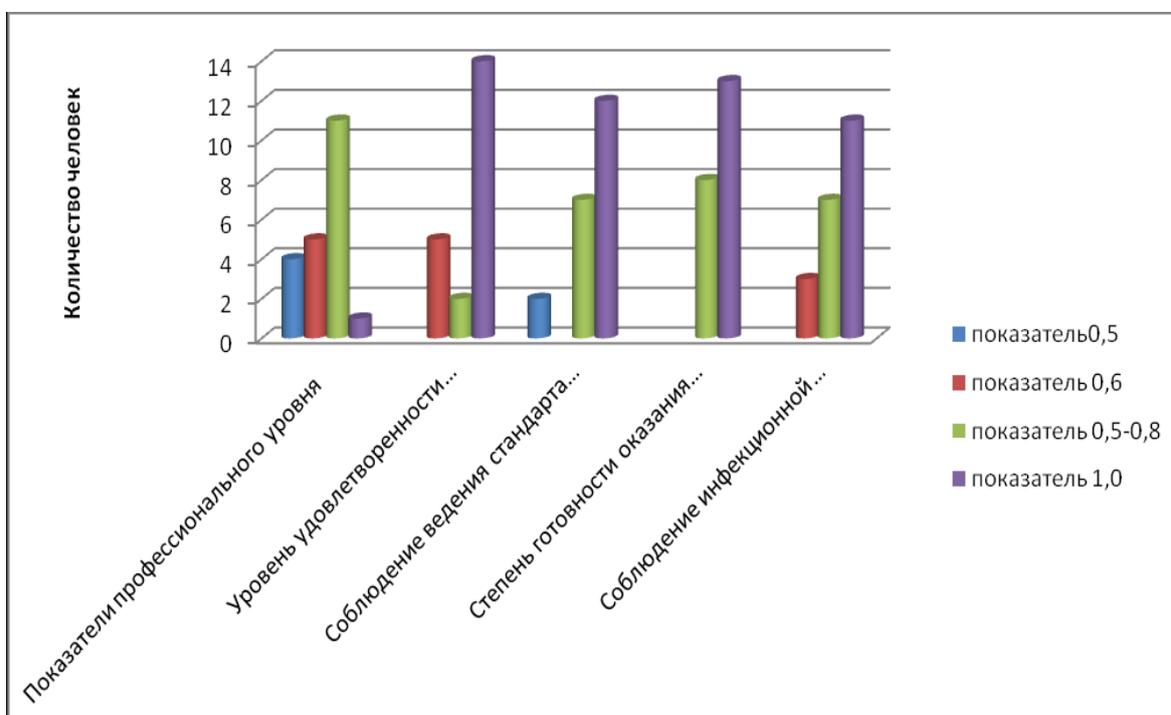


Рисунок 1. Оценка сестринского персонала отделения анестезиологии по критериям качества сестринской помощи

На рисунке 2 представлены показатели профессионального уровня медицинских сестер отделения анестезиологии. Большинство, то есть 15 медсестер отделения анестезиологии, или 70 % имеют высшую категорию, 11 (52%) имеют первую категорию, вторую – 5 медсестер или 23%, не имеют квалификационной категории 4 медсестры (19%).

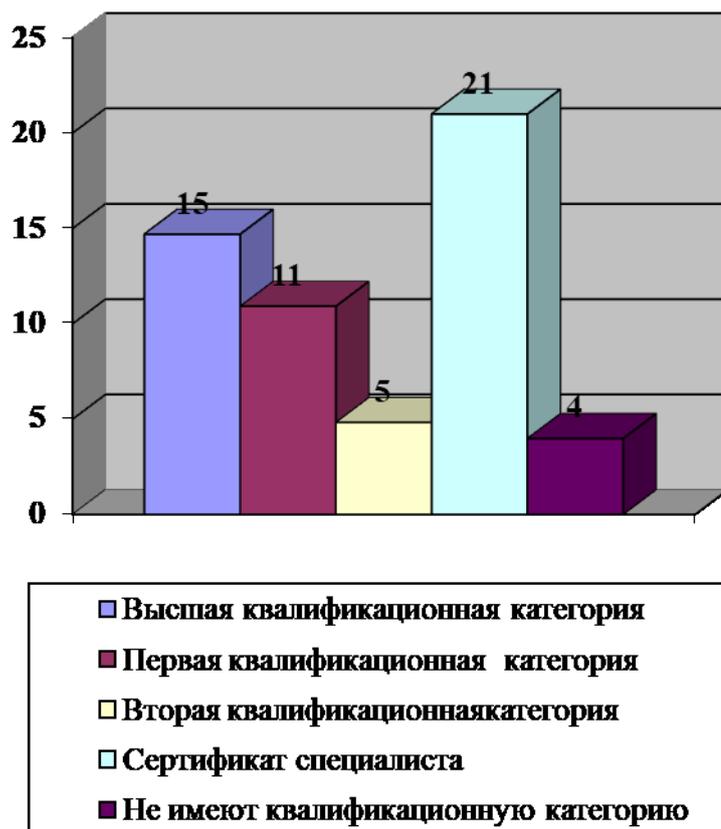


Рисунок 2. Показатели профессионального уровня медсестер отделения анестезиологии

На рисунке 3 показан уровень удовлетворенности пациентов сестринской помощью в отделении анестезиологии.

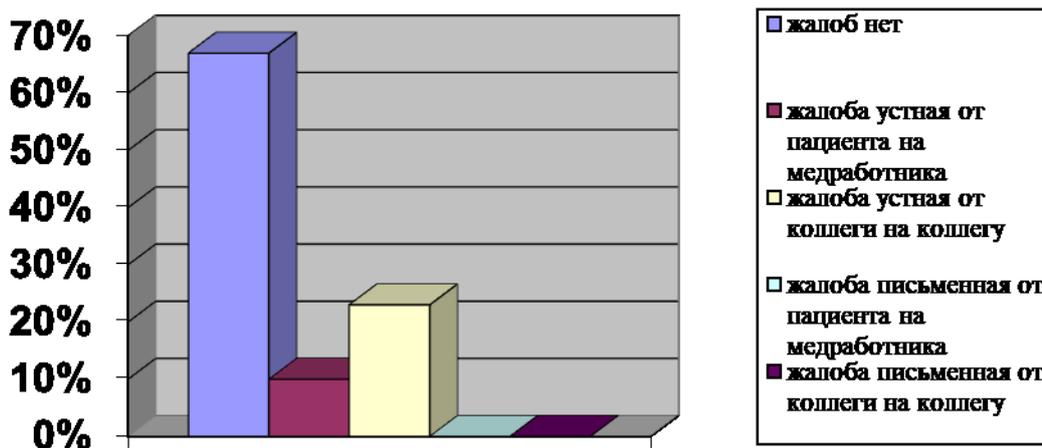


Рисунок 3. Уровень удовлетворенности сестринской помощью

На 67% медсестер жалоб не поступало, были обоснованные жалобы устные от коллеги на коллегу (23%), жалобы обоснованные устные от пациента на

медработника составили (10%), жалоб обоснованных письменных от пациента на медработника и от коллеги на коллегу не было.

На рисунке 4 показано соблюдение ведения стандарта оказания медицинской помощи. Стандарт выполняется в полном объеме в 57%.

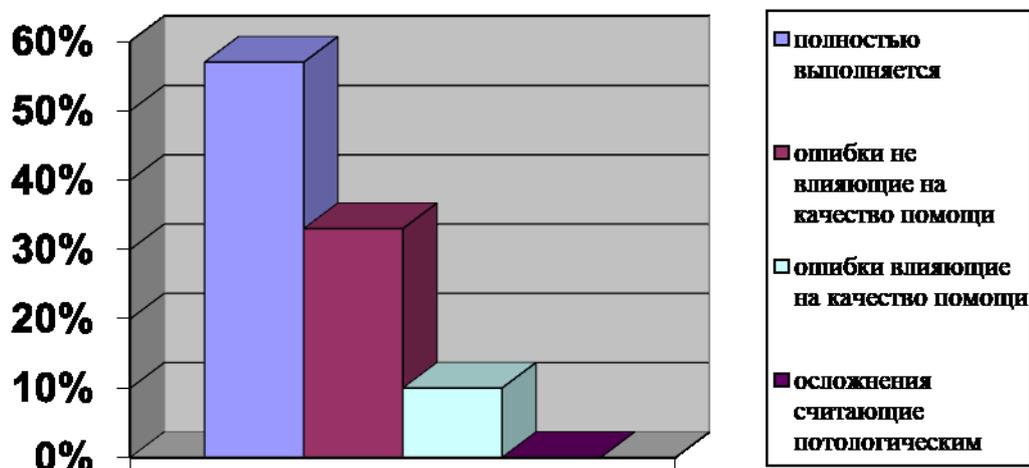


Рисунок 4. Соблюдение ведения стандарта оказания медицинской помощи

На рисунке 5 показана степень готовности оказания неотложной помощи медицинскими сестрами.

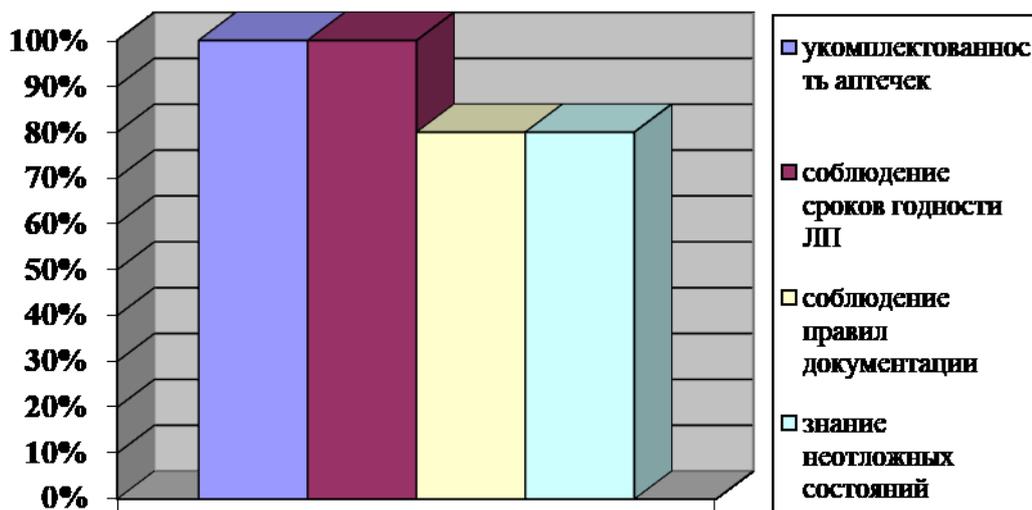


Рисунок 5. Степень готовности оказания неотложной помощи медсестрами

Наличие укомплектованных аптек составляет 100%, сроки годности лекарственных препаратов соблюдаются в 100%, правила ведения документации по аптечкам составляет 80%, знание неотложных состояний согласно стандартам

составляет 80%.

На рисунке 6 показано соблюдение инфекционной безопасности медицинских сестер отделения анестезиологии. Знание и соблюдение основных нормативных документов составляет 94%, соблюдение правил текущей и генеральной уборок 68%, соблюдение режима дезинфекции, предстерилизационной очистки и стерилизации 98%, соблюдение мер личной профилактики против инфекционных заболеваний выполняется на 75%, соблюдение правил дезинфекции, сбора и удаления медицинских отходов 95%.

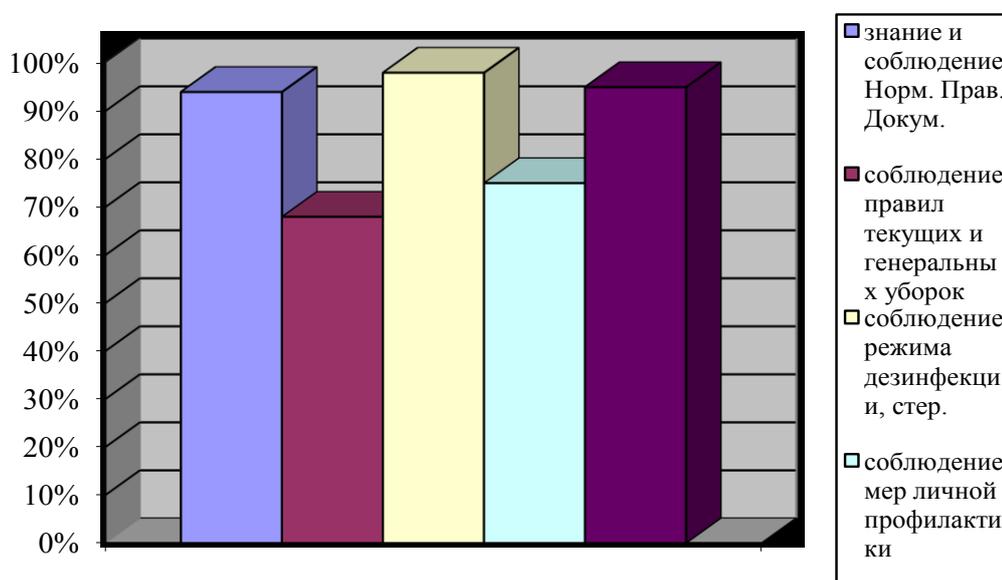


Рисунок 6. Соблюдение инфекционной безопасности

На рисунке 7 показан средний балл медицинских сестер отделения анестезиологии. Средний балл у большинства из сотрудников превышает средний балл по всем оцениваемым или равен ему.

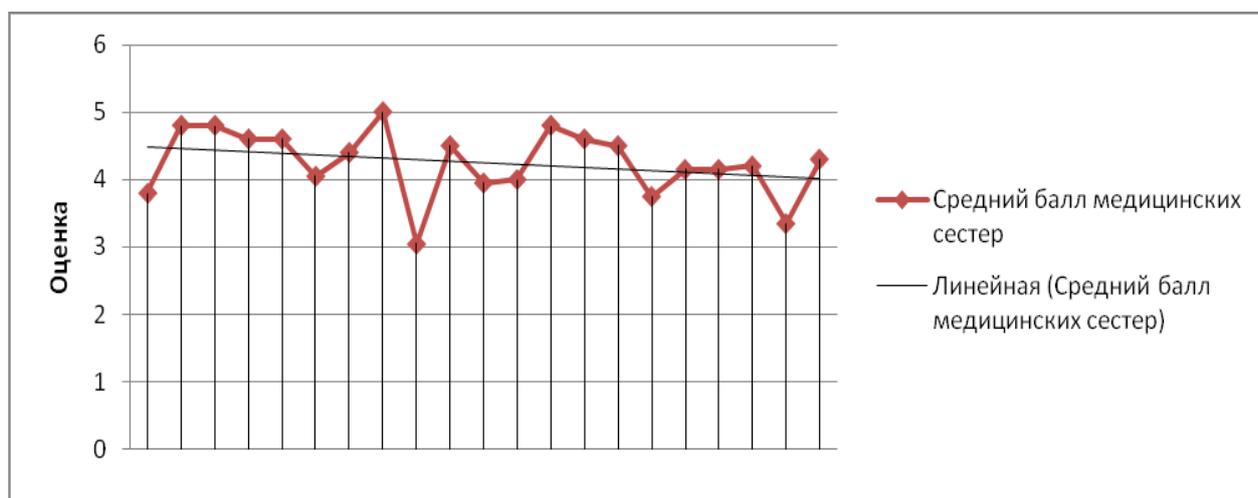


Рисунок 7. Средний балл медицинских сестер

С целью оценки качества медицинской помощи в АУ «Советская районная больница» было проведено социологическое исследование пациентов (141 чел. в возрасте от 17 до 62 лет). Большинство пациентов - это люди старше 40 лет (57%). Среди опрошенных 44% мужчины, 56% женщины.

На вопрос об организации работы поликлиники большинство выбрали удобным график работы (61%), 26% выбрали порядок записи к специалистам.

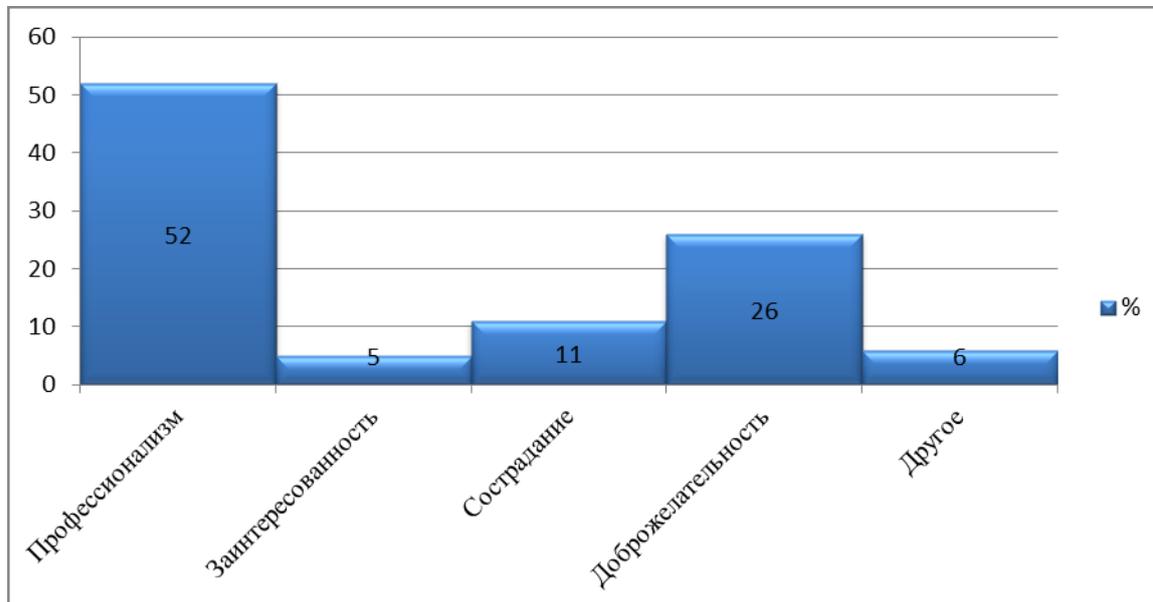


Рисунок 8. Качества, присущие медицинскому персоналу, %

На вопрос о том, какие качества присущи медперсоналу, большинство пациентов указали на профессионализм медицинских сотрудников (Рисунок 8).

На вопрос о предоставлении информации о болезни, причинах, методах

лечения 16% опрошенных отмечают, что не были в полной мере проинформированы (Рисунок 9).

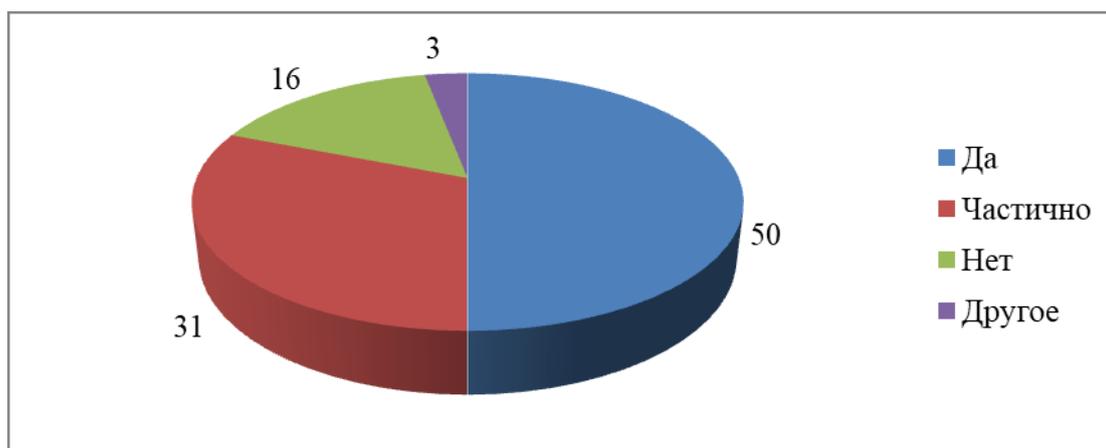


Рисунок 9. Была ли вам предоставлена информация о болезни, %

Оперативность работы сотрудников на 82% была оценена респондентами как высокая. Степень оценки психологической помощи распределилась практически равномерно – 48% считают, что помощь оказана в полном объеме, 45% - не в полном объеме, остальные не дали ответа.

В основном пациенты считают, что качество манипуляций высокое (Рисунок 10).

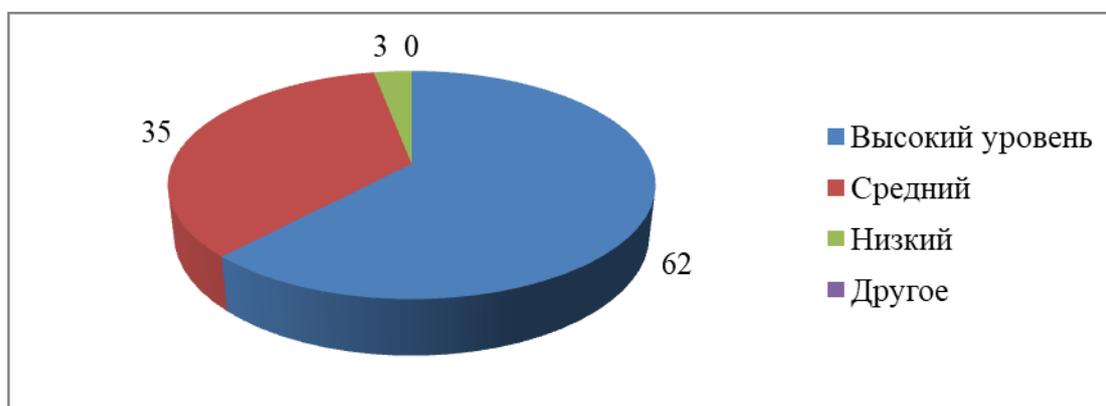


Рисунок 10. Качество манипуляций, %

74% опрошенных довольны оказываемой помощью (Рисунок 11).

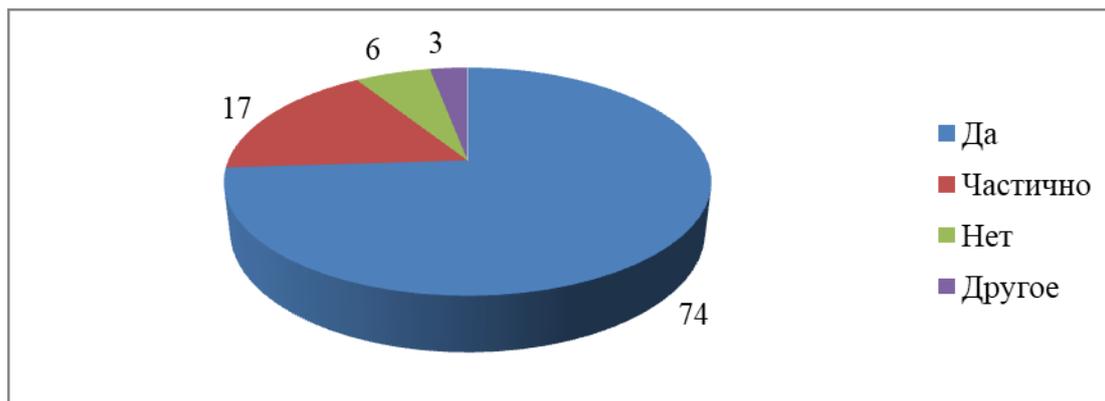


Рисунок 11. Довольны ли вы в целом организацией медицинской помощи

Итак, фактически основная часть пациентов достаточно высоко оценили работу медицинского персонала больницы, однако часть респондентов не совсем устраивает работа медицинских сотрудников, часть пациентов высказались за то, чтобы медицинские сестры были более внимательными к пациенту, более общительными. Результаты проведенного исследования необходимо учесть учреждению в дальнейшей работе.

Таким образом, оценка медицинского персонала в АУ «СРБ» проводится периодически, основным методом оценки является аттестация сотрудников.