



МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ПЛЕВЕН
ФАКУЛТЕТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ“
ЦЕНТЪР ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

Лекция № IV - 6

**ОЦЕНКА НА ДЕЙНОСТТА НА
ПЕРСОНАЛА**

*За дистанционна самоподготовка по „Управление на
здравните грижи“ за студенти от специалност
„Управление на здравните грижи“ – ОКС „Бакалавър“*

Доц. Макрета Драганова, д.м.

Оценка на работата на персонала - определение

- ❑ Оценката на работата на персонала е общо понятие, което включва различни подходи за измерване и оценяване на работната дейност.
 - ❑ Оценката на работата на персонала е система/процес на наблюдение и оценка на работното поведение и работния потенциал
-

Въпрос за дискусия

- Има ли системи за оценка на персонала в организациите, в които работите?
 - Какво е Вашето мнение за оценяването на персонала към настоящия момент?
-

Системи

1. Система за оценяване и поддържане на качеството в МУ - Плевен, (SM01-V03-24.02.2014)
2. Система за контрол на качеството в дистанционната форма на обучението в МУ – Плевен (SM02-V01-14.07.2014)

Правилници

1. Правилник за устройството и дейността на Медицински университет – Плевен, (PL01-V09-16.03.2017)
2. Правилник за дейността на Академичния съвет на МУ – Плевен, (PL02-02-24.02.2014)
3. Правилник за устройството и дейността на СОПК в МУ – Плевен, (PL03-V02-24.02.2014)
4. Правилник за организацията на учебния процес в МУ – Плевен, (PL04-V07-26.03.2018)
5. Правилник за провеждане на държавен стаж на студентите по специалност "Медицина" в МУ – Плевен, (PL05-V03-24.02.2014)
6. Правилник за организацията и управлението на научно-изследователската дейност в МУ – Плевен, (PL06-V03-24.02.2014)
7. Правилник за устройството и дейността на отдел „Международни връзки“, (PL07-V01-29.09.2003), *Забележка: Нормативният акт е недействителен, поради несъществуващото звено към структурата на МУ – Плевен*
8. Правилник за приемане и обучение на докторанти в МУ – Плевен, (PL08-V01-01.02.2006), *Забележка: Нормативният акт е недействителен, поради отмяната на ЗНСЗ и Наредбата за ДИ за приемане и обучение на докторантите*
9. Правилник за атестиране на научно-преподавателския състав на МУ – Плевен, (PL09-V03-24.02.2014)
10. Правилник за прием на студенти в Медицински университет – Плевен, (PL10-14-29.10.2018)
11. Правилник за устройството и дейността на библиотеката на МУ – Плевен, (PL11-V04-05.10.2015)
12. Правилник за устройството и дейността на издателски център на МУ – Плевен, (PL12-V05-01.02.2016)
13. Правилник за дейността на Контролния съвет на МУ – Плевен, (PL13-V02-23.03.2006)
14. Правилник за дейността на омбудсмана на МУ – Плевен, (PL14-V01- 23.03.2006)
15. Правилник за устройството и дейността на комисията за превенция и противодействие на корупцията, (PL15-V01-25.09.2006)
16. Правилник за дейността на комисията по етика на научно-изследователската дейност в МУ – Плевен, (PL16-V02-06.07.2015)
17. Правилник за организацията и дейността на студентски съвет в МУ – Плевен, (PL17-V01-29.06.2006), *Забележка: Нормативният акт е недействителен*
18. Правилник за административно-стопанската дейност на МУ-Плевен, (PL18-V01-27.11.2006)

Същност на оценяване на персонала (ОП)

- Дейност/процес по набиране и анализиране на информация за трудовото представяне на работника или служителя и за изготвяне на становище за неговото представяне
-

Качества на ОП

- Сложност
 - Всеобхватност
 - Емоционалност
 - Научност
-

Оценява се основно:

- **Степента на изпълнението на работата**, функцията или длъжността, възложена на работника или служителя
 - **Степента на съответствие** между професионалните способности на работника или служителя и изискванията на работата/длъжността
-

Цели на оценката на работата на персонала (1)

1. Да се осигури информация на всяко лице за очакванията и точните измерения на неговата работа, която да бъде обсъдена с ръководител.
 2. Да мотивира персонала да се труди добре
-

Цели на оценката на работата на персонала (2)

3. Да стимулира и подпомага личното развитие на всеки работник

4. Да осигури информация за организационни решения относно персонала и резултата на извършената оценка

Други цели на оценяване на персонала (1)

1. Разкриване на възможности за подобряване на работата;
 2. Установяване на служителите, на които могат да се възлагат по-големи отговорности в трудовия процес
 3. Насочване към повишаване квалификацията на служителите
-

Други цели на оценяване на персонала (2)

4. Определяне на онези служители, които работодателят трябва да задържи на всяка цена, както и на онези, които може да освободи;
 5. Обективно материално стимулиране на служителите;
 6. Развитие на самооценката на служителите
-

За оценка на здравеопазването
като система се използват
предимно 3 подхода:

- **структурен**
 - **результативен**
 - **процесуален.**
-

Видове подходи за оценка на ниво организация

- **Структурен подход** - Сравнява се системата като цяло с подобни структури в други държави – европейско, световно ниво

 - **Резултативен подход** – сравняване на резултатите от дейността със съответни стандарти
-

Подходи за оценка на индивидуално ниво

- **Процесуален подход** – оценка на процеса на дейността на индивида като се сравнява със съответни **стандарт!**
-

Изисквания за ефективен контрол и оценка

- ❑ Познаване на нормативната база – оценката трябва да бъде договорена в колективен трудов договор
 - ❑ Оценъчната система трябва да бъде ясна за персонала;
 - ❑ Оценъчната система трябва да се базира на анализ на длъжността;
 - ❑ Оценителите да бъдат специално обучени;
 - ❑ Резултатите от оценката да бъдат предоставени на всеки индивидуално и да се предостави възможност за обжалване
-

Критерии за добра СО

1. Приложимост (уместност);

2. Чувствителност - способност за разграничаване на персонала по степен на изпълнение на задълженията

3. Надеждност – при независимо оценяване от различни оценители се получават сходни резултати за един и същ служител

Характеристики на СО

4. Приемливост – да се приема и от ръководители и от подчинени.
Постига се чрез въвличане на повече персонал

5. Практичност – лесна за разбиране и използване от страна на ръководителите

A stylized blue hand is shown holding a flame. The hand is positioned on the left side of the frame, with the index finger pointing towards the right. The flame is yellow and orange, with a blue outline, and is held in the palm of the hand. The background is a light yellow gradient. There are dark grey vertical bars on the left and right sides of the page, and a white rectangular box containing the title text is centered over the hand and flame.

Guidelines Job Evaluation



Основни причини за несправедливо заплащане според МСС

- Научно изследване показва, че много сестри са ниско платени, защото уменията им свързани с работата не се третираат като професионални качества, а като характерни черти **присъщи на това да бъдеш жена.**
 - системите за оценка на работата са полово пристрастни и са неспособни да оценят работата на работещи жени
-

Introduction	5
Definition and Importance of Job Evaluation	7
Steps in the Job Evaluation Process	8
Avoiding gender bias	9
Job Evaluation Methods	10
Ranking method	10
Classification method	11
Factor comparison method	12
Point-rating method	13
Definition of Remuneration Factors for Nursing	16
Equal Remuneration and Job Evaluation	18
International Classification of Nursing	19
Taxonomy for Job Evaluation	20
National Nurses Association Role in Job Evaluation	21
Conclusion	23
References	24
Appendices	
Appendix I: Job Evaluation Questionnaire	25
Appendix II: Job Description for Nurses	22

International Standard Classification of Occupations (ISCO)

- ❑ 222 Health professionals (except nursing)
 - ❑ 2221 Medical doctors
 - ❑ 2222 Dentists
 - ❑ 2223 Veterinarians
 - ❑ 2224 Pharmacists
 - ❑ 2229 Health professionals (except nursing) not elsewhere classified
 - ❑ 223 Nursing and midwifery professionals
 - ❑ 2230 Nursing and midwifery professionals
-

Фактори/критерии за заплащане на труда на медицинските сестри (МСС)

- 1. Придобити знания и умения;
 - 2. Положени усилия (натоварване)
**физически, умствени,
емоционални**
 - 3. Отговорност;
 - 4. Условия на труд;
 - 5. Свобода на действие
(автономност).
-

Заклучение

Системите за оценка са мениджърско средство за обективност и справедливо възнаграждение в организацията.

***БЛАГОДАРЯ ЗА
ВНИМАНИЕТО!***