



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

Лекция № IV - 7

МЕТОДИ ЗА ОЦЕНКА НА ПЕРСОНАЛ.
ПОЛИКАП. АТЕСТИРАНЕ

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

Доц. Макрета Драганова, д.м.

ПОЛИКАП - ЕДНА ВСЕОБХВАТНА ОЦЕНЪЧНА СИСТЕМА

Същност на ПОЛИКАП

- **ПОЛИКАП** е акроним от **policy capturing**, т.е. хващане, улавяне на политиката. Представява една пълна програма за оценка на работата, един процес, в който политиката на ръководителя за съставяне на оценки на подчинените се определя в детайли
-

Същност на ПОЛИКАП

- ПОЛИКАП е изградена на принципа на участието и активното въвличане в оценъчния процес на ръководителите и подчинените по време на всички фази на програмата
-

За да се оцени нещо, са необходими критерии. При ПОЛИКАП задачите в длъжностната характеристика се приемат за критерии.

Етапи на ПОЛИКАП

- **1. Анализ на длъжността/професията за обхващане на всички измерения**
 - **2. Изработване на поведенчески закотвени скали за всички измерения на работата, т.е. да се създаде специфична оценъчна скала, която да позволи да бъде измерена работата по всяко измерение на всеки критерий.**
-

Една от най-често
използваните и възприети
скали е т.нар. **поведенчески**
“закотвена” скала.

Напр., за котва/дейност “Ефективно използване на материалите”

може да се изработи следната скала:

От 7 до 10 – отлично, много добро или най-добро – сестрата винаги осъзнава цената на материалите, използва ги ефективно, не ги пилее.

От 3 до 6 – добро – сестрата по принцип осъзнава цената на материалите, но не винаги ги използва ефективно.

Под 3 – лошо – сестрата не осъзнава цената на материалите и винаги ги използва неефективно.

Скалите за всички котви (критерии) се изработват след взаимно договаряне между ръководителя и подчинения въз основа на длъжностната характеристика.

Най-добро – над 75%,
най-лошо – под 25%.

**3. Определяне (хващане)
на политиката на оценителя**
– % тежест на всеки критерий.

4. Съобщаване и използване на оценъчната политика на подчинените. За да бъде напълно разбрана политиката на оценителя, на подчинените се предоставя писмен материал.

Други методи за оценка на персонал

- Метод на одитите (писмените характеристики)
 - Метод на експертните оценки
 - Метод на сравняване на работниците/служителите с лица, избрани за еталон
 - Метод на отчетните карти или на атестационния формуляр
-

Табл.1. Агестационен формуляр

Признаци за оценяване	Оценка					Обща оценка	
	3	2	1	0	P	На служителя	Максимално възможна
1.Качество на работа					2		6
2.Трудова дисциплина-спазване на работното време					1		3
3.Умения за работа в екип					1		6
4.Отношение към ресурсите, с които работи					2		6
5.Способност за общуване с пациентите					2		6
Общо							27
В проценти							100 %

Резултати: Отлична оценка- 90%-100%
 Много добра -70%-89%
 Добра -50%-69%
 Незадоволителна -под 49%

**АТЕСТАЦИОНЕН ФОРМУЛЯР ЗА ОЦЕНКА НА СПЕЦИАЛИСТИТЕ
ПО ЗДРАВНИ ГРИЖИ В ДОПРДС КЪМ „УМБАЛ – Д-Р Г.
СТРАНСКИ” ЕАД – ГРАД ПЛЕВЕН (приложение 1)**

Отделение:.....

Име на специалиста по ЗГ:.....

Длъжност:.....

Образование:.....

Квалификация:.....

ПРИЗНАЦИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ	ОЦЕНКА					ОБЩА ОЦЕНКА	
	3	2	1	0	P	На служителя	Максимално възможна
1.Спазване на работното време	X				1	3	3
2.Изрядност на медицинската документация	X				2	6	6
3.Умение за работа в екип		X			2	4	6
4.Качество на извършените грижи по техническите фишове	X				3	9	9
5.Рационално използване на медицинските консумативи		X			1	2	3
6.Комуникация с пациентите		X			3	6	9
7.Изпълнителност	X				2	6	6
8.Инициативност			X		1	1	3
9.Желание за допълнително участие в заниманията на пациентите	X				3	9	9
ОБЩО ТОЧКИ						46 т.	54 т.
В ПРОЦЕНТ							85 %

ОТНОСИТЕЛНО ТЕГЛО НА ПРИЗНАКА – „P”

- P = 0 => Признакът не е подходящ за оценявания здравен специалист
- P = 1 => Признакът е подходящ за оценявания здравен специалист
- P = 2 => Признакът е ключов за оценявания здравен специалист
- P = 3 => Признакът е най-добър за оценявания здравен специалист

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА ЗДРАВНИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ	СТЕПЕН НА ОЦЕНКА	ИЗИСКВАНИЯ ЗА ДАВАНЕ НА ОЦЕНКА
1.Спазване на работното време	<i>Много добра</i> - 3 точки	Спазва стриктно работното време
	<i>Добра</i> - 2 точки	Инцидентно закъснява
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Закъснява веднъж седмично
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Редовно закъснява
2.Изрядност на медицинската документация	<i>Много добра</i> - 3 точки	Изрядно поддържане на медицинската документация
	<i>Добра</i> - 2 точки	Има малки грешки в изрядността
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Често допуска грешки
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Проявява незаинтересованост
3.Умение за работа в екип	<i>Много добра</i> - 3 точки	Безпроблемна работа в екип
	<i>Добра</i> - 2 точки	Умее да работи, но се опитва да се налага
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Не умее да работи в екип, но се старее да се коригира
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Не умее да работи в екип, но и не полага старание
4.Качество на извършените грижи по техническите фишове	<i>Много добра</i> - 3 точки	Отлично изпълнява всички технически фишове
	<i>Добра</i> - 2 точки	Прави малки грешки, но умее да ги поправя
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Има знания, но е необходим контрол по време на работа
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Допуска груби грешки, влияещи на качеството на грижите
5.Рационално използване на медицинските консумативи	<i>Много добра</i> - 3 точки	Работи, без да допуска преразход на консумативи
	<i>Добра</i> - 2 точки	Работи пестеливо, но понякога с преразход на консумативи
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Необходим е контрол при работа с консумативи
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Винаги ги използва нерационално и е в преразход

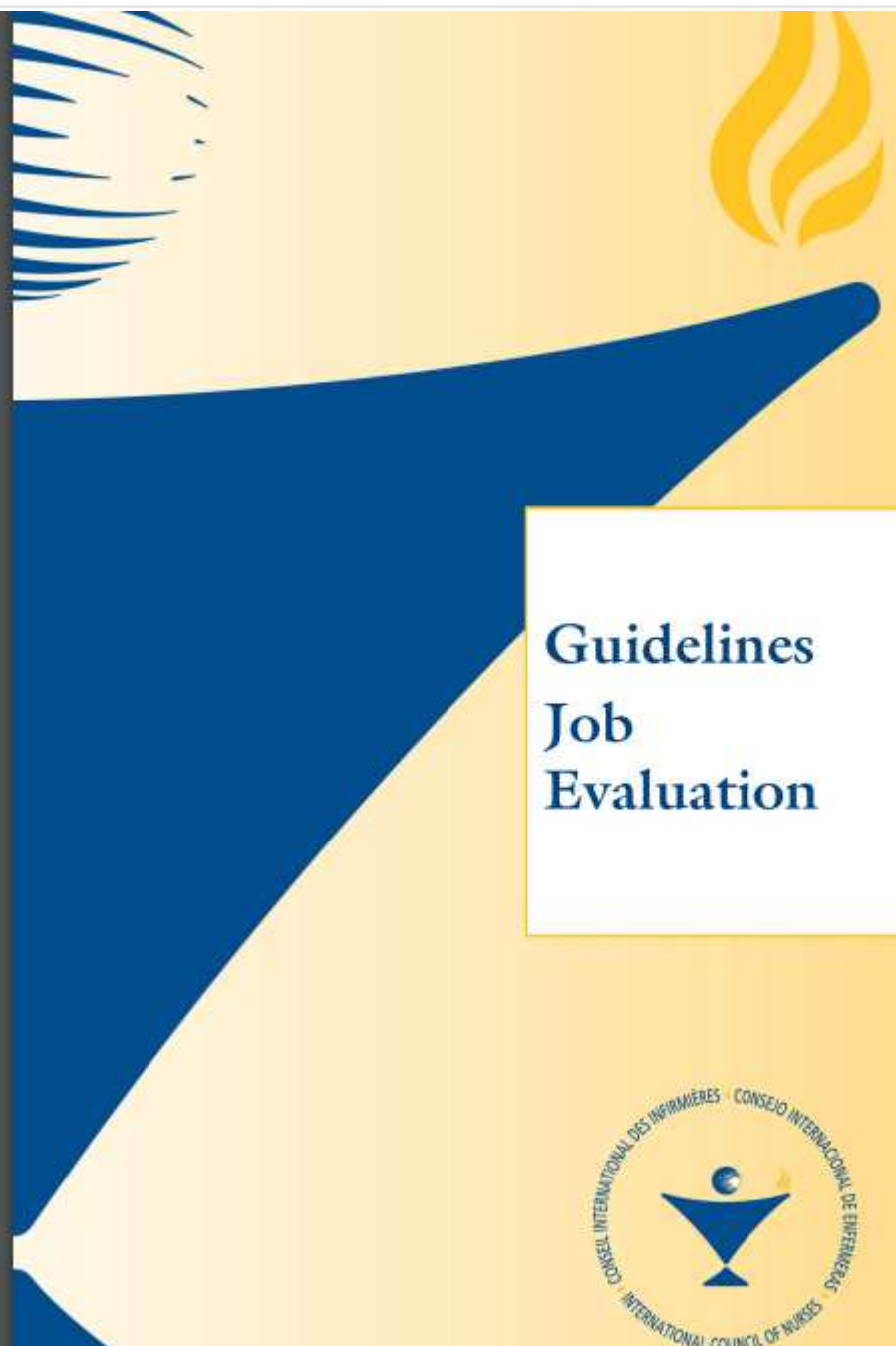
<u>6. Комуникация с пациентите</u>	Много добра - 3 точки	Отлична комуникация с пациентите
	Добра - 2 точки	Добра комуникация с малки пропуски
	Задоволителна - 1 точка	Няма добра комуникация, но полага усилия
	Незадоволителна - 0 точки	Лоша комуникация без желание за коригиране
<u>7. Изпълнителност</u>	Много добра - 3 точки	Съвестно и точно изпълнява своите задължения
	Добра - 2 точки	Допуска малки пропуски, но се коригира своевременно
	Задоволителна - 1 точка	Стреми се да изпълнява дейностите, но е нужен контрол
	Незадоволителна - 0 точки	Има системни пропуски в изпълняваните дейности
<u>8. Инициативност</u>	Много добра - 3 точки	Системно следи новостите и ги прилага на практика
	Добра - 2 точки	Не следи новостите, но участва активно след прилагането им
	Задоволителна - 1 точка	Не проявява инициативност в работата
	Незадоволителна - 0 точки	Не следи новостите, липсва инициатива
<u>9. Желание за допълнително участие в заниманията на пациентите</u>	Много добра - 3 точки	Редовни допълнителни занимания с пациентите
	Добра - 2 точки	Желае да участва допълнително, но инцидентно отсъства
	Задоволителна - 1 точка	Има желание за участие, но често отсъства
	Незадоволителна - 0 точки	Не желае да участва в заниманията

МЕТОД ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

ОЦЕНКА	КРИТЕРИЙ	ИЗИСКВАНИЯ
<u>Много добър</u>	Над 70 % от максимално възможната оценка в точки	Оценяваният служител изключително качествено и точно изпълнява работата си според длъжността
<u>Добър</u>	50 – 69 % от максимално възможната оценка в точки	Оценяваният служител отговаря на изискванията на длъжността, но е необходимо подобрене
<u>Незадоволително</u>	0 – 49 % от максимално възможната оценка в точки	Оценяваният служител системно изпълнява работата си под нивото на изискванията за длъжността

Етапи на системата за оценка на персонала (СОП)

- Актуализиране на СОП от оценителя/ръководителя;
 - Системно извършване на оценъчните процедури;
 - Изготвяне на оценката;
 - Планиране на среща за личен разговор;
 - Приемане и въвеждане на лицето;
 - Представяне на оценката и самооценка;
 - Заключение и изводи
-

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!***