



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

Лекция № 27

МЕТОДИ ЗА ОЦЕНКА НА ПЕРСОНАЛ.
ПОЛИКАП. АТЕСТИРАНЕ

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. Атестационен 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 В ПРОЦЕНТ						46 т.	54 т. 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>	<i>Много добра</i> - 3 точки	Отлична комуникация с пациентите
	<i>Добра</i> - 2 точки	Добра комуникация с малки пропуски
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Няма добра комуникация, но полага усилия
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Лоша комуникация без желание за коригиране
<u>7. Изпълнителност</u>	<i>Много добра</i> - 3 точки	Съвестно и точно изпълнява своите задължения
	<i>Добра</i> - 2 точки	Допуска малки пропуски, но се коригира своевременно
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Стреми се да изпълнява дейностите, но е нужен контрол
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Има системни пропуски в изпълняваните дейности
<u>8. Инициативност</u>	<i>Много добра</i> - 3 точки	Системно следи новостите и ги прилага на практика
	<i>Добра</i> - 2 точки	Не следи новостите, но участва активно след прилагането им
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Не проявява инициативност в работата
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Не следи новостите, липсва инициатива
<u>9. Желание за допълнително участие в заниманията на пациентите</u>	<i>Много добра</i> - 3 точки	Редовни допълнителни занимания с пациентите
	<i>Добра</i> - 2 точки	Желае да участва допълнително, но инцидентно отсъства
	<i>Задоволителна</i> - 1 точка	Има желание за участие, но често отсъства
	<i>Незадоволителна</i> - 0 точки	Не желае да участва в заниманията

МЕТОД ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

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

Фактори/критерии за заплащане на труда на медицинските сестри (MCC- Guidelines for job Evaluation)

- 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!***