

керівником закладу охорони здоров'я інформаційної бази критеріїв та індикаторів якості. Ці критерії та індикатори повинні охоплювати усі компоненти якості і бути орієнтирами для досягнення запланованих цілей з надання якісної медичної допомоги і медичних послуг [2].

Отже, при наданні медичних послуг та оцінці їх якості в рамках проведення моніторингової діяльності особлива роль має відводитися пацієнту-споживачу цих послуг. При його індивідуальній оцінці якості медичних послуг, як правило, враховується не тільки професіоналізм медичного персоналу, використовувані медичні технології й інші об'єктивні характеристики та обставини, але й індивідуальні особливості пацієнта, його суб'єктивне сприйняття наданих медичних послуг, увага медичного персоналу, турбота і індивідуальний підхід до пацієнта. Тому, думка пацієнтів в оцінці якості медичних послуг може і повинна враховуватися при вирішенні багатьох питань, спрямованих на поліпшення і підвищення ефективності діяльності закладу охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Організація контролю якості медичної допомоги в закладах охорони здоров'я.
URL: http://mtd.dec.gov.ua/images/doc/OKY_ZOZ.pdf
2. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я / кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок. 2020. 560 с.

Штурмінська Вікторія

(науковий керівник: д. е. н., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А. Ю.)

ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ТЕХНІКИ БЕЗПЕКИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сфера охорони здоров'я є особливою в аспекті наявності значних ризиків, що стосуються гігієни праці і техніки безпеки. Медичні працівники закладів охорони здоров'я стикаються із

значною кількістю різного роду факторів ризику здійснюючи свою професійну діяльність.

Загрози і ризики середовища професійної діяльності медичних працівників представлені широким спектром і можуть бути класифіковані за такими основними групами як: біологічні (наприклад, віруси, грибки); фізичні (наприклад, залипання голки, гучний шум); ергономічні (наприклад, біль в попереку і кінцівках); хімічні (наприклад, дезінфікуючі засоби, бактерицидні засоби); психологічні ризики (наприклад, стрес, насильство). Саме ці загрози і ризики є причиною нещасних випадків на робочих місцях та професійних захворювань, проблем зі здоров'ям, пов'язаних з роботою, а також інвалідності та непрацездатності працівників, що з особливою гостротою ставить питання чіткого системного розроблення та реалізації закладами охорони здоров'я заходів із забезпечення охорони праці та техніки безпеки, мотивації медичного працівника уважно й відповідально ставитись до свого здоров'я.

З огляду на це, охорона праці у закладах охорони здоров'я — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, протиепідемічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності медичних працівників в процесі їх трудової діяльності [1, с.27].

Серед основних завдань охорони праці, що повинні чітко реалізуватись закладами охорони здоров'я, слід виокремити:

- забезпечення гуманізації праці, під якою слід розуміти профілактику перевтоми, професійних захворювань, запобігання виробничому травматизму, підвищення змістовності праці, створювання умов для всебічного розвитку особистості;

- знаходження оптимальних співвідношень між різними факторами виробничого середовища;

- впровадження норм гранично допустимих рівнів виробничих факторів, визначення ступеня шкідливості і небезпеки праці;

- розробка та планування заходів щодо поліпшення умов праці;

- забезпечення безпеки виконання робіт працівниками;
- впровадження технічних засобів і заходів щодо боротьби з травматизмом і профзахворюваннями;
- розробка методів оцінки соціальної та економічної ефективності заходів з удосконалення умов і охорони праці.

Для створення безпечного лікарняного середовища важливим є врахування таких рекомендацій: дотримуватись вимог, що викладені в наказах і нормативних документах з охорони праці та забезпечення професійної безпеки в установах охорони здоров'я; забезпечувати ефективний контроль за впливом шкідливих і небезпечних виробничих факторів на робочих місцях; проводити вивчення причин професійної захворюваності медичного персоналу; запровадити нові форми організації праці медичних працівників, що дозволяють ефективно використовувати їх творчий потенціал, раціонально використовувати робочий час, зменшити частку некваліфікованої праці, чітко розподілити відповідальність між усіма членами колективу тощо; до порядку проведення конференцій різного рівня включати навчання з питань професійної безпеки, психогігієни, методик релаксації; проводити заходи, спрямовані на оздоровлення медичного персоналу: створення кімнат відпочинку, психологічного розвантаження, формування груп здоров'я; сприяти створенню психологічного комфорту в колективі, тобто коли взаємовідносини з колегами визначаються загальною метою, довірою і взаємодопомогою, є умови для професійного зростання, правильно налагоджена система матеріального і морального заохочення [2].

Управління охороною праці та технікою безпеки в закладі охорони здоров'я має забезпечувати реалізацію таких базових принципів як: пріоритет охорони життя та здоров'я працівників перед економічними інтересами; повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних

захворювань; компетентність діяльності щодо забезпечення охорони праці; двосторонній зобов'язуючий (і працівника, і роботодавця) характер діяльності щодо дотримання норм з охорони праці; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; встановлення та гарантування заходів самозахисту прав працівників на здорові та безпечні умови праці.

Використані джерела

1. Саргош О.Д. Охорона праці в галузі: навчально-метод. посібник. Полтава: 2015. 241с.
2. Гуцалюк О.М. Аспекти організації охорони праці медичних працівників. uspu.edu.ua/en/strategii-innovatsiinoho-rozvytku-pryrodnychykh-dystryplin-dosvid-problemy

Щербанюк Людмила

(науковий керівник: к.е.н. доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Крамарчук С.П.)

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кадрове оцінювання виявляється у зіставленні особливостей діяльності працівника з результатами його роботи. З цією метою використовують методи спостереження, вивчають документацію, фіксують робочий час тощо.

Експертне оцінювання здійснюють за заздалегідь сформульованими визначеними критеріями. Експертами можуть бути працівники трьох посадових рівнів: на рівень нижчого за той, що оцінюється; однакового за посадою; на рівень вищого їх оцінки можуть бути як якісними, так і кількісними [1, с.34].

Мета психологічного оцінювання полягає в з'ясуванні особистісних характеристик працівників підприємства за допомогою психодіагностичних методів, кожен із яких має свої переваги та обмеження. Наприклад, спостереження передбачає стандартність,