

Список використаних джерел

1. Moin Ahmed, KYC Solution Architecture [classic]. URL: <https://creately.com/diagram/example/i80bmo0s1/kyc-solution-architecture-classic>
2. Nasdaq, Probably The Largest KYC Data Leak In History. *Demonstrates The Importance Of Bitcoin Privacy*. March 29, 2021. URL: <https://www.nasdaq.com/articles/probably-the-largest-kyc-data-leak-in-history-demonstrates-the-importance-of-bitcoin>
3. Decrypt, Hacker dumps more KYC data, piling pressure on Binance, August 8, 2019. URL: <https://decrypt.co/8286/hacker-dumps-more-kyc-documents>
4. Decentralized Identifiers (DIDs) v1.0 Core architecture, data model, and representations. URL: <https://www.w3.org/TR/did-core/>

Інна ДЗЕМА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник - к.е.н, доцент
кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу,
ЗУНУ Ірина СМАЧИЛО

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Впровадження сучасних технологій оцінювання праці медичних працівників в закладах охорони здоров'я (ЗОЗ) необхідне для чіткої диференціації обсягу, складності та якості виконаної роботи.

Проведена оцінка роботи медичних працівників надасть змогу адміністрації ЗОЗ встановити фактичне навантаження, відсоток перевиконання норми праці та визначити, яка частка роботи виконана на складному та надскладному рівні, виявити відповідність наданої медичної допомоги чинним стандартам якості.

На сучасному етапі розвитку та реформування охорони здоров'я без впровадження чіткої, прозорої, неупередженої стандартизованої системи оцінювання роботи медичних працівників неможливо провести диференційовану оплату праці,

надати матеріальне заохочення працівникам, які працюють якісно та з перевантаженням.

У зв'язку з цим визначення норми праці та оцінювання роботи персоналу є основним критерієм нарахування стимулюючих виплат до заробітної плати та має бути регламентованим, чітким, актуальним, прозорим та дієвим інструментом оцінки, яка тягне за собою матеріальне заохочення працівника [1].

Наразі в галузі охорони здоров'я відсутні повністю розроблені галузеві стандарти оцінювання роботи персоналу. У кожному ЗОЗ розробляються власні критерії, що затверджуються наказом закладу та унормовують оцінку роботи персоналу.

Чіткість розроблення системи оцінювання, її універсальність, якість проведення власне оцінювання є гарантією справедливої оплати праці.

Це унеможливає неправильну оцінку роботи кожного працівника, в тому числі не допускає так званої «зрівнялівки» в оплаті праці, коли фахівці, що мають підвищене навантаження, надають медичну допомогу в складних та надскладних випадках максимально якісно, отримують однакову заробітну плату з працівниками, що просто «відробляють» робочі години.

Для того, щоб обрати дієву сучасну методику оцінювання працівників у медичній сфері, необхідно ґрунтовно проаналізувати всі наявні методики та напрацювання в даному напрямку. Детально вивчити діючу нормативно-правову базу щодо використання технологій оцінювання роботи персоналу ЗОЗ. Встановити, які з існуючих технологій оцінювання роботи медичних працівників є максимально ефективними.

Очевидно, що перевага в даному випадку має надаватись сучасним інноваційним технологіям, в тому числі з використанням штучного інтелекту.

Впроваджені в роботу медичні інформаційно-аналітичні системи (МІС) допоможуть в перспективі вдосконалити діючі критерії оцінювання та автоматизувати їх, забезпечать швидкість і достовірність отриманих результатів [2].

Доведено, що застосування інноваційних підходів до оцінювання позитивно впливають на професійний розвиток медичних працівників, стимулюють до навчання, набуття нових навиків, освоєння нових напрямків діяльності. Адже працівник, що успішно володіє новими технологіями та методиками, буде мати перевагу, оскільки матиме можливість надати медичну допомогу на

максимально якісному рівні при найскладніших захворюваннях більшій кількості пацієнтів [3].

Використання в закладах охорони здоров'я новітніх технологій оцінювання максимально мотивує медичних працівників як до навчання, так і до системного виконання роботи з дотриманням критеріїв якості лікувально-діагностичного процесу. Надає змогу покращити результат лікування складних та надскладних клінічних випадків, зумовлює виконання та перевиконання норми навантаження.

Водночас у сучасній організації охорони здоров'я технології оцінювання роботи мають іти «в ногу з часом» та максимально використовувати всі можливості ІТ технологій: застосування штучного інтелекту, автоматизовану обробку аналітичних даних, використання можливостей МІС, які працюють в медичних закладах шляхом співставлення існуючих даних, проведення аналітичних розрахунків, та автоматичного отримання результату.

Автоматизовані технології оцінки надають максимально оперативний та достовірний результат, мінімізують похибки, вплив «людського» фактору на формування кінцевої оцінки кожного працівника. Результат оцінювання при використанні автоматизованих інноваційних технологій можна отримати максимально швидко та достовірно. Цей процес є максимально ефективним як з позиції керівництва закладу, так і з позиції медичного працівника.

Використання інноваційних технологій оцінювання роботи медичних працівників має стратегічне значення для розвитку та конкурентної спроможності лікарні в цілому. При впровадженні ефективної сучасної технології оцінювання, працювати в закладі будуть лише мотивовані високо професійні фахівці, це в свою чергу зумовить підвищення попиту пацієнтів на отримання медичної послуги саме в цьому медичному закладі. Тим самим підвищить конкурентну здатність ЗОЗ та надасть змогу отримати найбільший прибуток від надання якісної медичної послуги.

Список використаних джерел

1. Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я: Постанова Каб. Міністрів України від 12.01.2022 р. № 2 зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 28 від 13.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2-2022-п#Text>.

2. Корсунська М. Інноваційні технології та методи оцінювання результативності управлінського персоналу у розвитку креативного потенціалу організації. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-61>.

3. Кубанський С. Моделі фінансової мотивації працівників у спеціалізованих закладах. *Управління закладом охорони здоров'я*. 2021. № 3. С. 15-17. URL: <https://egolovlikar.expertus.com.ua/879884>.

Степан ДМИТРІВ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я»

Західноукраїнського національного університету

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

Олена ДУДКІНА

ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Загальновідомо, що у житті суспільства та кожної людини зокрема, пріоритетну роль відіграє його здоров'я. Відповідно, рівень розвитку медичної галузі є одним із основних показників успішності існування держави, тим чинником, що уможливає сталий розвиток та економічне зростання. Стан громадського здоров'я в будь якій країні є засадничим фактором розвитку національної економіки, умовою вирішення соціальних та гуманітарних проблем, оскільки визначає стан людських ресурсів, а отже – кадрового потенціалу для реального сектору економіки, інвесторів, підприємницьких структур, громадських інституцій та інших суб'єктів, задіяних у суспільних відтворювальних процесах.

Саме сучасна система охорони здоров'я впливає на громадське здоров'я, рівень забезпечення якого становить інтерес усіх без винятку суб'єктів суспільного розвитку; здоров'я – це ключовий орієнтир формування та реалізації публічної політики, як на рівні держави, так і конкретного регіону (територіальної громади).

Основою ефективної організації діяльності медичного закладу, безумовно, є впровадження сучасного управління, у тому числі на місцевому рівні. Кожен заклад охорони здоров'я повинен мати власну стратегію розвитку. Під час її розроблення необхідно