

*Балавнева Анастасия Андреевна,
студент группы ЭМэумо-3-20/1 ФГБОУ ВПО «Ульяновский
государственный университет» Россия, г. Ульяновск
Бакальская Елена Викторовна, к.э.н. кафедра Экономической
безопасности, учета и аудита ФГБОУ ВПО «Ульяновский
государственный университет»*

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА В КЛИНИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ.

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются подходы к оценке эффективности работы сотрудников клинической лаборатории. Рассмотрены методики оценки количества выполняемых исследований с учетом сложности, определены коэффициенты рабочего времени и влияние уровня квалификации работника на его эффективность.*

***Ключевые слова:** эффективность работы клинической лаборатории, организация работы, повышение эффективности работы персонала, оценка эффективности работы.*

***Abstract:** this article discusses approaches to evaluating the effectiveness of the work of clinical laboratory staff. The methods of estimating the number of studies performed taking into account the complexity are considered, the coefficients of working time and the influence of the employee's skill level on his efficiency are determined.*

***Key words:** work efficiency, clinical laboratory, work organization, work efficiency improvement, personnel evaluation.*

Эффективность персонала – один из наиболее значимых факторов для формирования экономической эффективности предприятия. Значение этого

фактора переоценить сложно, однако из-за специфики деятельности в лабораторной службе он приобретает одну из ведущих ролей.

Есть множество различных подходов к оцениванию эффективности сотрудников, можно оценивать время, затраченное на выполнение задач, процент участие в общих проектах и множество других вариантов. Большая часть из популярных методов оценки эффективности персонала организацией не применима к сотрудникам медицинских лабораторий, из-за особенностей работы. Однако, в специализированной литературе встречаются попытки ввезти расчеты эффективности работы сотрудника КДЛ, но чаще всего это очень сложные и специфичные формулы, расчет которых требует много времени не только на непосредственно расчеты но и на поиск необходимых входных данных. Сложность и трудоемкость таких расчетов приводит к их низкой популярности у управленческого персонала отделения КДЛ. [1]

Сегодня, наиболее простыми и популярными можно считать четыре основных индикатора эффективности:

1. Количество выполняемых исследований на одного сотрудника.
2. Количествосотрудников занимающих не управленческие должности, количества среднего медицинского персонала.
3. Коэффициент отработанного времени.
4. Квалификация персонала.

Рассмотрим каждый из этих критериев подробнее:

Количество выполняемых исследований на одного сотрудника. Один из наиболее значимых параметров, позволяющих не только определить загруженность каждого отдела лаборатории, но и общую загруженность всей лаборатории, и динамику изменения объемов выполняемых исследований. [2]

По опубликованным данным на каждого сотрудника крупной клинико-диагностической лаборатории должно приходиться не более 150 000 исследований в год. При таком значении достигается максимальное соотношение количества исследований без снижения их качества. [1] Стоит

отметить, что большее значение этот параметр имеет для крупных лабораторных центров, небольшие экспресс лаборатории и клинические лаборатории с низкой загрузкой не смогут оценить свою работу по данному параметру.

При использовании данного коэффициента эффективности необходимо помнить о специфике работы каждого отдела, поэтому и нормы устанавливаются именно с учетом особенности каждого отдела лаборатории. Так, например, для лаборанта отдела общеклинических исследований рекомендована норма в 15 000 – 18 000 исследований общего анализа крови в год. Для отделения биохимических исследований порядка 800 000. Но если мы установим одинаковые коэффициенты для всех отделов, то данным параметр не будет отражать уровень реальной загрузки персонала. Количество сотрудников занимающих не управленческие должности, количества среднего медицинского персонала. [3]

Данный параметр позволяет оценить загруженность высококвалифицированных специалистов, и снять с них часть нагрузки, не требующий для выполнения данной квалификацией. Так по рекомендациям для крупных лабораторий соотношение в штате врачей и среднего медицинского персонала должно находится на уровне 1:8, но более реальным является показать 1:3. При снижении нагрузке на врача и делегировании некоторых этапов выполнения анализов среднему медицинскому персоналу повышается эффективность всех работников. [1]

Коэффициент отработанного времени.

Рассчитывается по формуле: соотношения количества фактически отработанных часов к норме рабочих часов за определённое время. Стоит отметить что в данный расчет включаются отпуска, но не включаются больничные листы, отгулы, прогулы. Данный параметр позволяет проанализировать и выявить отсутствие персонала на рабочем месте в течении

дня по личным мотивам и изменить условия оплаты труда, усовершенствуя систему. [4]

Квалификация персонала.

Значимую роль в формировании эффективности работы персонала клинической лаборатории играет систематическая внутренняя оценка квалификации сотрудников. Основная задача внутренней оценки – быстрая реакция на изменение в квалификации персонала и стимуляция профессионального роста. В практике часто формируется разрыв между квалификацией документальной и фактической. Так более молодые сотрудники часто имеют низкую квалификацию по документам, однако фактически одни больше работают и быстрее учатся новым методикам и подходам, в то время как их более взрослые коллеги, получившие документально подтверждение их высокой квалификации теряют интерес к дальнейшему профессиональному росту. При правильном подходе внутренняя оценка квалификации сотрудников позволит существенно повысить общий уровень профессионализма сотрудников и предупредить возникновения ошибок, а так же изменить и сформировать систему оплаты труда, отражающую фактическую квалификацию сотрудника. [5]

Использование данных четырех коэффициентов позволит по-другому посмотреть на эффективность работы клинической лаборатории. Повышение экономической эффективности работы не должно мешать выполнению ее базовых функций, а помогать улучшить качество предоставляемых услуг.

Знание количества выполняемых исследований и загруженности каждого работника позволит заведующему и экономисту увидеть перегруженные отделы и перевести работника с менее загруженного места, сохраняя фонд заработной платы неизменным. [2] Соотношения работников с разными уровнями компетенций позволит убрать специалиста с тех исследований, выполнение которых не требует высокой специализации, тем самым сохраняя рабочее время сотрудника и позволяя выполнять более сложные

исследования. Правильные расчеты отработанного времени помогут устранить утечки рабочего времени среди сотрудников и отражать реальный уровень отработанных часов в заработной плате. Внутренний контроль уровня квалификации сотрудников позволит не упустить молодого перспективного специалиста и создать для него лучшие условия для работы.[6]

Повышение экономической эффективности работы отделения клинической лаборатории сложный процесс требующий массы усилий и времени для реализации, а оценка эффективности работы персонала является лишь одним из параметров, но одним из наиболее важных. Правильное оценивание эффективности работы сотрудников не только поможет повысить экономическую эффективность всего отдела, но и самим работникам развиваться в своей профессиональной деятельности.

Источники:

[1] Ушаков И.В., Кицул И.С., Скворцова Р.Г. Организационноэкономические аспекты оптимизации работы централизованной лаборатории

[2] Кицул И.С., Замоева О.А., Скворцова Р.Г. и др. Непрерывное совершенствование деятельности КДЛ в контексте системы менеджмента качества // Справочник заведующего КДЛ. – 2007. – №10. – С.37-41

[3] Меньшиков В.В. О смене парадигмы организации лабораторного обеспечения медицинской помощи. [Электронный ресурс]. URL: www.labmedicina.ru (дата обращения: 05.04.2013)

[4] Гильманов А.Ж. Кадры лабораторной службы: состояние вопроса, существующие проблемы, поиск путей их разрешения. [Электронный ресурс]. URL: www.labmedicina.ru (дата обращения: 05.04.2013)

[5] Золотарев П.Н. Готовность выполнения профессионального стандарта специалистами лабораторной службы Самарской области [Электронный

ресурс] // Забайкальский медицинский вестник. – 2015. – № 3. – С. 52–60. –
Режим доступа: <http://chitgma.ru/zmv2> (30 сент. 2015)

[6] Морозова М.Г., Берестовская В.С., Иванов Г.А. и др. Оценка деятельности персонала в клиникодиагностических лабораториях // Вестник Росздравнадзора. – 2014. – № 1. – С. 23–29

[7] Золотарев, П.Н., Краснова Н.Н. Мнение сотрудников с высшим образованием как критерий оценки качества работы клинко-диагностических лабораторий // Сибирский медицинский журнал. – Иркутск, 2015. – № 5. – С. 85–88

[8] Свещинский М.Л. Тренды развития лабораторной службы в России в 2009-2012 годах. Менеджер здравоохранения. 2013. № 10. С. 49-59

[9] Золотарев П.Н. Оценка проекта профессионального стандарта специалиста в области лабораторной диагностики. Вестник РГМУ / мат-лы X Международной (XIX Всероссийской) Пироговской научной медицинской конференции студентов и молодых ученых – Москва, 2015. № 2. С. 584-585