

**АВТОМАТИЗОВАНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ**

Корнєв К.Т.

e-mail: kytylo.korniev@nure.ua

Науковий керівник – к.т.н., доц. Васильцова Н.В.

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ІУС
м. Харків, Україна

This paper addresses the necessity of digital transformation of the medical staff attestation process through the implementation of an analytical information module. It examines the resolution of three key tasks: identifying the causes of attestation failures, analyzing the dynamics of results, and ranking departments based on KPIs. It is proven that the transition to Data-Driven management automates routine processes, enhances the quality of managerial decisions, and contributes to the development of highly qualified personnel in a healthcare institution.

Сучасна медична система є одним із найважливіших секторів суспільства, який безпосередньо впливає на якість і тривалість життя людини. В умовах розвитку медичних технологій, впровадження нових протоколів лікування та реформування галузі охорони здоров'я професіоналізм медичних працівників є основою формування трудового потенціалу медичного закладу. Трудовий потенціал працівника – це сукупність його фізичних та інтелектуальних якостей, що визначають здатність досягати високих результатів та вдосконалюватися у процесі праці. Трудовий потенціал закладу формується із сукупних можливостей усього його персоналу.

Дослідження, проведені в роботі, показали, що трудовий потенціал не є постійною величиною. Він динамічно змінюється під впливом різних факторів, що обумовлює необхідність його постійного відстеження [1, 2]. На сьогодні головною управлінською задачею в медичному закладі є визначення та моніторинг трудового потенціалу працівника, оскільки стратегії управління персоналом вимагають точних кількісних оцінок.

Одним з методів відстеження трудового потенціалу працівника пропонується розглянути метод проведення атестації працівників. Використання інформації за результатами атестації працівника забезпечить базу для визначення трудового потенціалу.

В рамках проведеної роботи запропоновано підхід до визначення, моніторингу та кількісного оцінювання трудового потенціалу персоналу шляхом цифровізації бізнес-процесу «Атестація медичного персоналу», який спрямований на перевірку та підтвердження професійних знань, умінь і навичок працівника. Основними задачами атестації є оцінка виконання медичним персоналом вимог щодо здобуття післядипломної

освіти в інтернатурі, підвищення кваліфікації та проходження безперервного професійного розвитку. Хоча загальні принципи оцінки персоналу є загальновизнаними, атестація медичних працівників має свої критично важливі особливості. У медичній галузі це не тільки внутрішня оцінка для визначення придатності до посади, а державний механізм контролю якості медичної допомоги. На відміну від загальної корпоративної практики, атестація в Україні є державно регламентованою процедурою, визначеною наказом Міністерства охорони здоров'я України № 650 від 16.04.2025 «Про затвердження Порядку проведення атестації працівників сфери охорони здоров'я», що спрямована на встановлення, підтвердження або підвищення кваліфікаційної категорії працівника.

Однак на практиці реалізація цього бізнес-процесу часто стикається з низкою проблем. Наразі бізнес-процес у багатьох медичних закладах тільки частково автоматизований та супроводжується обмеженими можливостями для ефективної обробки даних.

Основна ідея підвищення рівня кадрового потенціалу медичного закладу полягає у цифровій трансформації та аналітичному оцінюванні бізнес-процесу шляхом розробки та впровадження модуля «Атестація медичного персоналу» у складі інформаційної системи лікарні. Такий підхід дозволить здійснювати процес прийняття управлінських рішень з використанням Data-Driven Management (управління на основі даних), де рішення базуватимуться на точних, верифікованих та актуальних даних [3].

Функціонування модуля забезпечить можливість вирішити ключові аналітичні задачі: виявлення найпоширеніших причин відмов у присвоєнні чи підтвердженні категорії, динаміки результатів атестації медичного персоналу, оцінювання ефективності роботи відділень лікарні за відсотком успішного проходження атестації їхнім персоналом за періодами.

Перша задача полягає у виявленні найпоширеніших причин відмов у присвоєнні чи підтвердженні категорії. Аналіз процесу проведення атестації показує, що найпоширенішими причинами відмов є недоліки у веденні документації, недостатня кількість балів безперервного професійного розвитку, а також низькі результати професійного тестування. Завдяки використанню модуля всі рішення атестаційної комісії щодо працівника фіксуються у структурованому вигляді. На основі структурованих даних модуль генерує аналітичний звіт та діаграми, які в режимі реального часу демонструють найбільш типові проблеми в підготовці персоналу.

Другою аналітичною задачею, яку вирішує впровадження модуля, є дослідження динаміки результатів атестації медичного персоналу. Інформаційна система зберігає повну історичну ретроспективу результатів атестації кожного працівника за всі роки. Модуль здатний будувати трендові лінії, загальні тенденції у хронологічному розрізі. Позитивна динаміка, підтверджена графіками та статистичними вибірками, є доказом

ефективності впроваджених в лікарні освітніх ініціатив та правильної кадрової політики. Стагнація показників або негативні тренди фіксуються системою у відповідних звітах, графіках та виступають сигналом для прийняття управлінських рішень адміністрацією з метою усунення проблемних аспектів.

Третя задача пов'язана з оцінюванням ефективності роботи відділень лікарні за відсотком успішного проходження атестації їхнім персоналом за періодами.

Модуль агрегує індивідуальні показники працівників і групує за відділеннями, створюючи рейтинг відділень. Цей показник перетворюється на ключовий індикатор ефективності (KPI – Key Performance Indicator) для завідувачів відділень, відображаючи якість управління відділенням. Реалізація цієї задачі передбачає формування аналітичних показників у статистичних звітах, що дозволить адміністрації лікарні виявляти відділення, які потребують проведення перевірки внутрішніх процесів відділення [4]. Впровадження модуля «Атестація медичного персоналу» для вирішення зазначених задач підвищить якість інформаційного забезпечення в закладі охорони здоров'я. Крім того, систематичне накопичення даних про результати атестації створить основу для проведення більш глибоких аналітичних досліджень трудового потенціалу закладу охорони здоров'я.

Адміністрація медичного закладу на основі наданих модулем аналітичних звітів зможе приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом та формувати компетентний і конкурентоспроможний колектив, який здатний надавати медичні послуги найвищої якості відповідно до світових стандартів.

Список використаних джерел:

1. Скрипник Н. А., Гуральська В. В., Шаркова Г. І. Адаптація і розвиток кадрового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності організації. Економіка. Фінанси. Право. 2021. №6/2. С. 21–23. URL: <http://efp.in.ua/uk/journal-item/306>
2. Васильцова Н.В., Неумивакіна О.Є., Панфьорова І.Ю. Метод оцінювання досвіду команди виконавців ІТ-проекту створення інформаційної системи. АСУ та прилади автоматики. 2018. Вип. 175. С. 43–51.
3. Saling K. Data-Driven Talent Management: Using Analytics to Improve Employee Experience. Kogan Page, 2024. 248 p.
4. Data Analytics for Optimizing and Predicting Employee Performance/ L.G. Tanasescu та ін. Applied Sciences. 2024. Т. 14, № 8. С. 3254. DOI: <https://doi.org/10.3390/app14083254>