

*Зарічкова М.В., Мішина І.Ю.*

*Інститут підвищення кваліфікації спеціалістів фармації НФаУ, м. Харків*

**Формування науково-практичних підходів до побудови системи КРІ фармацевтів клінічних в закладах охорони здоров'я на засадах резильєнтності і удосконалення карти посади**

[zarichkova@ukr.net](mailto:zarichkova@ukr.net)

**Вступ.** Дослідження останніх років показали, що роботодавці стикнулися із помітним дефіцитом кваліфікованих фармацевтичних кадрів, особливо це стосується тих посад, які затребувані у закладах охорони здоров'я (ЗОЗ). Це обумовлено багатьма чинниками, зокрема, міграцією людей, воєнним станом в країні та змінами в законодавчому регулюванні фармацевтичної сфери. Так, сьогодні визначається великий попит на фармацевта клінічного (ФК), що актуалізував Наказ МОЗ України №1614, який зобов'язав ЗОЗ незалежно від форми власності та відомчого підпорядкування, створити відділи з інфекційного контролю, до штатного розпису яких вводиться посада ФК та запровадив нові вимоги до його діяльності. У зв'язку з цим нами були проведені дослідження основних аспектів роботи ФК і на їх основі створена посадова інструкція (ПІ) та запропонована система КРІ для карти посади ФК на засадах резильєнтності.

**Метою** нашого дослідження було формування науково-практичних підходів до побудови системи КРІ ФК в ЗОЗ на засадах резильєнтності і удосконалення карти посади.

Під час дослідження використано **методи:** контентаналізу, системно-аналітичного аналізу, узагальнення, логічного аналізу, анкетного опитування та експертних оцінок.

**Результати.** Дослідження проводились в декілька етапів: на першому була розроблена оптимальна ПІ, на наступному етапі створена карта посади ФК і сформовані відповідні key performance indicators (КРІ) на засадах резильєнтності. В наших дослідженнях ми розглядали резильєнтність як

розвинену здатність відновитись від негараздів, конфліктів і невдач або загрозливих подій та стресостійкість. Дослідження проводились серед фахівців, які працюють на посаді ФК відділу з інфекційного контролю на базі ЗОЗ різних регіонів України, зокрема у місті Харкові, Харківській області та місті Чернівці.

Нами були визначені фундаментально-концептуальні засади діяльності ФК в ЗОЗ, проведено їх оптимізацію і конкретизацію з урахуванням сучасних вимог законодавства і євроінтеграційних напрямів розвитку цієї сфери та розроблена ПП з урахуванням всіх потреб сьогодення, що дозволить ФК чітко знати права та обов'язки, які покладені на нього під час виконання трудових обов'язків. Запропонована ПП представляє собою універсальний нормативний документ для ФК різних кваліфікаційних категорій.

Враховуючи наслідки пандемії коронавірусу та сучасного військового стану в країні, що призвело до суттєвих економічних змін в фінансуванні ЗОЗ, молодим фахівцям та тим хто вперше обійняв цю посаду важко одразу зрозуміти та класифікувати свої завдання та обов'язки. Саме тому, на наступному етапі наших досліджень, нами запропонована карта посади ФК, яка є дієвим практичним інструментом для роботи відповідного фахівця. Це локальний документ, яким оперують під час підбору, оцінювання, навчання, розвитку й ротації персоналу, де чітко сформовані кваліфікаційні вимоги та КРІ і співробітник точно знає, що входить до його функціональних обов'язків і яких результатів від нього чекають.

За допомогою метода Balanced Scorecard (збалансована система показників) нами розроблена система КРІ для карти посади ФК в ЗОЗ на засадах резильєнтності яка дозволяє врахувати різноманіття аспектів діяльності та вимірювати продуктивність з різних поглядів (табл.).

**Висновок.** Запровадження ПП в ЗОЗ для ФК та розробка карти посади з відповідними КРІ допомагає чітко визначити роль та обов'язки ФК, уникнути непорозумінь і забезпечити структурований підхід до роботи. Впровадження та застосування методики КРІ в карту посади ФК може суттєво прискорити досягнення запланованих цільових показників та удосконалити системи

звітності та моніторингу. Вирішальною умовою для успішного впровадження системи КРІ є створення системи мотивації ФК до праці, що включає психологічно значущі матеріальні та нематеріальні стимули досягнення КРІ.

Таблиця

Система КРІ для карти посади ФК в ЗОЗ на засадах резильєнтності  
(фрагмент досліджень)

Аспект	КРІ	Опис
<b>Фінансовий аспект</b>	Вартість лікування на одного пацієнта	Визначає ефективність використання ресурсів та дозволяє зменшити витрати на лікування
	Відсоток виконання плану обслуговування медичних відділень	Вимірює ефективність процесу обслуговування медичних відділень в установі. Свідчить про ефективність управління ресурсами, яка дозволяє задовольняти потреби пацієнтів та забезпечувати високий стандарт медичного обслуговування
<b>Клієнтський аспект</b>	Рівень задоволення пацієнтів	Вимірюється через опитування та відгуки пацієнтів, вказує на якість та доступність фармацевтичних консультацій
	Відсоток швидкої та ефективної фарм. допомоги пацієнтам з тяжкими пораненнями та військовими травмами	Оцінюється ефективність взаємодії ФК з пацієнтами з тяжкими пораненнями та військовими травмами
	Рівень знань та дотримання заходів безпеки при роботі з пораненими та інфікованими пацієнтами в умовах бойових дій	Допомагає визначити рівень безпеки при обробці поранених та інфікованих пацієнтів в умовах бойових дій і виявити можливість вдосконалення заходів для підвищення безпеки медичного персоналу та пацієнтів
	Рівень знань психологічних аспектів у наданні допомоги пораненим та військовим, які переживають стресові ситуації	Допомагає визначити рівень здатності ФК враховувати психологічні аспекти у наданні допомоги пацієнтам в умовах стресових ситуацій, сприяючи покращенню якості та ефективності медичного обслуговування.
<b>Внутрішній аспект</b>	Кількість покращень у введенні ліків	Вказує на ефективність клінічної фармацевтичної діяльності та можливість оптимізації процесів
	Відсоток вчасної поставки ліків для клінічних відділень	Вимірює ефективність системи постачання ЛЗ для клінічних відділень закладу.
	Кількість успішно вирішених консультацій з лікарями	Вимірює ефективність взаємодії ФК з лікарями у вирішенні питань, пов'язаних із вибором та призначенням ЛЗ
	Відсоток задоволення лікарів з роботи ФК	Вимірює рівень задоволення лікарів від співпраці та послуг, наданих ФК. Вказує на ефективність фармацевтичної підтримки та задоволення лікарів від отриманої допомоги
<b>Навчальний аспект</b>	Рівень участі в навчальних заходах	Вимірює, наскільки ФК підтримує свої знання та взаємодіє з останніми тенденціями в клінічній фармації
<b>Процесуальний аспект</b>	Термін введення рецептів у систему	Вказує на ефективність та швидкість роботи ФК в обробці рецептів та взаємодії з іншими медичними установами
<b>Інноваційний аспект</b>	Кількість нових методів введення ліків	Вказує на готовність та здатність ФК впроваджувати інноваційні підходи до клінічної фармації
<b>Людський капітал</b>	Кількість годин навчання на робочий час	Визначає готовність ФК до постійного навчання та покращення своїх професійних навичок
	Стійкість до стресових ситуацій	Визначає готовність ФК до екстрених ситуацій, таких як великі завантаження, епідемії, чи несподівані зміни в умовах роботи