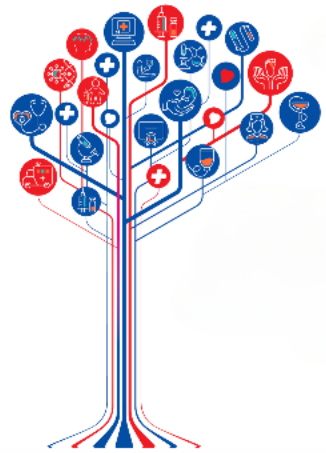
АССОЦИАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР РОССИИ

ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ:



«Оптимизация процесса трудоустройства и адаптации специалистов со средним медицинским образованием»

Лалетина Дарья Сергеевна, главная медицинская сестра, ГБУЗ «Кузбасский клинический кардиологический диспансер имени академика Л.С.Барбараша



Цель проекта

Создание системы формирования кадрового потенциала в структуре специалистов со средним медицинским образованием



Задачи проекта

1. Повысить уровень профессиональной ориентации школьников, т. е. создать условия для осознанного выбора школьниками своей профессии и своего работодателя, освоения той специальности, которая станет призванием.

2. Увеличить долю специалистов со средним медицинским образованием оставшихся на рабочем месте по истечению первого года после трудоустройства.

3. Создать базовые условия для организации качественного и безопасного ухода за пациентами, путем стандартизации сестринской деятельности и осуществления допуска специалистов к осуществлению ухода за пациентами

Команда проекта



Руководитель проекта

- Лалетина Д.С., главная медицинская сестра, член КРОО ПАМСК
- Раззоренова И.Н., специалист по развитию и обучению персонала



Участники проекта

- Павлова С.В., заместитель главного врача по АПС
- Алевохина И.В., начальник отдела кадров
- Балахнина О.Г., медицинская сестра-анестезист, член КРОО ПАМСК



Участники проекта

- Щурова И.Ю., медицинский психолог
- Асадулин Е.О., специалист отдела качества

Показатели проекта

Исходные показатели



- Доля специалистов с СПО оставшихся на рабочем месте по истечению первого года после трудоустройства – 76%
- Укомплектованность – 78,7%
- Коэффициент текучести – 0,14

Целевые показатели



- Доля специалистов с СПО оставшихся на рабочем месте по истечению первого года после трудоустройства – 90%
- Укомплектованность – 80%
- Коэффициент текучести – 0,1

Мероприятия проекта



Вовлечение в профессию

ПРОЕКТ «МЕДИЦИНСКИЙ КЛАСС»



Знакомство с будущим работодателем

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ СТУДЕНТА РАБОЧЕМУ МЕСТУ, КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ГБУЗ «КККД», ВЫБОР СПЕЦИАЛЬНОСТИ



Адаптация на рабочем месте

НАСТАВНИЧЕСТВО, ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ, ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИНФОРМИРОВАНИЕ

Проект «Медицинский класс»

- Заключены соглашения с образовательными учреждениями: МБОУ «Лицей №89», МБОУ СОШ №36 (дополнительно в проекте участвуют 5 СОШ г.Кемерово без заключения Соглашений)
- Определены формы взаимодействия: мастер-классы, профориентационные уроки на базе школы, дни открытых дверей, пресс-чай, участие в общешкольных родительских собраниях, участие в ярмарках кадрового центра «Я выбираю профессию»
- Профориентационные мероприятия реализуются по согласованным и утвержденным планам



Наименование мероприятия	2023 год (количество)	2024 год (количество)	2025 год (количество)
Мастер-классы	3	4	4
Экскурсии (дни открытых дверей)	7	8	12
Участие в родительских собраниях)	1	3	2

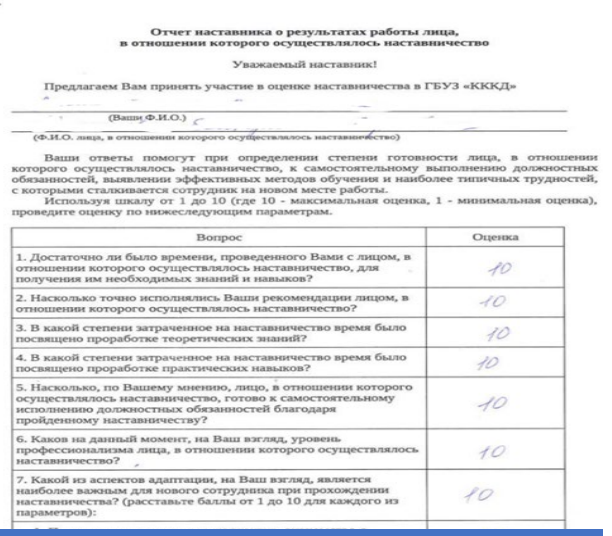
Приверженность ГБУЗ «ККККД», вовлечение в корпоративную культуру

- ✓ Заключение договоров целевого обучения и частичной оплаты обучения (договоры содержат социальный пакет для студента: стипендия + возмещение оплаты проезда)
- ✓ Знакомство с будущим рабочим местом (ознакомительная экскурсия, производственная практика, выбор структурного подразделения, выбор специальности (ПП при необходимости), выбор наставника уже в период преддипломной практики)
- ✓ Вовлечение в корпоративную культуру (участие в днях молодого специалиста, медицинской сестры, спортивных мероприятий)





Наставничество



Отчет наставника о результатах работы лица, в отношении которого осуществлялось наставничество

Уважаемый наставник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества в ГБУЗ «ККЖД»

(Ваши Ф.И.О.)

(Ф.И.О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

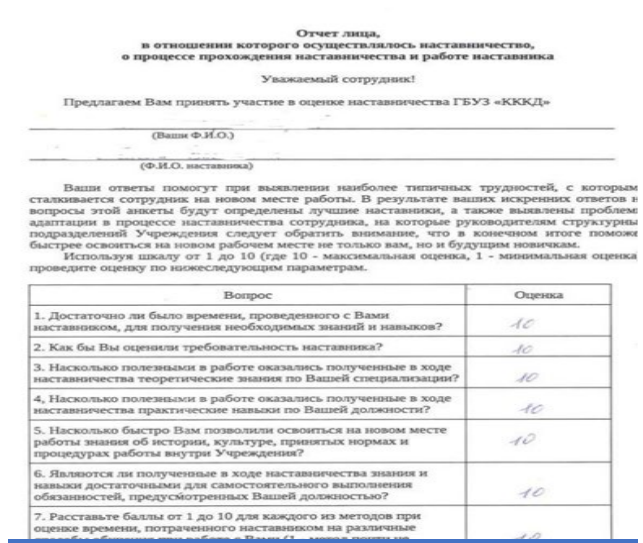
Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 - максимальная оценка, 1 - минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?	10
2. Насколько точно исполнялись Ваши рекомендации лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество?	10
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	10
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	10
5. Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	10
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	10
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров):	10

Отчет наставника





Отчет лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества ГБУЗ «ККЖД»

(Ваши Ф.И.О.)

(Ф.И.О. наставника)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов в вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений Учреждения следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 - максимальная оценка, 1 - минимальная оценка проведите оценку по нижеследующим параметрам.

Вопрос	Оценка
1. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?	10
2. Как бы Вы оценили требовательность наставника?	10
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	10
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности?	10
5. Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри Учреждения?	10
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	10
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные	

Отчет наставляемого





План занятий по наставничеству



ПРИЛОЖЕНИЕ №5

Справка о прохождении адаптационного обучения

ФИО обучаемого

Должность

Структурное подразделение

Сроки обучения

За время обучения Работник ознакомился со следующей информацией:

За время обучения Работник ознакомился со следующими документами:

Справка о прохождении адаптационного обучения

- ✓ Каждому молодому специалисту назначается наставник
- ✓ Существуют требования к опыту работы наставника и квалификации
- ✓ Наставником назначается тот же сотрудник, который вел его на преддипломной практике
- ✓ Положения о Наставничестве регламентируются утвержденным Положением об обучении
- ✓ Ежегодно определяются лучшие наставники и поощряются на торжественном мероприятии

Школа для специалистов со средним медицинским образованием

Приказ ГБУЗ Министерство здравоохранения Кузбасса

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Кузбасский клинический кардиологический диспансер имени академика Л.С. Барбараша»
(ГБУЗ «КККД»)

П Р И К А З

От 14.04.2023 № 135

г. Кемерово

Об организации Школы для специалистов
со средним медицинским образованием

В целях повышения качества оказания медицинской помощи и квалификации специалистов со средним медицинским образованием
ПРИКАЗЫВАЮ:
1. Главной медицинской сестре Цыплаковой Д.С. организовать работу Школы для специалистов со средним медицинским образованием (далее – Школа).
2. Утвердить:
2.1 Положение о Школе для специалистов со средним медицинским образованием, согласно приложению № 1 к настоящему приказу;
2.2 Программу по обучению специалистов в Школе, согласно приложению № 2 к настоящему приказу;
2.3 Форму Плана-графика проведения занятий в Школе, согласно приложению № 3 к настоящему приказу;

Приказ об организации Школы

Приложение № 1
к приказу от «14» 04 2023 г. № 135

Положение о Школе для специалистов со средним медицинским образованием

1. Общие положения:
1.1. Школа для специалистов со средним медицинским образованием (далее – Школа) осуществляет свою деятельность в соответствии с Предложениями (практические рекомендации) по организации внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации (стационаре). Вторая версия" (утв. ФГБУ "Национальный институт качества" Росздравнадзора 01.03.2022)";
1.2. Школа проводится на регулярной основе по утвержденному плану занятий в рамках осуществления мероприятий по допуску специалистов к осуществлению ухода за пациентами, профилактике пролежней и падений, проведению манипуляций, в том числе инвазивных;
1.3. Занятия в Школе организуются и проводятся в целях повышения качества оказания медицинской помощи пациентам в ГБУЗ «КККД», организации качественного и безопасного ухода за пациентами.

2. Цели и задачи:
2.1. Цель организации Школы – создание базовых условий для организации качественного и безопасного ухода за пациентами;
2.2. Задачами проведения Школы являются:
– Повышение квалификации специалистов;
– Стандартизация сестринской деятельности;
– Осуществление допуска специалистов к осуществлению ухода за пациентами;
– Обеспечение контроля качества и безопасности сестринского ухода.

Положение Школы

Приложение № 2
к приказу от «14» 04 2023 г. № 135

Программа по обучению пациентов в школе для специалистов

№ п/п	Наименование занятия	Основание
1	Профилактика падений и пролежней в ГБУЗ «КККД»	Ал 91-2023 (1) Алгоритм профилактики пролежней СОП П 42-2023 (2) Профилактика падений пациентов
2	Катетеризация мочевого пузыря. Уход за мочевым катетером	СОП 01-2020 (1) Катетеризация мочевого пузыря. Уход за мочевым катетером. Удаление мочевого катетера Ал 77-2022 (1) Алгоритм ухода за постоянным мочевым катетером
3	Профилактика пост инъекционных осложнений. Постановка и уход за периферическим венозным катетером	СОП М 1.1/1-2018 Подкожное введение лекарственных средств СОП М 1.2/1-2018 Внутривенное введение лекарственных средств СОП М 1.3/1-2018 Внутримышечное введение лекарств СОП М 1.8/1-2018 Уход за сосудистым катетером
4	Уход за пациентом с трахеостомой	СОП М 21-2021 (1) Уход за пациентом с трахеостомой
5	Кормление пациента через назогастральный зонд	СОП М 20-2021 (1) Кормление пациента через назогастральный зонд
6	Порядок проведения сердечно-легочной реанимации	СОП М 07-2021 (1) Порядок проведения сердечно-легочной реанимации
7	Уход за центральным венозным катетером	СОП М 25-2023 (1) Уход за центральным венозным катетером

Главная медицинская сестра _____ **Составил: Цыплакова Д.С.**

Программа по обучению

Школа для специалистов со средним медицинским образованием

Внутренние локальные документы:
1. Приказ руководителя
2. Положение о Школе
3. План-график проведения занятий

Отчетные формы:
1. Отчет освоения специалистами практических манипуляций
2. Ежеквартальный список вновь принятых специалистов

Программа по обучению:
1. Квалифицированный преподаватель
2. Перечень обязательных манипуляций
3. Симуляционное оснащение:
- ✓ Тренажер для выполнения инъекций, инфузий, постановки периферического венозного катетера
- ✓ Манекен для постановки и ухода за мочевым катетером
- ✓ Тренажер для проведения сердечно-легочной реанимации

4. Перечень СОП, алгоритмов

Наименование показателя	2023 год	2024 год	2025 год
Количество занятий	75	83	100
Количество обученных	55	52	111

Дополнительные мероприятия по адаптации

✓Разработали информационную папку (книгу) для молодого специалиста, включили разделы по организационной структуре, список СОП и путь их расположения в общем доступе, знакомство с Порталом ГБУЗ «КККД» (общий справочник), основные положения этики и деонтологии, принципы коммуникации с пациентом, правила обработки рук, использования СИЗ, политика в области качества, информация о работе КРОО ПАМСК и приглашение во вступление в члены Ассоциации

✓Утвердили план внутреннего обучения в рамках ВКК и БМД

✓Внедрили индивидуальное психологическое консультирование

✓Проводим анкетирование специалистов по вопросам адаптации, качества обучения

✓Учредили корпоративный праздник Посвящение в профессию, где каждому специалисту вручается памятные подарки – символ единения с командой

✓Формируем заявки на прохождение альтернативной гражданской службы, для минимизации потерь молодых специалистов подлежащих призыву







Изучение адаптации молодых специалистов

Содержание работы	Совершенно удовлетворен	Удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Наличие перспектив должностного продвижения	66,7%	33,3%			
Наличие перспектив профессионального роста	40%	53,3%	6,7%		
Заработная плата	33,3%	60%		6,7%	
Социальный пакет	46,7%	40%	13,3%		
Условия работы	40%	60%			
Отношения с непосредственным рукововодителем	60%	40%			
Отношения с коллегами	66,7%	33,3%			

- ✓ 86,7% планируют в дальнейшем работать в ГБУЗ «КККД»
- ✓ 53,3% склонны избегать принятия решений и взятия на себя ответственности
- ✓ 100% полностью адаптированы в новых коллективах

Динамика целевых показателей

2023 год

- Доля специалистов с СПО оставшихся на рабочем месте по истечению первого года после трудоустройства – 73,4%
- Укомплектованность – 79,1%
- Коэффициент текучести – 0,14

2024 год

- Доля специалистов с СПО оставшихся на рабочем месте по истечению первого года после трудоустройства – 75%
- Укомплектованность – 78,4%
- Коэффициент текучести – 0,12

2025 год

- Доля специалистов с СПО оставшихся на рабочем месте по истечению первого года после трудоустройства -83,4%
- Укомплектованность – 78,5%
- Коэффициент текучести – 0,1

- ✓ В 2025 году через три года после трудоустройства остались работать 69% молодых специалистов, в 2024 году – 67%, в 2023 – 53%
- ✓ Средний возраст специалистов с СМО составил 38 лет

Выводы

Система формирования кадрового потенциала



Школа

Профориентация: мастер-класс, экскурсия, пресс-чай, информирование родителей



Колледж

Выбор специальности, рабочего места, участие в корпоративной культуре, наставничество



Молодой специалист

Наставничество, система внутреннего обучения, психологическое консультирование