



Государственное автономное учреждение здравоохранения
«Городская поликлиника №12»

«Обучение основным навыкам выполнения служебных обязанностей путем наставничества на рабочем месте»

Заведующий отделением медицинской
профилактики
ГБУЗ ТО «Городская поликлиника №12»
Пескова Ольга Викторовна

2023 год



Рабочая группа проекта

- Заказчик процесса: Клещевникова Татьяна Михайловна, главный врач ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»
- Руководитель проекта:
- Заведующий отделением медицинской профилактики Пескова О.В.
- Команда проекта:
- Начальник отдела по управлению персоналом Вишнякова Е.А.
- Заведующий терапевтическим отделением № 1 Антипина Л.А.
- Заведующий терапевтическим отделением № 2 Анисимова Е.А.
- Заведующий терапевтическим отделением № 3 Козленкова М.А.
- Заведующий терапевтическим отделением № 4 Русакова М.А.
- Врач терапевт участковый Захарова Е.Н.

начало проекта 04.07.2022г.

срок реализации проекта 30.12.2022г.



Комната проекта (Обея)

- **Место расположения проектной комнаты**
- ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 12» кабинет 106

- **Место расположения предложений по улучшениям для персонала**
- ГАУЗ ТО «Городская поликлиника № 12» кабинет 106





Паспорт проекта

«Обучение основным навыкам выполнения служебных обязанностей путем наставничества на рабочем месте»

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»
_____ Клещевникова Т.М.

СОГЛАСОВАНО

Руководитель РЦ ПМСР
_____ Шуплецова В.А.

Общие данные:

Заказчик: Главный врач Клещевникова Т.М.

Процесс: «Обучение основным навыкам выполнения служебных обязанностей путем наставничества на рабочем месте»

Границы процесса: с момента первичного собеседования при устройстве медицинского работника до окончания срока наставничества

Руководитель проекта Пескова Ольга Викторовна-заведующий отделением медицинской профилактики

Команда проекта: Вишнякова Е.А., Антипина Л.А., Анисимова Е.А., Козленкова М.А., Русакова М.А., Захарова Е.Н.

Обоснование:

- усовершенствование организации обучения на рабочем месте;
- несогласованность в технологии исполнения процедур, процессов;
- слабый контроль линейных руководителей по исполнению рабочих процессов;
- не учитываются приоритеты сотрудника;
- отсутствие структуры собеседования;
- отсутствие системы оценки профессиональных, коммуникативных навыков сотрудника.

Цель:

Наименование цели, ед. измерения	Текущий показатель	Целевой показатель
Разработка и внедрение системы адаптации и наставничества сотрудников, обучение сотрудников на рабочем месте	отсутствует	Разработан и внедрен

Сроки:

1. Защита паспорта проекта: 04.07.2022
2. Анализ текущей ситуации: 04.07.2022 – 08.08.2022
- Разработка текущей карты процесса: 04.07.2022 – 25.07.2022
- Поиск и выявление проблем: 01.09.2022-30.09.2022
3. Внедрение улучшений: 30.09.2022-30.11.2022
4. Мониторинг устойчивости: 01.12.2022-26.12.2022
5. Закрытие проекта: 30.12.2022

Цель проекта:

- ▶ Разработка и внедрение системы адаптации и наставничества сотрудников, обучение сотрудников на рабочем месте.

Задачи проекта:

- ускорение процесса профессионального становления медицинских работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности путём наставничества;
- адаптация сотрудников к условиям осуществления служебной деятельности;
- развитие профессионально-значимых качеств личности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных коллег, снижение текучести кадров.

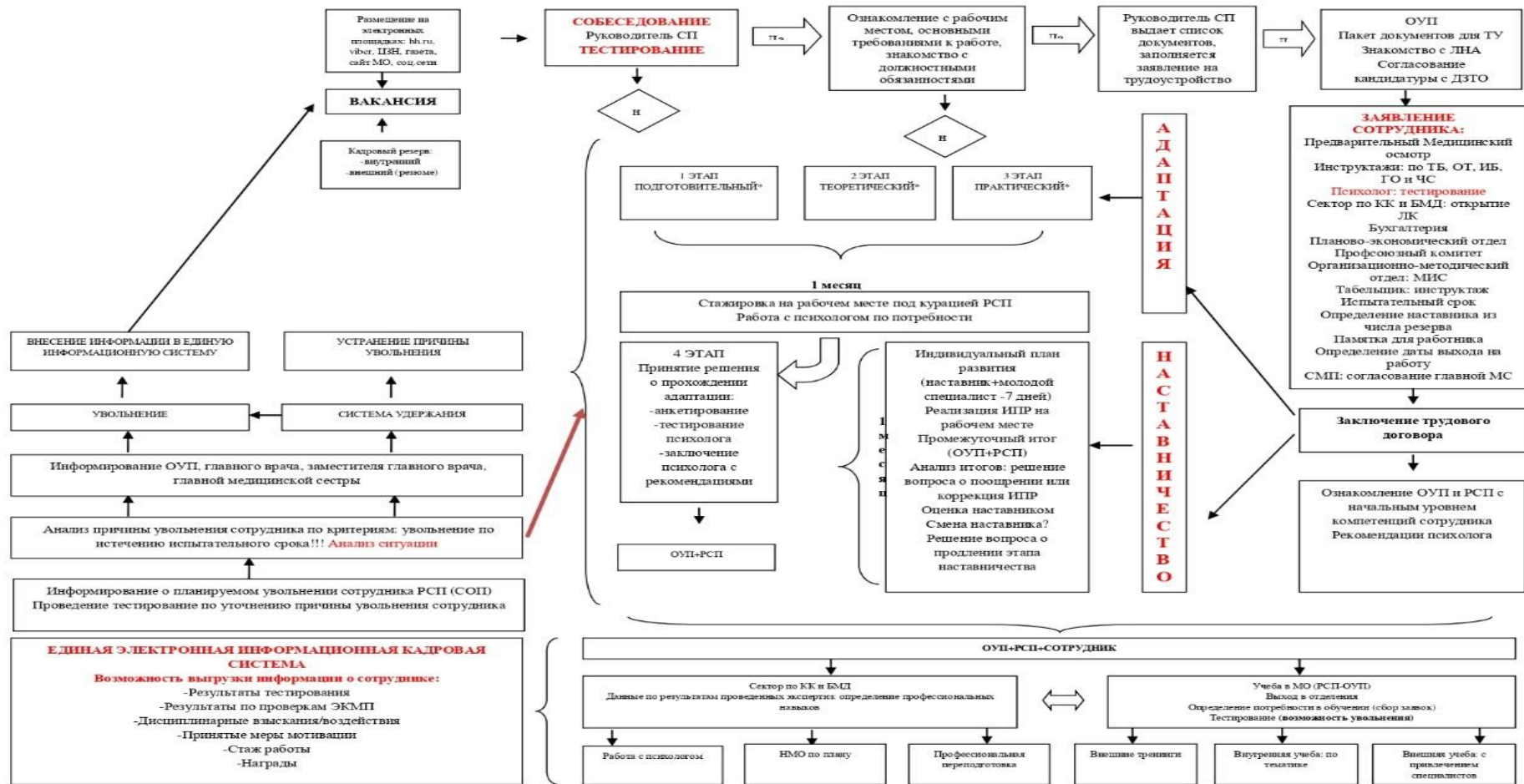
▶ Плановый эффект

Внедрение системы наставничества и оценка адаптации сотрудников на рабочем месте с использованием разработанного стандарта (профиля) специалиста.



[illegible]

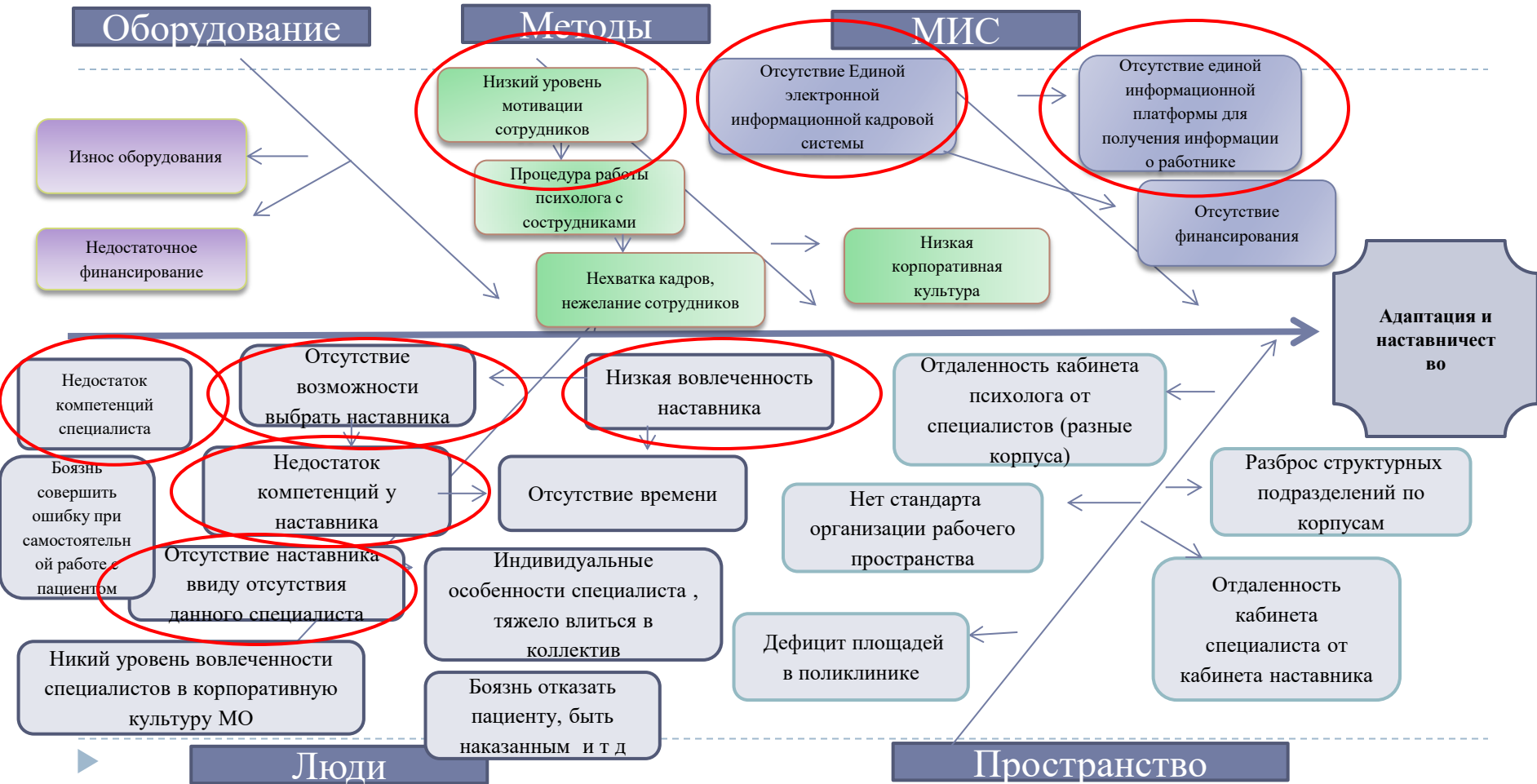
Карта процесса: Целевое состояние



Аналитическая карта потерь/инструментов

№	Потеря	Параметры	Описание	Инструмент анализа	Инструмент устранения
1	Лишние движения		Оформление документов при трудоустройстве сотрудника	Картирование	Разработка универсального стандарта документа с элементами адаптации
2	Избыточная обработка		Нет четкого Алгоритма действий сотрудников МО при трудоустройстве	Картирование	Разработка четкого Алгоритма действий сотрудников МО при трудоустройстве специалистов
3.	Излишние запасы		Длительность трудоустройства сотрудников	Картирование	Создание четкого маршрутного листа
4.	Брак		Отсутствие профиля наставника	Диаграмма Исикава	Алгоритм оценки профиля
5.	Интеллектуальные потери		Отсутствие наставника, отсутствие контроля со стороны руководителя СП	5 почему?	Назначены наставники, дублеры, прописан четкий Алгоритм контроля для руководителей СП

Диаграмма ИСИКАВА



Лист коренных причин выявленных проблем

№	Название выявленных проблем	Причины выявленных проблем	Коренная причина	Меры по решению	Статус	ФИО исполнител я	Дата решения
1	Недостаток компетенций специалиста	Отсутствие единого подхода к оценке навыков специалиста, эмоционального интеллекта	Отсутствие стандарта оценки на входном уровне	Разработка и внедрение стандарта оценки специалиста на входном уровне		Пескова О.В.	08.2022
2	Низкая вовлеченность наставника	Отсутствие положения о наставничестве	Отсутствие мотивации у наставника	Разработка положения о наставничестве		Тюменцева Н.В.	09.2022
3	Низкая корпоративная культура	Отсутствие положения об адаптации	Отсутствие мотивации у сотрудника	Разработка положения об адаптации		Тюменцева Н.В.	10.2022
4	Отсутствие Единой электронной информационной кадровой системы	Финансирование Установка на региональном уровне	Тиражирование данного программного модуля на территории ТО	Тиражирование данного программного модуля на территории ТО		Вишнякова Е.А.	12.2022
	Ход работы	работа не начата 	работа запланирована 	работа выполняется 	работа выполнена качественно 	работа стандар- тизирована 	

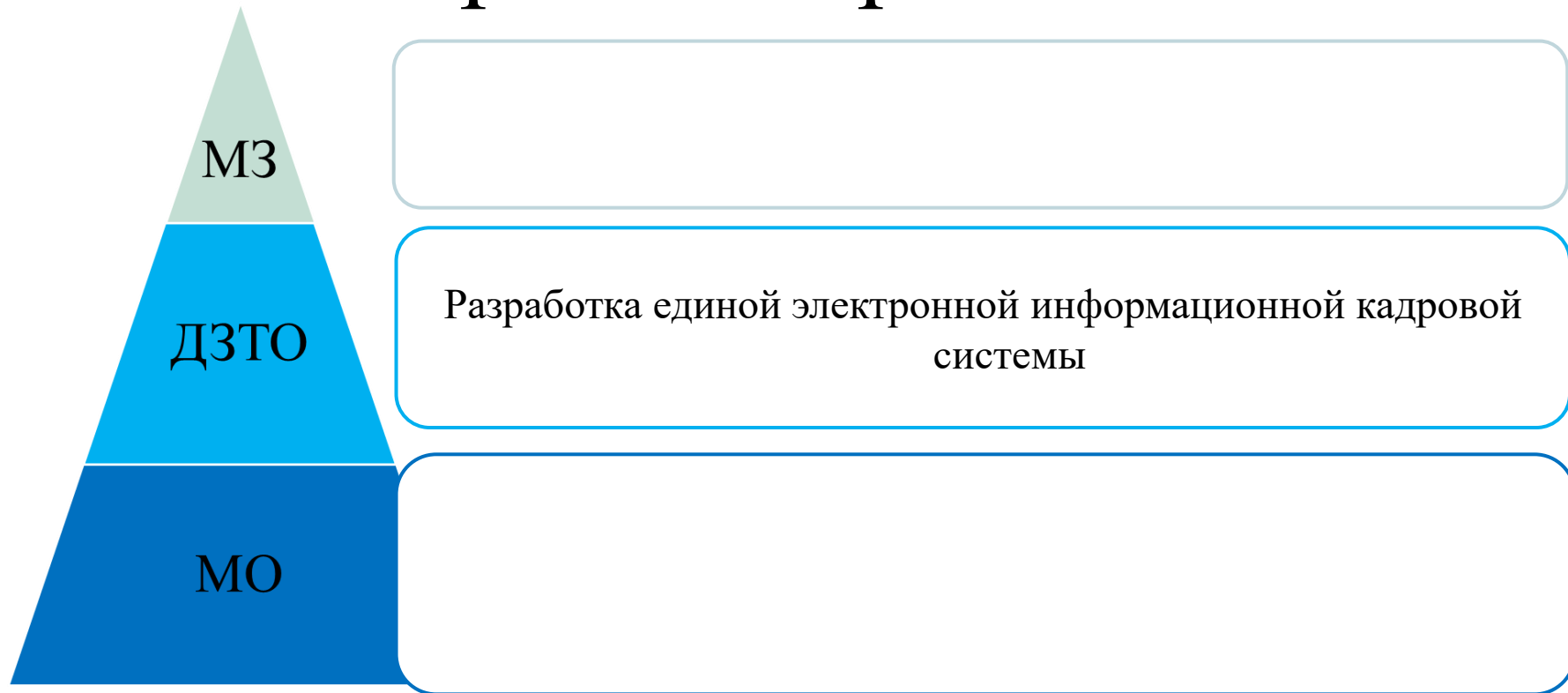


План мероприятий

№	Мероприятия	Ответственное лицо	Плановые сроки реализации (календарная неделя)					
			10	17	18	19	...	37
1	Пересмотреть и внести изменения в Положение по наставничеству		+					
2	Актуализировать лист адаптации и внедрить в работу			+	+	+		
3	Сформировать стандарт входного тестирования для сотрудника при трудоустройстве					+	+	
4	Разработать тест (опрос) для выявления уровня удовлетворенности, внести изменения в систему мотивации персонала					+	+	+
5	Разработать чек-лист для оценки результатов адаптации персонала						+	+
6	Внедрить и использовать в работе электронную информационную кадровую систему на базе 1С Корп		+	+	+	+	+	+

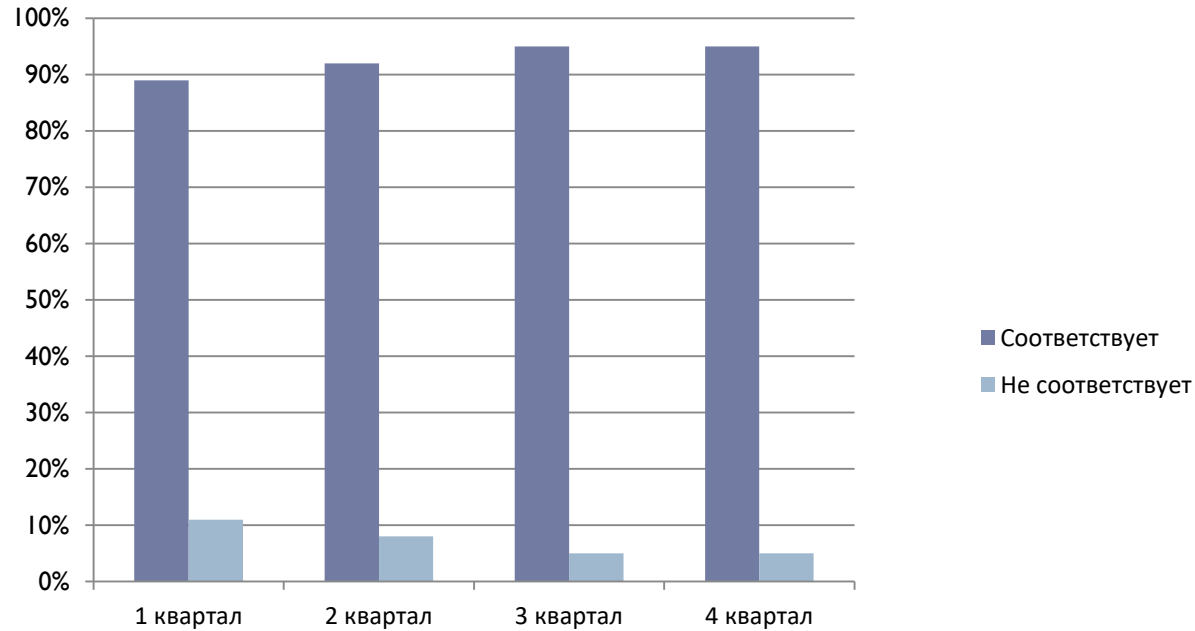


Пирамида проблем

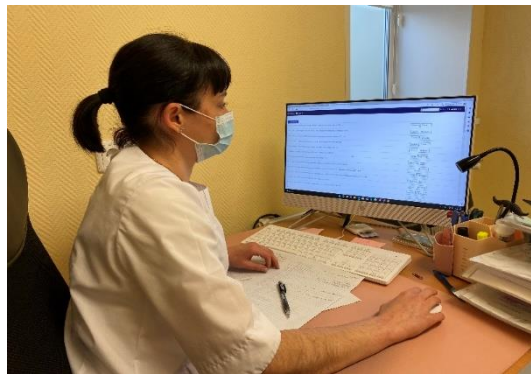


а) 200 т

Соответствие медицинского персонала матрице компетенции



Программный модуль «ЛК СМК»



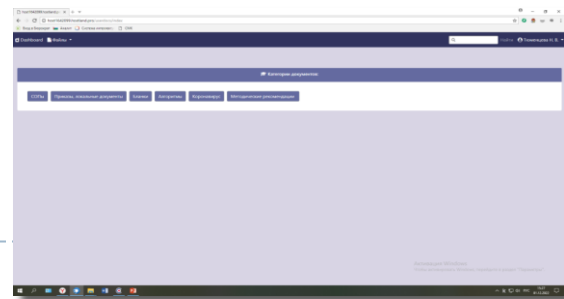
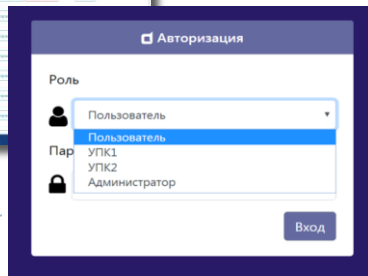
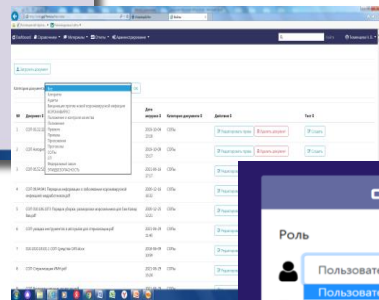
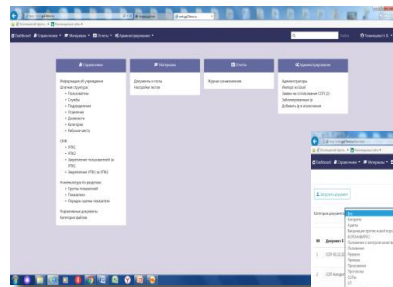
□ Разработана и внедрена автоматизированная информационная система **«Контроль управления качеством в медицинской организации»**, позволяющая в режиме online:

- доводить информацию адресно до каждого сотрудника,
- проводить обучение, контроль и администрирование процесса обучения сотрудников (для каждого сотрудника создан личный кабинет, реализован механизм адресной рассылки документов для ознакомления каждым специалистом, автоматизированный мониторинг изучения документов).

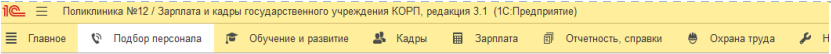
Для всех сотрудников:

- Круглосуточный доступ, к актуальным ЛНА по своей должности, в том числе через телефон на вызовах.
- Оперативный самоконтроль знаний путем прохождения тестирования.

В трудовые договоры сотрудников внесена информация о необходимости обязательного ознакомления сотрудников с документами, размещенными в программном модуле «Личный кабинет СМК»



Профиль сотрудника: программа «1С КОРП»



Отчеты по подбору персонала

Вакансии

Кандидаты

Поиск резюме

Мой календарь

Профили должностей

Заявки на подбор персонала

Сотрудники

Штатное расписание

Расходы на источники информации о кандидатах

Чатботы

Адаптация и увольнение

Задания адаптации и увольнения

Решения по кадровым изменениям

Кадровое планирование

Кадровые планы

Позиции кадрового плана

Показатели кадрового планирования

Сценарии планирования

См. также

Источники информации

Причины открытия вакансий

Причины отклонения кандидатов

Компетенции

Характеристики персонала

Этапы работы с кандидатами

Мероприятия адаптации и увольнения

Причины увольнений

Создать

Вакансия

Запись календаря

Кандидат из файла

Кандидат

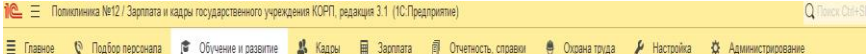
Отчеты

Дополнительные отчеты

Сервис

Дополнительные обработки

Загрузка кандидатов из файлов



Отчеты по обучению и развитию

Оценка 360°

Мероприятия обучения

Заявки на включение в план обучения

Заявки на обучение

Электронные курсы

Задания адаптации и увольнения

Профили должностей

Решения о приемах на работу

См. также

Виды обучения

Характеристики персонала

Компетенции

Создать

Заявка на обучение

Отчеты

Дополнительные отчеты

Сервис

Дополнительные обработки

Поликлиника №12 / Зарплата и кадры государственного учреждения КОРП, редакция 3.1 (1С-Предприятие)

ГлавноеПодбор персоналаОбучение и развитиеКадрыЗарплатаОтчетность, справки

Кадровые от... xОтчет по шт... xШтатная рас... xВсе кадры... xСотрудники xКвалификац... xСибилева Св... xЧел...

←→★ Характеристики персонала

СоздатьПодобрать из библиотекГруппы характеристик персонала

Наименование

Спасибо за внимание!

