



Адаптация молодых специалистов в рабочем процессе

**«Врач, не уверенный в своих силах, не
сможет добиться успеха»
(Парацельс)**



Карточка проекта «Адаптация молодых специалистов в рабочем процессе»
(наименование проекта отражает его суть и влияние на оптимизируемый процесс с указанием органов исполнительной власти Тюменской области, органов местного самоуправления муниципальных образований Тюменской области, подведомственных им учреждений, в которых реализуется проект)



Утверждено:

Губернатор Тюменской области

Руководитель РЦ ПМСП:

Руководитель проекта:

_____ / Зенкова Ю.М.

_____ / А.В. Моор

_____ / В.А. Шупленова



1. Вовлеченные лица и рамки проекта

Заказчик процесса: Бойко Дмитрий Александрович – главный врач

Владельцы процесса: молодые специалисты

Периметр проекта: поликлиника

Границы процесса: от трудоустройства до 6-ти месяцев трудовой деятельности.

Руководитель проекта: Зенкова Юлия Михайловна – заместитель главного врача по поликлинике

Команда проекта: Никонова Ю.Н. – заведующая поликлиникой, Николаева С.Н. – заведующий сектором по управлению персоналом, Сливко Е.А. – заведующий сектором медицинской статистики, Повадырь В.Д. – заведующий терапевтическим отделением №2, Азисова Э.М. – врач-эндокринолог, Строева Н.А. – психолог, молодые специалисты 16 чел., устроенные в период реализации проекта, Титералиева С.А. – врач-методист.

2. Обоснование выбора

Цель: Адаптация молодых специалистов на рабочем месте

Ключевой риск: частые случаи увольнения молодых специалистов

Проблемы

1. Психологический дискомфорт молодых специалистов.
2. Жалобы сотрудников на несбалансированную нагрузку.
3. Низкий уровень развития наставничества.
4. Недостаточное взаимодействие молодых специалистов с врачами.
5. Незнание молодых специалистов структуры учреждения.

3. Цели и плановый эффект

Наименование показателя	Текущий показатель	Целевой показатель
Слоты на прием по 20 мин	14 дней	28 дней*
Закрепление наставника	20%	100%
Освоение СМК молодыми специалистами	0%	100%
*в случае если специалист закончил адаптацию раньше, выполняется стандартное расписание		

4. Ключевые события проекта

1. Старт проекта – 12.08.2022
2. Диагностика и разработка целевого состояния процесса – 12.08.2022 – 26.08.2022
разработка карты текущего состояния процесса – 19.08.2022;
анализ и оценка текущего состояния процесса – 12.08.2022-26.08.2022;
разработка карты целевого состояния процесса – 24.08.2022;
разработка плана реализации проекта – 15.08.2022 – 15.09.2022.
3. Установочное совещание по защите подходов оптимизации процесса – 30.08.2022.
4. Внедрение улучшений – 05.09.2022 – 15.12.2022.
5. Анализ и оценка достижения целевых показателей проекта – 01.02.2023 - 15.02.2023;
6. Защита отчетной презентации и закрытие проекта – 28.02.2023 - 15.03.2023

Задачи и мероприятия

Задачи

Развитие наставничества

Психологическая адаптация

**Повышение компетенции
молодого специалиста**

**Повышение престижа работы в
амбулаторном звене**

Адаптация в коллективе

Мероприятия

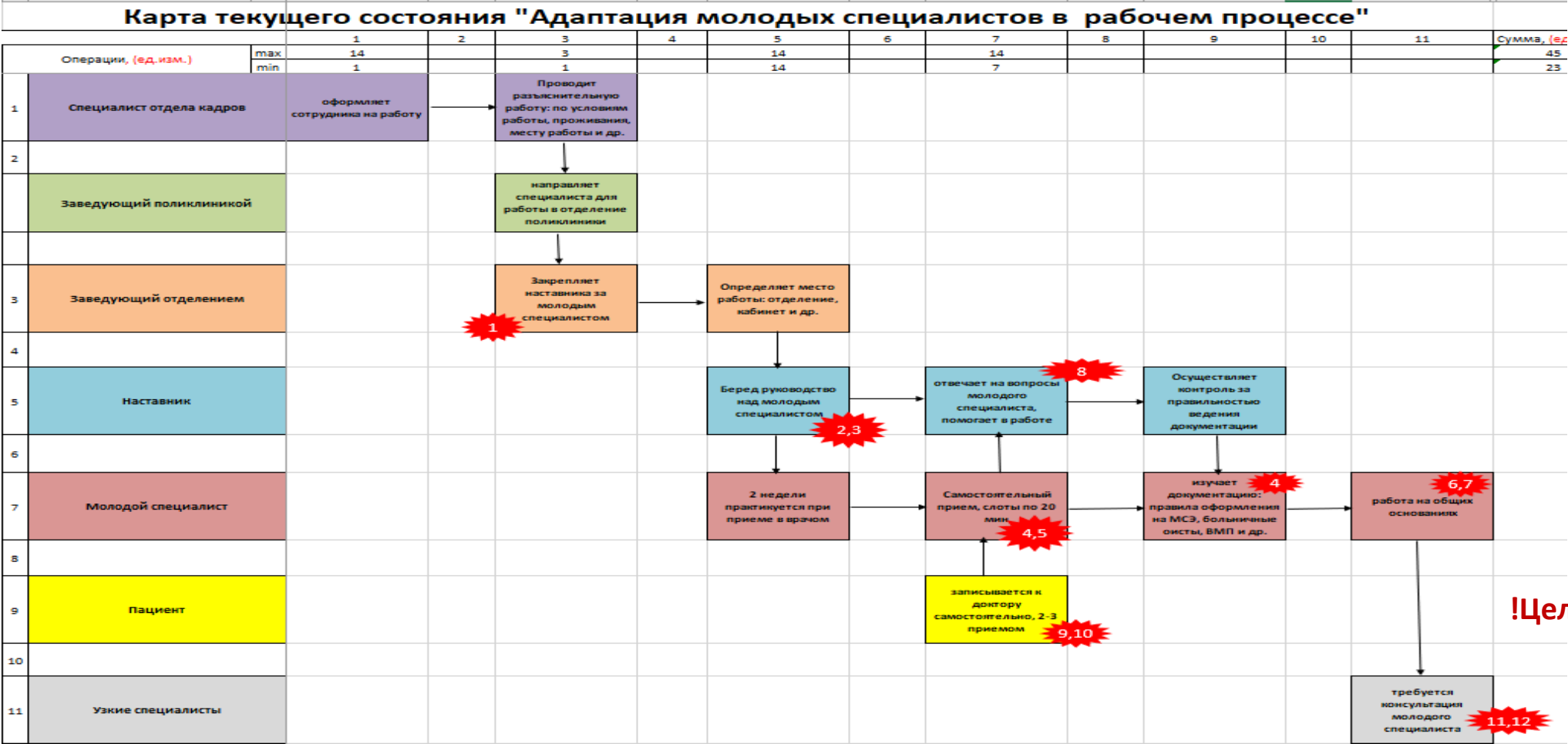
Определение среди сотрудников, специалистов, готовых быть наставником. Закрепление наставника за каждым молодым специалистом. Разработка системы стимулирования наставника.

Поддержка руководителей, работа с наставником, помощь психолога.

Обучение профессиональным навыкам, оформлению документов, работа с узкими специалистами, освоение СМК.

Получение стимулирующей надбавки за увеличенный объем работы.

Развитие корпоративной культуры: «Клуб молодого специалиста», проектная деятельность, повышение квалификации, участие в конкурсах



Срок адаптации:
Min 23 дня
Max 45 дней

!Цель: в течение 6 месяцев

№	Наименование проблемы	Пути решения
1	Риск не найти наставника	Развитие наставничества: анкетирование специалистов на предмет готовности быть наставником, положение о наставничестве
2	Формальный подход наставника	Разработка системы стимулирования наставников
3	У наставника не хватает времени	Разработка СОПов и алгоритмов, организация системных папок в общем доступе для самостоятельного освоения материала
4	Не знает как правильно оформить документы	Составить график обучения, в том числе оформления мед документации
5	Не может поставить диагноз	Помощь наставника, заведующего
6	Высокая нагрузка	Приобретение опыта работы
7	Риск увольнения	Организация работы, направленная на удержание молодых специалистов
8	Дефицит времени для молодого специалиста	Проведение учебы с наставником: мотивация к наставничеству.

SWOT- анализ

S- сильные стороны

1. Разработано «Положения о наставничестве», где прописана адаптация к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.
2. Возможность увеличить срок наставничества при необходимости.
3. Отслеживание менеджером по персоналу как процесса наставничества, так и процесса адаптации в целом.
4. Задokumentированная процедура оценки прохождения адаптации.
5. «Круговая адаптация»: со стороны профессионального наставника решаются вопросы по выполнению трудовой функции, со стороны менеджера по персоналу решаются вопросы социального характера, со стороны психолога контролируется вопрос психологической адаптации в коллективе.
6. Молодые специалисты включены в план повышения квалификации для возможности осуществления трудовой деятельности практически во всех условиях (КОВИД, холера, чума, оспа, «рабочее место врача поликлиники/стационара», вакцинопрофилактика и т.д.)

O- возможности

1. Большое количество структурных подразделений дает возможность решения профессиональных вопросов и оказания помощи молодым специалистам на базе учреждения.
2. Варьируемый срок наставничества дает молодому специалисту возможность адаптироваться такое количество времени, которое ему максимально удобно, что предупреждает увольнение с переходом в другие медицинские организации
3. Развитая внешняя коммуникативная сеть среди сотрудников дает возможность менеджеру отследить как проходит период адаптации.
4. Предоставление возможности при разграничении времени «работа-отдых», возможность подмены при командной работе.
6. Крупный комплекс различных структурных подразделений дает возможность к построению карьеры.
7. Достаточно большое количество учебных учреждений, готовых обеспечить обучение в удобном для врача формате

W- слабые стороны

1. Большая часть сотрудников не готовы вести наставничество, ссылаясь на занятость.
2. При увеличении срока наставничества, молодой специалист не может приступить к самостоятельной работе.
3. Отдаленность структурных подразделений, не всегда позволяет менеджеру отследить процесс адаптации и влиять на него.
4. В связи с текучестью кадров оценка этапа адаптации проводится только по звонку менеджера, без прохождения тестирования.
5. Не во всех структурных подразделениях есть возможность осуществлять процедуру наставничества.
6. На изучение внутренней жизни стационара или поликлиники уходит драгоценное время. Новичку сложно разобраться в ней самостоятельно
7. В период адаптации новый сотрудник особенно восприимчив к внутренним ценностям, принципам коллектива
8. Учитывая занятость в первые месяцы работы, не все специалисты могут совмещать курсы повышения квалификации и трудовую деятельность

T- угрозы

1. Молодые специалисты чаще всего при выборе места для трудоустройства останавливаются на более малочисленной организации, там, где нет таких объемов работы.
2. Привлечение специалиста в другую медицинскую организацию.
3. Распространение через внешние источники информации, не соответствующей действительности.
4. Семейные проблемы в период адаптации часто влияют на выполнение трудовой функции, но о них, как правило, сотрудник не сообщает.
5. Невозможность найти свое место и предназначение, что ведет к увольнению.
6. Молодой специалист чаще совершает ошибки. В результате работу новичка приходится контролировать очень долго, отвлекая на это опытных специалистов.
7. Непринятие корпоративных стандартов, норм, принятых в учреждении может привести к поиску других мест работы, где принятые нормы будут удовлетворять потребности специалиста.

8 видов потерь

1
ПЕРЕ-
ПРОИЗВОДСТВО



2
ЛИШНИЕ
ДВИЖЕНИЯ



3
НЕНУЖНАЯ
ТРАНСПОРТИ-
РОВКА



4
ИЗЛИШНИЕ
ЗАПАСЫ



5
ИЗБЫТОЧНАЯ
ОБРАБОТКА



6
ОЖИДАНИЕ



7
ПЕРЕДЕЛКА/
БРАК



8
человеческий
потенциал



ПРИМЕРЫ:

Лишние
анализы и
консультации

ПРИМЕРЫ:

Дефекты
маршрутизации

ПРИМЕРЫ:

Лишние явки
для пациентов

ПРИМЕРЫ:

Хранение
бланков

ПРИМЕРЫ:

Излишний
контроль,
перепроверка

ПРИМЕРЫ:

Ожидание
приема,
очереди

ПРИМЕРЫ:

Много
ошибок,
потери и
штрафы от
страховых
компаний

ПРИМЕРЫ:

Недоверие к
результатам
труда
медицинской
сестры

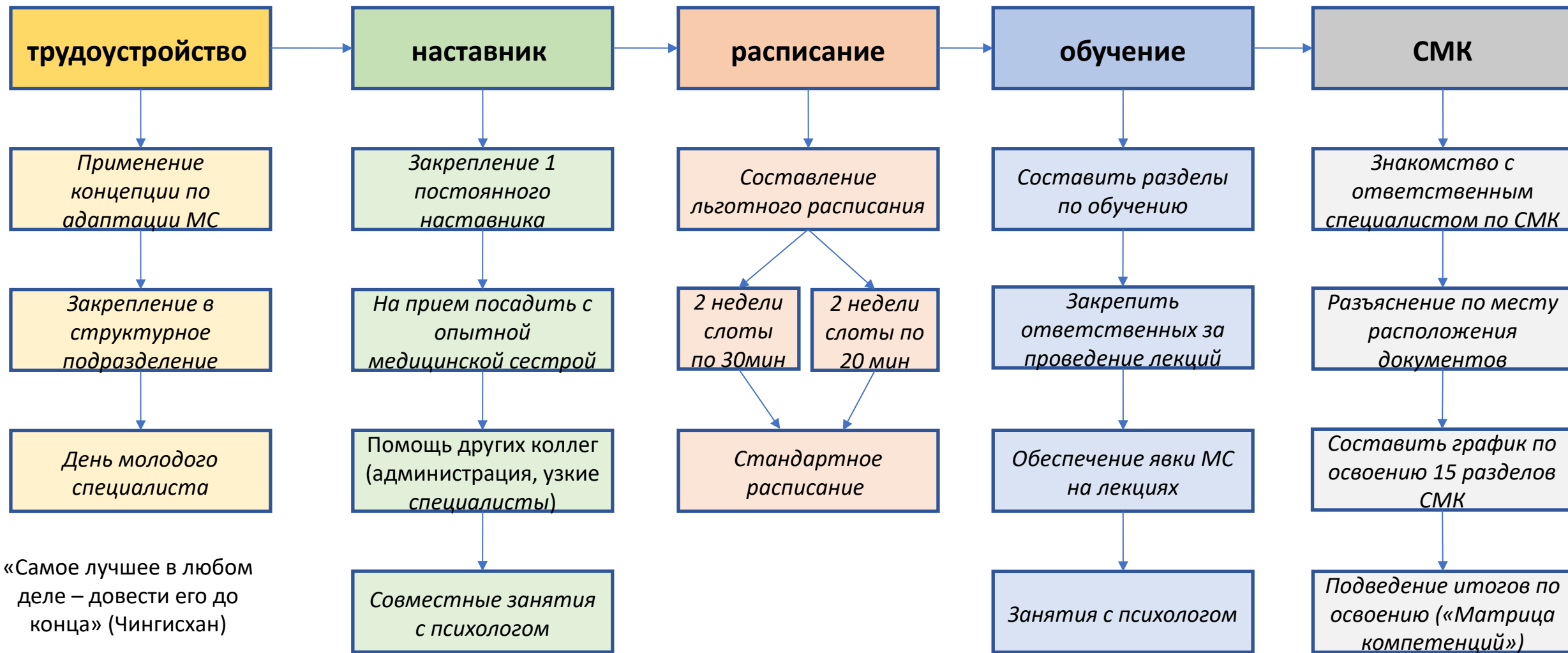
Диаграмма Исикавы (выявленные проблемы)



Метод графической визуализации для обеспечения системного подхода к определению фактических причин возникновения проблем

Схема адаптации

Основные направления процесса адаптации молодых специалистов.



«Самое лучшее в любом деле – довести его до конца» (Чингисхан)

«Наставник – это секретное «оружие» самых успешных людей планеты» (Н.Латанский)

«Если мы будем требовательны к себе, то не только успехи, но и ошибка станут источником знания»
Гиппократ

Анкетирование

Динамика адаптации по результатам анкетирования молодых специалистов по неделям

Средний балл: 1 неделя – 7,4 балла, 2 неделя – 8,1 балла, 3 неделя – 7,9 баллов, 4 неделя – 6,9 баллов

У первых устроенных на работу 5 человек после выкладки стандартного расписания через 2 недели, показатели по процессу адаптации у молодых специалистов снизились, что связано с увеличением потока пациентов и нехваткой времени на документы. Ошибка была исправлена на следующих трудоустроенных, у которых расписание составлено было: 2 недели по 30мин, 2 недели по 20мин.

Результаты анкетирования молодых специалистов наставниками

✓ **Средний балл через 1 месяц – 8,9**

- ✓ Наставники высоко оценила готовность к самостоятельной работе молодых специалистов
- ✓ 2 вопроса, которые набрали меньше всего баллов это оценка к самостоятельной работе и способность к принятию решения. При этом балл выше среднего, однако из этого можно сделать вывод о том, что **молодым специалистам еще необходимо продолжать работать с наставником.**

Анкетирование врачей на готовность стать наставником для молодых специалистов

- 100% сотрудников есть понимание что такое адаптация, из чего она складывается.
- У 100% сотрудников есть понимание роли наставника
- 100% сотрудников считает, что наставник нужен для молодых специалистов
- 75% сотрудников готовы быть наставниками и без всяких условий
- 100% сотрудников обладают компетенциями, чтобы быть наставниками
- У 67% сотрудников основная проблема в наставничестве – это дефицит времени
- 58% сотрудников понимают какая им нужна помощь руководства для работы наставником

Анкетирование на предмет лояльности и удовлетворенности сотрудников на сайте hh

Результаты анкетирования через 4 месяца работы: 98% сотрудникам работа интересна и нравится. Специалисты готовы приглашать других коллег (2 трудоустроены в процессе реализации проекта). Самым проблемным местом для молодых специалистов стали рабочие условия, а именно слоты на прием по 12мин. и дефицит слотов к узким специалистам и исследованиям

Результаты анкетирования молодых специалистов после 1 месяца работы

Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода?



1. Общение с пациентами



2. Отсутствие доступности обследований и консультаций



3. Адаптация в новом городе.



4. Незнание бюрократических моментов. Медленный ПК. Справки и направления в 1С. Скорость заполнения.



5. Привыкание к большому потоку пациентов. Оформление б/л. Ошибки. "Неразбериха"



6. «Ориентироваться и быстро сообразить»



7. Изучение 1с

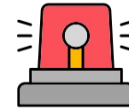
Что Вам чаще всего мешает освоиться на новой работе?



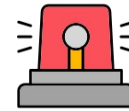
1. Мало времени и информации



2. Многозадачность. Работа в 1С. «Слушать пациента». «Давать указания м/с». Проговаривать лечение и обследование с пациентом



3. Тревога



4. Чрезмерная тревога за пациентов

С какими сложностями вы столкнулись?



1. «Куда отправить пациента, какие сопроводительные документы необходимы»



2. Не всегда все можно спросить и решить



3. В освоении нового



4. «Не успеваю по срокам»

Работа психолога

На год составляется план тренинговых занятий психолога по улучшению взаимоотношений медицинских работников и пациентов в амбулаторно-поликлиническом звене

Диагностика в период адаптации молодого специалиста (более 80 анкет)

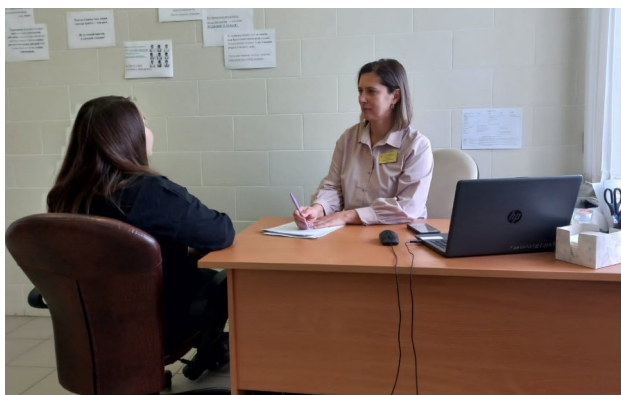
Передача специалистам социально-психологических знаний, обучение методам саморегуляции

Тренинговые занятия в отделениях (4 тренинга)

Создание благоприятных условий в межличностном взаимодействии в коллективе

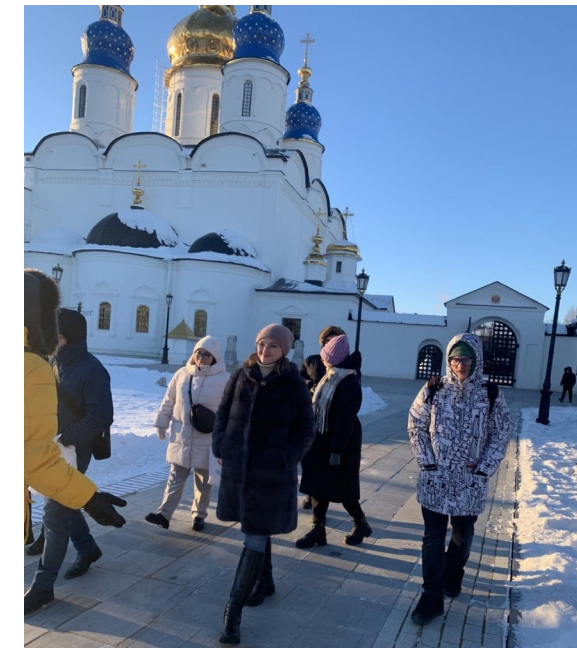
Индивидуальные консультации (проведено, более 20 консультаций)

Психологическая поддержка специалистов (постоянно)



Корпоративная культура. «День Молодого специалиста» 03.12.2022

«Собраться
вместе есть
начало.
Держаться
вместе есть
прогресс.
Работать вместе
есть успех»
(Генри Форд)



Цикл Деминга «PDCA»

- Внесение корректировок в план мероприятий
- Исправление недостатков
- Проведение учебы, составление графиков
- Пересмотр слотов расписания
- Анкетирование в рамках СМК

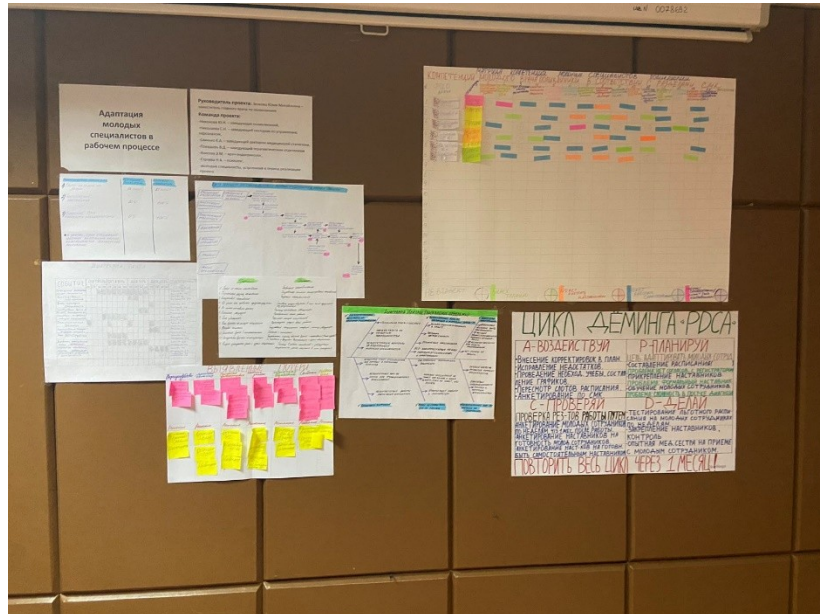


- Составление льготного расписания (**проблема:** нет согласования регистратора с МС)
- Закрепление наставников (**проблема:** формальный наставник)
- Обучение молодых сотрудников (**проблема:** сложности в постановке диагноза)

- Проведение тестирования молодых специалистов по неделям и через 1 месяц работы
- Анкетирование наставников на готовность к самостоятельной работе молодых специалистов
- Анкетирование опытных сотрудников на предмет готовности быть наставником

- Тестирование льготного расписания на молодых специалистах
- Организация на приеме работы молодого специалиста с опытной медицинской сестрой
- Закрепление наставников, контроль заведующих

! Повторить весь цикл через 1 месяц



Цель: улучшение процесса работы и качества проведения адаптации молодых специалистов

Повторение цикла через 1 месяц

- Внесение корректировок в план мероприятий (**результат:** разработать дорожную карту по обучению молодых специалистов, организовать школу наставников)
- Исправление недостатков (разработать СОПы в рамках СМК для МС и речевые скрипты)
- Проведение учебы, составление графиков
- Пересмотр слотов расписания (**результат:** недостаток планирования льготного расписания, учесть для следующих МС)
- Анкетирование в рамках СМК (**результат:** принято решение провести анкетирование ближе к завершению проекта)



- Составление льготного расписания (**результат:** планирование на 1 месяц)
- Закрепление наставников (**проблема:** у 30% молодых специалистов отсутствовал наставник)
- Обучение молодых сотрудников проводили в основном наставники (**проблема:** не хватает времени у наставников)

- Проведение тестирования молодых специалистов по неделям (**результат:** снижение среднего балла на 3-4 неделях) и через 1 месяц работы (**проблемы:** освоение 1С и работа с документами)
- Анкетирование наставников на готовность к самостоятельной работе молодых специалистов (**результат:** высокая оценка наставников на предмет готовности к самостоятельной работе)
- Анкетирование опытных сотрудников на предмет готовности быть наставником (**результат:** 75% наставников готовы к работе)

- Тестирование льготного расписания на молодых специалистах (**проблема:** недостаточно 2 недели в работе по льготному расписанию)
- Организация на приеме работы молодого специалиста с опытной медицинской сестрой (практика получила положительный отклик у всех сотрудников)
- Закрепление наставников, контроль заведующих (большая часть наставников довольна МС)

Матрица компетенций освоения СМК

№	ФИО врача	должност	общий % освоения раздела в СМК	Результаты освоения СМК по разделам с присвоением компетенций														
				1. Управление персоналом м. Медицинские кадры.	2. Организация профилактической работы. Формирование ЗОЖ среди населения	3. Организация работы регистратуры	4. Идентификация личности пациента	5. Организация экстренной и неотложной помощи в поликлинике	6. Диспансеризация прикрепленного населения	7. Диспансерное наблюдение за хроническими больными	8. Преимущественность оказания медицинской помощи. Передача ответственности за пациента	9. Эпидемиологическая безопасность	10. Лекарственная безопасность. Фармаконадзор	11. Контроль качества и безопасности обращения медицинских изделий	12. Безопасность среды в медицинской организации	13. Хирургическая безопасность	14. Организация оказания медицинской помощи на основании данных доказательной медицины	15. Стационарная помощь в телемедицине. (Организация работы дневного стационара, «стационар на дому»)
1	Бозболаева	терапевт	86,60%															
2	Леонова	терапевт	53,30%															
3	Кокоев	уролог	80,00%															
4	Копырина	терапевт	73,30%															
5	Байчоров	хирург	73,30%															
6	Кульмамметьева	эндокринолог	100%															
7	Кулагина	терапевт	80,00%															
8	Герасимова	инфекционист	80%															
9	Жохов	терапевт	53,00%															
10	Субботина	рентгенолог	93,30%		не освоена				не освоена	не освоена		не освоена			не освоена		не освоена	
11	Нагайцева	терапевт	80,00%															
12	Замесов	терапевт	60,00%															
13	Туйчиев	терапевт	26,00%															
14	Бажина	терапевт	86,60%															
15	Ватаманюк	терапевт	60,00%															
16	Пулов	терапевт	60,00%															

Проверка знаний 15 разделов СМК проводилась через 5 месяцев после трудоустройства. **Цель:** не только выявить пробелы в знаниях, но и найти пути решения.

Не владеет

Знает теорию

Может работать с наставником

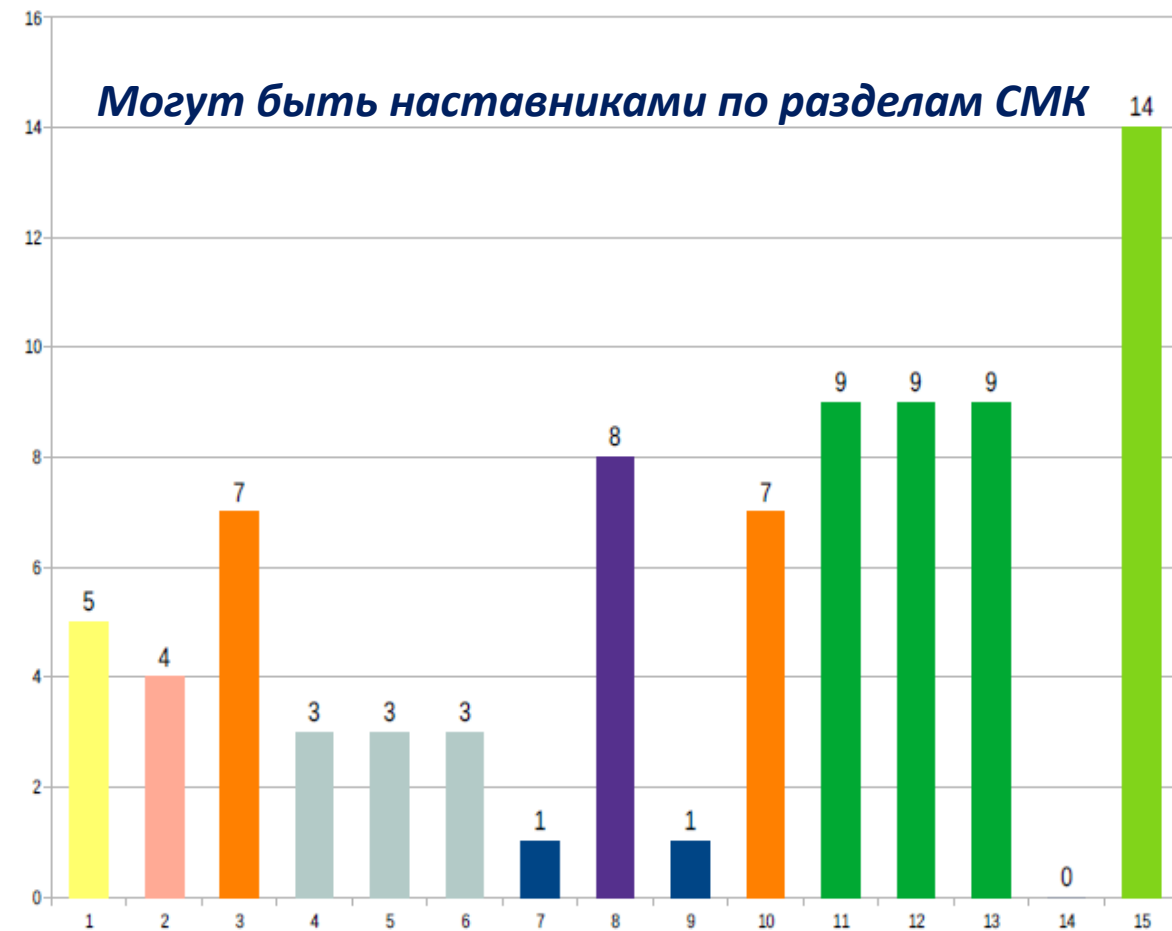
Может работать самостоятельно

Может являться наставником

Для достижения ЦП «Освоение СМК молодыми специалистами 100%»

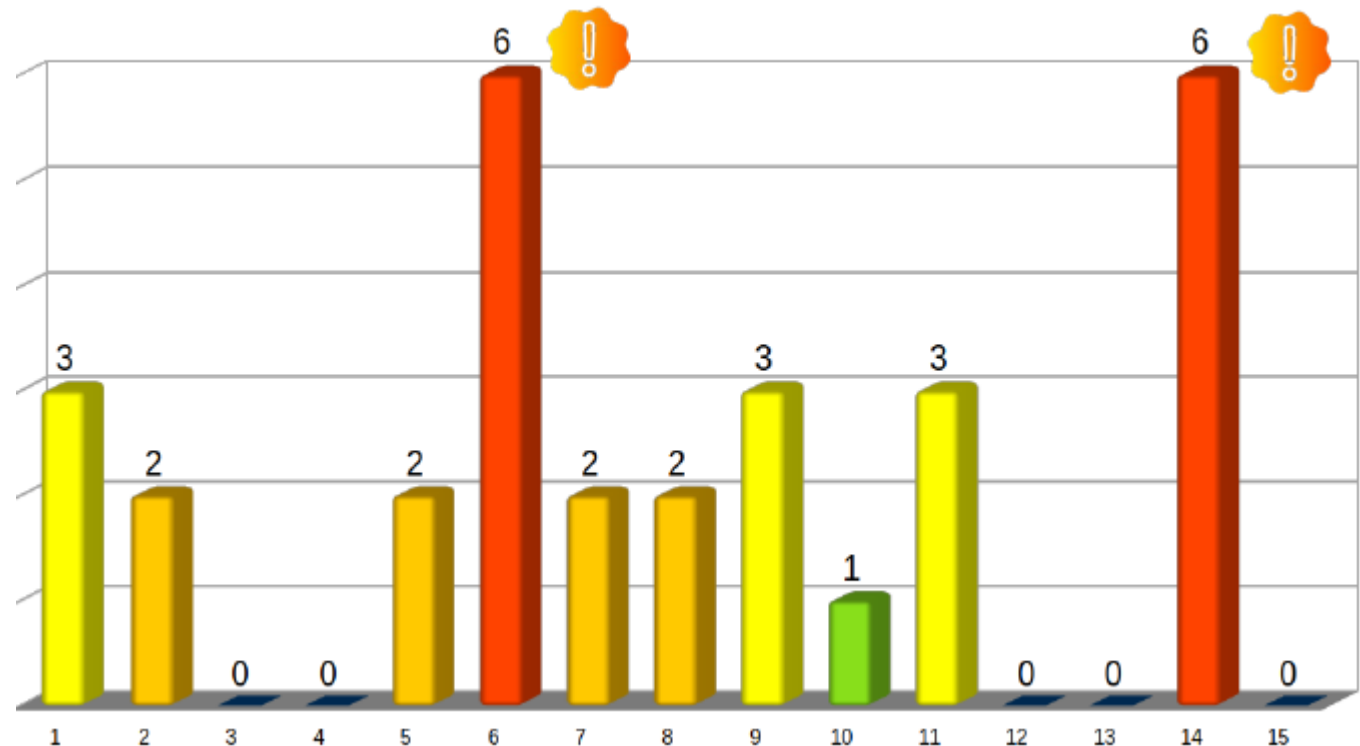
Матрица компетенций освоения СМК - результаты

Могут быть наставниками по разделам СМК



Раздел 3 («Организация работы регистратуры») и 13 («Хирургическая безопасность») для врачей является не обязательным, тем не менее, молодые специалисты показали высокие знания.

Не владеют знаниями совсем или владеют только теорией



Самыми сложными разделами в освоении СМК оказались 2 раздела:

- 6 раздел «Диспансеризация населения»
- 14 раздел «Освоение клинических рекомендаций»

Формирование отчета на основе матрицы компетенций по каждому специалисту

Результат освоения СМК по разделам с присвоением компетенций				
		Кол-во набранных баллов	Компетентность	Мах кол-во баллов
1	Управление персоналом. Медицинские кадры. Компетентность и компетенции	4	Может работать самостоятельно	5
2	Организация профилактической работы. Формирование здорового образа жизни среди населения	3	Может работать с наставником	5
*3	Организация работы регистратуры	2		4
4	Идентификация личности пациента	4	Может работать самостоятельно	5
5	Организация экстренной и неотложной помощи в поликлинике	4	Может работать самостоятельно	5
6	Диспансеризация прикрепленного населения	5	Может быть наставником	5
7	Диспансерное наблюдение за хроническими больными	4	Может работать самостоятельно	5
8	Преимущество оказания медицинской помощи. Передача ответственности за пациента	4	Может работать самостоятельно	5
9	Эпидемиологическая безопасность (профилактика инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи (ИСМП))	4	Может работать самостоятельно	5
10	Лекарственная безопасность. Фармаконадзор	4	Может работать самостоятельно	5
11	Контроль качества и безопасности обращения медицинских изделий	5	Может быть наставником	5
12	Безопасность среды в медицинской организации. Организация ухода за пациентами. Профилактика пролежней. Профилактика падений	5	Может быть наставником	5
*13	Хирургическая безопасность. профилактика рисков, связанных с оперативными вмешательствами	3		3
14	Организация оказания медицинской помощи на основании данных доказательной медицины. Соответствие клиническим рекомендациям (протоколам лечения)	2	Знает теорию	5
15	Стационарзамещающие технологии. (Организация работы дневного стационара, «стационара на дому»)	3	Может быть наставником	3
		55		70
РЕКОМЕНДАЦИИ:		Освоение системы СМК в период адаптации равен 86,6% из 100%		
1	Необходимо уделить особое внимание изучению раздела СМК 14 по применению клинических рекомендаций. С целью более глубокого освоения данного раздела можно обратиться к заведующему своего отделения.			
2	В ходе анализа тестирования выявлено, что Вы обладаете компетенцией «Может быть наставником» по разделам СМК — 6,11,12,15. С целью совершенствования знаний в данной области Вы можете участвовать в роли аудитора на внутренних аудитах с руководителем раздела, а также быть наставником по данным разделам не только внутри своего отделения, но и в целом по медицинской организации.			
3	Разделы 3 и 13 не являются для Вас приоритетными исходя из занимаемой должности, но тем не менее, Вы владеете достаточными знаниями по данным разделам, что характеризует Вас как мобильного и стремящегося специалиста в области повышения собственных знаний и навыков.			

Тестирование по знаниям 15 разделов СМК прошли все 16 молодых специалистов. Для каждого из них составлен отчет с результатами и рекомендациями.

Для достижения ЦП «Освоение СМК молодыми специалистами 100%»



Итоговое совещание с участием главного врача и молодых специалистов



Впечатления от процесса адаптации молодых специалистов:

-Врач рентгенолог: «Адаптация прошла успешно! Необходима учеба медицинских сестер навыкам рентгенографий и рентгеноскопий»

-Врач-терапевт: «Нет необходимости в увеличении адаптивного расписания. Это расслабляет!»

-Врач-уролог: «Чувствуется большая разница к подходам адаптации от других поликлиник г. Тюмень. Есть необходимость в развитии амбулаторных цистоскопий. Желание проучиться на УЗИ»

-Врач-хирург: «При возникновении сложностей помогли коллеги»

-Врач-терапевт: «Чувствовалась поддержка наставника, коллег, руководства. Очень помогло адаптивное расписание»

-Врач-эндокринолог: «Интересны проект, в рамках которого осуществлена более расширенная адаптация, визуализация материалов. В планах открыть кабинет диабетической стопы, школу по сахарному диабету»

-Врач-терапевт реабилитолог: «Увеличили случаи амбулаторной реабилитации в 2022 году. Определены правила направления пациентов на реабилитацию. Пока остаются сложности в маршрутизации пациентов. Решаем»

Результаты работы

Наименование показателя	Текущий показатель	Целевой показатель	Итоговый показатель
Слоты на прием по 20мин	14 дней	28 дней*	28 дней*
Закрепление наставника	20%	100%	100%
Освоение СМК молодыми специалистами	0%	100%	100%
*в случае если специалист			14 дней по 30мин,

Областная больница № 3 Тобольск
1 мар в 17:42 · Госорганизация

В поликлинике ОБ № 3 приступила к работе врач-эндокринолог Алёна Александровна Шепелева.

Запись на приём к эндокринологу осуществляет врач-терапевт, к которому можно записаться через кол-центр поликлиники 8 (3456) 27-30-44, дождавшись ответа оператора, с помощью мобильного приложение Телемед-72 или в личном кабинете на Госуслугах.

#новый_врач_тобольск



Областная больница № 3 Тобольск
26 ноя 2022 г. · Госорганизация

Штат сотрудников поликлиники ОБ № 3 пополнился врачом-инфекционистом Людмилой Вячеславовной Герасимовой.

Специалист занимается диагностикой, лечением, динамическим и диспансерным наблюдением пациентов с инфекционной патологией, в том числе с паразитарными инвазиями.

Запись на приём к инфекционисту осуществляет врач-терапевт, к которому можно записаться через кол-центр поликлиники 8 (3456) 27-30-44, дождавшись ответа оператора, с помощью мобильного приложение Телемед-72 или в личном кабинете на Госуслугах.

#новый_врач_тобольск



Областная больница № 3 Тобольск
31 янв в 13:19 · Госорганизация

В перинатальном центре областной больниц № 3 начала работу врач-неонатолог Жанна Асылхановна Еспаева, которая приехала из Тюмени

Видеоролик о структуре учреждения – для знакомства молодых специалистов со структурой учреждения

Организована система обучения молодых специалистов в рамках СМК с проведением оценки по освоению и выдачей результата и рекомендаций

Составлен план «Обучение клиническим и практическим навыкам молодых специалистов» до сентября 2023 года («банк лекций»)

Представление населению молодых специалистов в социальных сетях

Кадровая политика, направленная на удержание специалиста. За год не уволился ни один молодой специалист

Снят видеоролик о проекте Тобольским телевидением



1. Разработаны СОПы:

- «План по формированию и развитию кадрового потенциала»
- «Методические рекомендации по оценке персонала»
- «План адаптации сотрудника»
- «План устранения недостатков в управлении персоналом»
- «Программа по снижению текучести кадров»

2. Разработана «Концепция по адаптации молодых специалистов в медицинской организации», ориентированная на молодого специалиста

3. Снят видеоролик о структуре учреждения – для знакомства молодых специалистов со структурой учреждения

4. Организована система обучения молодых специалистов в рамках СМК с проведением оценки по освоению и выдачей результата и рекомендаций

5. Составлен план «Обучение клиническим и практическим навыкам молодых специалистов» до сентября 2023 года («банк лекций»)

6. Представление населению молодых специалистов в социальных сетях

7. Кадровая политика, направленная на удержание специалиста. За год не уволился ни один молодой специалист

8. Снят видеоролик о проекте Тобольским телевидением



Пакет методических материалов по лучшему опыту образца



Разработана программа для сотрудников по облегченному поиску информации, в которой прописаны основные разделы, с раскрывающимися окнами. Информация обновляется каждый день.

- ✓ Интерактивный PDF файл – «НАВИГАТОР»,
- ✓ Помощь в адаптации молодым специалистам,
- ✓ Облегченный поиск информации для всех сотрудников,
- ✓ Файл был разработан для поликлиники, но имеется возможность добавления других структурных подразделений: стационар, статистика, контроль качества и др.

Коробочная версия обладает более широким функционалом, и может быть доработана для решения уникальных задач!