

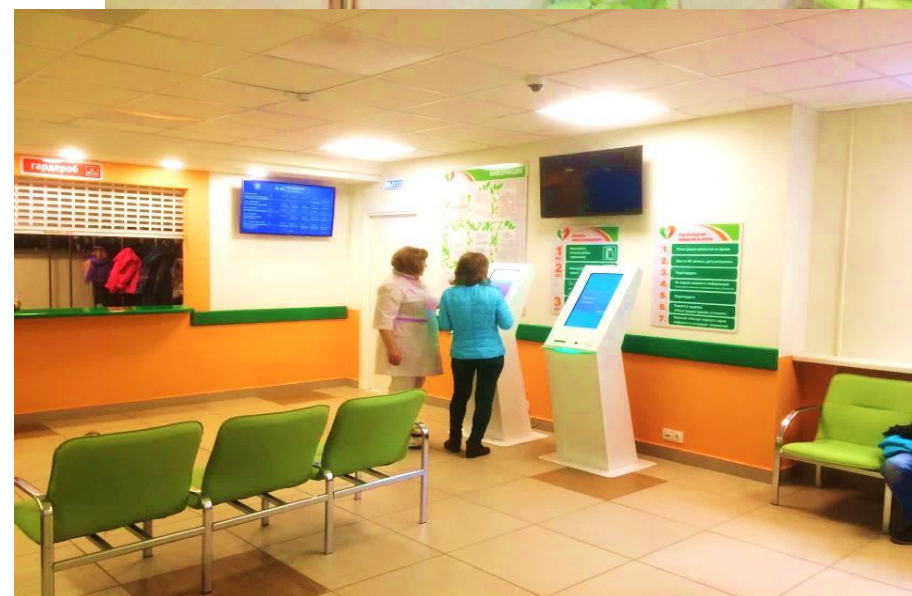
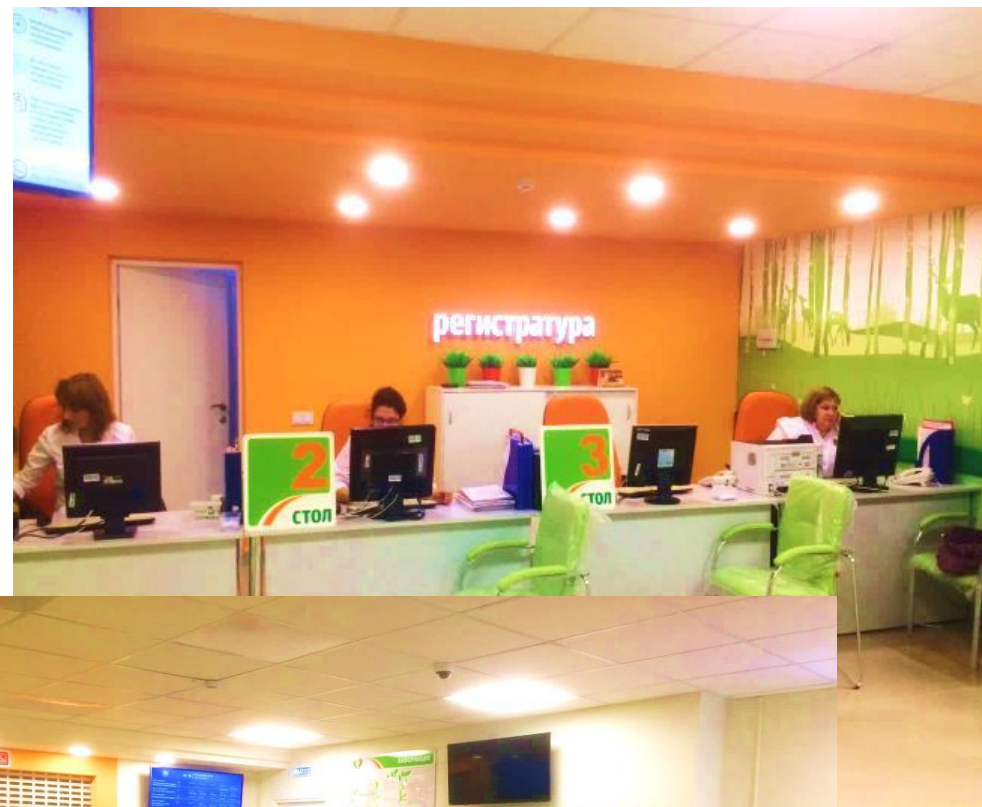


Профессиональное развитие кадрового потенциала для обеспечения качества медицинской помощи

Консультативная поликлиника
ГБУЗ «Самарской областной клинической больницы
им.В.Д. Середавина»
2022 год

✓ старт в 2018 г.

Детская консультативная
поликлиника ГБУЗ СОКБ им.В.Д.
Середавина -
участник проекта «Новая модель
медицинской организации,
осуществляющей первичную
медико-санитарную помощь» с
2018 г.



Кадровый дефицит



- ✓ **2020** год –перевод среднего медицинского персонала в инфекционный госпиталь
- ✓ **2021** год- миграция сотрудников
- ✓ **2020-2022** год- листы нетрудоспособности



Решения

- Поиск персонала через группу приёма отдела кадров
- Привлечение молодых специалистов
- Поиск сотрудников через сайт hh.ru



ОПРОС

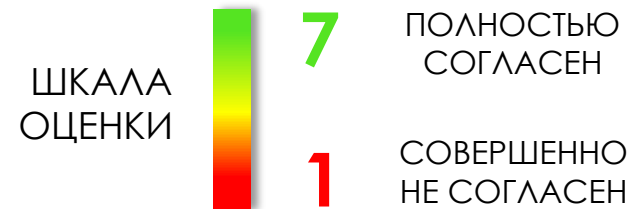
**Опрос -анкетирование
сотрудников
КП Педиатрического
корпуса**

Вопросы анкеты:

- Выполняются ли сотрудником обязанности, не свойственные уровню подготовки?
- Выстроены ли в коллективе партнёрские отношения?
- Понятны ли сотруднику методы материальной мотивации?
- Понятны ли критерии оценки работы, чётко ли распределены обязанности, права и уровень ответственности?
- Часто ли руководитель выражает благодарность за хорошо выполненную работу?



Результаты



Результаты: дополнительные вопросы

С какими сложностями Вы сталкиваетесь во время работы?

44%

отметили как сложность работоспособность техники и программ

36%

отметили дополнительные сложности в своей работе



Предложения по улучшению Вашей работы и учреждения

44%

сотрудников дали свои предложения

Результаты




Врачи-специалисты

- Чёткое понимание функциональных обязанностей
- Неудовлетворённость технической поддержкой программного обеспечения



Медицинские сёстры

- Выполнение не свойственной работы
- Размытое представление о партнёрских отношениях в работе
- Неудовлетворённость материальной составляющей мотивацией в труде



Персональный опрос – анкета для медицинских сестёр

Оценка знаний и навыков по шкале от "0" до "4", где :

"0" - не выполняю, знания и навыки по данной функции отсутствуют;

"1" - не выполняю, но есть некоторые знания в данной области;

"2" - не выполняю или выполняю на разовой/периодической основе, есть знания и опыт их применения;

"3" - выполняю на регулярной основе, есть знания и успешный опыт их применения на практике;

"4" - выполняю на регулярной основе, сотрудник может быть наставником по данному направлению.

Вопросы анкеты:

Категории вопросов:

- Навыки работы с Программным обеспечением
- Навыки работы в Манипуляционных и Процедурных кабинетах

Например:



Работа с врачебной программой (ЕМИАС, АИС -поликлиника): оформление консультации врача



Стоматологический кабинет: Работа с картотекой, работа в ЕМИАС и АИС со стоматологическим пациентом, подготовка инструментов к малым операциям, запись на госпитализацию



Кабинет ЭЭГ мониторинга: Работа на аппарате Nikolett, запись ЭЭГ мониторинга, предварительная запись на манипуляцию, мелкий ремонт аппаратуры

Что позволит:

- Увидеть «западающие» функции в подразделении;
- Определить сотрудников и функции, которым необходимо «подтягивать» в первую очередь;
- Сформировать индивидуальные планы развития для сотрудников;
- Определить наставников по западающим направлениям



Например:

Медицинская сестра:
Скрябина

Любовь Михайловна

Уровень: **0,8**



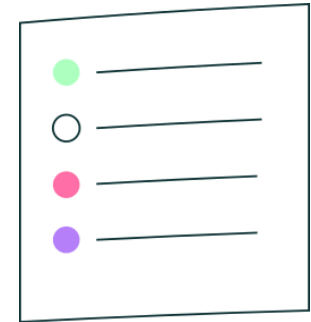
Зона развития < 1:

- Работа с врачебной программой;
- перевязочная травматолога;
- Гинекологический кабинет;
- Прививочный кабинет.

Сильные стороны >3:

- ✓ Эндоскопический кабинет;
- ✓ Выполнение базового уровня в Манипуляционных и Процедурных кабинетах.

План развития:



Наставник



План развития:

Наставничество

Стандартизация
рабочих мест

Обучающие мини-
видеоролики

Стандартные
операционные карты
(СОК)



**Спасибо за
внимание !**

Казакова Светлана
kazakovasa@sokb.ru