

**Повышение
профессиональной компетентности
начинающей медицинской сестры
посредством наставничества
в НУЗ «ОТДЕЛЕНЧЕСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА
НА СТ. КИРОВ» ОАО «РЖД»**

**Балаева Галина Юрьевна,
главная медицинская сестра
НУЗ «ОКБ на ст. Киров» ОАО «РЖД»**



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

Наставничество

– общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов и сотрудников, проходящих адаптацию к особенностям нового вида профессиональной деятельности



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

Цель наставничества

– повышение профессионального мастерства и уровня компетенций молодых специалистов в первые три года их работы в больнице.



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
Отделенческая клиническая
больница на станции Киров
ОАО «РЖД»
А.В.Бобков
1 августа 2018 г.



ПЛАН АДАПТАЦИИ НОВОГО РАБОТНИКА В НУЗ «ОТДЕЛЕНЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА НА СТАНЦИИ КИРОВ ОАО «РЖД»

1. Общая часть

Адаптация – процесс вхождения нового сотрудника, включающий усвоение работником норм и правил по которым работает НУЗ, вхождение в коллектив, принятие установленных норм взаимоотношений, овладение новым работником системой профессиональных знаний и навыков и эффективное применение их на практике.

1.1 План адаптации устанавливает порядок проведения адаптации в НУЗ новых работников.

1.2 Цель адаптации: обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирование позитивного образа НУЗ, уменьшение дискомфорта первых дней работы, а также оценку уровня квалификации и потенциала работника. Продолжительность адаптационного периода составляет 3 месяца.

В полном объеме адаптация проводится для заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений, врачей, среднего медицинского персонала, работников административно-управленческого персонала, для работников младшего медицинского персонала в хозяйственной части осуществляется в меньшем объеме.

Процесс адаптации нового работника начинается с момента оформления трудовых отношений с ним. Вновь принятым работникам: выпускникам высших, средних специальных учебных заведений; работникам, не имеющим достаточного опыта работы по специальности (менее 1 года) назначается наставник из числа персонала структурного подразделения. Права и обязанности наставника определяются положением и уставом учреждения.

2. Программа адаптации

Программа адаптации состоит из следующих этапов:

Общая часть предполагает формирование общего представления о НУЗ, ее основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений НУЗ и работника (порядок приема и увольнения, заработная плата, социальные льготы, негосударственное пенсионное обеспечение); условий труда. В зависимости от категории принимаемого специалиста, общая часть, может быть более или менее краткой. Проводится в течение первой недели.

Состоит из следующих этапов:

1 этап (вводный)

Основной задачей данного этапа является сообщение новому сотруднику сведений о НУЗ, оказываемых услугах и особенностях трудовых отношений НУЗ и работника. Собеседование проводится после формирования окончательного предложения по приему

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
Отделенческая
клиническая больница на
станции Киров ОАО «РЖД»
А.В.Бобков
1 августа 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О молодом специалисте

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными документами ОАО «РЖД», коллективным договором, определяет статус, обязанности молодого специалиста, гарантии, компенсации и обязанности НУЗ «Отделенческая клиническая больница на станции Киров ОАО «РЖД» (далее НУЗ) и отношении молодого специалиста.

2. Настоящее Положение распространяется на молодых специалистов с высшим, средним профессиональным медицинским и (или) фармацевтическим образованием, завершившим послевузовское профессиональное обучение в литературе или ординатуре.

II. СТАТУС МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

3. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в НУЗ впервые после окончания учебы в образовательной организации (далее - выпускники):

в течение трех месяцев после окончания обучения в образовательной организации на основе договора о подготовке специалиста;

в течение трех месяцев после окончания обучения на основании направления на работу, выданного образовательной организацией по заявке НУЗ;

другие выпускники, принятые на работу в НУЗ в год окончания учебы в образовательной организации по профилю образования с учетом потребности НУЗ в данной специальности.

4. Выпускники принимаются на работу в НУЗ с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с нормативными документами, устанавливающими требования к уровню образования, специальности и квалификации для должностей в НУЗ.



ПОЛОЖЕНИЕ
о молодом специалисте
в НУЗ «Отделенческая клиническая больница на ст.
Киров» ОАО «РЖД»

определяет статус, обязанности молодого специалиста, гарантии, компенсации и обязанности в отношении молодого специалиста.

ОБЯЗАННОСТИ БОЛЬНИЦЫ В ОТНОШЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией.
- создавать условия для профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;
- планировать карьеру молодого специалиста с учетом уровня развития его профессиональных и корпоративных компетенций и обоснованного мнения его наставника;
- направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом уровня развития его профессиональных и корпоративных компетенций;
- д) формировать у молодых, уважительное отношение к ветеранам, традициям и культуре железнодорожного транспорта;
- ж) применять индивидуальный подход в работе с молодыми специалистами.

ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;
- ответственное выполнение поставленных производственных задач, соблюдение производственной и трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;
- стремление овладеть смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и производственного процессов;
- проявление инициативы в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности работы НУЗ.

Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации и правила внутреннего трудового распорядка;
- проявлять инициативу;
- изучать современные технологии в целях совершенствования профессионального уровня;
- добросовестно выполнять должностные обязанности, устранять недостатки в своей работе;
- соблюдать морально-этические нормы и требования Кодекса корпоративно культуры НУЗ.

Адаптация – процесс вхождения нового сотрудника, включающий усвоение работником норм и правил по которым работает НУЗ, вхождение в коллектив, принятие установленных норм взаимоотношений, овладение новым работником системой профессиональных знаний и навыков и эффективное применение их на практике

Цель адаптации: обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирование позитивного образа НУЗ, уменьшение дискомфорта первых дней работы, а также оценку уровня квалификации и потенциала работника.

Продолжительность адаптационного периода составляет 3 месяца.



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

1 этап (вводный)

Основные вопросы, затрагиваемые на 1 этапе:

- Основные подразделения и содержание их деятельности.
- Основные виды услуг, оказываемые в больнице.
- Формы и методы работы.
- Структура больницы.
- История становления и развития больницы.
- Корпоративная культура, кодекс поведения
- Социальные гарантии
- Негосударственное пенсионное обеспечение
- Нормативные документы НУЗ

Ответственные – отдел по управлению персоналом

2 этап Личное ознакомление с НУЗ и ее сотрудниками

- После оформления всех необходимых документов при приеме на работу проводится представление коллегам и показ основных помещений;
- Объяснение распорядка работы;
- Ознакомление с Положением о структурном подразделении;
- Ознакомление с производственными функциями и особенностями работы структурного подразделения;
- Ознакомление с документами, регламентирующими производственный процесс;

*Ответственное лицо - руководитель структурного подразделения,
отдел по управлению персоналом*



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

3 этап Ознакомление с рабочим местом

- Показывает рабочий стол, оснащение, места хранения документов, методической литературы и других рабочих материалов общего пользования.
- Инструктаж по использованию технических средств (АТС, персональный компьютер проводит программист).
- Взаимодействие с подразделениями НУЗ: перечень отделов (подразделений) НУЗ, с которыми придется взаимодействовать в процессе работы;
- Технология взаимодействия между подразделениями - письменная или устная форма, документы и особенности их оформления, сроки; возможные сложности производственного процесса; механизмы решения проблем.

4 этап собеседование с непосредственным руководителем.

Проводится непосредственным начальником сотрудника.

- Проводится в свободной форме в рабочем порядке в течение первой недели работы.
- Руководитель объясняет задачи и требования к работе, отвечает на вопросы и рассматривает пожелания нового сотрудника, выясняет мнение о коллективе, трудностях в работе.

Ответственное лицо – непосредственный руководитель

Индивидуальная программа адаптации

Включает в себя более детальное ознакомление с деятельностью НУЗ и оказываемыми ею услугами (для работников, которые будут непосредственно взаимодействовать с клиентами или другими сторонними организациями), более детальное ознакомление с должностью и спецификой предстоящей работы, приобретение конкретных навыков, специфичных для данной должности (например, программные продукты, ведение внутренней документации и т.п.)

Индивидуальная программа адаптации

План вхождения в должность

План оценки работы в должности

Индивидуальная программа адаптации

План вхождения в должность

Рассчитан на первый месяц работы со дня приема. Он составляется по окончании первой недели работы сотрудника непосредственным руководителем, согласовывается с отделом по управлению персонала и доводится до сотрудника под роспись. Этот этап предполагает полное вхождение нового сотрудника в должность, т.е. полное освоение своих должностных обязанностей; хорошую ориентацию в НУЗ, ее деятельности и структуре. План работы закрепляется в первой части Индивидуального плана прохождения адаптации, где и фиксируется его выполнение. В этой части оценивается адаптивность и обучаемость сотрудника.

План оценки работы в должности

Рассчитан на оставшийся период испытательного срока. Сотрудник самостоятельно составляет ежемесячный план работы, согласовывает его с непосредственным руководителем. Новый работник составляет отзыв о работе, свои предложения и мнения. Оценка выполнения плана фиксируется во второй части Индивидуального плана прохождения адаптации. В этой части оценивается соответствие сотрудника занимаемой должности, его профессиональные знания, уровень исполнительской дисциплины, потенциал и возможности дальнейшего роста.



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

Назначение наставника

- Для молодых специалистов (или без опыта работы) назначается наставник, который планирует, сопровождает и оценивает работу нового сотрудника в период прохождения им испытательного срока. Сотрудник ежемесячно (еженедельно) предоставляет наставнику отчеты о работе, проделанной в соответствии с индивидуальным планом, а также же свои отзывы о работе. Наставник оценивает работу и передает отчет руководителю.



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

Назначение наставника

За 10 рабочих дней до окончания испытательного срока в отдел персонала подаются следующие документы:

- отчеты нового сотрудника о проделанной работе;
- отзывы и предложения нового работника.
- Индивидуальный план работы с оценкой наставником и/или непосредственным руководителем проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе сотрудника.

За 7 рабочих дней до окончания испытательного срока все документы с заключением и рекомендациями начальника отдела персонала подаются для рассмотрения и принятия окончательного решения главному врачу.



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г. Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru

Победитель регионального этапа Всероссийского конкурса
«Лучший молодой специалист 2018»



Сычева Ирина Ивановна
выпускница Кировского медицинского колледжа 2016 года



НУЗ "Отделенческая клиническая больница на ст. Киров"
"ОАО" РЖД, г.Киров, Октябрьский пр-к 151
8-800-234-34-34/www.rzd-medicine.ru
8-8332-60-22-27/www.rzdmed43.ru