



Интеграция деятельности профессионального сообщества и медицинских организаций: новые подходы к формированию кадрового резерва

Михайлева Елена Анатольевна, президент РОО «Ассоциация средних медицинских работников Свердловской области», заместитель директора по дополнительному профессиональному образованию ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»

Короткова Юлия Геннадьевна, главная медицинская сестра ГАУЗ СО «Свердловская клиническая психиатрическая больница»

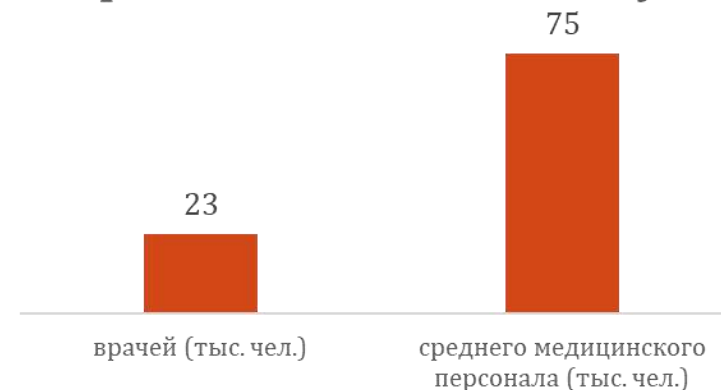
Актуальность проблемы



... кадровая проблема для здравоохранения является ведущей. Если бы мы говорили о том, что сегодня делается для устранения кадрового дефицита, то, сравнивая с медицинской терминологией, я бы сказал, что у нас сегодня эта проблема решается скорее симптоматически

Из выступления М. Мурашко на Правительственном часе в Государственной Думе «О кадровом обеспечении медицинских и общеобразовательных организаций» (05 марта 2025 г.)

Дефицит медицинских работников в 2024 году



Кадровый дефицит



Постоянное профессиональное развитие медицинских работников



Формирование культуры качества и безопасности медицинской помощи



РОО «Ассоциация средних медицинских работников Свердловской области»

30+

ЛЕТ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

16 000+

ЧЛЕНОВ

132

МЕДИЦИНСКИЕ
ОРГАНИЗАЦИИ



Участие в разработке программ ДПО



Разработка и актуализация профессиональных стандартов



Проведение образовательных мероприятий для медицинских работников



Организация проведения процедур аттестации и аккредитации специалистов



Организация и проведение профессиональных конкурсов



Деятельность по привлечению и сохранению кадров

Формирование потока кандидатов на трудоустройство в медицинскую организацию

Мониторинг мер социальной поддержки медицинских работников

Проведение профориентационных мероприятий для выпускников с привлечением потенциальных работодателей



Развитие **управленческих компетенций руководителей**



Создание **конкурентоспособных условий труда** на основе аудита рабочих условий, социальных льгот, графика и пр.

Выявление актуальных причин увольнения работников

Проведение личных бесед с потенциальным кандидатом на увольнение

Разработка мероприятий по удержанию увольняющегося сотрудника



Мероприятия, **направленные на формирование высокой вовлеченности и лояльности работодателя**



Мероприятия и тренинги по **командообразованию**

Трек по управлению медицинским персоналом

Главные медицинские сестры, старшие медицинские сестры, главные и старшие фельдшеры

ОБЩИЙ КОНТИНГЕНТ
109
ЧЕЛОВЕК

25+
медицинских
организаций региона

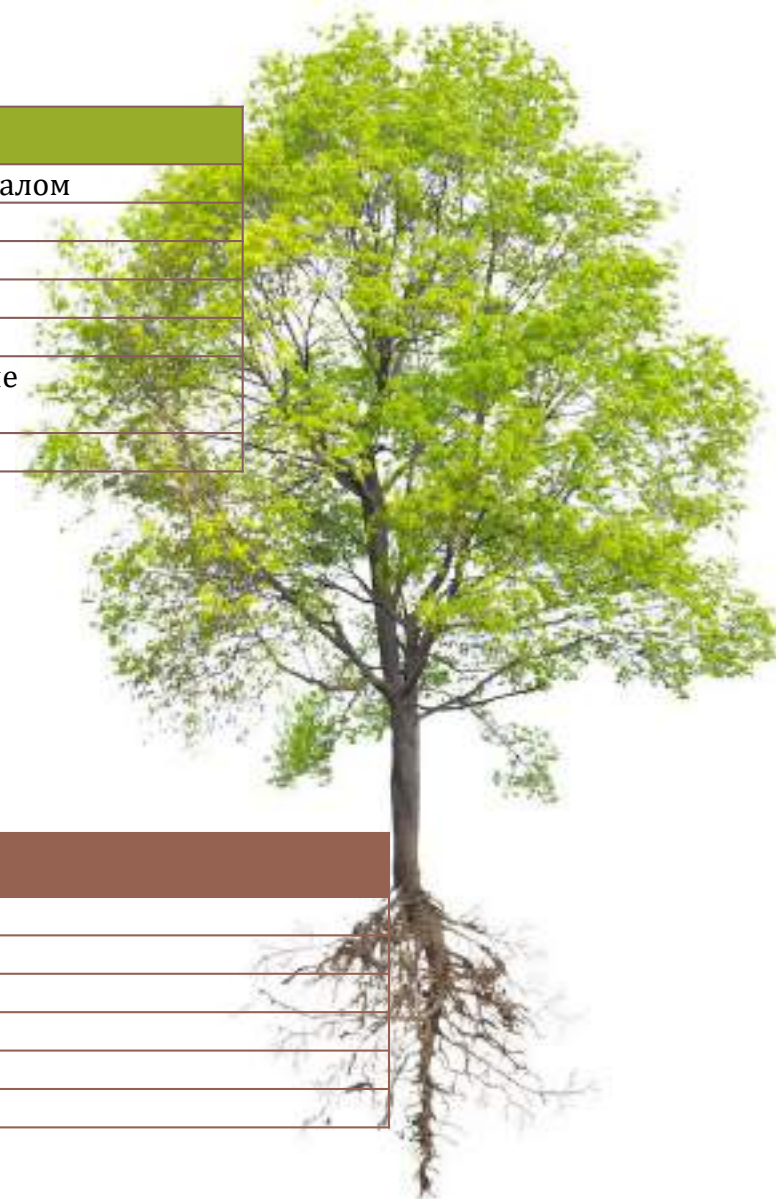
Продвинутый уровень

HR-развитие кадрового потенциала. Менеджмент. Управление персоналом
Адаптация и наставничество на рабочем месте
Инструменты повышения вовлеченности персонала
Ошибки в работе с персоналом
Портрет сестры-организатора: компетентность руководителя
Профилактика хронического профессионального стресса и повышение удовлетворенности сотрудников
Управление конфликтами



Начальный уровень

Роль и задачи руководителя
Планирование и организация деятельности
Руководство коллективом
Делегирование и контроль: как повысить эффективность работы?
Постановка задач и делегирование
Мотивация и формирование корпоративной культуры



Особенности обучения на треке



ДИАГНОСТИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТЕПЕНИ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОСВАИВАТЬ НОВЫЙ МАТЕРИАЛ (ТЕСТИРОВАНИЕ)



ОБСУЖДЕНИЕ ИЗУЧЕННЫХ МАТЕРИАЛОВ НА ПРЕДЫДУЩЕМ ТРЕКЕ



ПЕРЕД ИЗУЧЕНИЕМ НОВОГО ТРЕКА ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ КЕЙС С ДЕМОНСТРАЦИЕЙ ВИДЕОФРАГМЕНТА ПО ИЗУЧАЕМОЙ ТЕМЕ С ДАЛЬНЕЙШИМ ОБСУЖДЕНИЕМ

ПОШАГОВЫЙ АЛГОРИТМ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ

- 1. Определить ситуацию и составить перечень задач
- 2. Выбрать исполнителя, определить сроки выполнения задачи
- 3. Инструктировать исполнителя (SMART)
- 4. Контроль, поддержка, обратная связь
- 5. Обратная связь, оценка результатов

ПРИГЛАШЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

Приглашенный специалист должен быть адаптирован на аудиторию

Ключевые ориентиры:

- 1. Язык
- 2. Культура
- 3. Бизнес

ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ МАСЛОУ

- 1. Физиологические потребности
- 2. Потребности в безопасности
- 3. Потребности в принадлежности к группе
- 4. Потребности в уважении
- 5. Потребности в самореализации



Обучение и развитие персонала



Формирование корпоративной культуры

Мотивация и удержание сотрудников

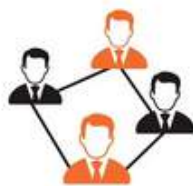


Развитие изменений внутри команды

Совершенствование профессиональных компетенций

Тренд-тренинг по бережливому производству «Идеальный день руководителя сестринской службы»

в рамках IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием
"Профессиональное совершенствование работников здравоохранения - путь к здоровью нации« (Москва)



Цель проведения: совершенствование у участников знаний по внедрению принципов и инструментов бережливого производства в деятельность специалистов со средним медицинским образованием

Целевая аудитория: главные и старшие медицинские сестры, медицинские сестры, акушерки, фельдшеры, преподаватели образовательных организаций ВО и СПО

Результаты тренинга:

- ✓ участники познакомились с понятиями «картирование», «карта потока создания ценности», «виды потерь»
- ✓ отработаны умения: применение инструментов бережливого производства; составление карт потока создания ценности; определение и анализ основных видов потерь



Количество участников: **56** человек из **24** регионов Российской Федерации

https://vk.com/wall-161764574_8438

Проведение тренд-тренингов



Цель проведения: совершенствование компетенций по внедрению принципов бережливого производства в деятельность главных и старших медицинских сестер медицинских организаций Свердловской области:

- ✓ ГАУЗ СО «Свердловская областная клиническая психиатрическая больница»
- ✓ ГАУЗ СО «Белоярская центральная районная больница»
- ✓ ГАУЗ СО «Клинико-диагностический центр «Охрана здоровья матери и ребенка» и др.

ОБЩИЙ КОНТИНГЕНТ

100+

ЧЕЛОВЕК

Что я получил(а) на тренинге и как я это применю в своей работе?

1. Что такое потери
2. Какие бывают виды потерь в здравоохранении
3. Как выявлять потери
4. Что такое поток создания ценности
5. Как составляются карты потока создания ценности
6. Как выявить коренную причину
7. Как улучшить процесс и что для этого нужно
8. Как реализовать проект по улучшению
9. Каким образом замотивировать сотрудников на внедрение улучшений



15+

медицинских
организаций региона

Наставничество

С 2023 года по инициативе Министерства здравоохранения Свердловской области, РОО «Ассоциация средних медицинских работников Свердловской области», ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж» и профсоюза работников здравоохранения проводится

Областной конкурс наставников средних медицинских работников

«ЛУЧШИЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ»

Программа повышения квалификации

«СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ»

32

лучших
наставника

27

медицинских
организации



150

наставников
прошли обучение

32

медицинских
организации

Повышение престижа профессии

Торжественное мероприятие, посвященное Дню фельдшера России
«ПРОФЕССИЯ ФЕЛЬДШЕР – ЭТО ПРИЗВАНИЕ»

Торжественное мероприятие, посвященное Международному дню
медицинской сестры «ЕСТЬ ВЫСОКОЕ В ЖИЗНИ ПРИЗВАНИЕ – БЫТЬ
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРОЙ»

Межрегиональный образовательный форум, посвященный
Международному дню акушерки «ВСТРЕЧАЯ НОВУЮ ЖИЗНЬ»



КОНТИНГЕНТ
УЧАСТНИКОВ

1000+

ЧЕЛОВЕК

Поздравление и награждение
лучших медицинских
работников системы
здравоохранения
г. Екатеринбурга и
Свердловской области

Деловая программа и мастер-
классы (базовая СЛР,
проведение ЭКГ, первая
помощь при кровотечениях)

Повышение престижа профессии

Областной конкурс лучших практик «МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА – МОЕ ПРИЗВАНИЕ!»

Направления лучших практик:

- ✓ Профилактические технологии в сфере укрепления здоровья населения
- ✓ Лучшие практики популяризации здорового образа жизни
- ✓ Эффективные инструменты повышения качества оказания медицинской помощи
- ✓ Применение бережливых технологий в медицинской организации
- ✓ Опыт реализации молодежной инициативы
- ✓ Организация реабилитационной помощи

20
УЧАСТНИКОВ

15
МЕДИЦИНСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЙ



Школа кадрового резерва

Совместный проект РОО «АСМР СО» и ГАУЗ СО «Свердловская областная клиническая психиатрическая больница», реализуемый с декабря 2024 года



Школа кадрового резерва – комплексная профессиональная подготовка и информационная поддержка медицинских работников, с целью формирования у них управленческих и коммуникационных компетенций, направленных на повышение эффективности их деятельности

Традиционные вопросы:

Кто входит в кадровый резерв?

Как отобрать нужных сотрудников?

Чему их учить и как развивать?

Как создать среду, в которой сотрудники будут проявлять свои лучшие управленческие и профессиональные компетенции?



Задачи кадрового резерва



РЕЗЕРВ

Обеспечить медицинскую организацию резервом эффективных специалистов, знающих, как усовершенствовать процессы в соответствии с утвержденной стратегией



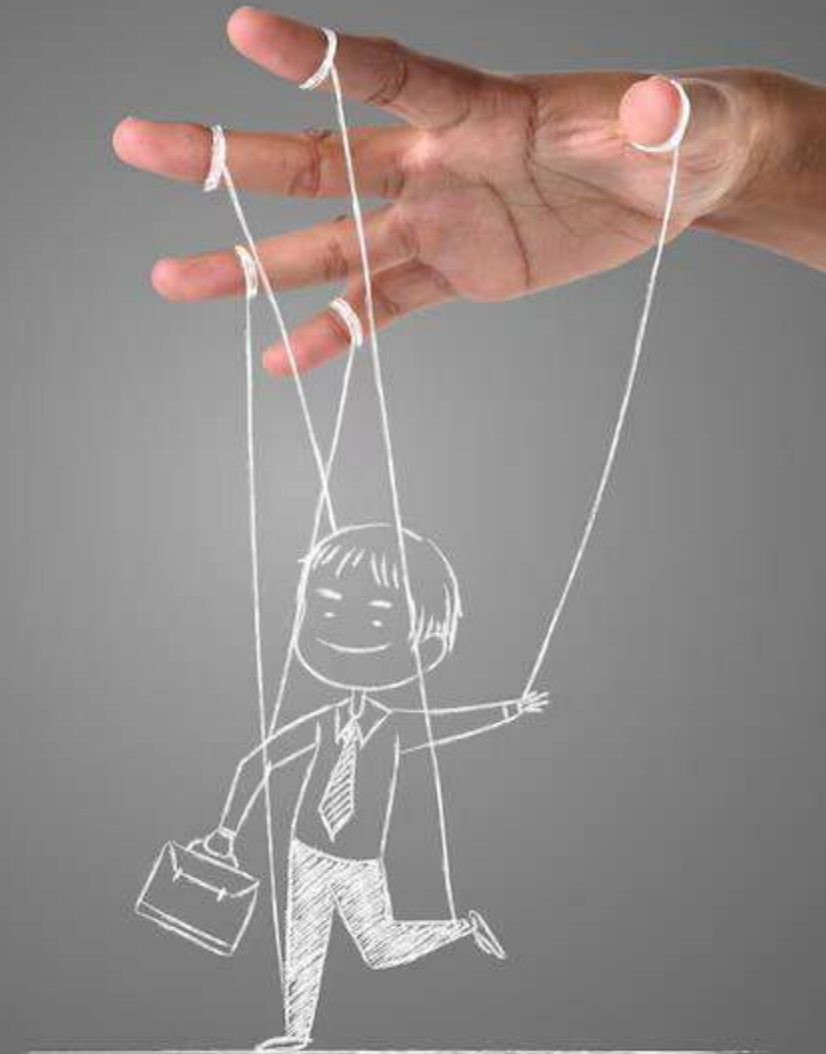
МОТИВАЦИЯ

Удерживать и мотивировать талантливых сотрудников, предоставляя им возможности для развития



РАЗВИТИЕ

Стимулировать профессиональное развитие сотрудников медицинской организации



Школа кадрового резерва

Анкетирование для определения уровня коммуникации, лидерства, креативности, самоорганизации, стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта

Проведение обучающих семинаров и мастер-классов для лидеров по развитию управленческих компетенций

Решение практических кейсов, защита портфолио и собеседование

Отбор лучших и их включение в кадровый резерв

Модульная программа обучения:

Формирование навыков управления персоналом

Технологии управленческих решений
Эффективное планирование
Ситуационное руководство
Основы мотивации персонала
Делегирование полномочий
Кросс-функциональное взаимодействие

Формирование навыков лидерства

Личная эффективность руководителя
Стресс-менеджмент
Тайм-менеджмент
Развитие эмоционального интеллекта
Целеполагание

Инструментарий программы:

- ✓ Решение практических кейсов
- ✓ Обмен друг с другом инструментами, решениями, управленческими «фишками» и находками
- ✓ Индивидуальная работа с каждым участником
- ✓ Работа с личностными характеристиками участников: мышление, личные особенности черты характера, поведенческие акты



Школа кадрового резерва

Модель компетенций помогает на всех ключевых стадиях обучения и развития (начиная от определения необходимости и разработки программ развития и заканчивая оценкой успешности обучения и последующего профессионального роста работника)

Профессиональные компетенции	
Знание законодательной базы по профессиональной деятельности	Трудовой кодекс РФ № 197-ФЗ
	Федеральные законы
	Порядки и клинические рекомендации
	Приказы
Общие знания	СанПиНы
	По основным дисциплинам, относящиеся к профессиональной деятельности
Знания в смежных направлениях	Охрана труда
	Лечебное питание
	Лекарственная безопасность
	Эпидемиологическая безопасность
Знание (навык) программных продуктов	MS Word
	MS PowerPoint
	MS Excel
	Парус

Управленческие компетенции	
Организация работ	
Принятие решений	
Контроль	
Мотивация	
Коммуникативные навыки	
Управление конфликтом	
Стрессоустойчивость	
Умение создать команду	
Корпоративность/лояльность	

Личностные компетенции и психофизиологические особенности	
Психо-физиологические особенности	Внимательность
	Наблюдательность
	Уравновешенность
	Экстраверсия
Личностные компетенции	Пластичность
	Ориентация на результат
	Дисциплинированность
	Самоорганизация
	Самоконтроль
	Ответственность
	Инновационность

Школа кадрового резерва

ОБЩИЙ КОНТИНГЕНТ

158

ЧЕЛОВЕК

В СОСТАВ РЕЗЕРВА ВОШЛИ

46

ЧЕЛОВЕК

Наши первые выводы:

- 1** Работа по подготовке кадрового резерва требует комплексного подхода и тщательного планирования
- 2** В процессе обучения следует активно применять современные цифровые технологии, осуществлять постоянное информационное сопровождение участников
- 3** Для проведения обучающих мероприятий следует привлекать в качестве лекторов и наставников ведущих специалистов (психологов, лидеров из других медицинских и образовательных организаций)

Ключевые выводы участников:

Повышение мотивации *Новые возможности*
Обмен опытом *Расширение компетенций*
Новые знания
Совершенствование *Профессиональное развитие*



Молодые специалисты не всегда готовы взять ответственность



Возрастные специалисты не хотят изменений

**БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ И НАДЕЮСЬ
НА ТВОРЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО!**



(343) 385-71-73 (доб 2410)



mikhaylevaea@somkural.ru