

АЛГОРИТМ

ОТБОРА РАБОТНИКОВ СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 118» ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Отбор наставников

1.1. Выдвижение кандидатур наставников (работник может самостоятельно выдвинуть свою кандидатуру на рассмотрение, написав соответствующее заявление).

Ответственный: заведующий отделением/подразделением/кандидат в наставники — самовыдвижение.

1.2. Отбор наставников, соответствующих установленным требованиям:

1.2.1. Общие требования:

- квалификация наставника, подтвержденная документами об образовании, стаж работы по специальности от пяти лет в Учреждении;
- показатели результативности профессиональной деятельности наставника, подтвержденные заведующим отделением/подразделением; коллегами, пациентами;
- отсутствие нареканий и дисциплинарных взысканий со стороны руководства за последний год.

1.2.2. Профессиональные знания и навыки:

- высокий уровень профессиональной подготовки (исходя из мнения заведующего отделением/подразделением);
- знание стандартов оказания медицинской помощи;
- знание внутренних локальных нормативных актов, связанных с профессиональной деятельностью;
- высокие количественно-качественные показатели эффективности профессиональной деятельности;
- высокий уровень владения профессиональными компетенциями (по специальности);
- знание Положения об адаптации в медицинской организации и локальных нормативных актов медицинской организации об адаптации и наставничестве.

1.2.3. Компетенции, необходимые для эффективного выполнения обязанностей наставника, — поведенческие индикаторы в деятельности наставника:

- способность к самостоятельному развитию;
- развитие молодых специалистов;
- формирование командного профессионально-ориентированного взаимодействия;
- управление исполнением (четко ставит задачи, обеспечивает понимание задачи молодым специалистом, эффективно делегирует задачу);

- лидерство.

1.2.4. Личностные характеристики:

- лояльность и приверженность работе;
- навык работы с возражениями и жалобами;
- способность к установлению взаимопонимания и доверительных отношений;
- желание помогать, оказывать поддержку, делиться опытом и знаниями.

Ответственные участники: заведующий отделений/подразделений, начальник кадровой службы.

1.3. Утверждение реестра наставников.

Ответственные участники: Главный врач Учреждения по представлению начальника кадрового подразделения.

1.4. Ведение реестра наставников.

1.4.1. По результатам проведения оценки наставники зачисляются в реестр наставников.

1.4.2. Реестр наставников консолидирует кадровая служба.

1.4.3. Утвержденный реестр наставников хранится в кадровой службе Учреждения и копия – в отделениях/подразделениях.

1.4.4. Актуализация реестра наставников проводится кадровой службой по необходимости, но не реже одного раза в год и доводится до сведения заинтересованных лиц.

Ответственные участники: специалист по кадрам по представлению заведующего отделением/подразделением.

2. Закрепление наставника за молодыми специалистами

2.1. Определение должностного уровня наставника для молодого специалиста:

- для работников, принятых на руководящую должность, – наставник вышестоящего должностного уровня;
- работников, принятых на должность врача-специалиста/медицинского работника со средним профессиональным образованием отделения/подразделения, – наставник равного или вышестоящего должностного уровня.

Ответственные участники:

- издание приказа на основании дополнительного соглашения к трудовому договору наставника – специалист по кадрам;
- согласование – начальник кадровой службы и заведующий отделением/подразделением;
- утверждение – Главный врач Учреждения.

2.2. Закрепление молодых специалистов за наставником.

2.2.1. За одним наставником могут быть закреплены одновременно:

- не более трех молодых специалистов, проходящих адаптацию в виде наставничества (консультации, беседы по возникающим вопросам, лекции наставника, наблюдение за профессиональной деятельностью наставника со стороны без участия в процессе);
- не более двух молодых специалистов, проходящих адаптацию в виде стажировки на рабочем месте (вовлеченность в профессиональную деятельность с активным участием в выполнении должностных обязанностей и профессиональных компетенций).

2.2.2. При отсутствии кандидатуры наставника адаптацию в должности реализует заведующий отделением/подразделением.

Ответственный: заведующий отделением/подразделением.

3. Замена наставника

3.1. Замена наставника происходит в случае:

- расторжения трудового договора с наставником;
- перевода наставника в другое структурное подразделение;
- привлечения наставников к дисциплинарной ответственности;
- длительного (свыше одного месяца) отсутствия наставника на рабочем месте (болезнь, командировка, пр.);
- психологической несовместимости с адаптируемым работником.

3.2. При смене наставника по инициативе молодых специалистов более трех раз наставник лишается статуса наставника на период не менее одного года.

Ответственный: специалист по кадрам. Замена по алгоритму закрепления на основании приказа.

4. Организация обучения наставников (получение управленческих компетенций)

Ответственные участники: специалист по кадрам по согласованию с заведующим отделением/подразделением.