

Согласованно

председателем  
профкома



Цирва А.А.

Утверждено:  
приказом ОБУЗ «Курская городская  
поликлиника № 5»

Дементьева Н.Г.



## Программа адаптации молодых специалистов в ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5»

В условиях сложившегося в отрасли здравоохранения кадрового дефицита особенно важно создание работоспособной системы управления трудовыми ресурсами.

**Целью** создания Программы адаптации молодых специалистов является решение кадрового вопроса, привлечение молодых специалистов в ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5»

### **Задачи программы:**

1. Сократить время адаптации молодых специалистов в коллективе.
2. Воспитание приверженности и лояльности организации, гордости за успехи и показатели своего подразделения и учреждения в целом.

С целью воспитания увлеченности и любви к профессии в учреждении создаются условия для реализации потенциальных возможностей молодых сотрудников, внедрения элементов творчества, поощрения администрацией освоения работником новых методик, информационных технологий, основ своей профессии. Мотивированный компетентный персонал – залог успешной деятельности медицинского учреждения. Компетенция-сочетание уровня знаний и способностей работника. Задача администрации поощрять молодых работников в их желании повышать качество и сложность выполняемой работы для поддержания корпоративной компетенции. Этому способствует развитие института наставничества, дифференцированная оплата труда, определяемая уровнем, сложностью и объемом работы, стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и результативность труда. Исходя из этого следует, что специалист, добившийся признания среди сотрудников и пациентов, будет привержен организации.

В поликлинике создана прозрачная система оценки эффективности и качества труда, так как средняя заработная плата работающих в учреждении оказывает существенное воздействие на стимулирование качественного труда молодого работника, способствует реализации его трудового потенциала, индивидуальных возможностей выполнения норм труда. Изучение и оценка рейтинга поликлиники так же способствует развитию чувства лояльности и гордости за учреждение, удовлетворенности результатом работы. Для успешной адаптации молодого специалиста в организации используются опыт социальной организации коллектива, привлечение к совместной деятельности и отдыху работников, изучению истории здравоохранения Северо-западного микрорайона, знакомство с биографией сотрудников, достигших определенного успеха в профессиональной карьере. Заинтересованность работой, удовлетворенность коллективом – наиболее важные показатели успешной адаптации, удовлетворенность сотрудника результатами работы, степень интеграции с коллективом. Показателем положительной адаптации является принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации (Положение о стандартах и корпоративной этики медицинского работника ОБУЗ «Курская городская поликлиника №5»), восприятия себя как части коллектива, удовлетворенности сотрудников системой мотивации, условиями труда, отношениями в коллективе. Для изучения приверженности работников организации и степени адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности используется оценка критерия инициативности при выполнении работ,

стремление к самосовершенствованию, участию в общественной жизни коллектива, профессиональному взаимодействию (пункт 2.16 Положения о стимулирующих выплатах). Для формирования мотивации к карьерному росту используется система формирования кадрового резерва (Положение о работе с кадровым резервом).

Показателями положительно развивающегося процесса адаптации могут выступать признание авторитета молодого специалиста у населения и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем. По внутреннему критерию можно выделить такие показатели, как: самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам.

Необходимость информирования сотрудников об условиях труда и критериях дальнейшего продвижения в организации является не только важным адаптационным процессом молодых специалистов к трудовой деятельности, но и механизмом, стимулирующим их к проявлению инициативы, применению в работе дополнительных навыков и саморазвития.

## **1. Основные положения**

Программа адаптации рассчитаны на период до 6 месяцев (в некоторых случаях соответствует периоду испытательного срока). Особенности и содержание медицинского труда, а также практика адаптации специалистов в организации показывают необходимость "ведения" новых сотрудников в течение года.

При разработке и внедрении системы адаптации необходимо учесть ряд существенных моментов:

- обязательно закрепить руководителя процесса адаптации (наставника), отвечающего за процесс, разъяснение и продвижение процедуры адаптации новых сотрудников в организации;
- успешность внедрения системы адаптации во многом зависит от степени вовлеченности (осознания своей роли и задач) руководителей подразделений;

Модель адаптации призвана повысить эффективность решения задач по обеспечению доступности и качества медицинской помощи, успешного освоения средств, выделяемых в рамках федеральных и региональных программ, закрепления кадров на уровне врачей, среднего и младшего медицинского персонала.

Программа адаптации новых сотрудников предназначена для введения единой процедуры адаптации во всех подразделениях ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5». Программа адаптации направлена на обеспечение более быстрого приспособления вновь принятых работников к условиям, режиму труда, социальной среде учреждения и того подразделения, где они работают.

Данную программу используют в своей работе:

- главный врач;
- заместители главного врача;
- руководители подразделений;

- специалисты отдела кадров;

- сотрудники ОБУЗ «Курская городская поликлиника №5», назначаемые наставниками вновь принятых сотрудников.

Перед окончанием испытательного срока в отдел кадров подается отчет наставника с оценкой, отзывом и предложениями по дальнейшей работе сотрудника.

При успешном прохождении сотрудником испытательного срока непосредственный руководитель информирует его устно о продолжении трудовых отношений.

В случае выявления несоответствия сотрудника занимаемой должности непосредственный руководитель оформляет служебную записку. Записку регистрирует специалист отдела кадров и визирует главный врач.

Неудовлетворительный итог прохождения сотрудником испытательного срока и невозможность продолжения трудовых отношений сообщаются ему не позднее, чем за три дня до истечения испытательного срока в письменной форме под роспись. После этого происходит процедура увольнения сотрудника.

### **Основные этапы процедуры адаптации**

#### **1. Этап подготовительный. Входит в обязанности специалистов отдела кадров.**

- Позвонить сотруднику накануне его официального выхода на работу и убедиться, что все в порядке, и он не изменил своего желания выйти на работу.
- Проинформировать сотрудников о приходе нового работника заранее.
  - Приготовить все необходимые информационные материалы, которые будут выданы сотруднику в первый день работы.
  - Представить сотрудника всему коллективу на общем собрании или планерке.

#### **Заведующий отделением (кабинетом) обязан:**

- Убедиться, что должностная инструкция подготовлена и соответствует действительности.
- Определить наставника.

#### **2. Этап. Первый рабочий день**

##### **Специалист отдела кадров обязан:**

- Надлежащим образом провести кадровое оформление нового работника и способствовать получению необходимого инструктажа по принадлежности к конкретному подразделению.
- Ознакомить сотрудника с Коллективным договором, Положением о стандартах корпоративной этики медицинского работника ОБУЗ «Курская городская поликлиника №5», должностной инструкцией.

##### **Заведующий отделением (кабинетом) обязан:**

- Представить работника подчиненным, коллегам, познакомить с наставником.
- Проанализировать вместе с новым сотрудником его должностные обязанности.

- Объяснить используемую в учреждении систему стимулирующих выплат и правила применения штрафных санкций.
- Объяснить правила компенсации возможных затрат, а также порядок и выдачу зарплаты, оплату листов нетрудоспособности и отпусков.
- Ознакомить с организационной структурой.
- Провести экскурсию по учреждению и ознакомить с подразделениями поликлиники
- Обсудить первый рабочий день.

#### **Наставник обязан:**

- Ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка и сообщить следующую информацию:
  - рабочие перерывы на отдых, время и продолжительность обеда;
  - процедура сообщений о вынужденном отсутствии на работе;
  - уход за пределы поликлиники в рабочее время;
  - требования к внешнему виду (форма одежды и бэйджики);
- Предоставить информацию о корпоративной культуре, традициях отделения.
- Ознакомить с поведением в случае непредвиденных ситуаций.
- Обсудить первый рабочий день.

### **3. Этап. Первая рабочая неделя**

#### **Специалист отдела кадров обязан:**

- Ознакомить с основными процедурами и политикой в отношении персонала (возможности карьерного роста).

#### **Наставник обязан:**

- Ознакомить со списком документов, с которыми новому работнику необходимо ознакомиться в первую очередь.
- Объяснить, как действует административно-хозяйственная система организации, существующие правила и процедуры (например, заказ автотранспорта, канцтоваров и пр.).
- Познакомить с теми сотрудниками, с которыми будет сотрудничать новый работник.
- Ознакомить с содержанием работы, требованиями и стандартами выполнения работы, пределами полномочий, ответственностью.
- Ознакомить со специальными процедурами.
- Ознакомить с системой отчетности.

### **4. Этап. Окончание испытательного срока**

#### **Наставник за неделю до истечения испытательного срока обязан:**

- Сообщить работнику об окончании испытательного срока и назначить дату обсуждения результатов его работы в этот период.
- Провести обсуждение и подготовить отчет для отдела кадров с оценкой работы специалиста.

В своей работе наставникам руководствоваться «Положением о наставничестве» (Приложение №1).

Наличие методик по управлению адаптацией сотрудников, а также методов оценки эффективности процесса адаптации будут способствовать получению значимых результатов для учреждения, среди которых можно выделить: уменьшение числа увольнений на различных этапах трудовой деятельности, сокращение времени необходимого для полноценного привлечения сотрудника к выполнению профессиональных обязанностей, снижение временных затрат участников коллектива на адаптацию нового сотрудника.

**ОБОСНОВАНИЕ РЕСУРСНОГО И ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Наименование индикатора	Единица измерения	Динамика целевых показателей по годам								
		2012 г.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Финансовые инвестиции в трудовые ресурсы</b>										
Соотношение заработной платы врачей и работников медицинских организаций субъекта Российской Федерации и муниципальных образований, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, к средней заработной плате по экономике субъекта Российской Федерации	%	125,3 %	129,7 %	130,7 %	137 %	159,6 %	200 %	200 %	200 %	200 %
Соотношение заработной платы среднего медицинского (фармацевтического) персонала медицинских организаций субъекта Российской Федерации и муниципальных образований к средней заработной плате по экономике субъекта Российской Федерации	%	72,9 %	75,6 %	76,2 %	79,3 %	86,3 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Материальная помощь (2 должностных оклада)	Тыс. руб.	1540	1950	2150	2580	3096	3715	4458	5350	6420
Персональный повышающий коэффициент на должности, остающиеся длительное время	Тыс. руб.	128	176	206	224	254	296	446	500	520



публикации в СМИ о достижениях сотрудников	Тыс. руб.	170	250	275	302	332	365	401	441	485
профессиональная переподготовка (врачи)	Чел.	1	2	2	1					
профессиональная переподготовка (средний медицинский персонал)	Чел.	1	2			1		2		1
Число лиц, направленных на целевую подготовку:	Чел.			1						
в том числе										
по программам высшего профессионального образования	Чел.			1						
Учеба на центральных базах	Чел.	1	2	1	2	2	3	2	1	1
Учеба на местных базах	Чел.	2	3	3	4	3	5	6	7	9

**Социальная поддержка молодых специалистов .**

Медицинские работники, получившие жилье из нуждающихся в улучшении жилищных условий	Чел.	На очереди стоит 3 человека	1							
Доля медицинских работников, перешедших на «эффективный контракт»	%	x	3,0-1,0-0	7,4-2,5-0	10,0-3,5-0	50,0-50,0-50,0	75,0-75,0-75,0	100	100	100

**Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

Повышение квалификационных уровней	Тыс. руб.	60	84	120	144	180	216	240	252	264
Затраты на внедрение МИС с целью снижения трудоемкости	Тыс. руб.	500,6	1147,5	1000			1400	1600	1800	2000

Главный врач ОБУЗ «Курская городская поликлиника №5»

Дементьева Н.Г.

