

Министерство здравоохранения Воронежской области

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

«ОПЫТ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЕТИ»

Докладчик: Вавилова Олеся Владимировна

К.м.н., начальник отдела организации скорой медицинской помощи и координации деятельности подведомственных учреждений Министерства здравоохранения Воронежской области, главный внештатный специалист по управлению сестринской деятельностью Министерства здравоохранения Воронежской области.

НАЦИОНАЛЬНЫЕПРОЕКТЫ.РФ

О КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА СМП В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Данные формы 30 за 2021 - 9 мес. 2025 г. по среднему медицинскому персоналу (абс.)

	Число физических лиц основных работников	из них в подразделениях, оказывающих медицинскую помощь:		Число физ. лиц в декретном отпуске	из них в подразделениях, оказывающих медицинскую помощь:		Число физ. лиц, работающих в ОМС
		в амбулаторных условиях	в стационарных условиях		в амбулаторных условиях	в стационарных условиях	
2021 год	19679	9362	8284	1015	419	494	16097
2022 год	19206	9250	7915	923	381	445	15640
2023 год	19308	9422	7805	846	362	390	15894
2024 год	19286	9655	7639	835	373	381	16070
9 мес. 2025	19168	9575	7590	832	370	371	15944

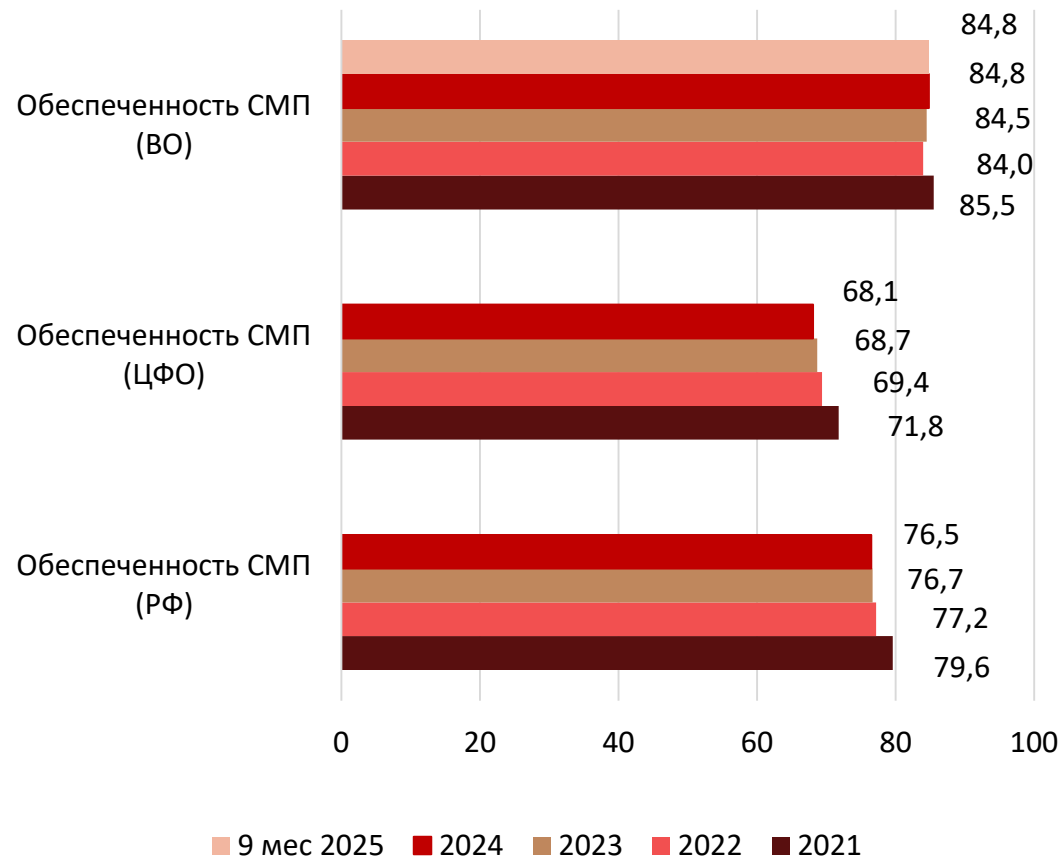
	Имеют квалификационную категорию		
	высшую	первую	вторую
2021 год	9864 (50%)	3153 (16%)	887 (5%)
2022 год	9342 (49%)	3052 (16%)	837 (4%)
2023 год	8935 (46%)	2309 (12%)	535 (3%)
2024 год	9177 (48%)	1949 (10%)	395 (2%)
9 мес. 2025	9166 (48%)	1910 (10%)	388 (2%)

Сведения об образовании, 2024 (%)

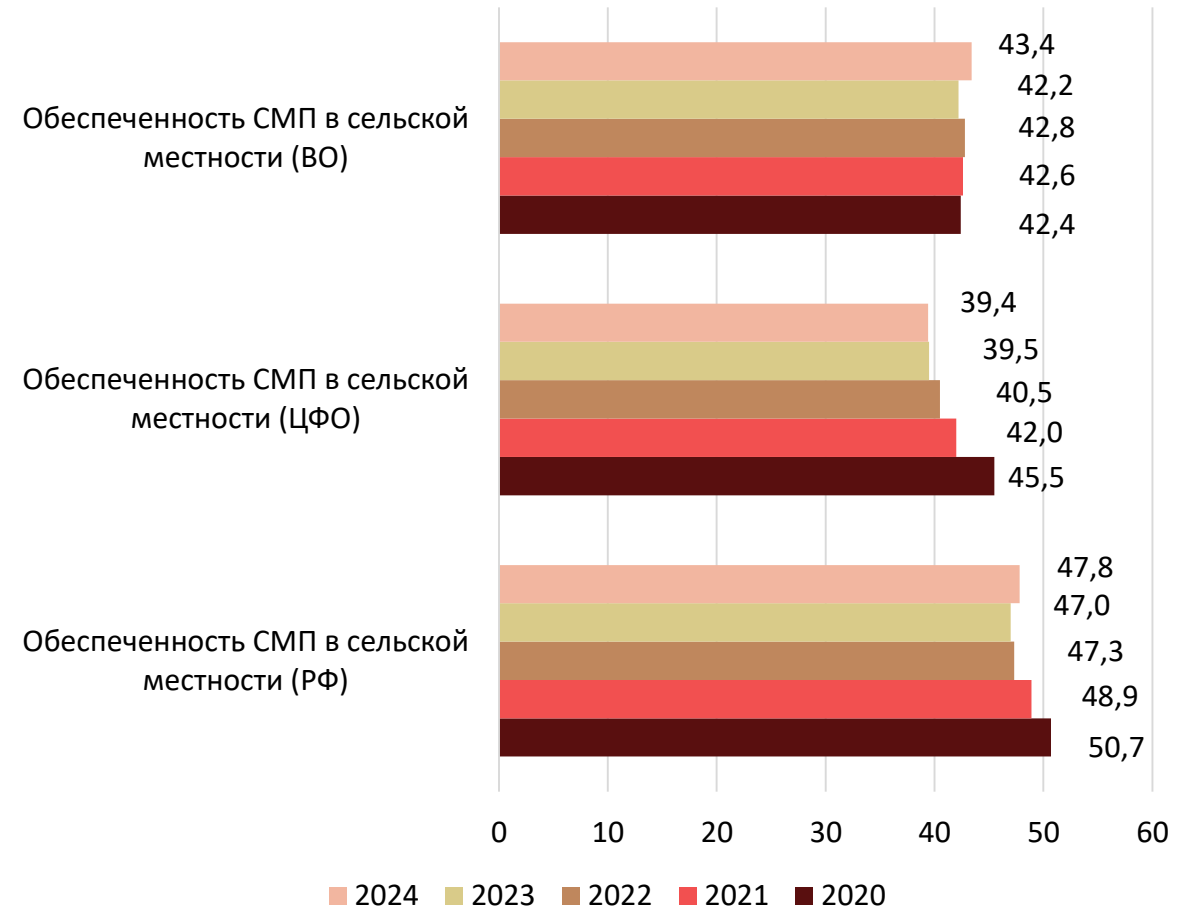


О КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА СМП В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Обеспеченность СМП
(на 10 тыс. населения)

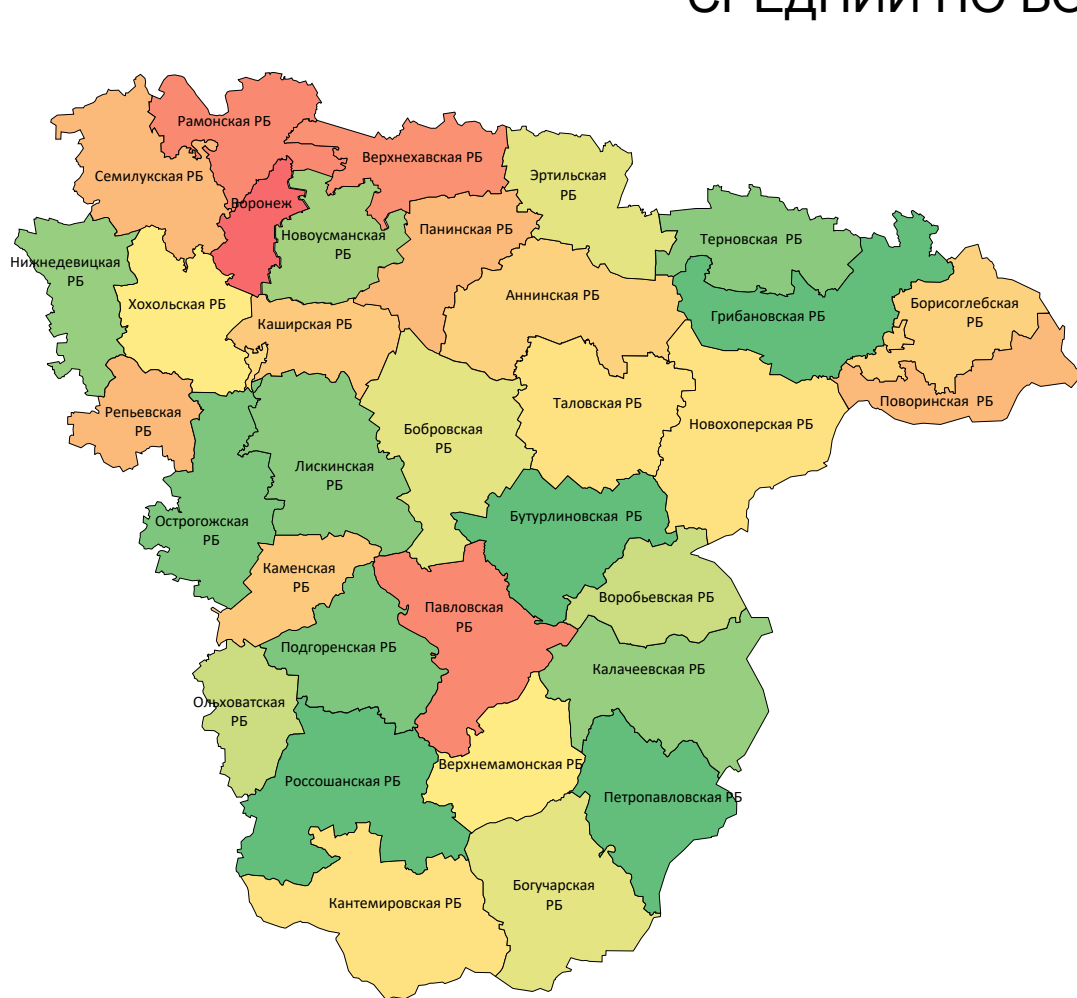


Обеспеченность СМП в сельской местности
(на 10 тыс. населения)

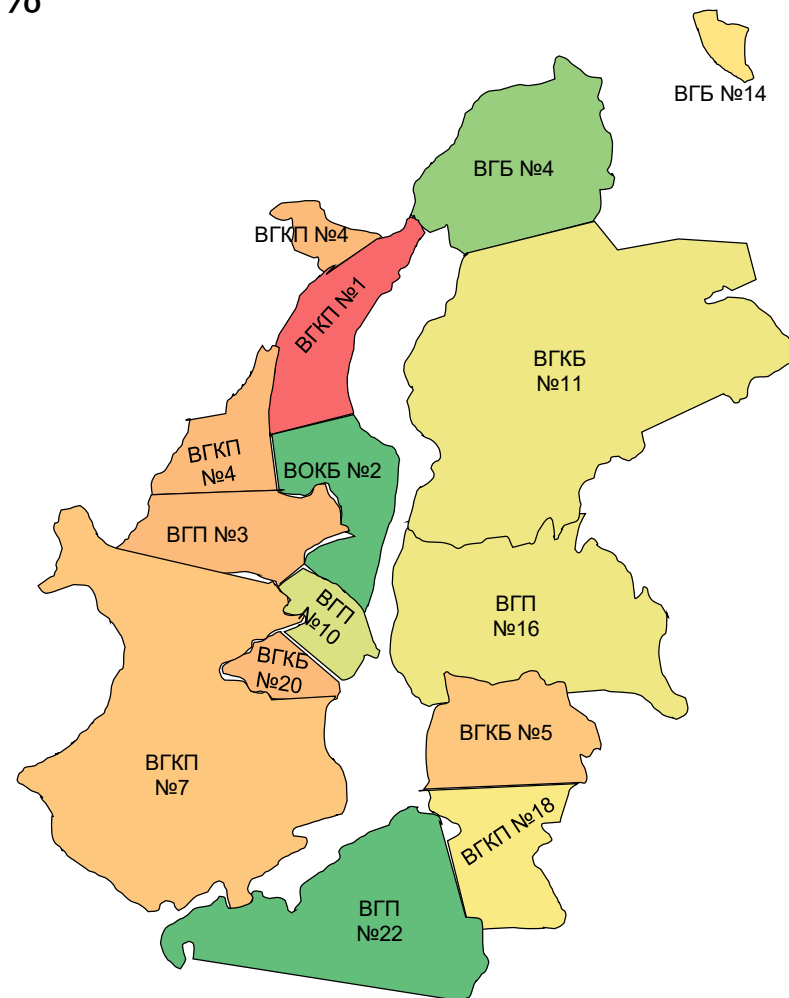


УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ПЕРСОНАЛОМ (%)

СРЕДНИЙ ПО ВО – 69,5%



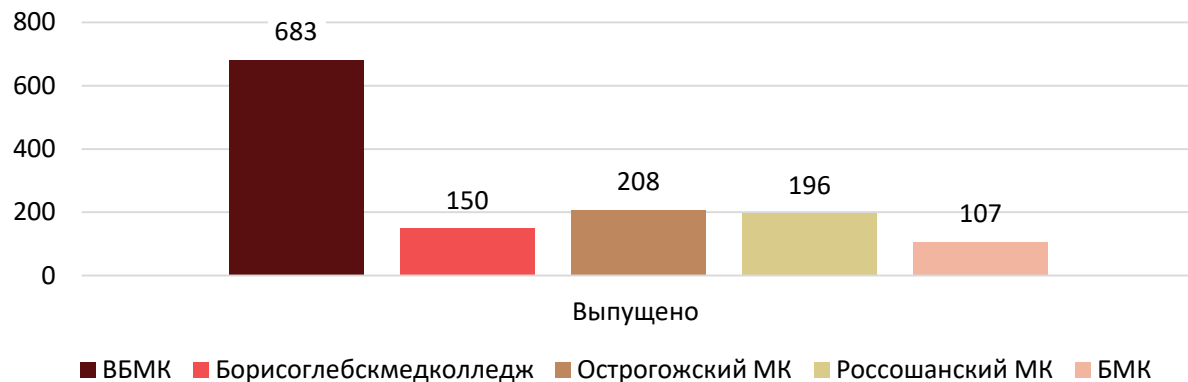
СРЕДНИЙ ПО РБ – 78,9%



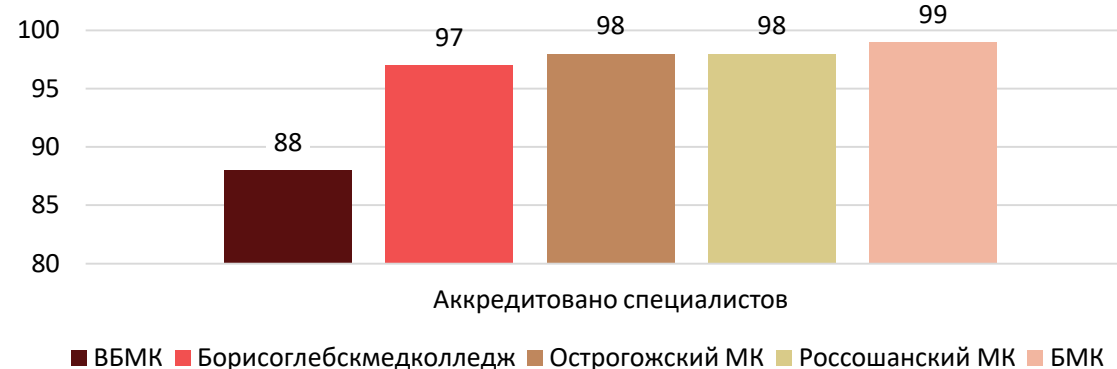
СРЕДНИЙ ПО ГО Г ВОРОНЕЖ – 60,6%

Сведения о выпускниках колледжей (2025)

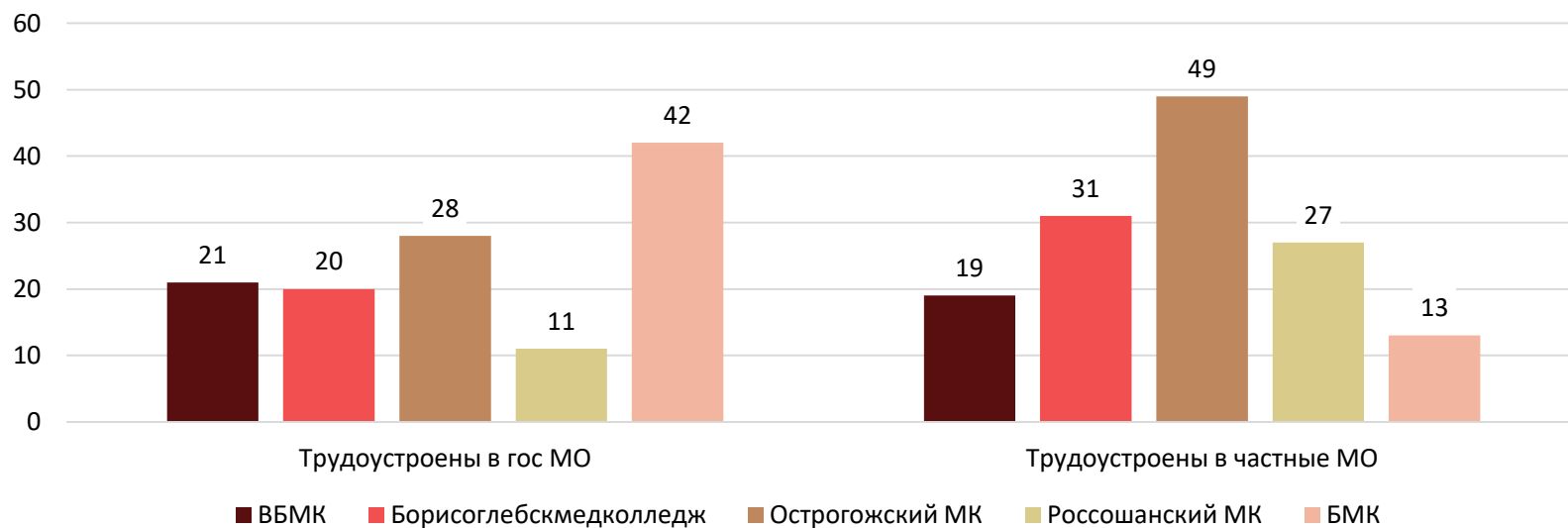
Выпущено специалистов (абс.)



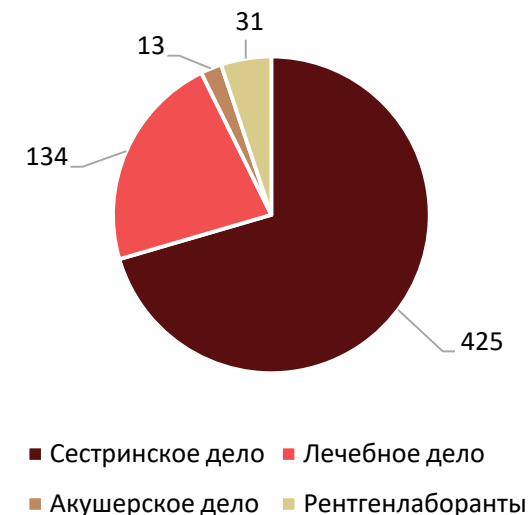
Аккредитовано специалистов (%)



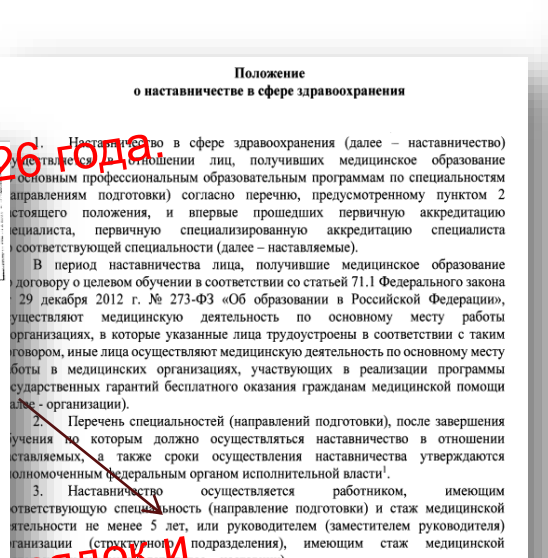
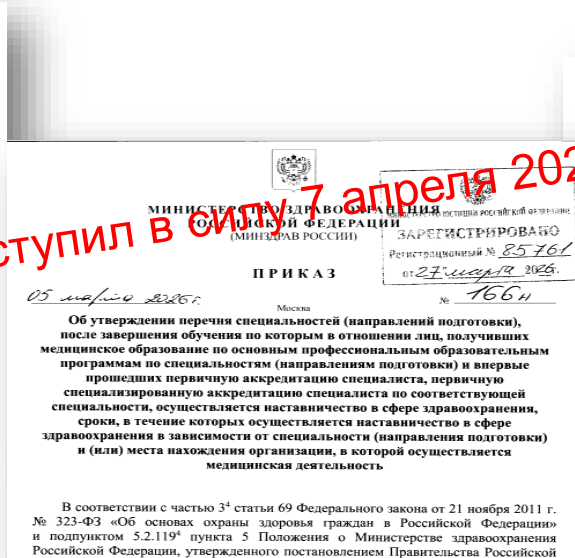
Трудоустроено специалистов (%)



Потребность в специалистах, 2024 (абс.)



Правовое регулирование наставничества с учетом новых изменений у специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием



Приложение
к приказу Министерства здравоохранения
Российской Федерации
от 05.03.2026 г. № 166н

Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность

1. Специальности среднего профессионального образования

№ п/п	Наименования специальностей, по которым получено медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам в код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам для лиц, трудоустроенных в медицинские организации, расположенные в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, городах с населением до 50 тыс. человек	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам для лиц, трудоустроенных в медицинские организации, расположенные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области
1.	31.02.01 Лечебное дело	2 года	1 год	1 год
2.	31.02.02 Акушерское дело	2 года	1 год	1 год
3.	31.02.03 Лабораторная диагностика	1,5 года	1 год	1 год

Наименования специальностей, по которым получено медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам в код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам для лиц, трудоустроенных в медицинские организации, расположенные в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, городах с населением до 50 тыс. человек	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам для лиц, трудоустроенных в медицинские организации, расположенные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области
34.03.01 Сестринское дело	2 года	1 год	1 год

2.05 акушерская	1,5 года	1 год	1 год
2.06 акушерская	1,5 года	1 год	1 год
2.07 акушерское дело	2 года	1 год	1 год
2.08 акушерское дело	2 года	1 год	1 год
2.09 акушерское дело	2 года	1 год	1 год
2.10 акушерское дело	2 года	1 год	1 год
2.11 акушерское дело	2 года	1 год	1 год
2.12 акушерское дело	1,5 года	1 год	1 год

Приказ вступил в силу 7 апреля 2026 года

Приказы № 166н и № 167н вступают в силу с даты их подписания

длительность наставничества после аккредитации специалистов в системе ОМС

Какую проблему решает проект по наставничеству?

Что подразумевается под наставничеством в рамках рассматриваемого закона?

Это период работы выпускника медицинского вуза или среднего специального учебного учреждения под руководством опытного коллеги, т. е. наставника ([ч. 3.3 ст. 69 Закона № 323-ФЗ](#)). Другими словами, это и есть та самая обязательная отработка в системе ОМС, во время которой молодой специалист получает зарплату и несет полную юридическую ответственность.

Раньше такого требования в законе не было. Специалист, получивший аккредитацию, мог трудоустроиться в любую негосударственную клинику или заняться частной практикой. Больше так сделать не получится. Сначала придется отработать положенное время в системе ОМС.

Кого коснутся изменения в законодательстве?

Правила будут едины для подавляющего большинства выпускников учебных заведений медицинского профиля, независимо от его уровня и формы финансирования. Так, они затронут:

1. выпускников колледжей и училищ, т. е. лиц, получивших среднее профессиональное образование;
2. выпускников вузов, т. е. лиц, успешно отучившихся по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры;
3. выпускников ординатуры, т. е. тех, кто получил послевузовское образование.

Введение обязательного наставничества связано с реализацией Федерального закона № 424-ФЗ от 17 ноября 2025 года, который предусматривает обязательную отработку для выпускников медицинских вузов и колледжей с 2026 года.

Как связано наставничество с обязательной отработкой после получения диплома и прохождения первичной аккредитации?

Где проходить отработку

Выпускникам-целевикам — в организации, с которой заключили договор. Остальные смогут выбрать любую государственную клинику из списков, размещенных на сайтах региональных органов здравоохранения. Место работы можно будет поменять. Главное — в сумме соблюсти установленный Минздравом срок.

Что будет, если уклониться

Нельзя будет получить периодическую аккредитацию (ее проходят каждые пять лет). Когда истечет срок действия первичной аккредитации после вуза, ее придется выдержать вновь и затем все-таки выполнить требования закона, чтобы остаться в профессии.

Отработка под присмотром наставника — обязательное условие для последующей аккредитации.

Введение обязательного наставничества связано с реализацией Федерального закона № 424-ФЗ от 17 ноября 2025 года, который предусматривает обязательную отработку для выпускников медицинских вузов и колледжей с 2026 года.

Меры стимулирования за наставничество введены в критерии эффективности на примере бюджетной организации

НАДБАВКА ЗА ДОСТИЖЕНИЕ КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО ПЕРСОНАЛА

Февраль 2024 год
(месяц)

Ф.И.О. работника	Общее кол-во баллов	качественное выполнение стандартов и соблюдение протоколов ведения пациентов	Выполнение санитарных правил и норм	Соблюдение правил этики и деонтологии	Своевременное выполнение врачебных назначений	Отсутствие жалоб от манипуляций	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников	Уборка прилегающей территории		Соблюдение правил сбора, дезинфекции медицинских отходов	Участие в общественной жизни больницы		Соблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение правил получения и хранения медикаментов и расходных материалов	Выполнение качественного ухода за пациентами, культура обслуживания пациентов	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения	Сопровождение пациентов на консультации в другие лечебные учреждения		Соблюдение сроков проведения генеральных уборок	Соблюдение условий стерилизации инструментов и материалов	Особый режим работы (связанный с обеспечением безопасности, безопасной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Участие в работе профессиональной организации			Подготовка и контроль эксплуатации аппаратуры	Знание и соблюдение правил асептики и антисептики, предупреждение постинъекционных осложнений	Ознакомление		
										2 и более	1 раз		2 участия и более	1 участие					1 случай	2 случая и более				1 случай	2 случая и более	менее 70 %				70%-90 %	90%-100 %
Кол-во баллов		5	5	5	4	20	5	10	2	2	1	3	2	1	1	5	3	1	1	2	3	4	5	4	3	1	2	3	4	4	

Наставничество

Принципы наставничества в регионе

Принцип согласованности

Принцип «выращивания»

Принцип саморазвития

Принцип рефлексивности

Принцип доброжелательности

Принцип самоопределения

Принцип психологической поддержки

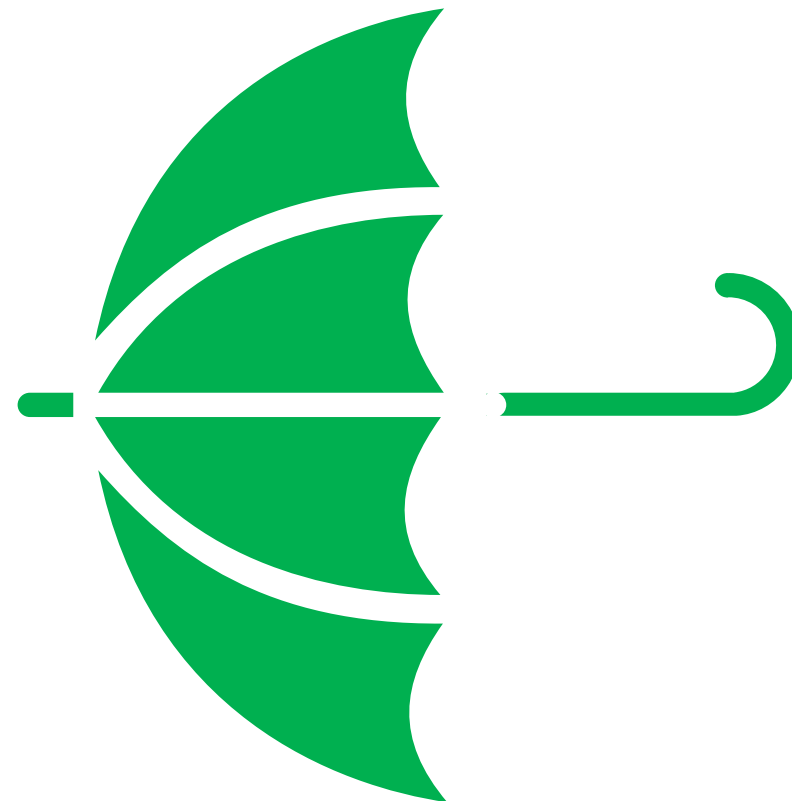


Категории лиц, подлежащих наставничеству

ЛИЦА, ПРИНЯТЫЕ НА РАБОТУ

**РАБОТНИКИ, ИМЕЮЩИЕ
ПЕРЕРЫВ В РАБОТЕ БОЛЕЕ 3Х
ЛЕТ**

**ВЫПУСКНИКИ ВЫСШИХ И
СРЕДНИХ МЕДИЦИНСКИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**



Сроки наставничества

1 МЕСЯЦ



СОТРУДНИКИ, ИМЕЮЩИЕ
СТАЖ РАБОТЫ

3 МЕСЯЦА



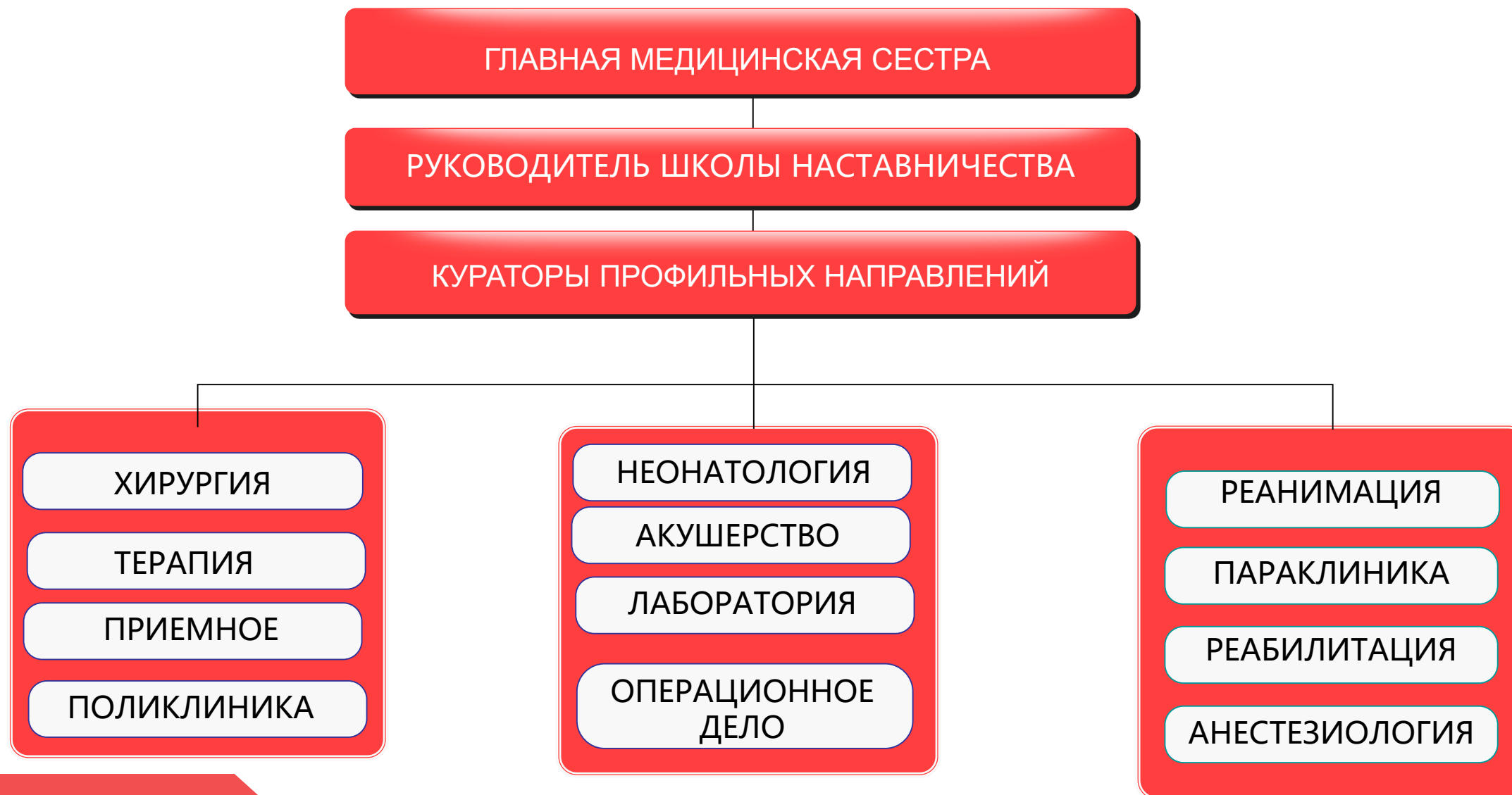
СТАЖИРОВКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
ПОСЛЕДУЮЩЕЕ ОБУЧЕНИЕ В
ШКОЛЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

УСТАНОВЛЕННЫЙ СРОК



ИЗМЕНЕНИЕ СРОКОВ И ПЛАНА
МЕРОПРИЯТИЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ
ПЕРЕЧНЯ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ, СЛОЖНОСТИ
ЗАДАНИЙ, СПОСОБНОСТЕЙ
СТАЖЕРА, ДРУГИХ ФАКТОРОВ

Структура школы наставничества на примере многопрофильного стационара



Наставничество как процесс на примере многопрофильного стационара

10 дней с момента
приема на работу
специалиста

- Служебная записка на имя главного врача о назначении наставника
- Приказ о назначении наставника

В течение 10 дней
утверждения
наставника

- Планирование мероприятий по наставничеству

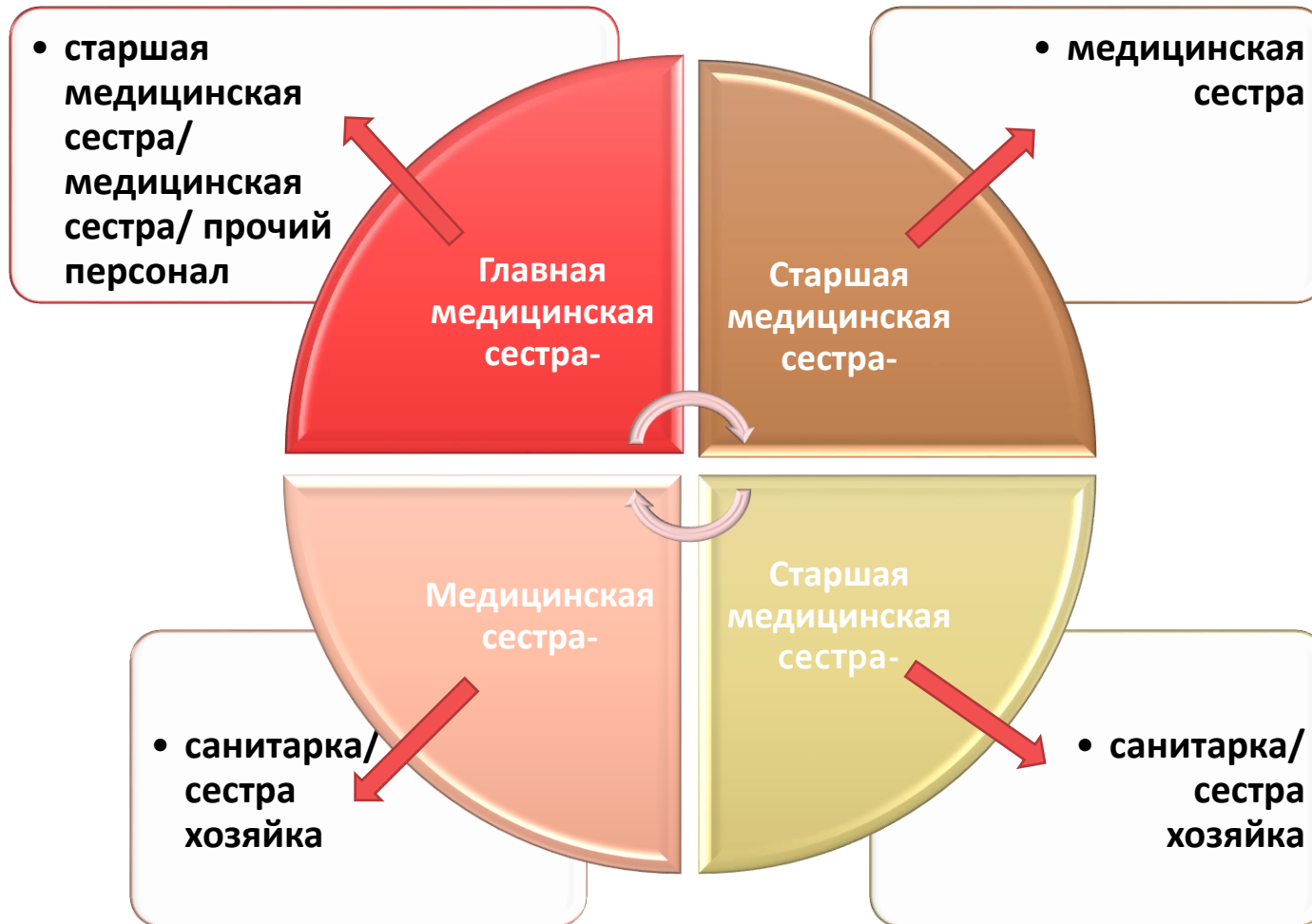
От месяца до года

- Прохождение обучения под руководством наставника

10 дней после
завершения
наставничества

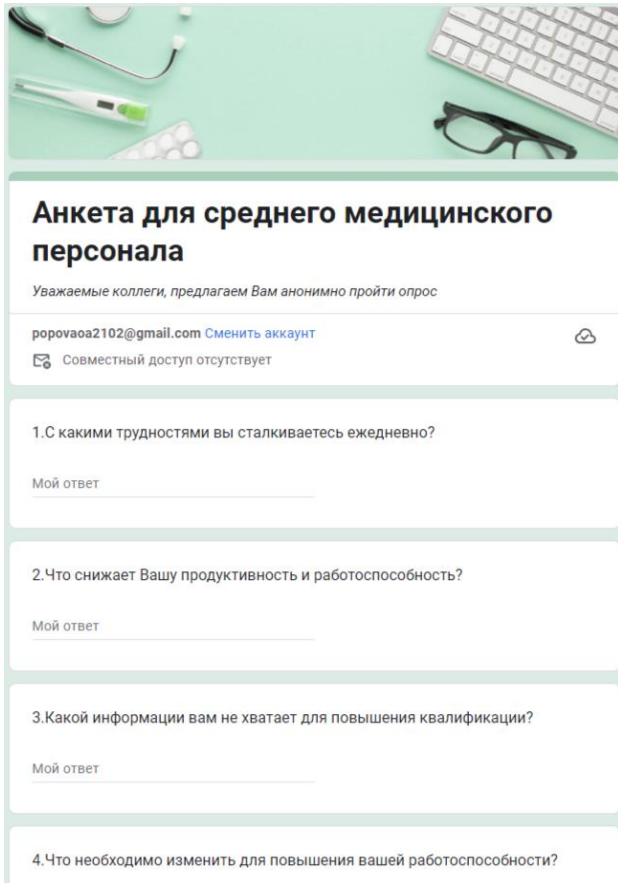
- Отчет наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника
- Отчет наставника
- Критерии оценки молодого специалиста

Преимственность наставника и обучаемого



Коммуникативная культура персонала

Как ее повысить?



Анкета для среднего медицинского персонала

Уважаемые коллеги, предлагаем Вам анонимно пройти опрос

rorovaoa2102@gmail.com Сменить аккаунт

Совместный доступ отсутствует

1. С какими трудностями вы сталкиваетесь ежедневно?

Мой ответ _____

2. Что снижает Вашу продуктивность и работоспособность?

Мой ответ _____

3. Какой информации вам не хватает для повышения квалификации?

Мой ответ _____

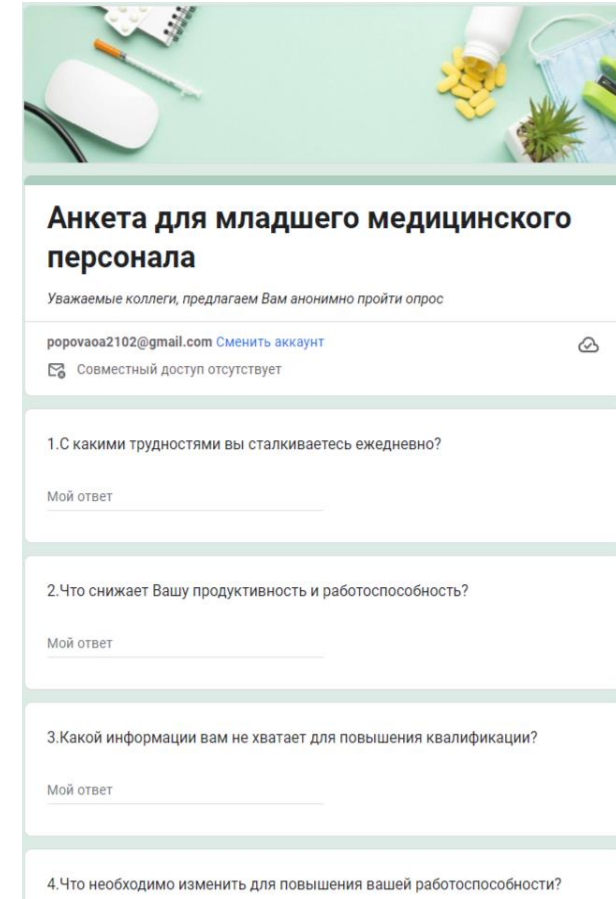
4. Что необходимо изменить для повышения вашей работоспособности?

Анкета для среднего
медицинского
персонала

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScjQL2YXaU9D2bOtk0BCU0tGdf8pQSUqm-axd_KfysUzvp7IA/viewform?usp=sf_link

Анкета для младшего
медицинского
персонала:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc06GCzMxXaqqdsduEESAHVnR_2_WEdUqVPwOyKfYd0bg-4gQ/viewform?usp=sf_link



Анкета для младшего медицинского персонала

Уважаемые коллеги, предлагаем Вам анонимно пройти опрос

rorovaoa2102@gmail.com Сменить аккаунт

Совместный доступ отсутствует

1. С какими трудностями вы сталкиваетесь ежедневно?

Мой ответ _____

2. Что снижает Вашу продуктивность и работоспособность?

Мой ответ _____

3. Какой информации вам не хватает для повышения квалификации?

Мой ответ _____

4. Что необходимо изменить для повышения вашей работоспособности?

Охват сотрудников наставничеством на примере бюджетного учреждения здравоохранения «Воронежская областная клиническая инфекционная больница»

БУЗ ВО ВОКИБ
Ресурсы обучаемых по среднему и младшему медицинскому персоналу

№ п/п	ФИО	Должность	Отделение	Начало наставничества	Окончание наставничества
Средний медицинский персонал					
1	Никульшина ОН	мс	1 инф оид	04.01.2023	03.05.2023
2	Новикова ЕМ	мс	1 инф оид	04.01.2023	03.05.2023
3	Радвайтзина ЕН	мс	1 инф оид	04.01.2023	03.05.2023
4	Кузьмина ЛВ	мс	1 инф оид	04.01.2023	03.05.2023
5	Хрюкина И.В.	мс	1 инф оид	04.07.2023	13.10.2023
6	Недомолкина Р.И.	мс	1 инф оид	07.08.2023	07.12.2023
7	Панкова ЛВ	мс	1 инф оид	09.08.2023	09.12.2023
8	Володина СН	мс	1 инф оид	06.07.2023	05.11.2023
9	Нужных ЛН	мс	2 инф оид	04.01.2023	03.05.2023
10	Кузьмина ГН	мс	2 инф оид	20.02.2023	19.06.2023
11	Черемисина ОС	мс	2 инф оид	14.08.2023	13.12.2023
12	Бабина НА	мс	3 инф оид	04.01.2023	03.05.2023
13	Дворская М.Р.	мс	ПИТ	09.09.2023	08.11.2024
14	Зутиков Г.Д.	мс	Приемное оид	01.08.2023	01.12.2023
15	Скогорова Е.С.	мс	Приемное оид	02.08.2023	01.12.2023
16	Боровская АВ	мс	Мс КДК	13.02.2023	11.06.2023
17	Сезена ТВ	Рентгенолаборант	Рентгенкабинет	01.02.2023	31.05.2023
18	Булгакова ОГ	Рентгенолаборант	Рентгенлаборант	01.09.2023	29.12.2023
19	Филиппова ЕЕ	мс	2 инф оид	12.09.2023	11.01.2023
20	Ускова ГИ	мс	УЗИ в-т	20.03.2023	19.07.2023
21	Жемеркина ЕО	мс	1 инф оид	20.07.2023	19.01.2024
22	Средыных Н	мс	1 инф оид	13.11.2023	12.03.2024
23	Ковалкина Людмила Николаевна	мс	Мс КДК	29.01.2024	
Младший медицинский персонал					
1	Логвинова	санитарка	1 инф оид	01.08.2023	31.10.2023
2	Астапова	санитарка	1 инф оид	01.08.2023	31.10.2023
3	Рудева	буфетчица	1 инф оид	02.08.2023	31.10.2023
4	Волошина ГЕ	Санитарка	1 инф оид	02.07.2023	01.11.2023
5	Полжова ГВ	буфетчица	3 инф оид	02.08.2023	01.11.2023

6	Доровских ЛВ	санитарка	2 инф оид	07.04.2023	06.07.2023
7	Токарева ЯЕ	санитарка	2 инф оид	07.04.2023	06.07.2023
8	Вальдская ИИ	санитарка	2 инф оид	08.08.2023	07.11.2023
9	Игнатова ЮА	санитарка	2 инф оид	01.09.2023	30.11.2023
10	Пронина НЕ	санитарка	Приемное оид	10.04.2023	09.07.2023
11	Степаненко ДЯ	санитарка	Приемное оид	01.06.2023	31.08.2023
12	Тихонова АП	санитарка	3 инф оид	06.07.2023	05.10.2023
13	Рухина ОГ	санитарка	3 инф оид	14.09.2023	13.12.2023
14	Копытина ГА	санитарка	КДК	03.05.2023	02.08.2023
15	Мельшкшина ЕН	санитарка	1 инф оид	10.12.2023	09.03.2024
16	Кузьмина ЛН	санитарка	1 инф оид	12.12.2023	11.03.2024
17	Калыцкая ЕВ	санитарка	2 инф оид	05.09.2023	04.12.2023
18	Делова ВИ	санитарка	2 инф оид	03.10.2023	02.01.2024
19	Щеконых ЛШ	санитарка	3 инф оид	03.10.2023	02.01.2024
20	Аристова А.А.	Сестра хозяйка	1 инф оид	01.03.2024	



В проект вовлечено 43% от среднего и младшего персонала

Охват сотрудников наставничеством на примере бюджетного учреждения здравоохранения «Воронежская областная клиническая больница № 1»

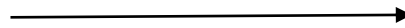
	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
Всего специалистов:	118	166	213	130	286
Молодой специалист	76	104	137	79	189
Специалист со стажем	42	63	76	51	57
Хирургия	17	25	37	26	64
Терапия	19	15	35	14	41
Операционное дело	8	10	17	6	10
Поликлиника	6	8	10	3	8
Старшие и ИО				4	14
Уволенные	6	5	11	12	26

ЧЛЕНЫ КОМИССИИ:

ГЛАВНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ
СЕСТРА



РУКОВОДИТЕЛЬ ШКОЛЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА



КУРАТОР ПРОФИЛЬНОГО
НАПРАВЛЕНИЯ



Образец!

Отчет по теоретическим знаниям и практическим навыкам вновь принятых на работу (молодых) специалистов

ФИО Иванова Наталья Ивановна

Отделение К/Х 1

Дата поступления в отделение 09.08.2022 г.

ФИО наставника Несынова Наталья Ивановна

№ п/п	Критерии оценки	Оценка теоретических знаний и практических навыков							
		При поступлении		Через 1 мес.		Через 2 мес.		Через 3 мес.	
		теория	прак-тика	теория	прак-тика	теория	прак-тика	теория	прак-тика
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	1	2	2	3	3	4	4	5
2.	Работа с лекарственными средствами	1	1	2	3	3	4	4	4
3.	Оказание экстренной и неотложной помощи	1	1	2	3	3	3	4	5
4.	Владение манипуляционной техникой (по профилю)	2	2	2	3	4	4	4	5
5.	Ознакомление: - с СОП, алгоритмами, инструкциями (по профилю) - с направлениями внутреннего контроля качества	1	1	2	2	3	3	4	4
	Итого (средний балл):	1,2	1,4	2	2,8	3,2	3,6	4	4,6

Оценка проводится по 5-балльной шкале.

Образец расчета среднего балла:

Берем колонку, суммируем данные теории (практики) по всем критериям оценки и делим на количество проверенных пунктов, затем вносим в колонку Итого.

Пример расчета теории через 1 месяц: $2+2+2+2+2=10; 5 = 2$ (средний балл)

(где 10, это сумма баллов по критериям оценки в столбце) (где 5, это количество проверенных критериев)

Пример расчета практики через 3 месяца: $5+4+5+5+4=23; 5=4,6$

Отчетная документация в Минздрав ВО

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
Бюджетное учреждение здравоохранения
Воронежской области
"Воронежская областная клиническая
инфекционная больница"
(БУЗ ВО «ВОКИБ»)
Бахметьева ул., д. 10, г. Воронеж, 394006
Тел./факс (473) 263-20-56, 263-17-24
E-mail: mail@vokib.zdrav36.ru
ОКПО 01922374, ОГРН 1023601552226
ИНН/КПП 3664010403/366401001
_____ № _____
на № _____ от _____

Заместителю Министра
здравоохранения Воронежской
области
Н.Е.Нехаенко

Уважаемая Наталья Евгеньевна!

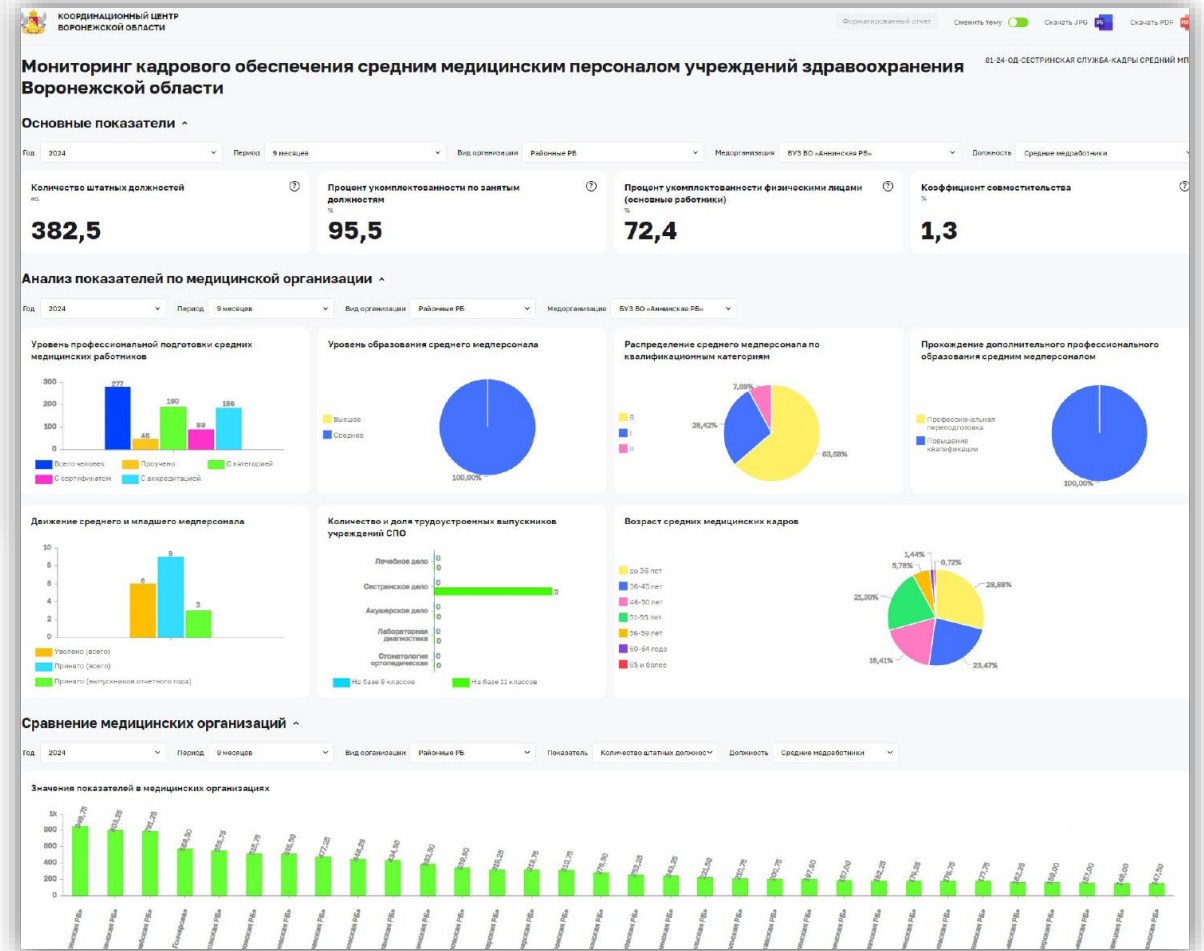
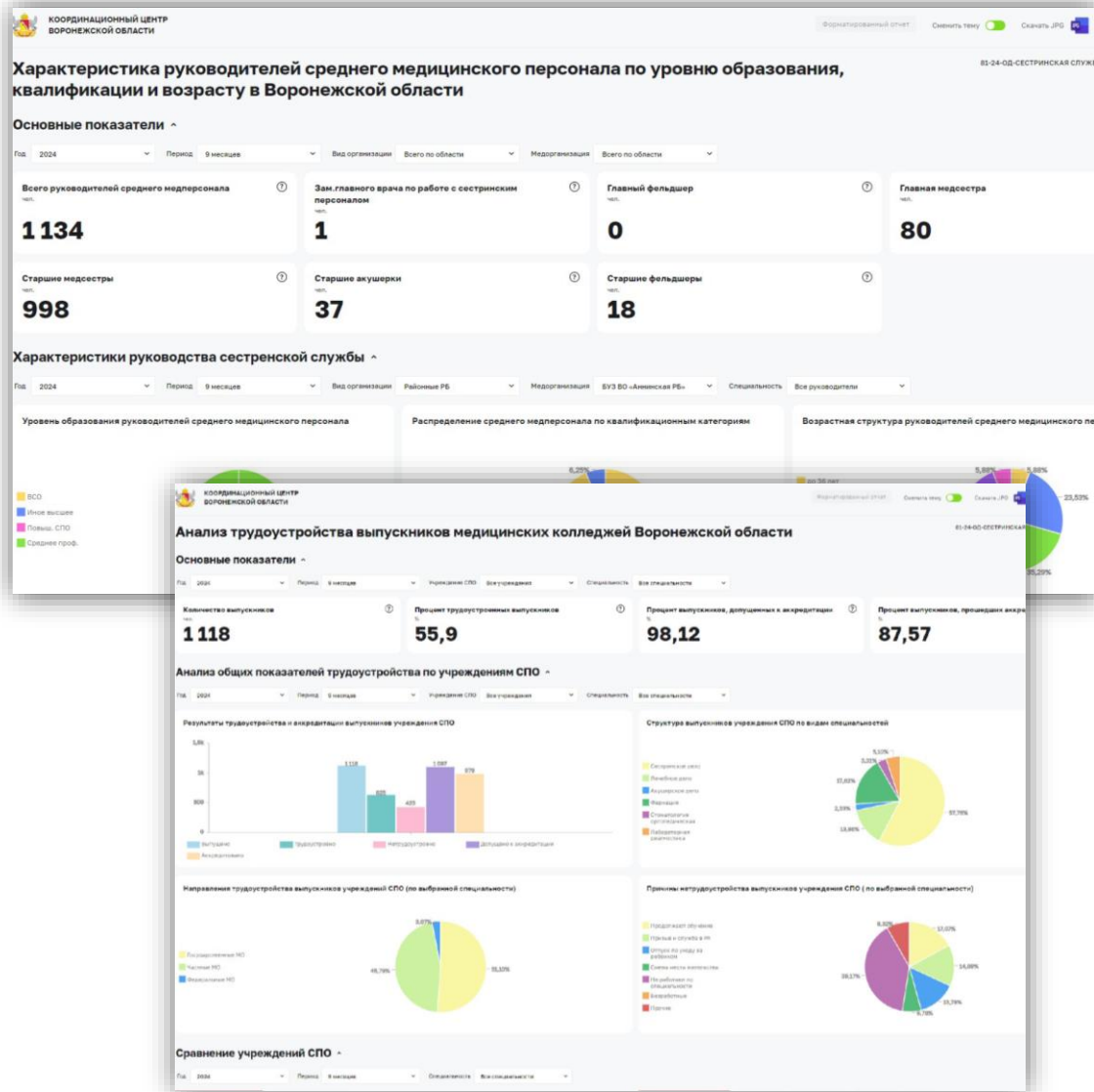
Во исполнении приказа министерства здравоохранения Воронежской области от 22.12.2023 № 2665 «Об исполнении решения коллегии министерства здравоохранения Воронежской области от 22.12.2023 № 2» администрация БУЗ ВО ВОКИБ предоставляет сведения по исполнению Типового положения о наставничестве (приказ МЗ ВО от 25.01.2024 № 123):

Наименование МО	Реquisиты приказа, утверждающего положение о наставничестве	Количество молодых специалистов в отношении которых осуществлялось наставничество (с указанием категории персонала)	Меры стимулирования, применённые к наставникам	Примечание
01.11.2024 год				
БУЗ ВО ВОКИБ	1.Приказ о наставничестве БУЗ ВО ВОКИБ от 10.01.2024г № 4/1.	Средний медицинский персонал- 2 чел		
	2.Приказ БУЗ ВО ВОКИБ «О закреплении наставника» № 4/5 от 10.01.2024 г	Младший персонал (сестра хозяйка) – 0 чел		

Согласовано И.о. главного врача БУЗ ВО ВОКИБ _____ Н.М.Дударова

Во исполнении распоряжения коллегии Минздрава ВО от 22.01.2023 г в срок не позднее 5 числа каждого месяца необходимо предоставлять отчетную документацию по наставничеству в Минздрав ВО

Дашборды по сестринской службе



Лучшие практики наставничества в регионе 2023 г



В двух других номинациях не было равных учреждениям здравоохранения. Так, в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» победа досталась Воронежскому областному клиническому центру медицины катастроф. А главная награда за «Наставничество в социальной сфере» досталась Воронежской областной клинической инфекционной больнице.



Министр наградил 15 победителей в пяти номинациях: «Прорывные технологии повышения производительности труда», «Профессиональное развитие молодежи», «Цифровые инновации на предприятии», «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда», «Наставничество в социальной сфере». В этом году в конкурсе смогли принять участие не только компании-участники национального проекта «Производительность труда», но и предприятия за его контуром в двух специальных номинациях: «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» и «Наставничество в социальной сфере». Всего на конкурс в этом году подано 785 заявок из 68 регионов, из них в финале за победу боролись 136 компаний.

«Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»: КУЗ ВО «ВОКЦМК — 1 место,

«Наставничество в социальной сфере»: БУЗ ВО «Воронежская областная клиническая инфекционная больница» — 1 место

Ссылка на мероприятие:
<https://rck36.ru/news/konkurs-luchshie-praktiki/>

Лучшие практики наставничества в регионе 2024 г



На форуме по наставничеству, который проводился в рамках нацпроекта «Производительность труда», перед участниками выступили более 40 спикеров. Они представляли лучшие компании из различных отраслей. От Воронежской области выступающими стали представители областной клинической инфекционной больницы. Главная медсестра больницы Оксана Попова рассказала о лучшей практике наставничества в системе регионального здравоохранения.

Ссылка на мероприятие:

https://vokib.zdrav36.ru/novosti/forum_proizvoditelnost_truda_i_nastavnic

Лучшие практики наставничества в регионе 2025г



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ

Докладчик: Вавилова Олеся Владимировна

К.м.н., начальник отдела организации скорой медицинской помощи и координации деятельности подведомственных учреждений Министерства здравоохранения Воронежской области, главный внештатный специалист по управлению сестринской деятельностью Министерства здравоохранения Воронежской области (89103411466, vivles@mail.ru)

Что-то новенькое...

ТРАНСФОРМАЦИЯ НОВИЧКА

Проект КУЗ ВО «ВОКЦМК»

Актуальность:
*адаптация новых сотрудников к
внутреннему регламенту
учреждения.*

Новаторство:
*разработан алгоритм введения
«новичков» в должность на основании
полученных результатов вводного
тестирования, оценки имеющихся
практических навыков, вербального
общения, создания стрессовой
ситуации.*

Практическая значимость:
*Акклиматизация специалиста в
коллективе*

Этапы реализации проекта

1

Подбор и оценка
потенциального
«новичка»

2

Собеседование
с руководителем
подразделения
для выявления
потенциала
«новичка».

3

Вводное
тестирование
«новичка»

4

Назначение
наставника для
молодого
специалиста

5

Составление
индивидуального
плана «Новичка»
– шоковая терапия

Ход реализации проекта:



Вводное тестирование «новичка»

Подбор и оценка потенциального «новичка»



Тестирование на коммуникативные и организаторские склонности (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)



Тест Лири.
Диагностика межличностных отношений.



Обработка результатов штатным психологом

Выявление направленности молодого специалиста к видам медицинской деятельности

Собеседование с руководителем
подразделения для выявления
потенциала новичка

03



Профессиональные знания



Ориентированность на
качество и результат



Коммуникативные навыки



Мотивация для занятия
должности





Назначение наставника
для молодого
специалиста из числа
опытных сотрудников


Критерии отбора наставника

<input checked="" type="checkbox"/>	Стаж работы
<input checked="" type="checkbox"/>	Коммуникабельность
<input checked="" type="checkbox"/>	Авторитет в коллективе
<input checked="" type="checkbox"/>	Мотивация для занятия должности
<input type="checkbox"/>	



05

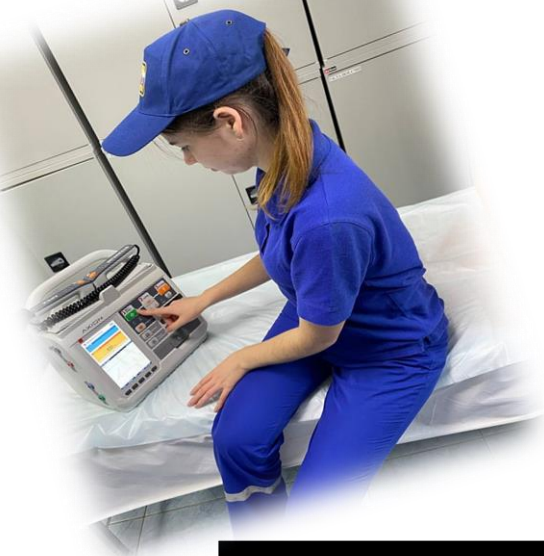
Составление индивидуального
плана:



1. Знакомство с
локальными актами
учреждения,
должностными
инструкциями,
чек-листами,
алгоритмами

2. Знакомство с
оборудованием
медицинской
организации,
оборудованием
автомобиля скорой
медицинской помощи

3. Обучение в
симуляционном
центре под
руководством
заведующего учебно-
методическим
отделом



Перспективы реализации проекта

Совершенствование
полученной модели
трансформации
персонала

Внедрение и тараж в
другие медицинские
организации

Использование
данного метода
подбора в системе
менеджмента
качества персонала

ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛЕДУЕТ...

