МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет экономики и управления	Кафедра «Социология и управление персоналом»
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

«Совершенствование системы повышения квалификации медицинского персонала в сфере здравоохранения (на примере ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина»)»

Студент _____ 06.06.2019 Серебрякова О.А.
(подпись, дата) (фамилия, инициалы)

Руководитель _____ 06.06.2019 Каримова Л.Ф.
(подпись, дата) (фамилия, инициалы)

Нормоконтролер _____ 07.06.2019 Данилова Е.А.
(подпись, дата) (фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 07.06.19, №15)

Заведующий кафедрой _____Г.Б. Кошарная
(подпись)

Работа защищена с оценкой _____(протокол ГЭК от_____,№____)

Секретарь ГЭК _____ Корж Н.В.
(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ **2**

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА **5**

1.1 Повышение квалификации персонала: определение, цели и виды 5

1.2 Система повышения квалификации персонала 16

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ **27**

2.1 Зарубежный и отечественный опыт повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения 27

2.2 Анализ системы повышения квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» и пути ее совершенствования 38

ЗАКЛЮЧЕНИЕ **48**

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ **51**

ПРИЛОЖЕНИЯ **55**

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы повышения качества медицинского обслуживания населения для сферы здравоохранения являются актуальными в современном обществе, что подтверждается стратегическими приоритетами государственной деятельности – формирование кадрового потенциала медицинского учреждения, который способен обеспечивать эффективное решение насущных задач. Поэтому важным фактором эффективности деятельности медицинского учреждения в условиях современности является обеспечение квалифицированным персоналом.

Необходимым условием успешной работы учреждения в сфере здравоохранения является совершенствование профессиональных навыков медицинского персонала, а также их профессиональное развитие. В связи с этим требуется повышение не только квалификации в пределах трудовой функции, а также общего культурного профессионального уровня. Важно отметить, что повышение квалификации персонала особо актуальное направление, не только для учреждений здравоохранения, но и для самих сотрудников, так как требования к качеству оказания медицинских услуг населению и уровню квалификации периодически повышаются.

Также, актуальность исследования определяется государственной программой Российской Федерации «Развитие здравоохранения», в которой выделен приоритетный проект «Обеспечение здравоохранения квалифицированными специалистами «Новые кадры современного здравоохранения». В соответствии с данной программой до 2025 необходимо повысить требования к профессиональной подготовке медицинского персонала, который должен владеть не только отдельными умениями и знаниями по направлению своей профессиональной деятельности, но и обладать высоко развитыми ключевыми компетенциями.

Российской Федерацией на законодательном уровне, по данному вопросу предусмотрена финансовая поддержка. Фармацевты и медицинские

работники, ведущие трудовую деятельность по своему профилю как в государственных, так и в частных медицинских учреждениях, согласно Закону № 323-ФЗ от 21.11.2011, имеют право на регулярное прохождение повышения квалификации за счет работодателя.

Высокий уровень квалификации врача является основным фактором повышения качества оказания медицинской помощи населению. Только всесторонне образованный специалист, владеющий необходимым объемом теоретических знаний и практических навыков, способен действовать с позиции современной медицины и соответствовать требованиям современного пациента.

Для достижения высокого уровня оказания медицинской помощи, необходимо совершенствовать свой профессионализм, углублять и расширять знания и навыки. Это значит, что специалист, как высшей категории, так и средней, в сфере здравоохранения, должен не только получить базовое образование, но совершенствовать его на протяжении всей профессиональной деятельности.

Исследованием проблемы повышения квалификации персонала на уровне организаций, занимались такие ученые как Е.Н. Клигуненко, А. П. Егоршин, А. Я. Кибанов, Н.В. Краснова, Д. И. Хлебович, О. Л. Чуланова, И. Г. Шадская и другие.

Современным методам повышения квалификации персонала посвящены труды А. С. Бажина, А. М. Богачевой, А.И. Мартынова М. И. Магуры, Ю. А. Плугиной, В.П. Михайловой, Е.Б. Моргунова, В.А. Седикина и других.

Изучением практики применения методов повышения квалификации в отечественных организациях занимались такие исследователи как Л.В. Димитрова, В.М. Двуреченская, И.С.Кузьменко, Е.Н. Клигуненко, О.В. Кравец, Ю.А. Площенко, В.А. Седикин, В.В. Халимончик, А.И. Мартынов, А.А. Спасский, В.П. Михайлова, Т.В. Стебеняева, Г.С. Худолей, Т.С. Ларина, В.Я. Синенко и другие.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение системы повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения на примере ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» и разработка рекомендаций по её совершенствованию.

Объектом выпускной квалификационной работы является повышение квалификации персонала.

Предметом выпускной квалификационной работы является система повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть взгляды отечественных и зарубежных специалистов на содержание понятия «повышение квалификации персонала», рассмотреть его цели и виды.

2. Рассмотреть теоретические основы системы повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения.

3. Изучить зарубежный и российский опыт организации системы повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения.

4. Проанализировать существующую систему повышения квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г. А. Захарьина».

5. Разработать рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г. А. Захарьина».

Основным методом исследования выступает теоретический анализ, имеющейся литературы по данной тематике, изучение и рассмотрение практики различных отечественных и зарубежных компаний, анализ документов организации, а также глубинное интервью.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

1.1 Повышение квалификации персонала: определение, цели и виды

Особое внимание в современное время, как со стороны государства, так и общества уделяется системе здравоохранения, деятельность которой неразрывно и напрямую связана с жизнью всего населения. Одной из основных задач программы развития здравоохранения Российской Федерации до 2025 года является повышение квалификации медицинских и фармацевтических работников и создание системы мотивации их к качественному труду. Поэтому, несмотря на достаточно сложное финансовое положение учреждений здравоохранения, совместно с государством, расходы на повышение квалификации персонала рассматривают как необходимые.

Повышение квалификации персонала организации нередко трактуется как синоним развития персонала, под которым А.П. Егоршин предлагает рассматривать комплексный и непрерывный процесс развития личности сотрудников с целью повышения эффективности их работы [6, с.9].

Отечественный исследователь в области управления человеческими ресурсами М. И. Магура рассматривает развитие персонала как важнейший инструмент, благодаря которому руководители получают возможность повышать потенциал своих сотрудников и оказывать влияние на формирование организационной культуры. [1, с. 439].

В общем виде, развитие выступает процессом подготовки персонала к выполнению новых функций, замещению новых должностей, решению качественных задач.

Прежде чем перейти к рассмотрению понятия «повышение квалификации», необходимо отметить, что оно включается в систему

обучения персонала и выступает как основной способ обеспечения соответствия квалификации работников современному уровню развития науки, техники и экономики.

Обучение целесообразно рассматривать как элемент профессионального развития сотрудников, при котором осуществляется непосредственная передача новых профессиональных знаний персоналу организации.

Российский ученый в области управления персоналом А. Я. Кибанов под обучением персонала понимает целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных наставников, преподавателей, специалистов и руководителей.

Повышение квалификации А.Я. Кибанов рассматривает как один из основных видов обучения (рисунок 1), представляющий собой усовершенствование знаний, умений и навыков персонала [8, с. 425].

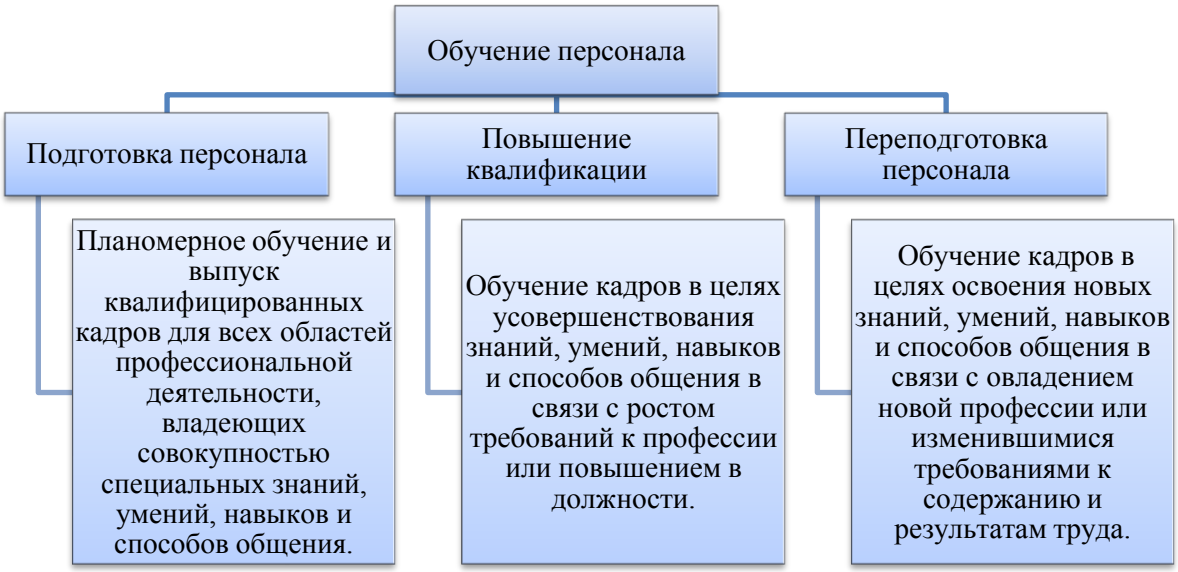

Рисунок 1 – Классификация видов обучения

Источник: Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 695 с.

Зарубежный ученый Г. Хьюбер предлагает рассматривать четыре составляющие организационного обучения: приобретение знаний,

распространение информации, интерпритация информации и организационная память.

Зарубежные ученые, уделяющие особое внимание процессу обучения персонала, М. Кроссан, Г. Лейн и Р. Уайт определяют обучение персонала как «процесс изменения в самосознании, мышлении и действиях не только сотрудников, групп, но и организации в целом» [25, с. 97].

Американский учёный Д. Хинричс рассматривает обучение персонала как процесс, инициатором и организатором которого выступает организация. Процесс обучения, по мнению Д. Хинричса, направлен на повышение профессионального уровня работников, который способствует увеличению вклада сотрудников в достижение максимальной эффективности деятельности предприятия [11, с. 25].

Анализ рассмотренных определений понятия «обучение персонала» позволил сформулировать следующее обобщенное определение. Так, обучение персонала – это планомерно и систематически осуществляемый процесс освоения компетенций, развития индивидуальных знаний, умений и навыков, необходимых сотруднику предприятия для успешного и результативного выполнения стоящих перед ним профессиональных задач, что, в свою очередь, обеспечит развитие качества рабочей силы и ее конкурентоспособность.

Обучение персонала в сфере здравоохранения представляет собой процесс непрерывного образования, который направлен на целенаправленное получение и усвоение человеком знаний, умений и навыков в течение всей профессиональной деятельности с целью поддержания и совершенствования необходимого уровня профессиональной подготовки [7, с. 102].

Среди задач, которые решает дополнительное образование персонала можно выделить следующие:

– повышение квалификации и компетентности персонала организации;

– информирование персонала о перспективах и планах развития организации;

– совершенствование умений и навыков персонала;

– формирование у сотрудников организации потребности в постоянном повышении профессиональной квалификации [10, с.92].

По мнению отечественного исследователя В. В. Краевского повышение квалификации представляет собой получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений с помощью понимания собственной профессиональной деятельности [15, с. 24].

Так, П.Г. Щедровицкий под повышением квалификации предлагает рассматривать надстройку над профессиональной деятельностью, которая закрепляет отношение к деятельности, способы организации и реорганизации профессиональной деятельности [22, с. 149].

Повышение квалификации, по мнению отечественного исследователя в области управления персоналом Л.В. Ивановской, представляет собой обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности [7, с. 103].

Зарубежные исследователи в области управления человеческими ресурсами В. Бартц и Х. Шайбл выделяют цели повышения квалификации персонала с разных позиций. Так, целями повышения квалификации персонала с позиции работодателя являются:

– формирование и развитие персонала;

– овладение навыком находить источники проблем и разрешать их;

– гибкое развитие персонала;

– адаптация к новым условиям профессиональной деятельности, предъявляемым к профессии;

– формирование кадрового резерва;

– расширение инновационного потенциала персонала, обеспечение взаимозаменяемости сотрудников на рабочих местах;

– обеспечение повышения лояльности сотрудников.

Целями повышения квалификации с позиции работника являются:

– поддержание квалификации на нужном уровне;

– приобретение профессиональных знаний, которые пригодятся не только в профессиональной деятельности, но и за её пределами;

– получение необходимой информации о поставщиках и потребителях продукции, которые оказывают влияние на деятельность предприятия;

– развитие способностей в сфере планирования и организации производства [30 , с.113].

Рассматривая теоретические аспекты повышения квалификации персонала нельзя не отметить основные факторы, которые определяют необходимость и значимость данного процесса (рисунок 2).

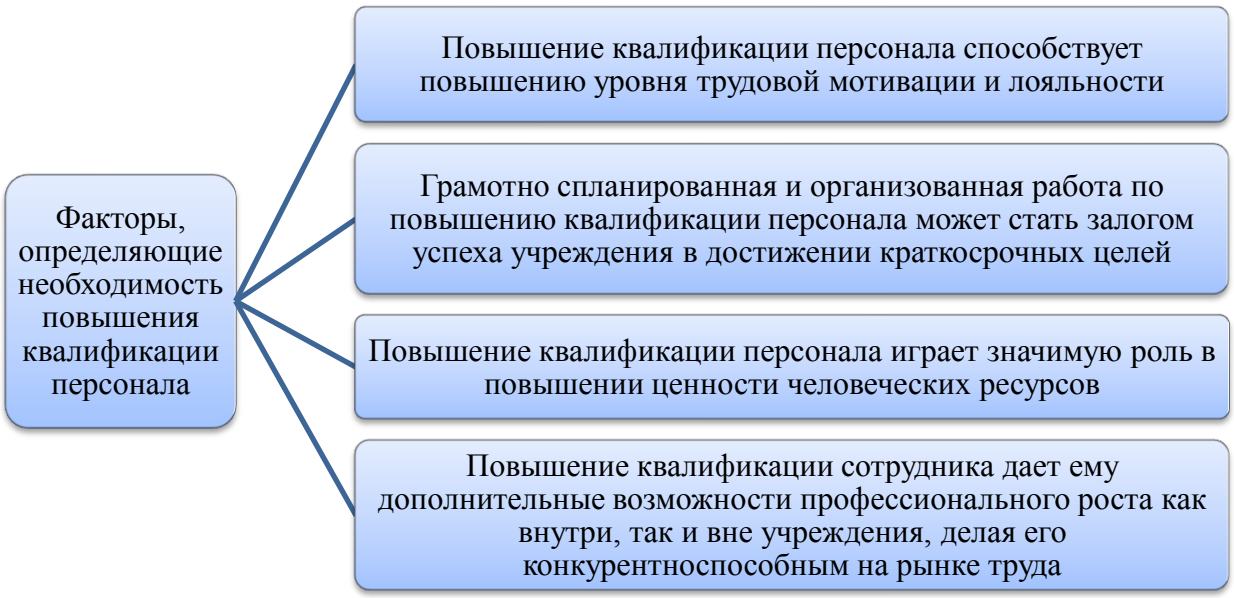

Рисунок 2 – Факторы, определяющие необходимость повышения квалификации персонала

Источник: составлено автором по [Синенко, В. Я. Каскадная (циклическая) система повышения квалификации / В. Я. Синенко // Вестник образования.– 2012. – № 20. – С. 11–14.]

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка медицинского персонала осуществляются согласно Приказу Минздрава

России от 03.08.2012 № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях».

В соответствии с данным приказом под повышением квалификации понимается вид дополнительного профессионального образования, направленный на обновление теоретических и практических знаний медицинского персонала в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач [21].

Согласно приказу, повышение квалификации персонал сферы здравоохранения должен проходить не реже чем один раз в пять лет. Данное требование устанавливает только граничные сроки частоты курсов повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения. При желании, сами сотрудники, или главные врачи, руководители структурных подразделений по согласованию с сотрудниками, могут обеспечивать проведение курсов по повышению квалификации с большей частотой.

Отличительной особенностью повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения является то, что регулярность и непрерывность повышения квалификации является обязательным условием медицинской деятельности. В соответствии с положениями Закона № 323-ФЗ от 21.11.2011 г. право на осуществление медицинской деятельности в РФ имеют лица при одновременном соблюдении двух условий:

– наличие медицинского образования, полученного в РФ;

– наличие свидетельства об аккредитации специалиста (или действующего сертификата специалиста) [18].

Следовательно, наличие у медицинского работника, наряду с дипломом об образовании, свидетельства об аккредитации (действующего сертификата

специалиста) является базовым условием выполнения деятельности, а именно удостоверяет право на осуществление медицинской деятельности.

Соответственно, медицинский работник, у которого срок действия сертификата истек, не вправе осуществлять медицинскую деятельность и должен пройти курсы повышения квалификации для получения сертификата с новым сроком действия.

Следует отметить, что повышение квалификации необходимо достаточно широким категориям медицинских работников. При этом в зависимости от их должности, содержание и продолжительность курсов по повышению квалификации различны.

Так, проходить курсы повышения квалификации медицинских работников должны:

- врачи общей практики;
- врачи-специалисты;
- медсёстры и медбратья;
- фельдшеры;
- провизоры и фармацевты;
- управленческий персонал.

Вспомогательному персоналу медицинских учреждений – уборщицам, водителям, сотрудникам пищевого блока и иным работникам, чья деятельность никак не связана напрямую с оказанием медицинской помощи, проходить курсы повышения квалификации в обязательном порядке нет необходимости. Однако, они также вправе при собственном желании или при достижении соглашения с работодателем быть направлены на повышение квалификации [9, с. 170].

Рассматривая теоретические основы повышения квалификации персонала необходимо выделить основные его формы, представленные на рисунке 3.

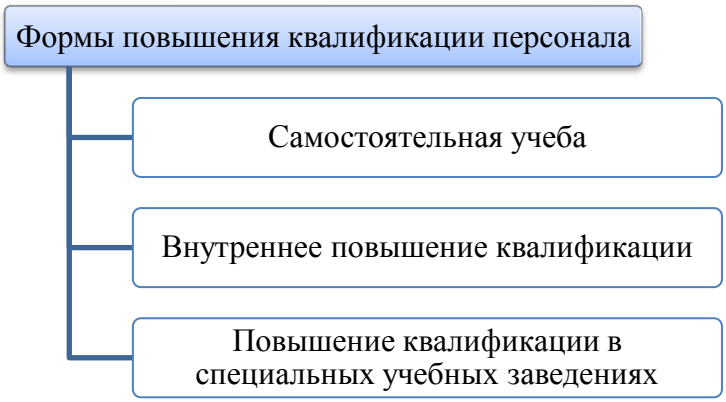

Рисунок 3 – Формы повышения квалификации

Источник: Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с.

Самостоятельная учеба позволяет повышать свои знания, совершенствовать навыки, анализировать собственные ошибки и достижения. Повышение квалификации в форме самостоятельной учебы содействует пополнению теоретических знаний и практического опыта. На практике используются следующие виды данной формы:

– стажировка на какой-либо конкретной должности;

– смена места службы без изменения должности;

– включение в обязанности работника новых функций;

– выполнение чрезвычайных и особо важных заданий;

– участие в научно-практических конференциях и инспекторских проверках.

Большое значение для повышения квалификации медицинских работников имеют и такие разновидности самостоятельной учебы, как деятельность в общественных организациях, ученых советов институтов, привлечение к участию и проведению научно-практических конференций [31, с. 16].

В зависимости от того, кто осуществляет реализацию программы повышения квалификации медицинских работников, выделяют повышение квалификации внутри учреждения и в специальных учебных заведениях.

Повышение квалификации, реализуемое в рамках собственного учреждения, называется внутренним повышением квалификации. Преимуществами данной формы являются:

– полный учет потребностей в специфическом для данного учреждения виде повышения квалификации работников,

– гибкое и своевременное реагирование на меняющиеся профессиональные стандарты,

– определение содержания, форм и методов обучения.

Повышение квалификации в специальных учебных заведениях является самой действенной формой. К таким учебным формам относятся:

– институты повышения квалификации руководителей и специалистов;

– факультативы повышения квалификации руководителей, специалистов и служащих при высших учебных заведениях;

– курсы повышения квалификации.

Институты повышения квалификации создаются одним или несколькими Министерствами, ведомствами, концернами. Факультеты повышения квалификации при вузах организуют сами учебные заведения при содействии организаций и учреждений.

Курсы повышения квалификации организуются при учреждениях, организациях и вузах. Продолжительность обучения в институтах повышения квалификации и на факультетах составляет от одного до шести месяцев, а на курсах и от одного до трех месяцев [16, с. 318].

Повышение квалификации медицинского персонала может быть как краткосрочным, так и длительным.

Краткосрочное повышение квалификации (не менее 72 часов) осуществляется по конкретному вопросу, реализуемое в рамках рабочего места специалиста и заканчивается сдачей соответствующего зачета или экзамена.

Длительное повышение квалификации (свыше 100 часов) осуществляется для специалистов высшей квалификации учреждений и

направлено на более углубленное изучение техники, технологии и науки по профилю профессиональной деятельности [26, с. 144].

Повышение квалификации медицинского персонала также предусматривает посещение теоретических и проблемных семинаров (от 72 до 100 часов), в ходе которых осуществляется изучение технических, технологических, социально-экономических и других проблем на уровне медицинского учреждения, региона и медицинской отрасли, в целом [24, с. 100].

Основными методами повышения квалификации медицинского персонала являются:

1. Традиционная курсовая подготовка, которая осуществляется с помощью чтения лекций. Чтение лекций представляет собой пассивный метод обучения, который применяется для получения теоретических и методологических знаний.

2. Повышение квалификации в форме конференций и семинаров является активным методом, который способствует развитию мышления и выработке способов поведения в нестандартных ситуациях. Семинар представляет собой групповое занятие по какой-либо конкретно выбранной теме.

Главным достоинством семинарских занятий является обратная связь между обучающимися и ведущим. Диалог между ними даёт возможность рассмотреть проблему с разных сторон, услышать разные мнения, сопоставить их с опытом и знаниями, которыми уже обладают слушатели.

3. Наиболее актуальным методом повышения квалификации медицинского персонала в настоящее время является дистанционное обучение, преимуществом которого является расширение образовательного пространства за счет обеспечения возможности включения в образовательное поле людей, находящихся в периферийных регионах и создание новых образовательных услуг для самообразования.

4. Практико-ориентированные семинары, целью которых в системе повышения квалификации медицинского персонала является повышение эффективности подготовки медицинского персонала, а также формирование и развитие на определенном уровне профессионально значимых компетенций.

5. Групповые тематические консультации. Сущность данного метода заключается в том, что сотрудники предлагают решения по различным аспектам профессиональной деятельности, ориентируясь на различные клинические задачи, в ходе которых также осуществляется обмен опытом [28, с. 147].

Рассматривая повышение квалификации медицинского персонала, необходимо отметить, что в большинстве случаев повышение квалификации осуществляется вне рабочего места, с помощью специальных учебных заведений и центров. Достоинства и недостатки повышения квалификации персонала вне рабочего места представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Достоинства и недостатки повышения квалификации персонала вне рабочего места

Достоинства	Недостатки
Психологическая раскованность обучаемых (в безопасной нейтральной обстановке участники могут более свободно обсуждать некоторые вопросы).	Отрыв от потребностей организации, слабая практическая направленность.
Возможность использования специальных средств обучения и тренажеров, получение новой информации.	Ограниченность доступности и частоты обучения.
Экономичность при небольшом количестве обучаемых. Широкий выбор программ обучения.	При производственной необходимости сложно отозвать работника с обучения с возвращением оплаты.
Участники могут обмениваться информацией, делиться опытом решения проблем с работниками других организаций.	Возможно возникновение проблем при переходе от обучения к практической работе.

Источник: составлено автором по [Шадская, И.Г. Обучение и развитие персонала как ключевой фактор конкурентоспособности организаций сферы услуг / И.Г. Шадская, И.С. Степнов // Социальная политика и социология. – 2016. – № 2. – С. 62– 70.]

Таким образом, современные требования, предъявляемые к сфере здравоохранения, побуждают сотрудников медицинских учреждений систематически повышать качество своей работы и непрерывно повышать свою квалификацию. Целью повышения квалификации является формирование более качественного состояния профессиональной компетентности врача любой категории, среднего и младшего медицинского персонала.

1.2 Система повышения квалификации персонала

Процесс повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения носит регулярный характер и продолжается в течение всей профессиональной деятельности. Повышение квалификации медицинского персонала направлено на усовершенствование ранее полученных знаний, умений и навыков. Кроме того, процесс повышения квалификации персонала, представляющий собой комплекс последовательных и взаимосвязанных действий обучающего и обучающегося, направлен на развитие и усвоение новых и дополненных знаний.

Вопросами организации повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения на локальном уровне занимается, как правило, служба управления персоналом совместно с руководителями подразделений и руководителем организации, чьи подчиненные должны пройти повышение квалификации. В крупных учреждениях процесс повышения квалификации находится в ведении специального структурного подразделения, например отдел подготовки и повышения квалификации персонала [27, с. 139].

Профессиональный подход к организации системы повышения квалификации персонала предполагает рассмотрение его в качестве составной части общей системы управления персоналом. От масштабов, процедуры и результатов повышения квалификации персонала зависят:

текущие и будущие затраты, уровень риска в деятельности организации, угроза которого возникает из-за некомпетентных действий персонала, что особенно важно в деятельности медицинского учреждения, а также результаты деятельности организации в целом. В связи с этим повышение квалификации персонала непосредственно связано с анализом текущего состояния организации, прогнозом перспектив ее развития, процедурой найма, отбора и оценки персонала.

Система повышения квалификации персонала в медицинском учреждении основывается на классической модели обучения персонала, которая состоит из последовательно осуществляемых этапов, подробно представленных на рисунке 4.

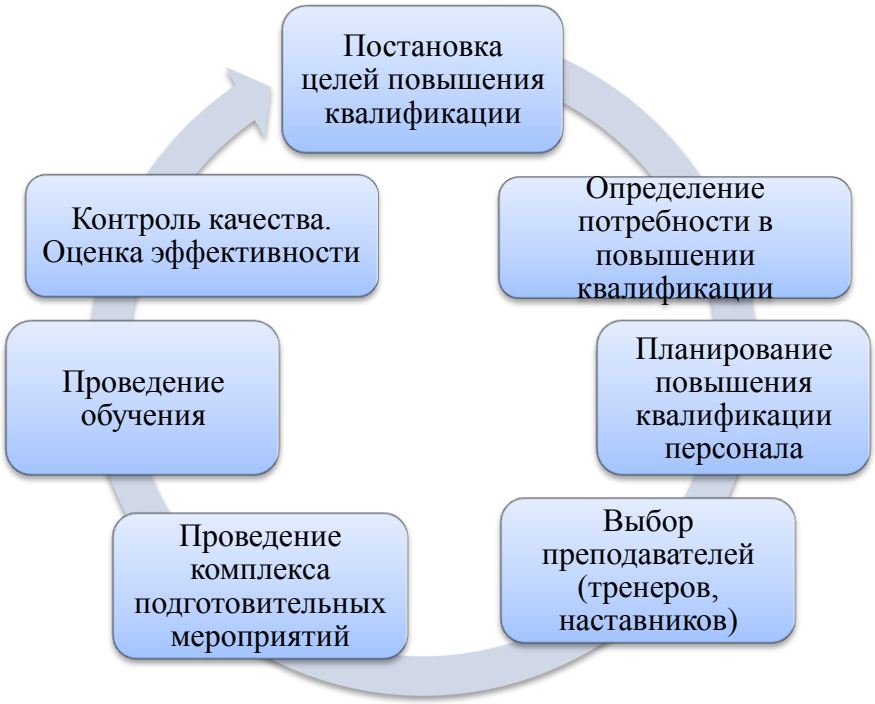

Рисунок 4 – Модель повышения квалификации медицинского персонала

Источник: Митрофанова Е. А., Свистунов В. М., Каштанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2012. - 72 с.

Для чёткого представления реализации системы повышения квалификации персонала следует рассмотреть её этапы более подробно.

Этап 1. Определение целей повышения квалификации. Для того, чтобы мероприятия по повышению квалификации персонала отвечали интересам организации, еще на подготовительной стадии необходимо уяснить ее стратегические интересы, связанные с повышением квалификации персонала. Это позволит сформулировать конкретные цели, без которых повышение квалификации теряет свою направленность и осмысленность.

Сформулированные цели повышения квалификации служат:

– ориентиром при разработке содержания учебных программ;

– определением к требованим к обучающимся и выделяют основные приоритеты в обучении;

– основой для оценки эффективности учебных программ и курсов повышения квалификации;

– соответствием между потребностью в повышении квалификации, содержанием и методами.

Этап 2. Определение потребности в повышении квалификации. При определении потребности медицинского учреждения в повышении квалификации персонала необходимо:

– провести оценку результатов труда персонала (аттестация);

– выявить проблемы, влияющие на результаты его деятельности;

– проанализировать текущие и перспективные планы развития учреждения, планируемые его инновационные преобразования;

– оценить эффективность действующих программ повышения квалификации, как внутри учреждения, так и в образовательных организациях, осуществляющих дополнительную подготовку работников медицинской сферы;

– диагностировать состояние подготовленности персонала, как действующих работников, так и вновь принимаемых сотрудников.

Потребность в организации повышения квалификации может возникнуть в связи с необходимостью:

– обеспечения соответствия между всеми видами ресурсов при разработке стратегии развития организации;

– обновления знаний, вызванных инновационными преобразованиями и модернизацией технологического процесса;

– стремления к повышению качества принимаемых управленческих решений (в соответствующей сфере управления, а также оказываемых услуг);

– повышения производительности труда и удовлетворенности персонала.

В зависимости от поставленных целей и задач потребность в повышении квалификации может быть рассмотрена на разных уровнях организации:

– на локальном уровне в целом (решение принимается на основе оценки текущего экономического состояния, согласно выбранной системе критериев и показателей);

– на уровне отдельного подразделения (предварительно производится сравнение результатов работы с другими подразделениями, выявление узких мест);

– на уровне конкретного рабочего места (заблаговременно проанализировав уровень его оснащенности, условия работы в целом);

– индивидуально (на основе результатов оценки работы сотрудника и его личных качеств).

Потребности в повышении квалификации персонала, связанные с выполнением им профессиональных обязанностей, определяются с учетом пожеланий непосредственных руководителей подразделений, а также самих работников.

С целью выявления потребностей в приобретении новых знаний или их расширения проводятся опросы руководителей и специалистов. В качестве инструмента проведения опроса может быть использована анкета, в которой с помощью соответствующих вопросов определяется потребность в

повышении квалификации. Кроме того, выявить потребность в повышении квалификации персонала помогут результаты анализа работы подразделения или организации в целом, а также оценка результатов тестирования сотрудников.

С учетом стратегии развития организации и поданных заявок от подразделений и линейных руководителей формируются перспективные и годовые планы повышения квалификации персонала, основой которых является соблюдение принципа регулярности повышения квалификации персонала в течение всей его профессиональной деятельности в организации.

Таким образом, анализ потребности в повышении квалификации включает изучение стратегии организации, оценку перспективных целей и задач, а также изучение профессионально-квалификационных и личностных качеств работников [13, с. 21].

Этап 3. Планирование повышения квалификации персонала. Как было отмечено ранее, повышение квалификации – это форма обучения, которая направлена на последовательное совершенствование профессиональных знаний и навыков. Поэтому повышение квалификации следует планировать и проводить:

– Самостоятельно по индивидуальному плану (самообразование) под контролем непосредственного руководителя.

– В постоянно действующих краткосрочных семинарах (внутриотраслевых, на площадках ведущих лидеров отрасли и за рубежом). Семинары (от двух до семи дней) могут организовываться по мере необходимости для одного или нескольких сотрудников по конкретному направлению деятельности организации. Например, может быть проведен семинар по вопросу организации и проведения аттестации руководителей и специалистов по новой методике. В этом случае на семинар приглашаются разработчики методики, руководители заинтересованных структурных подразделений, представители службы управления персоналом. Данная форма позволяет проводить повышение квалификации без длительного

отрыва от работы и значительных расходов на командировки и переезды работников, но требует учета ряда факторов при планировании (согласование сроков, обеспечение присутствия ведущих специалистов на данных семинарах, обеспечение транспортом и др.).

– Краткосрочно, с отрывом от работы, в организациях или в учебных заведениях по заранее определенной тематике, разработанному учебному плану и подготовленной программе. Планируемая численность повышения квалификации данного вида не должна превышать 30 человек, длительностью не более двух недель. Краткосрочное повышение квалификации должно заканчиваться экзаменом или зачетом.

– Длительно, с отрывом от работы или без него, в учебных заведениях, специализированных учебных центрах. Цель длительного периодического повышения квалификации – углубленное изучение и практическое освоение новейших достижений науки, техники и технологии, современных методов управления и организации деятельности учреждения и других проблем по профилю работы обучаемого. Повышение квалификации должно проводиться по заранее разработанным учебным планам и программам. Длительность повышения квалификации для руководителей и специалистов при отрыве от работы составляет до двух месяцев, без отрыва от работы – до шести месяцев. Для среднего и низшего персонала длительность повышения квалификации определяется организацией, а также учебным заведением в соответствии с учебными планами и программами. Комплектование учебных групп, планирование и организация процесса повышения квалификации определяются положением об учебных заведениях и специализированных учебных центрах. По окончании обучения и сдачи установленных экзаменов сотрудники, успешно прошедшие курсы повышения квалификации, получают свидетельство установленного образца (приложение А).

Необходимо отметить, что планирование повышения квалификации персонала должно проводиться по направлению системы непрерывного обучения, под которым следует понимать единую систему взаимосвязи

учебного центра (при его наличии), используемых педагогических технологий и многообразных форм управления ими, обеспечивающая профессиональный и творческий рост работников.

Этап 4. Выбор или подготовка преподавателей.

Если перед медицинским учреждением стоит задача повышения квалификации большого числа работников на регулярной основе, то целесообразно организовать подготовку собственных преподавателей или пригласить на постоянную работу соответствующих специалистов (преподавателей, тренеров, инструкторов).

Многие организации привлекают к работе в качестве преподавателей собственных работников, обладающих необходимыми знаниями и опытом. Основное преимущество здесь состоит в том, что повышение квалификации в таком случае может значительно учитывать специфику деятельности как медицинского персонала, так и для конкретного учреждения. Данный подход позволяет оптимизировать совокупность обязанностей и задач работников отдела управления персонала.

В большинстве случаев, повышение квалификации персонала сферы здравоохранения проходит вне рабочего места, что открывает перед ними новые возможности взглянуть на свою работу и свою организацию в более широкой перспективе. Часто повышение квалификации вне организации дает обучающимся возможность установить достаточно тесные контакты с представителями родственных профессий, поделиться собственным опытом и перенять его.

Этап 5. Комплекс подготовительных мероприятий.

На данном этапе организацией разрабатываются положения и инструкции, регламентирующие процесс повышения квалификации, а также формируются учебные группы.

Этап 6. Проведение обучения.

Организация процесса обучения в рамках повышения квалификации персонала осуществляется с помощью разработанной программы и

предполагает наличие структурированного плана обучения, подготовку его учебно-методического сопровождения согласно применяемым в соответствии с целями и задачами повышения квалификации, методам, формам и средствам обучения [2, с. 146].

Непосредственно при проведении обучения необходимо руководствоваться следующими основными принципами:

– сотрудники должны активно участвовать в учебном процессе, поэтому их необходимо мотивировать к приобретению новых знаний и умений;

– новые знания и умения, полученные в ходе учебного процесса, необходимо закреплять с помощью повторения, отработки в упражнениях;

– обучающимся необходимо предоставлять обратную связь (дать возможность высказывать своё мнение, делиться опытом, включать в процесс обучения профессиональные соревнования, подводить итоги, делать резюме на каждом отдельном этапе обучения [22, с. 150].

Этап 7. Контроль качества обучения и оценка его эффективности.

Контроль является необходимой функцией управленческого цикла. В самом общем виде контроль представляет собой процесс сопоставления (соизмерения) фактических результатов с достигнутыми или, иными словами, процедуру оценки успешности выполнения намеченных планов.

Контроль качества повышения квалификации персонала в той или иной мере всегда существовал в системе профессиональной подготовки. Являясь важной частью процесса повышения квалификации персонала организации, контроль не отменяет и не заменяет каких-либо методов обучения. Его цель заключается в определении уровня профессионального совершенствования знаний и умений слушателей, их деловых и личностных качеств, а также оценка эффективности методов воздействия на работников в процессе реализации программы повышения квалификации.

Контроль качества повышения квалификации персонала позволяет дифференцировать и индивидуализировать обучение слушателей, оптимизировать организацию и управление учебным процессом,

своевременно корректировать учебные программы (при необходимости), обеспечить рациональное комплектование учебных программ и т.д. [23, с. 12]

Один из вариантов оценки эффективности затрат на повышение квалификации персонала может быть основан на теории человеческого капитала, в соответствии с которой знания и квалификация наемных работников рассматриваются как принадлежащий им и приносящий доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний и навыков - как инвестиции в него [32, с. 64].

Классическим способом оценки эффективности обучения в настоящее время считается предложенная в 1975 г. Дональдом Киркпатриком модель, состоящая из четырех уровней, представленная в таблице 2.

Таблица 2 - Модель оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика

Источник: Долженко, Р.А. Подходы к оценке эффективности корпоративного обучения / Р. А. Долженко / Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. – 2017. - № 2. - С. 226 - 232.

Первый уровень – реакция. На данном уровне проводится оценка удовлетворенности участников процессом обучения. Она проводится сразу после проведения обучения с помощью анкет, которые необходимо заполнить участникам.

На втором уровне осуществляется оценка усвоенных знаний и выработанных навыков. Можно выявить достигнуты ли цели повышения квалификации персонала, узнать, какой объём знаний получен, какие навыки и умения выработались или усовершенствовались. Для оценки повышения уровня знаний используется один и тот же тест, который предлагается пройти обучающимся до прохождения процесса обучения и после его окончания.

На третьем уровне осуществляется оценка поведения, в ходе которой оценивается изменилось ли в результате обучения поведение его участников, применяют ли они полученные знания и навыки на своём рабочем месте. Оценку поведения может дать непосредственный руководитель сотрудника, прошедшего обучение, путем наблюдения за его профессиональной деятельностью.

Четвертый уровень – оценка результатов. Заключительный уровень оценки, который даёт возможность определить финансовую выгоду от повышения квалификации с инвестициями, вложенными в его организацию и проведение. Способом оценки на данном уровне выступает внутренняя сертификация персонала – подтверждение уровня повышения квалификации сотрудника [4, с. 228].

Таким образом, повышение квалификации персонала представляет собой обучение сотрудников с целью углубления и совершенствования уже имеющихся у них профессиональных компетенций. Основной целью повышения квалификации медицинского персонала является формирование качественного состояния профессиональной компетенции медицинского персонала как высшей так и средней категории, интеллекта и культуры на базе медицинского учреждения.

К основным формам повышения квалификации медицинского персонала относят самостоятельное обучение, внутреннее повышение квалификации и повышение квалификации в специальных учебных заведениях. Среди видов повышения квалификации медицинского персонала выделяют краткосрочное обучение, длительное обучение.

Система повышения квалификации медицинского персонала строится на классической модели обучения персонала, которая реализуется с помощью последовательных этапов.

Необходимо отметить, что особое внимание к повышению квалификации медицинского персонала обуславливается высокими требованиями к качеству оказываемых медицинских услуг, что побуждает как сотрудников, так и руководителей систематически улучшать качество предоставляемых медицинских услуг и деятельности всего учреждения, с помощью мероприятий по повышению квалификации персонала.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

2.1 Зарубежный и отечественный опыт повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения

Изучение и практическое применение опыта повышения квалификации медицинского персонала способно оказать большое влияние на систему управления персоналом в целом, благодаря которому обеспечивается рост профессиональной компетентности, а также повышение лояльности и мотивации персонала.

Рассматривая опыт повышения квалификации персонала в сфере здравоохранения необходимо отметить, что становление системы непрерывного медицинского образования в ее истинном понимании в отечественных учреждениях происходит только сейчас. В период построения собственной отечественной системы интересным и полезным будет изучить имеющийся зарубежный опыт.

Наиболее эффективные программы постдипломного образования по подготовке медицинского персонала высшей квалификации были разработаны в США и позже заимствованы многими странами Западной Европы и Ближнего Востока.

Например, процесс непрерывного обучения, включающий в себя прохождение курсов повышения квалификации представляет собой прохождение следующих стадий, представленных на рисунке 5.

Чтобы получить право называть себя пластическим хирургом и осуществлять врачебную деятельность по данной специальности, студенту-выпускнику четырехлетней медицинской школы необходимо окончить обязательную годовую интернатуру с присвоением звания врача общей практики (general practitioner), а затем с большими усилиями и длительной

дополнительной подготовкой поступить в резидентуру по пластический хирургии.

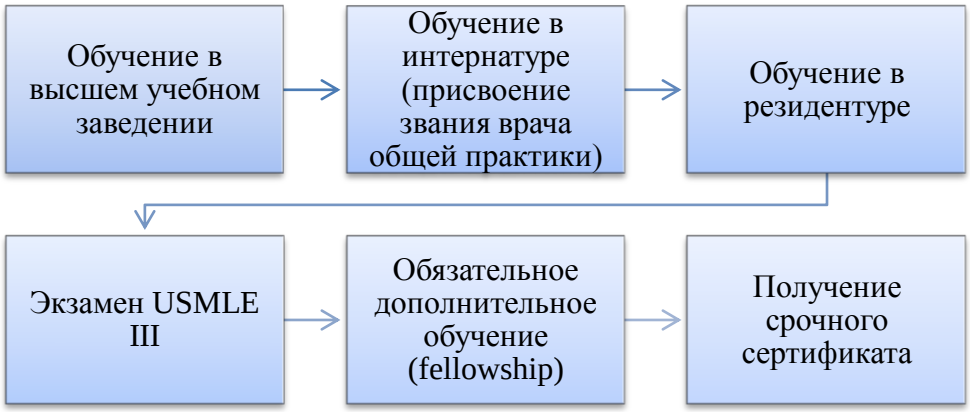

Рисунок 5 – Процесс непрерывного обучения и повышения квалификации врача в США

Источник: составлено автором по [Михайлова, В. П. Сравнительный анализ систем повышения квалификации в России и США// Вестник Российского Университета Дружбы Народов. Серия: Социология.–2009.–№2.–С.108–113]

Далее после 6 лет обучения будущий специалист должен сдать аттестационный экзамен.

Обязательными требованиями к заявителю в резидентуру являются:

- персональное заявление,
- письма с рекомендациями,
- копия результатов экзамена на медицинскую лицензию,
- копия результатов оценок в медицинской школе и письмо декана.

Несмотря на кажущуюся простоту требований, поступают в резидентуру по пластической хирургии только 44 % американских выпускников медицинских школ, подающих документы.

После успешного окончания резидентуры выпускник сдаёт экзамен USMLE III, и ему выдается «неограниченная» лицензия на медицинскую деятельность для конкретного штата. Лицензированный выпускник имеет право вести практику по основным разделам пластической хирургии. Но, чтобы заниматься хирургией кисти, детской пластической хирургией или микрохирургией, необходимо пройти ещё одно-двухлетнее дополнительное обучение (fellowship).

Стандартизированный подход при обучении резидента помогает будущему пластическому хирургу пройти квалификационные экзамены для получения сертификата Американского общества пластической хирургии (the American board of plastic surgery). Данный сертификат является необязательным, однако подавляющее число пластических хирургов его имеют, поскольку он свидетельствует о постоянном повышении квалификации специалиста и действителен в течение 10 лет.

Большинство выпускников резидентуры сразу вступают в Американское общество пластических хирургов и подают документы на получение сертификата. По истечении 10-летнего срока хирург должен подтвердить сертификат, сдав тестовый экзамен и подав документы, требуемые коллегией. Американское общество пластической хирургии не оставляет своих новых членов без присмотра на целых 10 лет, на 3-, 6- и 9-м году профессиональной деятельности сертифицированные специалисты обязаны направлять специальные отчёты о научной и практической деятельности.

По истечении 20 и более лет при наличии определенных заслуг, сертификат может выдаваться бессрочно и подтверждать его экзаменами не требуется [9, с. 171].

К положительным особенностям непрерывного образования в Соединенных Штатах Америки относят:

1) Высокие требования к кандидатам в ординатуру как в отношении их академической успеваемости, так и научной деятельности.

2) Стандартизация программ обучения в резидентуре одной организацией (ACGME), что обеспечивает одинаковый уровень подготовки.

3) Независимость организации, стандартизирующей программы резидентуры (ACGME) от профессионального сообщества, которое стремится усложнить программу подготовки, чтобы ограничить доступ к своей специальности, и от образовательных организаций, которые напротив заинтересованы в упрощении программ подготовки. В то же время ACGME

учитывает разумные предложения от всех заинтересованных сторон при разработке требований к программам резидентур.

4) Разнообразные программы подготовки.

5) Востребованность сертификатов профессионального сообщества помимо обязательной лицензии на медицинскую деятельность.

Таким образом, система непрерывного обучения и повышения квалификации медицинского персонала США лежит на плечах самого сотрудника и выглядит следующим образом: окончание высшего учебного заведения и получение академической степени не дает право заниматься лечебной деятельностью. Подготовка в высшем учебном заведении является начальной ступенью и подготовкой будущих специалистов к выполнению требований по выдаче срочного сертификата.

Рассматривая зарубежный опыт системы повышения квалификации персонала невозможно не затронуть Германию, которая сфере здравоохранения уделяет первоочередное внимание. В Германии подготовка и повышение квалификации персонала осуществляются через академии и курсы по следующим четырем направлениям:

1) Подготовка управляющих высшего звена, владельцев организаций, членов правлений (советов).

2) Подготовка высшего административного персонала, директоров, управляющих филиалов.

3) Подготовка среднего состава, руководителей отделов, групп и старших мастеров.

4) Подготовка низшего звена, мастеров участков, заведующих бюро и т. д.

В общем виде повышение квалификации персонала Германии регламентируется законодательно. Федеральное Министерство здравоохранения Германии предоставляет все необходимое для поэтапного совершенствования знаний умений и навыков, врачей всех уровней. Повышение квалификации осуществляется, как правило, на базе институтов

повышения квалификации, которые реализуют свою деятельность на каждой федеральной земле. Кроме региональных центров по повышению квалификации крупные медицинские клиники в своей структуре имеют обособленное подразделение по обучению и повышению квалификации персонала.

Учреждения здравоохранения Германии в процессе обучения и повышения квалификации персонала активно применяют учебные социальные сети, в которых используется технология смешанного обучения (blended learning), включающая в себя как аудиторные занятия, так и занятия в режиме онлайн. Данная технология реализуется следующим образом: несколько учреждений образуют общую образовательную социальную сеть с ограниченным временем существования. Для закрепления теоретических знаний создаются учебные группы в которых проводятся практические занятия. Для индивидуальной подготовки обучающиеся могут выбрать модули дистанционного обучения.

Преимуществами учебных социальных сетей являются:

– кооперация между учреждениями здравоохранения, образовательными и научными учреждениями, благодаря чему передается передовой опыт;

– сети и использующиеся в них учебные программы отвечают специфическим потребностям учреждений здравоохранения, относящихся к этим сетям;

– во время повышения квалификации удовлетворяются как личные профессиональные потребности сотрудников, так и потребности учреждений здравоохранения в повышении знаний и навыков своих работников.

Рассмотрим систему повышения квалификации персонала на примере клиники Вейден при Регенбурском университете. Процесс повышения квалификации персонала в данной клинике осуществляется с помощью балльной системы. Каждые пять лет врачу необходимо набрать 500 баллов с помощью различных обучающих курсов, встреч, семинаров, тестов и лекций. Например, недельный курс по повышению квалификации дает около 35

баллов, то есть три недели в год врач должен уделить внимание своему непрерывному образованию.

Программа повышения квалификации персонала в клиники Вейден основывается на индивидуальных программах обучения с учетом пожеланий врача. Программа как правило включает в себя цикл лекционных занятий с закреплением знаний на практике. Обучающийся участвует в ежедневном обходе пациентов, присутствует на операциях и амбулаторных приемах, а также посещает специализированные конференции.

Руководство клиники Вейден заложило около 60 тысяч евро на разработку онлайн-платформы для обучения и повышения квалификации своего персонала. Каждый сотрудник клиники имеет персональный доступ к данной платформе, где отображаются курсы в зависимости от специфики деятельности сотрудника. Обучение и повышение квалификации, реализуемое на данной платформе, дает сотруднику около 20 баллов. В случае недобора баллов руководство клиники может расторгнуть контракт с сотрудником.

Повышение квалификации специалистов строго регламентировано. Осуществляется контроль за каждым действием молодого врача, обучающие лекции проводятся каждую неделю. Кроме того, весь медицинский персонал обязан делать небольшие выступления два раза в месяц.

Повышение квалификации врачей помимо онлайн-платформы осуществляется в учебном центре врачами на базе самой клиники Вейден, имеющими высшую квалификацию, аккредитацию во врачебной Палате, а также опыт научной деятельности. В учебном центре централизованными группами сотрудников, прошедших повышение квалификации, осуществляется практическая отработка полученных знаний и навыков на онлайн-платформе [3, с. 237].

Таким образом, зарубежные учреждения здравоохранения уделяют особое внимание качеству оказываемых услуг населению с помощью непрерывного постдипломного образования персонала.

Отличительной особенностью повышения квалификации персонала в Соединенных Штатах Америки является востребованность сертификатов, подтверждающих регулярное прохождение курсов по повышению квалификации, разнообразные программы и заинтересованность персонала в регулярном прохождении курсов по повышению квалификации.

В Германии повышение квалификации осуществляется, как правило, с помощью специально созданных структурных подразделений по повышению квалификации, активно применяется смешанное обучение и повышение квалификации, включающее в себя аудиторные занятия и занятия в режиме онлайн. Отличительной особенностью системы повышения квалификации персонала в Германии является активное применение балльной системы.

Для сравнения рассмотрим отечественный опыт системы повышения квалификации медицинского персонала на примере Самарской городской детской клинической больницы № 1 имени Н.Н. Ивановой. Повышение квалификации персонала данной больницы реализуется вне рабочего места с помощью Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Самарский областной центр повышения квалификации специалистов здравоохранения» (ГАУ ДПО «СОЦПК»).

Дополнительное профессиональное образование на базе данного учреждения реализуется на циклах профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Поддержать дополнительное профессиональное образование на высоком профессиональном уровне удается благодаря активному сотрудничеству с непосредственным здравоохранением. Многие медицинские организации Самары являются клиническими базами для практического обучения, в том числе ГБУЗ Самарской области «Медико-санитарная часть №5» и ГБУЗ Самарской области «Самарская городская больница №2».

ГАУ ДПО «СОЦПК» принимает активное участие в реализации проекта «Внедрение системы непрерывного профессионального развития медицинских кадров Самарской области». Данный проект реализуется под

руководством Министерства здравоохранения Самарской области, согласовывается с Самарской региональной общественной организацией медицинских сестер и аккредитуется Советом по непрерывному профессиональному развитию медицинских кадров.

Организация и реализация дополнительных образовательных мероприятий по непрерывному повышению квалификации специалистов здравоохранения позволяет постоянно поддерживать необходимый уровень профессиональных компетенций медицинского персонала.

В образовательном процессе Самарский областной центр повышения квалификации специалистов здравоохранения использует разнообразные традиционные методы обучения:

– лекции;

– семинары;

– практические занятия.

В поисках наиболее эффективных форм и методов обучения для системы повышения квалификации специалистов здравоохранения в настоящее время практикуются инновационные модели проведения образовательных мероприятий:

– семинары – тренинги;

– круглые столы по актуальным вопросам практического здравоохранения;

– дистанционное обучение.

Отработать умения и получить соответствующие навыки способствуют инновационные формы обучения персонала, которые обеспечивают непрерывное профессиональное развитие персонала сферы здравоохранения, испытывающего потребность постоянно самосовершенствоваться и стремящегося к реализации навыков на практике. К данной форме, например, можно отнести ежегодный Чемпионат Самарской области по медицинскому массажу «Профессионал».

Чемпионат дает возможность специалистам подняться на более высокий профессиональный уровень и повысить качество оказываемых медицинских услуг населению.

Кроме того, центр повышения квалификации ГАУ ДПО «СОЦПК» с 2018 года внедрил систему дистанционного обучения и повышения квалификации «eLearning REOS», в состав которого входят:

– автоматизированная система дистанционного обучения, переподготовки и тестирования слушателей;

– графическая оболочка для создания тестов заданной сложности;

– набор обучающих программ.

По окончанию курсов в системе «eLearning REOS» сотрудникам выдается удостоверение о повышении квалификации [9, с. 172].

Дистанционная система обучения и повышения квалификации «eLearning REOS» представлена на рисунке 6.

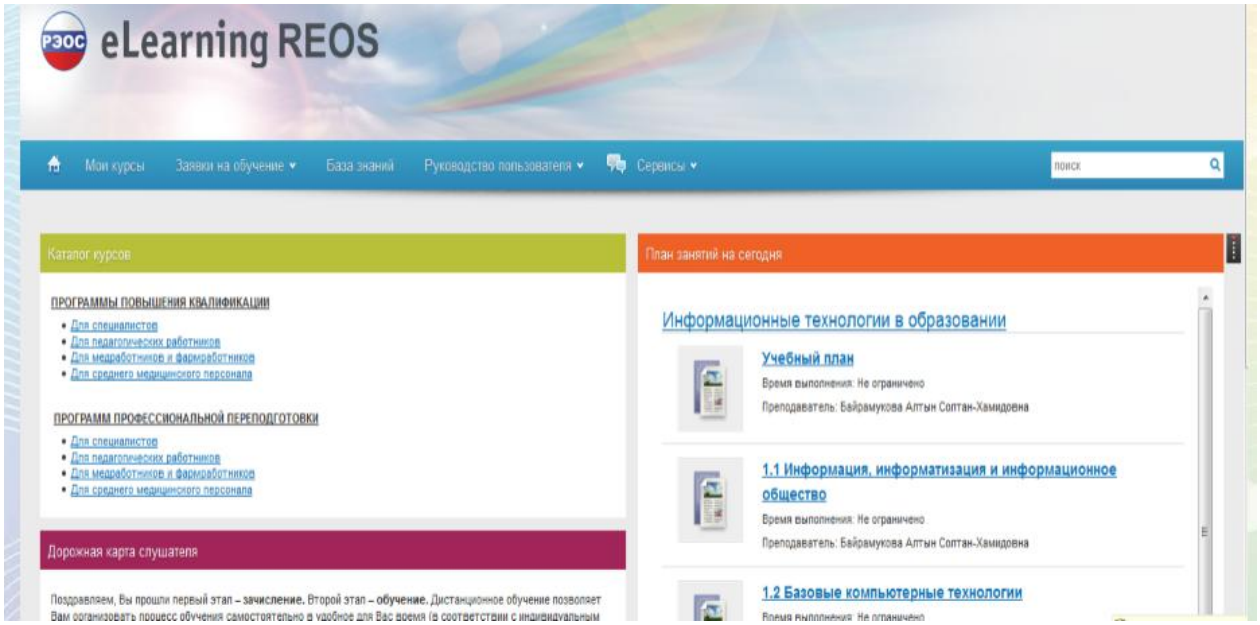

Рисунок 6 - Система дистанционного обучения и повышения квалификации «eLearning REOS»

Источник: Клигуненко, Е.Н. Современный подход в образованию врачей: концепция непрерывного медицинского образования и непрерывного профессионального развития/ Е.Н. Клигуненко, О.В. Кравец, Ю.А. Площенко, В.А. Седикин, В.В. Халимончик // Медицина неоложных состояний. – 2018. – № 5. – С. 169– 172.

Рассмотрим еще один положительный опыт системы повышения квалификации медицинского персонала. Учреждения здравоохранения Ростовской области в рамках повышения квалификации персонала сотрудничают с Государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Ростовской области «Центр повышения квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием» (ГБОУДПОРО «ЦПК»).

Центр повышения квалификации медицинского персонала осуществляет большую организационную и методическую работу для реализации концепции дистанционного обучения.

В России имеются успешные примеры функционирующих систем дистанционного обучения. Поэтому изучение опыта Центра повышения квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием может быть полезно для эффективной реализации дистанционных образовательных программ ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина».

Дистанционное обучение является неотъемлемой частью развивающейся системы непрерывного медицинского образования. Так, за 2017 год в ГБОУДПОРО «ЦПК» было проведено обучение с использованием дистанционных технологий по таким дополнительным профессиональным программам как: «Организация хранения, учёта и отпуска лекарственных препаратов в медицинских организациях, имеющих лицензию на фармацевтическую деятельность» (127 человек), Радиационная безопасность» (90 человек), «Современные представления о ВИЧ-инфекции» (37 человек) и др.

Одной из форм дистанционного обучения слушателей является проведение вебинаров. Согласно плану работы центра повышения квалификации, используя арендованную платформу Mirapolis Virtual Room, для обучающихся Центра проводятся вебинары по актуальным темам

и пропаганде здорового образа жизни, которые также проходят в рамках повышения квалификации.

Вебинары представлены как общими модулями, так и профессиональными узкими темами. Используется для проведения установочных лекций по общепрофессиональным модулям. Изменения формы лекционной подачи материала слушателям Центра обусловлены развитием обучения с использованием дистанционных технологий и необходимостью охвата большей аудитории слушателей. В таблице 3 указана тематика занятий, проведенных с применением дистанционных технологий обучения в 2017 году.

Таблица 3 – Темы занятий с использованием дистанционных технологий обучения.

№ п/п	Вебинары	Кол-во вебинаров
1	Вебинары, проводимые для слушателей Центра по актуальным темам и пропаганде здорового образа жизни.	16
2	Научно-практическая конференция в форме вебинара, проводимая для средних медработников г. Ростова-на-Дону.	2
3	Программа «Медицинский регистратор».	36
4	«Организация вакцинопрофилактики»; «Радиационная безопасность»; «Медицинские отходы»; «Современные представления о ВИЧ-инфекции»; «Внутрибольничная инфекция».	14
5	«Скорая и неотложная помощь»; «Стоматология».	73
6	Проведение установочных лекций по общепрофессиональному разделу.	14
7	Вебинары, проводимые для контроля учебного процесса выездных циклов.	5
Итого		160

Источник: Димитрова Л.В. Опыт применения дистанционных технологий обучения в практике дополнительного профессионального образования /Л.В. Димитрова, В.М. Двуреченская, И.С. Кузьменко // Социокультурные проблемы развития образования в условиях проектного управления" - 2018. - № 1. - С.236-243.

Существующее нормативное правовое регулирование и сложившаяся отечественная практика системы непрерывного профессионального развития и регулярного повышения квалификации медицинского персонала

обуславливают особенности их профессионального образования. Использование успешного опыта ведущих учреждений здравоохранения поможет выстроить качественно иную траекторию профессионального развития медицинского персонала.

Таким образом, благодаря изучению и применению практического опыта повышения квалификации персонала в зарубежных и отечественных учреждениях сферы здравоохранения позволит системе непрерывного медицинского образования выйти на новый передовой уровень.

2.2 Анализ системы повышения квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» и пути ее совершенствования

На современном этапе развития общества среди наиболее важных проблем в сфере здравоохранения выступают проблемы кадрового обеспечения медицинских учреждений, а также его профессиональное развитие и регулярное повышение квалификации.

Рассмотрим данную проблему на примере Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина». Данная клиническая больница является уникальным многопрофильным лечебным учреждением, которое занимает лидирующее положение в обеспечении населения Пензенской области амбулаторно-поликлинической, плановой и экстренной стационарной помощью [17].

Среднесписочная численность персонала в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» за 2018 год составила 1694 человек, из них: 361 врач, 957 человек среднего медперсонала и 376 младшего медицинского персонала, наглядно соотношение персонала по категориям представлено на рисунке 7.

Среди сотрудников 12 имеют ученую степень кандидата медицинских наук, 1 - доктор медицинских наук; 12 сотрудников - «Отличники здравоохранения», 1 – «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», и 5 сотрудников имеют почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации».

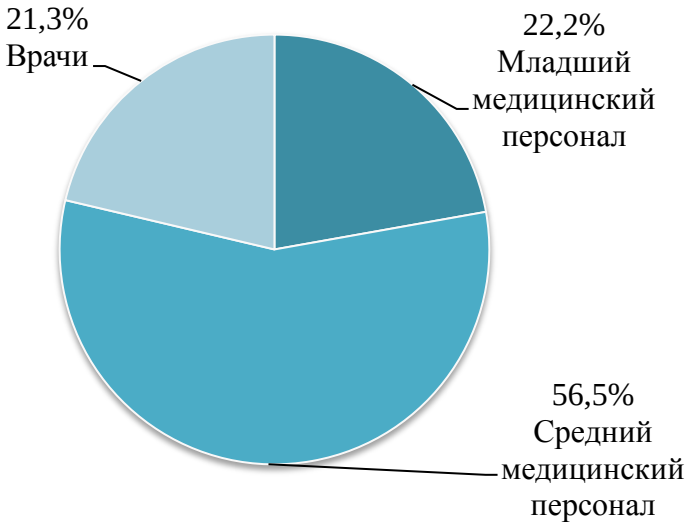

Рисунок 7 – Кадровый состав персонала Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина»

Источник: составлено автором на основе кадровой документации

В связи с тем, что учреждения здравоохранения находятся под влиянием различных государственных программ, где действует и быстро меняется среда, обучение и повышение квалификации медицинского персонала должны быть непрерывными.

В ходе глубинного интервью со специалистом отдела кадров выяснилось, что в связи с недостаточностью финансирования ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А.Захарьина» врачебный персонал средней категории не имеет должной возможности повышать квалификацию на центральных базах России, поэтому мероприятия по повышению квалификации осуществляются на уровне региона.

Система обучения и повышения квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» регламентируется

должностными инструкциями сотрудников (приложение Б), Положением об организации деятельности отдела кадров (приложение В) и Положением о системе обучения и повышения квалификации персонала (приложение Г).

В соответствии с данными положениями система обучения и повышения квалификации персонала определяет стратегию и порядок организации работы по повышению профессионализма персонала, расширению палитры компетенции, а также созданию и поддержанию необходимых допусков к работе. Система повышения квалификации в данном учреждении является частью кадровой политики.

Задачами обучения и повышения квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» являются:

– разработка и внедрение системы обучения, включающая выявление потребности в обучении, планирование и бюджетирование, организацию обучения и контроль его результативности;

– развитие персонала в процессе обучения;

– мотивация работников к повышению эффективности работы.

Обучение и повышение квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» делится на следующие типы, представленные на рисунке 8.

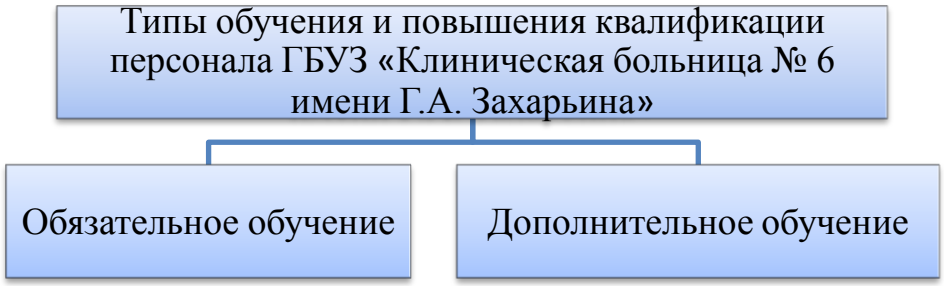

Рисунок 8 – Типы обучения персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина»

Источник: составлено автором на основе кадровой документации.

Обязательное обучение проводится для тех категорий сотрудников, деятельность которых предполагает получение допуска для выполнения

работ, присвоение разряда, аттестации и обучения, которое оговорено в законодательных актах РФ.

В ходе интервью было выяснено, что большинство мотивов, побуждающих средний медицинский персонал проходить курсы повышения квалификации, в целом можно охарактеризовать как внешние. Среди причин, повлиявших на решение пройти курсы повышения квалификации, сотрудники больницы называют необходимость получения сертификата на право работы по специальности и желание освоить современные сестринские медицинские технологии.

Дополнительное обучение ориентировано на все категории персонала с целью повышения квалификации, развития компетенций, повышения уровня лояльности к учреждению.

На вопрос, как осуществляется повышение квалификации персонала специалист по кадрам дала следующий ответ: «Как правило, повышение квалификации осуществляется на базе Центра дополнительного медицинского образования (ЦДМО), Пензенского института усовершенствования врачей и ведущих высших учебных учреждений Российской Федерации с помощью дистанционных технологий ».

В ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» существуют разные виды подготовки персонала, среди которых:

– повышение квалификации персонала, представляющий собой процесс обучения кадров с целью усовершенствования их знаний и навыков (на специализированных курсах) в связи с ростом профессиональных требований или повышением в должности.

– переподготовка кадров, предполагающая обучение персонала организации с целью освоения им новых знаний, умений, навыков и способов общения при овладении новой специальностью или в связи с изменившимися требованиями к содержанию и результатам работы.

Данные виды обучения организуются образовательными учреждениями, но также процесс обучения может осуществляться на базе учреждения.

По формату организации процесса обучения и повышения квалификации персонала в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» различают:

– обучение для обеспечения соответствия требованиям законодательства РФ. Данное обучение медицинского персонала направленно на соответствие требованиям профессиональных стандартов и квалификационных справочников. Такое обучение разделяется по источникам финансирования, а, соответственно, в зависимости от источников, определяется порядок направления на учебу [19].

– обучение вне требований, которое определяется потребностью политики учреждения, осуществляется с целью систематизации обучения и повышения и квалификации персонала. Ежегодно формируется План обучения, который разрабатывается с учетом:

– стратегии развития;
– результатов аттестации сотрудников;
– кадровой политики на текущий период;
– развития необходимых (новых) компетенций;
– данных по формированию кадрового резерва;
– бюджетных ограничений.

При составлении плана обучения персонала руководители подразделений до 1 декабря каждого года предоставляют в отдел кадров заявку об обучении сотрудников с обоснованием необходимости обучения, указанием списка сотрудников, для которых необходимо провести обучение, и примерного содержания обучения.

По итогам ежегодной оценки персонала и с учетом задач, стоящих перед подразделениями на планируемый год, главный врач определяет

целесообразность проведения обучения по каждому работнику и утверждает до 15 декабря план обучения на предстоящий год [5].

При возникновении потребности в обучении персонала непосредственный руководитель сотрудников, либо руководитель подразделения, заинтересованный в проведении обучения, формирует служебную записку о проведении внепланового обучения на имя главного врача с обоснованием необходимости обучения, указанием списка конкретных сотрудников, для которых необходимо провести обучение, и примерного содержания обучения. При положительном решении специалист по кадрам вносит корректировки в план обучения.

Каждые 5 лет медработники повышают свою квалификацию. Высокая квалификация врача является основным фактором повышения качества оказания медицинской помощи населению. Только всесторонне образованный специалист, владеющий необходимым объемом теоретических знаний и практических навыков, способен действовать с позиции современной медицины и в состоянии соответствовать требованиям современного пациента.

Для оценки качества и результативности обучения и повышения квалификации персонала ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» сотрудникам предлагается заполнить анкету участника, которая представлена в приложении Д.

В ходе изучения системы обучения и повышения квалификации персонала ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А.Захарьина» было проведено глубинное интервью со специалистом по кадрам, в ходе которого специалист по кадрам высказалась об организации повышения квалификации персонала: «Повышение квалификации персонала ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А.Захарьина» регламентируется положением учреждения. На каждый календарный год составляется список сотрудников, которым необходимо пройти повышение квалификации, кроме заявок

руководителей структурных подразделений рассматриваются также заявки от самих сотрудников, желающие повысить квалификацию».

Исходя из проведенного анализа системы повышения квалификации персонала ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» можно сделать вывод, что данная система является действующим инструментом в деятельности и реализуется в полной мере, но есть и недостатки.

В связи с недостаточностью финансирования ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А.Захарьина» врачебный персонал средней категории не имеет должной возможности повышать квалификацию на центральных базах России. Курсы повышения квалификации могут предоставляться бесплатно, на взаимовыгодной основе в рамках Поволжского региона. С той или иной организацией может быть заключен договор. Например, на повышение квалификации можно отправлять медицинский персонал средней категории в Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Самарская городская клиническая больница №1 им. Н.И. Пирогова». Врачи данной больницы имеют положительный опыт в проведении сложных нейрохирургических операций. Необходимость повышения квалификации персонала в данном учреждении обусловлена планированием модернизации данного подразделения в ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина». Кроме того, в данном учреждении работают сотрудники, которые активно стажируются за рубежом, участвуют в международных конференциях, что позволило бы учреждению выйти на мировой уровень по оказанию нейрохирургической помощи и стать одним из лидеров в развитии нейрохирургической науки.

Кроме того, ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» необходима целенаправленная политика по формированию информационного пространства по повышению квалификации. Данное направление позволило бы интегрировать в общее пространство науки и профессиональное пространство медицины, тем самым концентрировать и координировать инновационные проекты в профессиональной деятельности,

которые, реализуясь в практическом здравоохранении, станут важнейшим условием повышения качества медицинской помощи. Общая информатизация здравоохранения сталкивается с серьезными противоречиями, тем не менее, медицинские профессии среднего звена не должны оставаться на прежнем уровне. В последнее время можно заметить широкое распространение Интернет-культуры среди медицинских работников среднего звена и тем самым об их готовности к использованию Интернет-технологий в дополнительном образовании. Для этого можно арендовать Платформу Mirapolis Virtual Room, которая представляет собой надежную защищенную программно-техническую инфраструктуру, размещенную на серверах компании, а заказчик получается удаленный доступ к системе.

Для проведения курсов по повышению квалификации на данной платформе разработана рабочая программа с учетом модульного принципа построения программ. Модуль представляет собой законченный раздел рабочей программы, который включает универсальную или специальную составляющую цикла.

Универсальный модуль состоит из дисциплин формирующих общепрофессиональные компетенции («Система здравоохранения в РФ», «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», «Неотложная помощь», «Медицина катастроф» и т.д.). Специальный модуль включает дисциплины связанные с формированием профессиональных компетенций.

Преимуществами использования данной платформы для медицинского персонала выступают:

– возможность повышения квалификации в любое удобное время;

– нет необходимости выезжать в другой город или страну;

– есть возможность посмотреть лекционный материал еще раз или включить конференцию повторно.

Преимуществами для ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» являются:

– Нет необходимости закупать какое-либо оборудование и системное программное обеспечение;

– нет необходимости держать или задействовать собственных It-специалистов и системных администраторов;

– оплачивать нужно только то, что используется;

– отсутствие командировочных расходов.

В связи с выявлением проблемы низкой мотивации в прохождении курсов по повышению квалификации и программ дополнительного образования, рекомендацией по совершенствованию системы повышения квалификации персонала может послужить внедрение балльной системы, в соответствии с которой каждый медицинский работник должен набрать 250 баллов в течение 5 лет.

При расчете заработной платы необходимо принимать во внимание количество накапливаемых в течение года баллов и успешно пройденных экзаменов. В данном случае введение балльной накопительной системы приобретёт статус мотивационного процесса, который будет способствовать добровольному желанию профессионального развития, посредством прохождения последипломных образовательных программ.

Главный принцип балльной системы основывается на суммировании результатов и отражении достижений обучающегося, его участия в научно-практических семинарах и конференциях, инновационных проектах [12, с. 6]. В приложении Ж представлен один из возможных вариантов оценки видов непрерывного образования в соответствии с балльной системой.

Таким образом, ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» большое внимание уделяет таким направлениям работы с персоналом как обучение и повышение квалификации, но, несмотря на это, требуется совершенствование данной системы с помощью перехода на инновационное пространство, современные методы и формы повышения квалификации, а также увеличить мотивацию медицинского персонала с помощью балльной системы повышения квалификации.

Благодаря правильно организованному процессу повышения квалификации учреждение сможет добиться значительных успехов, а также получит различные выгоды, а сотрудники выйдут на новую профессиональную траекторию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный этап модернизации системы здравоохранения России характеризуется потребностью в новых медицинских кадрах, владеющих современными технологиями, навыками работы на современном медицинском оборудовании, методами диагностики и лечения, умеющих самостоятельно принимать решения в экстренных ситуациях, владеть. Учреждения здравоохранения заинтересованы в качественном росте сотрудников, осуществляя регулярное повышение квалификации.

Повышение квалификации персонала представляет собой обучение сотрудников с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у них профессиональных компетенций. Основной целью повышения квалификации медицинского персонала является формирование качественного состояния профессиональной компетенции медицинского персонала как высшей так и средней категории, культуры на базе медицинского учреждения. К основным формам повышения квалификации медицинского персонала относят самостоятельное обучение, внутреннее повышение квалификации и повышение квалификации в специальных учебных заведениях.

К основным видам повышения квалификации медицинского персонала относят краткосрочное и длительное обучение.

Система повышения квалификации медицинского учреждения строится на классической модели обучения, которая реализуется с помощью последовательных этапов.

Необходимо отметить, что особое внимание к повышению квалификации медицинского персонала, как среди зарубежных, так и отечественных учреждений здравоохранения, обуславливается высокими требованиями к качеству оказываемых медицинских услуг, что побуждает как сотрудников, так и руководителей систематически улучшать качество

медицинских услуг и деятельности всего учреждения, с помощью мероприятий по повышению квалификации персонала.

В бакалаврской работе был проанализирован опыт организации системы повышения квалификации персонала в зарубежных и отечественных учреждениях здравоохранения, который можно использовать для рекомендаций совершенствования системы повышения квалификации ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина».

ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» является уникальным многопрофильным учреждением Пензенской области по амбулаторно-поликлинической, плановой и экстренной стационарной помощи.

Проанализировав систему повышения квалификации ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» было выявлено, что учреждение уделяет особое, но недостаточно инновационной внимание мероприятиям по повышению квалификации и обучению персонала.

В связи с этим были предложены рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации персонала ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина», которые могут улучшить качество проведения повышения квалификации, среди которых формирование и использование балльной системы повышения квалификации, благодаря которой у сотрудников появиться мотивация. Кроме того, необходимо выходить на инновационное интернет-пространство повышения квалификации с помощью различных семинаров и интернет – платформ. Для этого можно арендовать Платформу Mirapolis Virtual Room.

В связи с недостаточной финансовой поддержкой средний персонал клинической больницы не имеет возможности участвовать на международных и Российских мероприятиях по повышению квалификации. Данный недостаток системы повышения квалификации клинической больницы можно решить следующим образом: курсы повышения квалификации персонала необходимо организовывать на взаимовыгодной

основе с больницами и учреждениями здравоохранения, персонал которых активно стажируются за рубежом, участвует в международных конференциях. Это позволит учреждению выйти на мировой уровень по медицинской помощи.

Таким образом, повышение квалификации медицинского персонала особо важное и актуальное направление в деятельности учреждений сферы здравоохранения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Блинова, М.Г. Новые подходы к обучению – ключевой элемент в управлении профессиональным развитием и повышении конкурентоспособности современного предприятия / М.Г. Блинова // Устойчивое развитие России: вызовы, риски, стратегии материалы XIX. – 2016. – С. 439–442.
2. Брынцалов, Я. Ю. Управление персоналом / Я. Ю. Брынцалов. – М.: «Пересвет», 2010. – 397 с.
3. Димитрова Л.В., Двуреченская В.М., Кузьменко И.С. Опыт применения дистанционных технологий обучения в практике дополнительного профессионального образования / Димитрова Л.В., Двуреченская В.М., Кузьменко И.С. // Сборник научных трудов научно-практической конференции с международным участием «Социокультурные проблемы развития образования в условиях проектного управления». – 2018. – С. 236–243.
4. Долженко, Р.А. Подходы к оценке эффективности корпоративного обучения / Р. А. Долженко / Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. – 2017. – № 2. – С. 226–232.
5. Должностная инструкция Специалиста по кадрам государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» / Утв. Главным Врачом государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» от 09.02.2017.
6. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 4-е издание, испр. – Н.Новгород: НИМБ, 2015. – 720 с.
7. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / Л.В. Ивановская, А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 695 с.
8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 695 с.

9. Клигуненко, Е.Н. Современный подход в образованию врачей: концепция непрерывного медицинского образования и непрерывного профессионального развития/ Е.Н. Клигуненко, О.В. Кравец, Ю.А. Площенко, В.А. Седикин, В.В. Халимончик // Медицина неоложных состояний. – 2018. – № 5. – С. 169– 172.

10. Краснова, Н. В. Развитие персонала компании / Н. В. Краснова. – Московская Финансово-Промышленная Академия – Москва, 2014. – 118 с.

11. Лавренова, П. О. Внутрифирменное обучение персонала в организации: понятие, принципы, основные особенности и задачи/ П. О. Лавренова // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2017. – № 12 – С. 25-28.

12. Мартынов, А.И. Кредиты: новая формула учета непрерывного образования врачей / А.И. Мартынов, ОА.А. Спасский // Терапия .– 2015. – № 1. – С. 6– 7.

13. Митрофанова Е. А., Свистунов В. М., Каштанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. — Москва: Проспект, 2012. – 72 с.

14. Михайлова, В. П. Сравнительный анализ систем повышения квалификации в России и США// Вестник Российского Университета Дружбы Народов. Серия: Социология.– 2009. – №2.– С.108 –113.

15. Модернизация здравоохранения: интеграция отечественного и зарубежного опыта: коллектив. моногр./ авт.коллектив: И. Г. Долгова [и др.] ; АНО содействия развитию соврем. отечеств. науки Изд. дом «Науч. обозрение». – М.: ООО «Буки Веди», 2014. – 164 с.

16. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2011. – 561 с.

17. Официальный сайт ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г. А. Захарьина [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://hosp6.ru/.

18. Официальный сайт Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.rosminzdrav.ru/ru.

19. Положение о системе обучения персонала в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Клиническая больница им. Г.А. Захарьина»/ Утв. Приказом главного врача государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» от 07.12.2017.

20. Положение Об организации деятельности отдела кадров государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница им. Г.А. Захарьина»/ Утв. Главным Врачом государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» от 19.04.2016.

21. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 3 августа 2012 г. N 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_134807/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddf518/.

22. Рожавская, А. А. Трансформация подходов к обучению персонала: ценностные ориентации поколения «Y» / А. А. Рожавская // Вопросы управления. – 2014. – №3 –С.147–154.

23. Синенко, В. Я. Каскадная (циклическая) система повышения квалификации / В. Я. Синенко // Вестник образования. – 2012. – № 20. – С. 11–14.

24. Стебеняева, Т. В., Худолей, Г. С., Ларина, Т. С. Подходы к развитию систем непрерывного профессионального обучения и повышения

квалификации за рубежом // Europeansciencereview. – 2014. – № 3–4. – С. 99– 101.

25. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. – М.: ИНФРА-М., 2017. – 256 с.

26. Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.:Дашков и К, 2018. – 280 с.

27. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.

28. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. –292 с.

29. Устав государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская клиническая больница скорой медицинской помощи имени Г. А. Захарьина» /Утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Пензенской области от 26.12.2011 № 578.

30. Черных, А. В. Внутрифирменное обучение как метод совершенствования системы управления персоналом / А. В. Черных, С. О. Никитина, М. В. Короткова // Российский журнал сельскохозяйственных и социально-экономических наук. – 2016. – № 10. – С. 113.

31. Чуланова, О.Л. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления / О. Л. Чуланова// Науковедение. – 2016. – №1 - С. 1–25.

32. Шадская, И.Г. Обучение и развитие персонала как ключевой фактор конкурентоспособности организаций сферы услуг / И.Г. Шадская, И.С. Степнов // Социальная политика и социология. – 2016. – № 2. – С. 62– 70.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бланк удостоверения о повышении квалификации установленного образца

УДОСТОВЕРЕНИЕ

О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

180001583266

Документ о квалификации

Регистрационный номер

2486

Город

Пенза

Дата выдачи

01.06.2018

Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что

Гришкин
Евгений Николаевич

с 04.05.2018 по 01.06.2018

прошел(а) повышение квалификации в (на)

Пензенском институте усовершенствования врачей - филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации

по дополнительной профессиональной программе

«Ультразвуковая диагностика»

в объёме *144 часа*

М.П. *Руководитель* ***А.И.Кислов***

Секретарь ***Л.А.Редькина***

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной организации профсоюза работников здравоохранения государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница №6 имени Г.А. Захарьина»

_____Н.А. Морозова

“____” _____2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач
государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина»

_____Д.Ю. Зиновьев

“____” _____2017 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ

Специалиста по кадрам государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина»

Настоящая должностная инструкция разработана и утверждена на основании трудового договора со специалистом по кадрам, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые правоотношения.

1. Общие положения

1.1. Назначение на должность специалиста по кадрам и освобождение от нее производится главным врачом в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

1.2. Специалист по кадрам относится к категории специалистов.

1.3. На должность специалиста по кадрам назначается лицо, имеющее среднее профессиональное образование - программа подготовки специалистов среднего звена; дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации, без предъявления требований к стажу работы.

1.4. Специалист по кадрам должен соответствовать следующим квалификационным требованиям:

1.4.1 к профессиональным знаниям и навыкам:

- знание основных положений Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Пензенской области, положений, инструкций и других руководящих материалов применительно к исполнению должностных обязанностей;

- знание нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность;

- профессиональные знания, необходимые для исполнения должностных обязанностей;

- знание порядка оформления приема, перевода и увольнения работников, ведения и хранения трудовых книжек и личных дел, а также ведения учета движения кадров;

- знание структуры и штатов учреждения;

-знание порядка оформления, ведения и хранения трудовых книжек и личных дел работников учреждения;

- знание порядка установления наименования профессий рабочих и должностей служащих, общего и непрерывного стажа определенной работы, льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам;

- знание порядка учета движения кадров и составления отчетности;

- знание порядка ведения банка данных о персонале учреждения;

- знание порядка работы со служебной информацией и документами, правил и норм делового общения;

- навыки владения современными средствами, методами и технологиями работы с информацией, коммуникабельность;

- навыки планирования и рациональной организации рабочего времени;

- навыки управленческой деятельности, планирования, прогнозирования последствий принимаемых решений, а также анализа и контроля их исполнения.

1.4.2. к профессиональным знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий:

- знание правовых основ в области информационно-коммуникационных технологий;

- знание возможностей и особенностей применения современных информационно-коммуникационных технологий в учреждении, включая использование возможностей межведомственного документооборота;

- знание общих вопросов в области обеспечения информационной безопасности;

- навыки работы с внутренними и периферийными устройствами компьютера;

- навыки работы с информационно-телекоммуникационными сетями, в том числе сетью "Интернет", навыки управления электронной почтой;

- навыки работы в операционной системе, в текстовом редакторе, с электронными таблицами.

1.5. Специалист по кадрам в своей деятельности руководствуется трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, методическими материалами по организации делопроизводства в отделе кадров; Уставом Учреждения и другими внутренними нормативными документами учреждения; правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

1.6. На время отсутствия специалиста по кадрам (отпуск, болезнь и пр.) его обязанности исполняет лицо, назначенное в установленном порядке, которое приобретает соответствующие права и несет ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

1.7. Специалист по кадрам подчиняется непосредственно начальнику отдела кадров.

2. Должностные обязанности специалиста по кадрам

2.1. Проводит работу по комплектованию учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с профилем учреждения, формированию и ведению банка данных о количественном и качественном составе кадров, их развитии и движении.

2.3. Принимает участие в разработке кадровой политики и кадровой стратегии учреждения.

2.4. Готовит необходимые материалы для квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий.

2.6. Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями и приказами руководителя учреждения, учет личного состава, выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек, ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям. Обеспечивает подготовку документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения.

2.7. Осуществляет сбор и проверку личных документов работников, выдачу работнику кадровых документов о его трудовой деятельности, регистрацию, учет, оперативное хранение документов по персоналу, подготовку к сдаче их в архив.

2.8. Доводит до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации.

2.9. Ведет учет рабочего времени работников.

2.10. Проводит работу по обновлению научно-методического обеспечения кадровой работы, ее материально-технической и информационной базы, внедрению современных методов управления кадрами с использованием автоматизированных подсистем, созданию банка данных о персонале учреждения, его своевременному пополнению, оперативному представлению необходимой информации пользователям.

2.11. Обеспечивает социальные гарантии трудящихся в области занятости, соблюдение порядка трудоустройства и переобучения высвобождающихся работников, предоставления им установленных льгот и компенсаций.

2.12. Организует составление и выполнение графиков отпусков, контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях учреждения и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, разрабатывает мероприятия по укреплению трудовой дисциплины, снижению текучести кадров, потерь рабочего времени, контролирует их выполнение.

2.13. Обеспечивает составление установленной отчетности по учету личного состава и работе с кадрами.

2.14. Выполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Уставом учреждения, трудовым договором.

3. Права

Имеет право:

3.1. На ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по занимаемой должности, критериями оценки качества исполнения должностных обязанностей.

3.2. На обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

3.3. На заработную плату, состоящую из должностного оклада, надбавки к должностному окладу за выслугу лет в учреждениях здравоохранения, стимулирующих выплат к должностному окладу, а также премии, материальной помощи.

3.4. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

3.5. Вносить на рассмотрение руководства предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей Инструкцией обязанностями.

3.6. Запрашивать у руководства, получать и пользоваться информационными материалами и нормативно-правовыми документами, необходимыми для исполнения своих должностных обязанностей.

3.7. В пределах своей компетенции сообщать своему непосредственному руководителю обо всех выявленных в процессе своей деятельности недостатках и вносить предложения по их устранению.

3.8. Принимать участие в конференциях и совещаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с профессиональной деятельностью.

3.9. Повышать свою квалификацию на курсах усовершенствования.

Специалист по кадрам пользуется всеми трудовыми правами в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4. Ответственность

4.1. Несет ответственность за:

4.1.1 своевременное и качественное осуществление возложенных на него должностных обязанностей;

4.1.2 своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений вышестоящего руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности;

4.1.3 рациональное и эффективное использование материальных, финансовых и кадровых ресурсов;

4.1.4 соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности и техники безопасности;

4.1.5 ведение документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми актами;

4.1.6 разглашение персональных сведений работников.

4.2. За нарушение трудовой дисциплины, законодательных и нормативно-правовых актов специалист по кадрам может быть привлечен в соответствии с действующим законодательством в зависимости от тяжести проступка к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности.

4.3. За несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции действующим законодательством.

4.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, иных локальных нормативных актов, законных распоряжений руководителя учреждения, должностных обязанностей, установленных настоящей инструкцией специалист по кадрам несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством.

За грубое нарушение трудовых обязанностей в качестве дисциплинарного наказания может быть применено увольнение.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Положение
Об организации деятельности отдела кадров
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Клиническая больница им. Г.А. Захарьина»

1. Общие положения.

1.1. Отдел кадров является структурным подразделением государственного бюджетного учреждения здравоохранения

1.2. Отдел кадров создается, реорганизуется и ликвидируется приказом руководителя учреждения;

1.3. Отдел кадров возглавляется начальником одела кадров, который назначается и освобождается от занимаемой должности приказом руководителя учреждения;

1.4. Отдел кадров в своей деятельности руководствуется:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральными законами Российской Федерации;
- Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации;
- Постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации;
- Законами Пензенской области;
- Уставом ГБУЗ «Клиническая больница им. Г.А. Захарьина»;
- Локальными актами учреждения;
- методическими актами по управлению персоналом;
- Настоящим Положением;

1.5. Отдел кадров имеет круглую печать с обозначением своего наименования.

2. Структура отдела кадров.

2.1. Начальник отдела кадров осуществляет непосредственное руководство деятельностью отдела и контролирует работу всех входящих в состав отдела кадров работников;

2.2. На должность начальника отдела кадров назначается лицо, имеющее:

– высшее образование – специалитет, магистратура, дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персоналом, операционного и тактического управления; программы повышения квалификации в области управления персоналом, операционного и тактического управления;

- практический опыт работы не менее пяти лет в области управления персоналом.

2.3. Н а должность специалиста по кадрам назначается лицо, имеющее среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена. Дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации либо высшее образование – бакалавриат и дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации; программы профессиональной переподготовки в области поиска и подбора персоала.

2.4. Изменение структуры и штата отдела кадров разрабатывается начальником отдела кадров исходя из условий и особенностей деятельности организации. Согласовываются непосредственно руководителем учреждения.

3. Основные задачи отдела кадров

3.1. Обеспечение соблюдения трудового законодательства в организации, защиту прав работодателя и обеспечение прав, льгот и гарантий работников в организации;

3.2. Подбор и расстановку кадров;

3.3. Ведение кадрового учета;

3.4. Изучение и оценка деловых качеств работников, изучение соответствия работников занимаемым должностям;

3.5. Изучение деловых и моральных качеств работника с целью последующего выдвижения на руководящие и материально ответственные должности;

3.6. Организация и проведение подготовки и повышения квалификации кадров, аттестации работников.

4. Основные функции отдела кадров

4.1. Разработка принципов кадровой политики;

4.2. Планирование потребности в трудовых ресурсах;

4.3. Комплектование учреждения кадрами рабочих и служащих, требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с изменяющимися внешними и внутренними условиями ее деятельности;

4.4. Содействие успешной адаптации новых работников в коллективе;

4.5. Анализ имеющегося кадрового состава, планирование профессионально-должностного продвижения работников;

4.6. Изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников в процессе их трудовой деятельности с целью всестороннего раскрытия их трудового потенциала;

4.7. Формирование кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности, составление планов работы с ним, разработка схем

замещения должностей, информирование работников организации об имеющихся вакансиях;

4.8. Участие в разработке комплексной оценки работников и результатов их деятельности

4.9. Подбор, отбор и расстановка кадров совместно с руководителями заинтересованных структурных подразделений на основе оценки их профессиональных, деловых и личностных качеств. Внесение предложений о назначении работников на соответствующие должности, оформление приказов о приеме на работу и назначении на соответствующие должности, оформление приказов о приеме на работу и назначении на должность и других необходимых для этого документов;

4.10. Обеспечение приема, размещения и расстановки молодых специалистов в соответствии с полученной в учреждении образования специальностью или профессией, совместно с полученной в учреждении образования специальностью или профессией, совместно с руководителями структурных подразделений организации обеспечения проведения их стажировки и работы по адаптации к их основной деятельности;

4.11. Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством и соответствующими организационно-распорядительными документами (положениями, инструкциями, приказами руководителя);

4.12. Координация работы по повышению квалификации сотрудников, организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих;

4.13. Визирование проектов документов, касающихся кадровых вопросов;

4.14. Формирование и ведение банка данных о количественном и качественном составе кадров, их развитии и движении;

4.15. Выдача справок о трудовой деятельности работников и по другим вопросам, входящим в компетенцию отдела кадров;

4.16. Прием, заполнение, учет, хранение и выдача трудовых книжек;

4.17. Подготовка материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям; по привлечению работников к материальной и дисциплинарной ответственности;

4.18. Оформление кадровых документов в установленные сроки обеспечение их сохранности;

4.19. Контроль за состоянием трудовой дисциплины в структурных подразделениях организации и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;

4.20. Табельный учет;

4.21. Составление графиков отпусков, оформление очередных отпусков в соответствии с утвержденным графиком, учет их соблюдения;

4.22. Оформление и учет командировок;

4.23. Прием работников организации, рассмотрение жалоб работников по вопросам приема, перемещения, увольнения, нарушения трудовой дисциплины;

4.24. Обработка персональных данных работников учреждения, получение, хранение, комбинирование, передача и любое другое использование информации о работнике учреждения, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями (ст.86-90 Трудового кодекса РФ);

4.25. Обеспечение полноты и качества воинского учета граждан, пребывающих в запасе и граждан, подлежащих призыву на военную службу (из числа работников учреждения);

4.26. Проведение систематического анализа кадровой работы в организации, разработка предложений по ее улучшению.

4.27. Возложение на отдел функций, не относящихся к кадровой работе, не допускается.

5. Права отдела кадров

5.1. Отдел кадров в пределах своей компетенции имеет право:

5.1.1 представлять интересы организации во взаимоотношениях с иными структурными подразделениями и сторонними организациями по вопросам подбора персонала, кадровым вопросам, вопросам организации управления персоналом

5.1.2 осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства;

5.1.3 давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам обязательные для исполнения указания по вопросам, входящим в компетенцию отдела, и требовать их исполнения в пределах функций, предусмотренных данным положением;

5.1.4 требовать и получать от других структурных подразделений организации необходимую информацию и документы по вопросам, входящим в компетенцию отдела;

5.1.5 вести переписку по вопросам, относящимся к компетенции отдела, а также по другим вопросам, не требующим согласования с руководителем организации;

5.1.6 участвовать в разработке организационной структуры и штатной численности организации;

5.1.7 оказывать методические и консультационные услуги работникам организации по вопросам, относящимся к компетенции отдела кадров;

5.1.8 требовать от вновь поступающих на работу представления необходимых документов и проверять их достоверность;

5.1.9 делать запросы по уточнению анкетных данных и других сведений о работниках, вновь поступающих на работу в организацию, с последнего места работы, учебы;

5.1.10 проводить совещания по вопросам, относящимся к компетенции отдела;

5.2. Начальник отдела кадров имеет право:

5.2.1 знакомиться с проектами решений руководства организации, касающихся деятельности отдела кадров;

5.2.2 вносить на рассмотрение руководства организации предложения по совершенствованию работы, связанной с обязанностями, предусмотренными данным положением;

5.2.3 в пределах своей компетенции сообщать непосредственному руководителю обо всех недостатках в деятельности организации (структурного подразделения, отдельных работников), выявленных в процессе исполнения своих должностных обязанностей, и вносить предложения по их устранению;

5.2.4 привлекать специалистов структурных подразделений организации к выполнению возложенных на него обязанностей в случаях, если это предусмотрено положениями о структурных подразделениях, в противном случае с разрешения руководителя организации;

5.2.5 запрашивать лично или по поручению непосредственного руководителя от руководителей структурных подразделений, специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;

5.2.6 подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;

5.2.7 вносить на рассмотрение руководителя организации представления о назначении, перемещении, увольнении работников отдела кадров, положения об их поощрении и наложении на них взыскания;

5.2.8 требовать от руководства организации оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и соблюдения прав.

6. Обязанности отдела кадров

6.1. Обеспечивать сохранность персональных данных работников при их обработке.

6.2. Соблюдать в своей работе нормы действующего законодательства.

7. Взаимоотношение отдела кадров с другими структурными подразделениями.

7.1. Отдел кадров осуществляет взаимодействие со всеми структурными подразделениями по вопросам:

- востребованности кадров;
- соблюдения трудовой дисциплины;
- поощрения работников;
- привлечения к дисциплинарной ответственности;

- предложений по составлению графика отпусков;
- получения характеристик на работников
- получения листков нетрудоспособности.

7.2. Отдел кадров взаимодействует с бухгалтерией по вопросам:

- выдачи справок о заработной плате;
- расчета размера причиненного ущерба при привлечении работников к материальной ответственности;
- представления листков временной нетрудоспособности к оплате;
- предоставления документов для оформления служебных командировок.

7.3. Отдел кадров взаимодействует с юрисконсультом по вопросам:

- ознакомления с изменениями в действующем законодательстве;
- разъяснения действующего законодательства и порядка его применения;
-разработки форм трудовых договоров и иных юридических документов для кадровой работы;
- подготовка документов для защиты интересов организации при трудовых спорах.

8. Ответственность отдела кадров.

8.1 Начальник отдела кадров несет ответственность за:

- неисполнение (ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда и пожарной безопасности;
- неправильное использование и неполноту использования предоставленных ему прав;
- некачественное использование обязанностей подчиненных ему работников;
- низкую исполнительную и трудовую дисциплину подчиненных ему работников;
- причинение материального ущерба организации в соответствии с действующим законодательством;

8.2 Ответственность других работников отдела кадров устанавливается их должностными инструкциями.

9. Заключительные положения.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены, изменения ил замены новым.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Положение о системе обучения персонала
в государственном бюджетном учреждении здравоохранения
«Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина»»

1. ЦЕЛЬ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Система обучения персонала определяет стратегию и порядок организации работы по повышению профессионализма персонала, расширению палитры компетенции, а также созданию и поддержанию необходимых допусков к работе. Система обучения персонала ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина» является частью кадровой политики и включается в мотивационную программу.

Обучение является важной составляющей системы мотивации, которая в конечном счете должна стимулировать персонал на реализацию личных интересов через достижение целей учреждения.

Цель обучения персонала – формирование и поддержание необходимого уровня квалификации персонала с учетом требований учреждения и перспектив развития.

Развитие или обучение персонала несколько приоритетных области применения:

- при поступлении нового сотрудника на работу;
- при назначении уже работающего сотрудника на новую должность;
- по результатам аттестации персонала, выявившей недостаточную квалификацию сотрудника;
- для соблюдения требований законодательства РФ;
- при внедрении новых технологий, новых рабочих функций, в связи с развитием профессиональной области;
- при возникновении новой непредвиденной технологической или производственной задачи.

В связи с тем, что учреждение действует в быстро меняющейся среде, умения и навыки персонала так же должны отвечать потребностям среды. В этой связи образование и обучение должны быть непрерывными.

Поэтому обучение персонала - это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения теоретическими знаниями, навыками и умениями под руководством опытных специалистов.

Цели обучения персонала с позиции работника и учреждения различны.

Учреждение, способствуя обучению персонала, решает задачи организации и обеспечивает формирование управленческого персонала, его адаптацию в учреждении, внедрение нововведений и овладение знаниями,

необходимыми для понимания и решения различных проблем, возникающих в процессе производства.

Что касается работника, то он поддерживает на должном уровне и повышает свою квалификацию, приобретает профессиональные знания, не связанные со сферой его непосредственной профессиональной деятельности, развивает способности в области планирования и организации производства.

Задачи учреждения в области обучения персонала:

- Разработка и внедрение системы обучения, включающей выявление потребности в обучении, планирование и бюджетирование, организацию обучения и контроль его результативности;
- Построение обучения в соответствии со спецификой процесса;
- Развитие персонала в процессе обучения: формирование института наставничества, развитие кадрового резерва, повышения уровня корпоративной культуры;
- Мотивация работников к повышению эффективности работы.

2. МЕТОДЫ И ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ

Выбор метода и формы обучения своих сотрудников имеет большое значение для организации эффективной системы обучения, получения желаемого результата с приемлемыми для учреждения затратами. Выбор метода обучения обусловлен прежде всего целями обучения, которые применительно к управленческим дисциплинам отличаются тем, что предполагают не только приобретение знаний, но и формирование умений и навыков, необходимых в практической работе.

По типу обучение делится на обязательное и дополнительное. Обязательное обучение – обучение для тех категорий сотрудников, деятельность которых предполагает получение допуска для выполнения работ, присвоение разряда, аттестацию и другое обучение, необходимость которого оговорена в законодательных актах РФ. Дополнительное обучение – обучение, проводимое для любой категории персонала с целью повышения квалификации, развития компетенций, повышение уровня лояльности к Компании.

Существуют разные виды подготовки:

Повышение квалификации - это процесс обучения кадров с целью усовершенствования их знаний и навыков в связи с ростом профессиональных требований или повышением в должности на специализированных курсах.

Переподготовка кадров предполагает обучение персонала организации с целью освоения им новых знаний, умений, навыков и способов общения при овладении новой специальностью или в связи с изменившимися требованиями к содержанию и результатам работы.

В разрезе врачебных специальностей существует *ординатура*, которая также предполагает освоение новых знаний, умений, навыков при овладении новой специальностью.

Данные виды обучения организуются образовательными учреждениями, но также понятие обучения может включать и обучение на базе учреждения.

Обучение внутри самой организации (без отрыва от производства).

Основной отличительный признак данной ситуации - проведение обучения в стенах данной организации и для ее сотрудников, направленное на овладевание знаниями и навыками, необходимыми непосредственно для качественного выполнения должностных обязанностей. Данный вид обучения может предусматривать приглашение внешнего преподавателя для обучения сотрудников.

Обучение вне организации подразумевает все виды обучения, не связанные с выполнением непосредственно должностных обязанностей, проходящие за пределами самой организации, внешними учебными заведениями. Названные методы обучения не исключают друг друга, могут проводиться параллельно, дополнять друг друга, инициатива может одновременно исходить и от работодателя, и от работников. Содержанием обучения могут быть как узкоспециальные профессиональные знания, управленческие и коммерческие навыки, так и корпоративные ценности.

Самообучение (самоподготовка) заключается в изучении специальной литературы или осуществляется путем обучения в системе высшего и среднего специального образования. Самообучение является для работника важным мотивирующим фактором и должно стимулироваться руководством учреждения путем предоставления дополнительного времени на приобретение новых знаний или повышения в должности по результатам обучения.

Копирование предполагает прикрепление работника к квалифицированному специалисту для детального изучения всех особенностей данной работы, повторения им действий опытного коллеги.

Наставничество - это занятия менеджера со своим персоналом в ходе ежедневной работы. Более подробно система наставничества изложена в Положении по наставничеству ГБУЗ «Клиническая больница № 6 имени Г.А. Захарьина».

3. ПОРЯДОК НАПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ

По формату организации процесса обучения различают:

- обучение для обеспечения соответствия требованиям законодательства РФ;
- обучение вне требований, определенное потребностью политики учреждения.

3.1. Обучение для обеспечения соответствия требованиям законодательства РФ.

Данный раздел описывает обучение медицинского персонала для соответствия требованиям профессиональных стандартов и квалификационных справочников. Данное обучение разделяется по источникам финансирования, а, соответственно, в зависимости от источников, определяется порядок направления на учебу. По источникам финансирования разделяют учебу за счет средств:

- Бюджета;
- Страхового нормированного запаса Территориального Фонда обязательного медицинского страхования Томской области (ТФОМС);
- Учреждения.

3.1.1. Обучение за счет средств бюджета осуществляется совместно с Министерством здравоохранения Пензенской области (МЗ ПО). За три недели до начала нового квартала, по письменному запросу, отделом кадров подготавливается заявка в ТФОМС. Заявка формируется на основе плана Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пензенский институт усовершенствования врачей» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ПИУВ). В данную заявку включаются специалисты, для которых в текущем квартале сформировалась необходимость приобрести 36 образовательных кредитов в системе непрерывного медицинского образования (НМО), либо у которых осталось менее года до окончания действия сертификата специалиста. Приблизительный план, составленный отделом кадров, исходя из потребности, согласовывается с сотрудниками и руководителями сотрудников. Далее заявка направляется в МЗ По и ТФОМС. За месяц до начала квартала, специалист по кадрам, назначенный ответственным за обучение, производит сверку выделенных путевок. При отсутствии путевок специалист по кадрам осуществляет поиск аналогичных циклов в других образовательных учреждениях. При своевременном направлении возможно также предоставление бюджетных путевок из иных образовательных учреждений Российской Федерации.

Не позднее пяти рабочих дней до начала обучения специалист получает в отделе кадров пакет заверенных документов в соответствии с требованиями ПИУВ. При получении документов, вносится соответствующая отметка в журнале передачи документов. Далее специалист отвозит документы в учебный отдел ПИУВ и зачисляется на цикл.

По прохождению обучения специалист обязан предоставить документы об образовании в отдел кадров в течение 5 рабочих дней с момента окончания цикла, но не менее чем за 3 дня до окончания квартала.

3.1.2. Обучение за счет Страхового нормированного запаса Территориального Фонда ОМС Пензенской области. За месяц до начала

квартала специалистом по кадрам осуществляется планирование и поиск подходящих для специалистов циклов в портале НМО. Далее заявки согласовываются с сотрудниками, подписывается комплект документов, состоящий из заявки, заявления и сертификата. Затем документы подписывает главный врач учреждения. За 15 дней до начала квартала в МЗ ПО направляется письмо с заявкой на циклы и пакетом заверенных копий документов. Позднее, когда приходит распоряжение из МЗ ПО об утверждении плана мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работников по программе повышения квалификации, с ПИУВ заключаются договоры на весь предстоящий квартал. Договоры с пакетом документов (заверенные копии заявки, заявления и сертификата) предоставляются в бухгалтерию по журналу передачи документов. Далее юридическая служба, совместно с бухгалтерией заключает с ТФОМС соглашение территориального фонда обязательного медицинского страхования с медицинской организацией о финансовом обеспечении мероприятий по организации дополнительного профессионального образования медицинских работников по программам повышения квалификации.

Зачисление специалиста на цикл происходит аналогично предыдущему способу.

3.1.3. Обучение за счет средств учреждения. При невозможности финансирования обучения двумя вышеперечисленными способами, либо при желании сотрудника проийти цикл на площадке отличной от вышеуказанных, возможно обучение за счет средств учреждения. Для этого сотрудником направляется служебная записка на имя главного врача с указанием цикла, дат цикла, стоимости обучения. Главный врач рассматривает поданную служебную записку и визирует ее в соответствии со своим решением. В случае положительного решения по данной служебной записке, с учебным заведением заключается договор, а с работником – ученический договор. Данный вид обучения организуется не менее, чем за полтора месяца до предстоящего цикла.

3.2. Обучение вне требований, определенное потребностью политики учреждения.

С целью систематизации обучения персонала ежегодно формируется ежегодный План обучения. План обучения разрабатывается с учетом:

- стратегии развития;
- результатов аттестации сотрудников;
- кадровой политики на текущий период;
- развития необходимых (новых) компетенций;
- данных по формированию кадрового резерва;
- бюджетных ограничений.

При составлении Плана обучения руководители подразделений до 1 декабря каждого года предоставляют в отдел кадров заявку об обучении

сотрудников с обоснованием необходимости обучения, указанием списка сотрудников, для которых необходимо провести обучение, и примерного содержания обучения. По итогам ежегодной оценки персонала и с учетом задач, стоящих перед подразделениями на планируемый год, главный врач определяет целесообразность проведения обучения по каждому работнику и утверждает до 15 декабря План обучения на предстоящий год. Корректировка Плана обучения производится при необходимости до 25-го числа месяца на основании служебных записок руководителей подразделений о проведении внепланового обучения, либо при выяснении обстоятельств, в связи с которыми обучение, согласно Плану, не может быть проведено.

При возникновении потребности в обучении сотрудников непосредственный руководитель сотрудников, либо руководитель подразделения, заинтересованный в проведении обучения, формирует служебную записку о проведении внепланового обучения на имя главного врача с обоснованием необходимости обучения, указанием списка сотрудников, для которых необходимо провести обучение, и примерного содержания обучения. При положительном решении специалист по кадрам вносит обучение в План обучения.

Возможность получения MBA, второго высшего образования, международных сертификатов профессиональной деятельности предоставляется только сотрудникам, занимающим ключевые должности в учреждении и должности управленческого резерва (потенциально способным занять управленческие должности).

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

А Н К Е Т А
участника обучения

1. Ф.И.О	
2. Структурное подразделение	
3. Должность	
4. Название курса или темы изучения	
5. Цель обучения	
6. Достигли ли Вы поставленной цели или нет. Почему?	
7. Важность изложенного материала или самого обучения для Вашей работы, в чем она заключается?	
8. Что полезного для Вас было в изложенных материалах занятий или организации и проведения обучения?	
9. Что из полученных знаний Вы сможете применять в работе?	

Оценка качества и результативности обучения

1. Оцените качество и результативность данного тренинга по 5-ти бальной системе. Отметьте Вашу оценку знаком «V»

Вопросы	1	2	3	4	5
1. Оцените, насколько важен изложенный материал для Вашей работы?					
2. Насколько новым и интересным для Вас был изложенный материал?					
3. Насколько результативно было обучение (достиг ли поставленной цели)					
4. Возможность применения полученных знаний в практической работе?					
5. Оцените работу лектора/тренера					

2. Оправдал ли тренинг Ваши ожидания?

☐ да ☐ нет

3. Рекомендовали ли Вы его своим коллегам?

☐ да ☐ нет

4. Какие вопросы и проблемы у Вас чаще всего возникают в работе, ответы на которые Вы бы хотели получить с помощью обучения?_____
_____
_____

_____
_____
_____
_____

5. Какие еще занятия Вы хотели бы посетить в будущем?_____

_____
_____
_____
_____

6. Изложите Ваши замечания или пожелания относительно организации занятий (тематики, организации процесса обучения, качества преподавания, освещенности темы, организационных вопросов и т.д.)

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Спасибо за ответы!

Дата_____ подпись_____

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Возможный вариант оценки видов непрерывного медицинского образования в балльных единицах

Наименование обучающего действия	Баллы	Формы отчетности
Повышение квалификации на цикле усовершенствования	1 (за 1 час аудиторных занятий)	Свидетельство, удостоверение, сертификат участника.
Участие в работе: -всероссийской конференции, съезда, конгресса; -международного конгресса, съезда, конференции	4 6	Сертификат участника. Утвержденная программа мероприятия.
Освоение практического навыка из перечня манипуляций по специальности	3-5	Дневник манипуляций, заверенный куратором, оценка отработанного опыта.
Доклад клинического случая на врачебной конференции (клинический разбор)	1	Комплект документов, подтверждающий проведение разбора: программа мероприятия, заверенная копия доклада.
Проведение мастер-класса по специальности (6 учебных часов)	5	Копия приказа начальника учреждения.
Участие в мастер-классе по специальности	3	Сертификат участника.
Разработка учебно-методического пособия	5-10	Копия титульного листа, листа с рецензией (аннотацией) на учебно-методическое пособие .
Разработка рекомендаций для пациентов по актуальной проблеме	5-10	Оформленный текст рекомендации. Копия заверенного отзыва на подготовленную рецензию.
Разработка блока тестовых заданий по специальности (не менее 200)	5-10	Текст тестовых заданий с ответами, заверенная копия рецензии
Рецензирование блока тестовых заданий по специальности (не менее 200), учебно-методической или клинической рекомендации, пособия	5	Копия документа уполномоченной структуры, подтверждающего направление на персональное рецензирование.

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 32 наименований.
Рисунков 8, таблиц 3 штуки.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

«06» июня 2019г. Серебрякова О.А.