

ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе

«Роль руководителя сестринских служб в организации сестринской помощи населению на примере НИИ СП им. И.И. Джанелидзе»



Лаврова Елена Андреевна, заместитель
главного врача по работе с сестринским
персоналом . Вице-президент РОО СПб
«Профессиональная ассоциация
специалистов здравоохранения.



«Ещё одна важная тема – медицинские кадры, их количество, квалификация и, разумеется, подготовка. Мы уже привыкли к термину «медицинские услуги», однако медицина – это не сфера обслуживания, её недаром называют искусством врачевания, а профессии врача, медсестры предполагают служение людям. И в нашей стране огромное число медработников с честью выполняют эту почётную миссию.

Здесь всегда будут ценны и значимы милосердие, внимание, доброе отношение к пациентам, благородство. Воспитание этих качеств у студентов образовательных учреждений должно быть таким же приоритетным, как и получение современных знаний...»

В.В.Путин

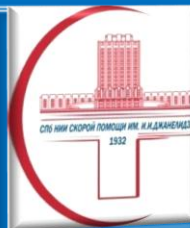




***«Средний медицинский персонал –
это база всей отрасли,
располагающая значительными
кадровыми ресурсами и реальными
потенциальными возможностями
для удовлетворения растущих
потребностей населения в
доступной и качественной
медицинской помощи .»***

***Министр здравоохранения РФ
Скворцова Вероника Игоревна***





Почему?

Модернизацию здравоохранения невозможно провести без комплексной модернизации системы среднего профессионального образования, подготовленных в образовательных организациях квалифицированных кадров





В 2015 году в учреждениях здравоохранения РФ работали **1 299 297** специалистов со средним медицинским образованием, а в Санкт-Петербурге **47 370** человек, из них в учреждениях подведомственных Комитету по здравоохранению **40 815** человек.

Из них

- в амбулаторно-поликлинических учреждениях – **20 130**
- в стационарных – **15793**

имеют категории:

- высшую – **18 947**
- первую – **5067**
- вторую – **1732**

Имеют сертификаты - 36669 (90 %)



Обеспечение системы здравоохранения медицинскими кадрами

Комплекс мер по обеспечению системы здравоохранения Российской Федерации медицинскими кадрами

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 7 МАЯ 2012 ГОДА № 598

ПРИОРИТЕТНЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«ЗДОРОВЬЕ»

Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ
«Об основах охраны здоровья граждан
в Российской Федерации»

Концепция долгосрочного социально-
экономического развития РФ до 2020 года

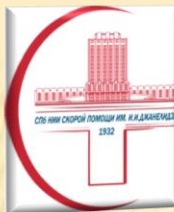
Федеральный закон от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»

Федеральный закон от 29 ноября 2010 г.
№ 326-ФЗ «Об обязательном медицинском
страховании в Российской Федерации»

Порядки и стандарты оказания медицинской помощи

Комплекс мер, направленных на совершенствование оказания медицинской помощи населению

Государственная программа «Развитие здравоохранения»



Распоряжение Правительства РФ от 15.04.2013 № 614-р
«О комплексе мер по обеспечению системы здравоохранения Российской Федерации
медицинскими кадрами до 2018 года»

КОМПЛЕКС МЕР
по обеспечению системы здравоохранения Российской Федерации медицинскими
кадрами до 2018 года

Совершенствование
планирования и использования
кадровых ресурсов

Мониторинг кадрового
состава системы
здравоохранения

Федеральный регистр
медицинских работников
(заполнение субъектами
Российской Федерации и
образовательными
организациями)

Анализ обеспеченности
отрасли специалистами

Совершенствование системы
подготовки специалистов

КАДРОВЫЙ ПРОФИЛЬ СУБЪЕКТА

Государственное
задание

Формирование и расширение
системы материальных и моральных
стимулов медицинских работников

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ
ПРОГРАММ, НАПРАВЛЕННЫХ НА
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ, ПОЭТАПНОЕ
УСТРАНЕНИЕ ДЕФИЦИТА
МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ, А ТАКЖЕ
РАЗРАБОТКУ
ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ МЕР
СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, В
ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ НАИБОЛЕЕ
ДЕФИЦИТНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ



Стратегические задачи развития здравоохранения до 2020 года определены

Обеспечение отрасли здравоохранения кадрами – одна из самых сложных стоящих перед нами задач. Необходимо обеспечить не просто достаточное количество медицинских работников, но соответствие их профиля и квалификации реальным потребностям трехуровневой системы оказания медицинской помощи.



Из выступления Министра здравоохранения РФ Скворцовой Вероники Игоревны



*«Сегодня назрела необходимость внедрения новых технологий в деятельность среднего медицинского персонала с **дифференцированным расширением его функций** на разных уровнях оказания медицинской помощи.*

*Совершенствование профессиональной деятельности среднего медицинского персонала определено министерством как одно из **ключевых направлений кадровой политики** в отрасли».*

Министр здравоохранения РФ В.И.Скворцова



Модель работы специалиста сестринского дела в НИИ СП им. И.И. Джанелидзе

В НИИ СП им. И.И. Джанелидзе работает около 700 работников из числа среднего медицинского персонала, из них – 58 старших медицинских сестер (50% с высшим медицинским образованием), которые возглавляют специализированные отделения, включая 11 городских и региональных центров по оказанию высокотехнологичной медицинской помощи. Практически каждая вторая медицинская сестра имеет высшую и первую квалификационные категории





Совет сестёр НИИ Скорой Помощи им.И.И.Джанелидзе





Куратор Совета по
сестринскому делу

Председатель Совета по
сестринскому делу

Секретарь

Комитеты Совета по сестринскому делу

Заместитель председателя по
сестринскому делу

Сестринские службы

1) производственный

Учебно-диагностический
центр

Хирургическая

2) культмассовый

Сектор по сестринской
практике

Кардио-неврологическая

3) по медицинскому и
медикаментозному обеспечению

Профессиональный сектор

Операционно-
реанимационная

4) по взаимодействию с
учреждениями здравоохранения и
ассоциации медсестер

5) по курации работы младшего
медицинского персонала

Лабораторно- диагностическая

6) по инфекционной безопасности



Совет по взаимодействию с учреждениями здравоохранения





Модель работы специалиста сестринского дела НИИ СП им. И.И. Джанелидзе

Особое место в работе со средним медицинским персоналом занимают вопросы повышения их профессиональной квалификации с учетом разработанной и утвержденной на Совете по сестринскому делу программы качества медицинской помощи.

Медицинские сестры вносят существенный вклад в лечебную и научную деятельность института. Разрабатывают положения, инструкции, стандарты, алгоритмы проведения манипуляций и многие другие документы.



Модель работы специалиста сестринского дела НИИ СП им. И.И. Джанелидзе



Для повышения профессиональной квалификации и приобретения навыков работы сестринский совет совместно с компанией ООО «МедКомплект» - российским производителем операционного белья и хирургической одежды, проводит конференции, обучающие семинары и мастер-классы для операционных медицинских сестер.

Совместное проведение подобных мероприятий позволяет постоянно повышать опыт и знания специалистов, усовершенствовать алгоритмы работы среднего медицинского персонала.



Модель работы специалиста сестринского дела НИИ СП им. И.И. Джанелидзе

Конференции и
обучающие семинары





Модель работы специалиста сестринского дела НИИ СП им. И.И. Джанелидзе

мастер-классы





«О наставничестве в ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе»

Наставничество

Цели

Задачи

Обязанности

«Утверждаю»



Директор института
Профессор
В.Е.Парфенов

2016 г

Положение

«О наставничестве в ГБУ СПб НИИ СП им. профессора И.И. Джанелидзе».

Общее положение

1. Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов. Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение здравоохранения после окончания образовательного учреждения или имеющие значительный перерыв в профессиональной работе.

2. Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, повышение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов (врачей, медицинских сестер) в первые два года их работы в лечебно-профилактическом учреждении (далее - учреждение), овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни учреждения.

3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

4. Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурных подразделений, заместителями директора, заместителями главного врача, в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

5. Списочный состав наставников и Совет наставников утверждаются руководителем учреждения.

6. Наставник назначается приказом руководителя учреждения и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.



«О наставничестве в ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе»

**Наставничество – одна из форм работы по адаптации
и подготовке кадров.**

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет организации добиться следующих эффектов:

- снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса.
- повышение экономической эффективности системы подготовки персонала
- проведение мастер-классов одно из решений проблем передачи опыта профессионального мастерства.



«О наставничестве в ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе»

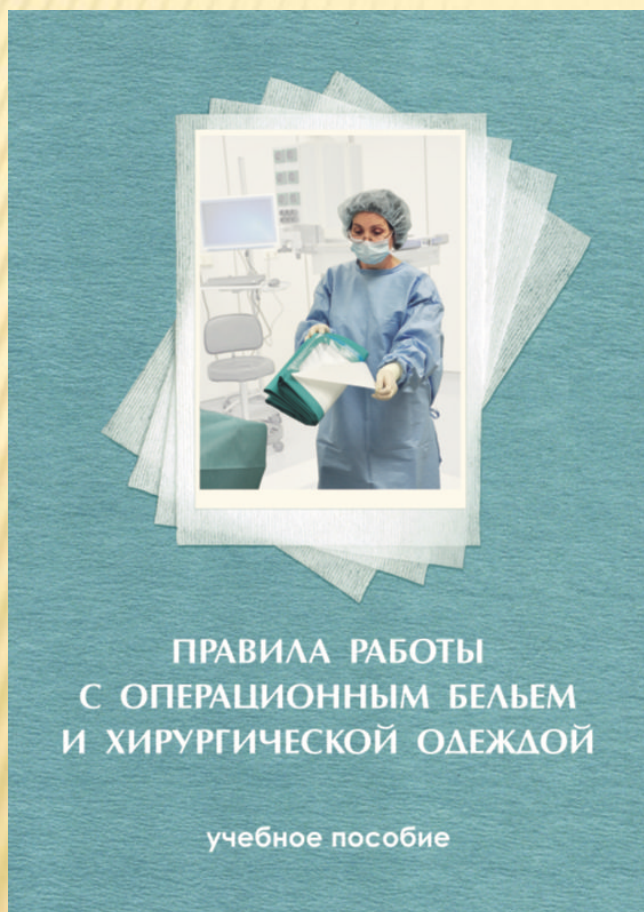


В течении 5 лет совет сестер ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе проводит мастер-классы для операционных сестер с компанией производителем операционного белья и хирургической одежды «МедКомплект» производящей высококачественное белье и одежду.





«О наставничестве в ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе»



Компания ООО «МедКомплект» совместно с Северо-Западным государственным медицинским университетом имени И.И. Мечникова, ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе, разработала и выпустила учебное пособие «Правила работы с операционным бельем и хирургической одеждой».





«О наставничестве в ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе»



✗ Учебное пособие помогает медицинским сестрам операционных блоков осваивать навыки работы с качественными медицинскими изделиями (одноразовым операционным бельем) для проведения высокотехнологичных методов хирургических вмешательств.





«О наставничестве в ГБУ НИИ СП им. И.И. Джанелидзе»



Продукция компании ООО «МедКомплект» хорошо зарекомендовала себя благодаря качеству и индивидуальному подходу.





Особенности организации работы среднего медицинского персонала

Правильная организация работы медсестринского персонала позволит обеспечить следующие возможности:

1. Повышение качества обслуживания
2. Сплочение коллектив, снижение текучести кадров
3. Повышение интереса сотрудников к работе
4. Снижение конфликтности
5. Подготовка резерва на должность старшая мед.сестра



Функции управления сестринским делом в НИИ СП

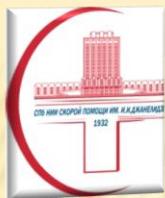
1. **Планирование** Сёстры должны попытаться определить какая комбинация квалифицированного медперсонала, включая дипломированных медсестёр, лицензированных практических медсестёр и нелицензированного вспомогательного персонала, наилучшим образом отвечает интересам больного и вносит вклад в дело выполнения миссии учреждения.
2. **Сотрудничество** насущно необходимо для интегрирования ресурсов и опыта клинических и вспомогательных отделений в процессе принятия решений и оказания медицинской помощи.
3. **Распределение** финансовых ресурсов поддерживает реальное предоставление сестринского ухода, а также его мониторинг и оценку.



Качественный труд

Факторы качества труда:

- 1. Человеческий** – сотрудник квалифицированный, с желанием работает в данной должности, обучен технологиями стандартам, выполняет должностные инструкции, активно устраняет возникшие проблемы
- 2. Организационный фактор** - наличие описания технологий, стандартов, должностных инструкций.
- 3. Технический** - рабочее место оснащено всем необходимым для выполнения функций данного работника.
- 4. Фактор времени** - работник наделен достаточным временем для выполнения своих обязанностей.



Взаимодействие с учебными мед.учреждениями





Одна из основных задач руководителя сестринской службы — обеспечение укомплектованности кадрами.





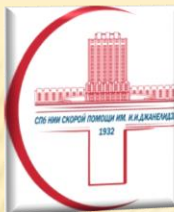
Основные задачи работодателя в кадровой политике

- Укомплектованность штата
- Омоложение кадрового состава
- Формирование
высокопрофессиональной
команды, готовой к работе
- Совершенствование
профессиональных знаний и
навыков персонала

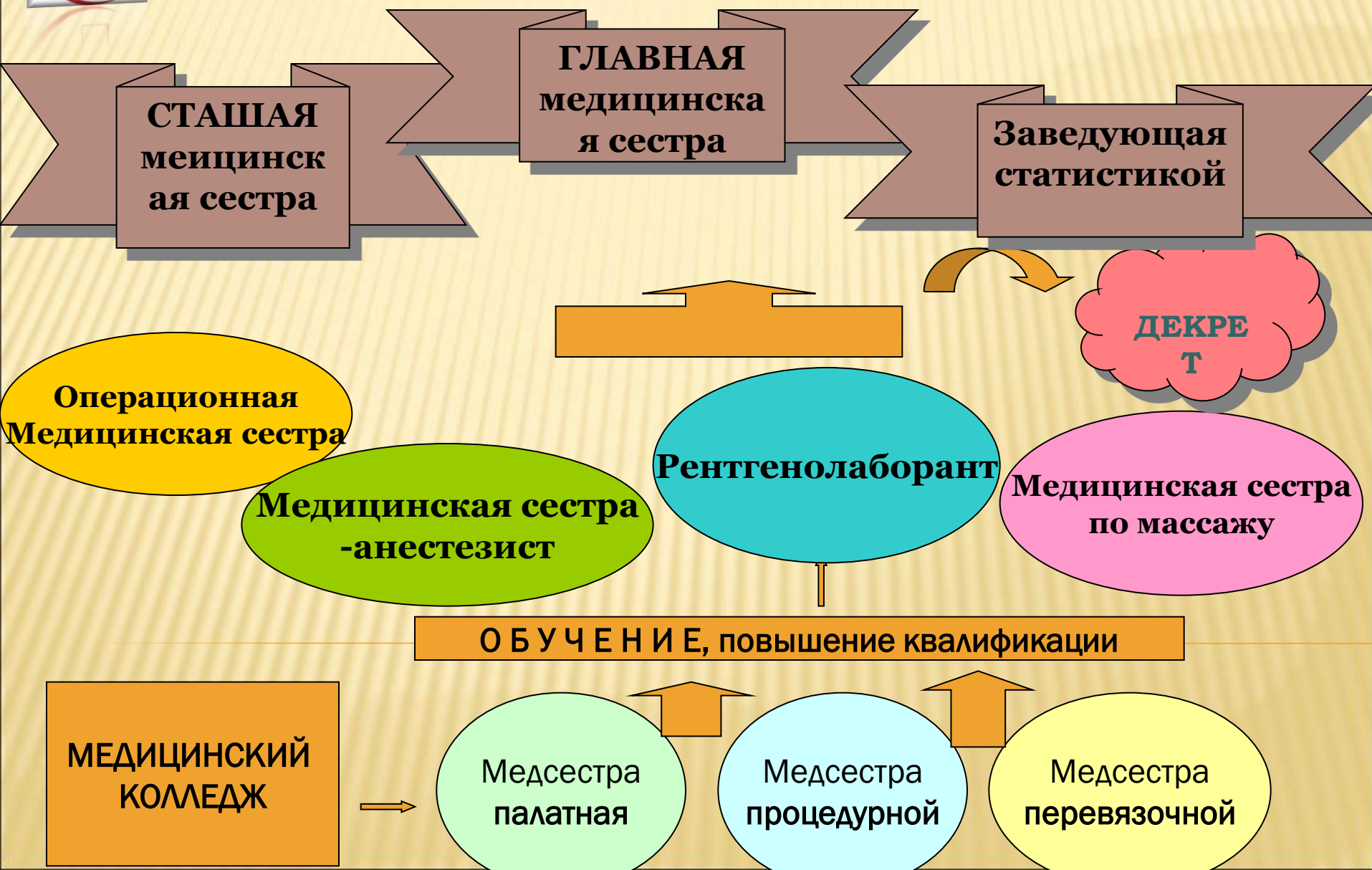


Методы закрепления на рабочих местах молодых специалистов

- Выплаты молодым специалистам в установленном порядке
- Стимулирование трудовой и творческой активности кадров
 - Создание благоприятных условий для повышения образовательного и профессионального уровня
- Вовлечение в коллектив и профессиональное сообщество
- Эффективная ротация кадров с учетом потенциала сотрудников
- Карьерный рост или переподготовка по другой специальности

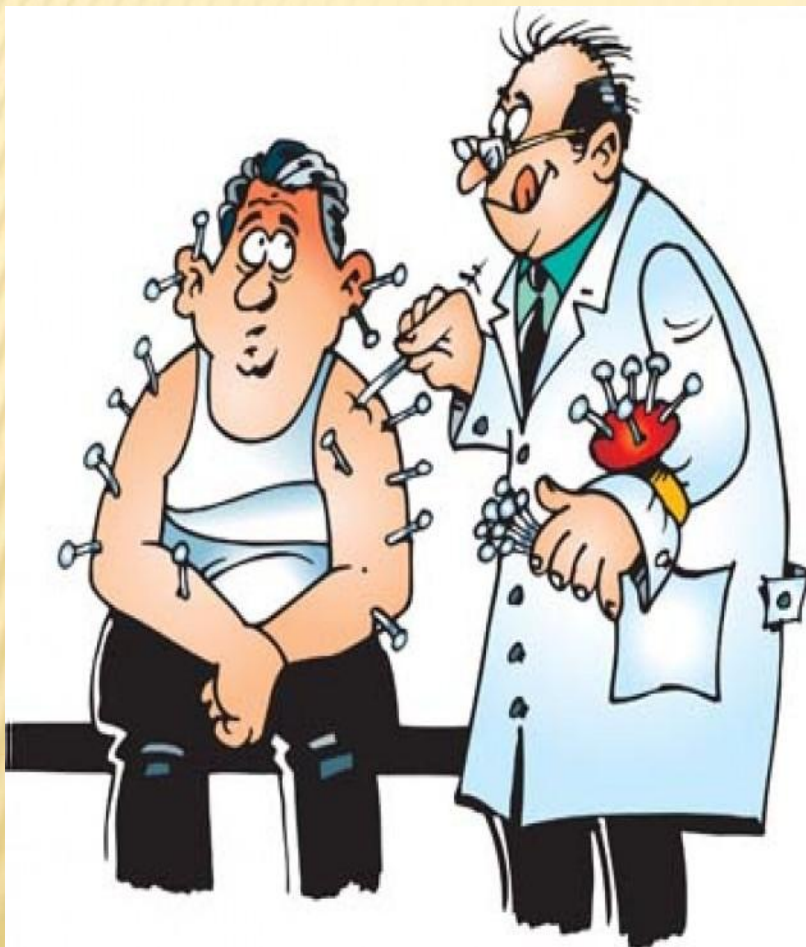


Карьерный рост





**Наш девиз при работе с молодыми специалистами:
«Мы готовы обучить Вас всему, что умеем сами»**





Программа специальной подготовки. Основные этапы

- Заключение договора между образовательным учреждением и потенциальным работодателем
- Определение направлений подготовки и создание программы обучения
- Организация и проведение подготовки на базе ЛПУ
- Оценка результатов



Подготовительный этап

В лечебном учреждении:

- Подбор команды преподавателей
- Решение организационных вопросов
- Назначение ответственных лиц

В образовательном учреждении:

- Профессиональная ориентация студентов
- Предварительное тестирование
- Назначение куратора



- На протяжении всего цикла обучения ведется методическое сопровождение и контроль со стороны колледжа
- Прием экзаменов(практическая и теоретическая части) осуществляется в ЛПУ
- По итогам - обязательное тестирование студентов на предмет удовлетворенности обучением



База – НИИ СП им. И.И. Джанелидзе
Направление – медсестра - анестезист

**после прохождения
специальной подготовки
студенты выбрали**



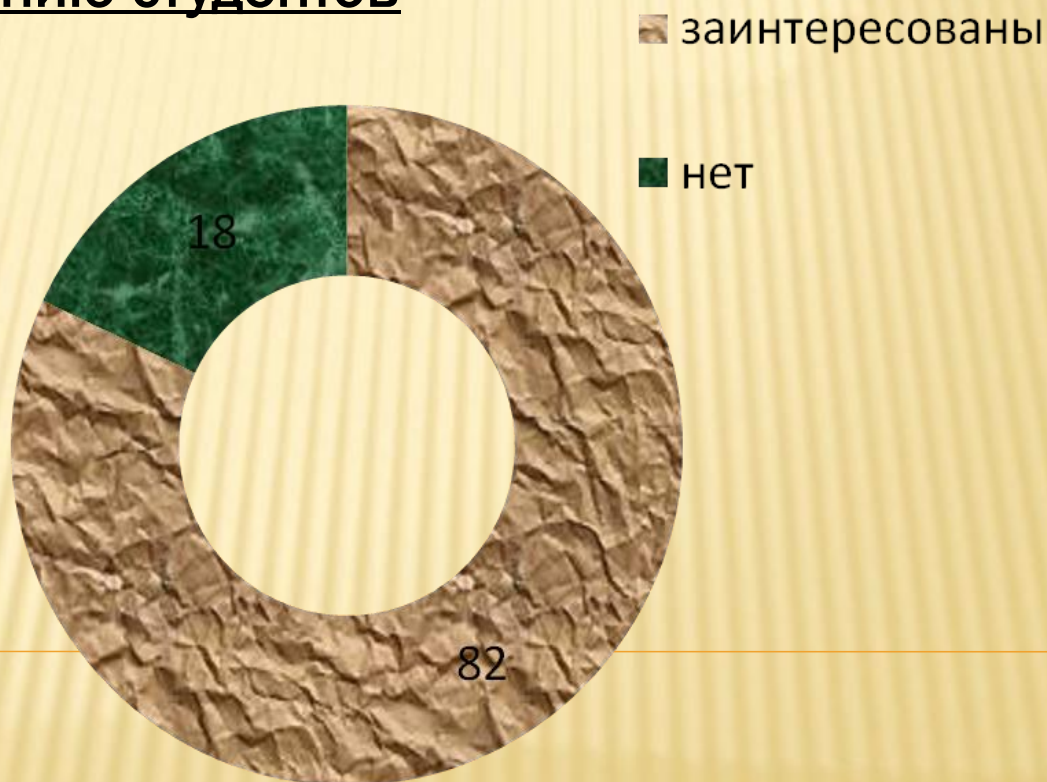
Программа понравилась





База – НИИ СП им. И.И. Джанелидзе

Заинтересованность ЛПУ в молодом специалисте, по мнению студентов





Мы терпеливо относимся к молодым специалистам





Общественно-научная деятельность





Ассоциация медицинских сестер на базе НИИ СП им. И.И. Джанелидзе

В НИИ СП большинство медицинских сестёр состоит в Ассоциации медицинских сестёр Санкт-Петербурга. Сотрудники НИИ СП регулярно принимают участие в конференциях, семинарах, конгрессах городского, Российского и международного уровня.

В апреле проходил «месячник медицинской сестры» с участием большого количества медицинских сестер, в рамках которого были проведены конференции, семинары, затрагивающие такие темы, как:

«Исследование в сестринском деле и внедрение в практическое здравоохранение»

«Роль руководителя сестринских служб в организации медицинской помощи населению в соответствии с законодательством РФ в сфере здравоохранения»

«Современный взгляд на основные проблемы в работе специалиста сестринского дела»

Участникам выданы сертификаты ценностью в 6 образовательных кредитов.





**Торжественное награждение
старшей медицинской сестры 7-го хирургического отделения
СПб НИИ скорой помощи им. И.И. Джанелидзе Т.В. Грабовской
Медалью «Сестра милосердия Екатерина Бакунина».**





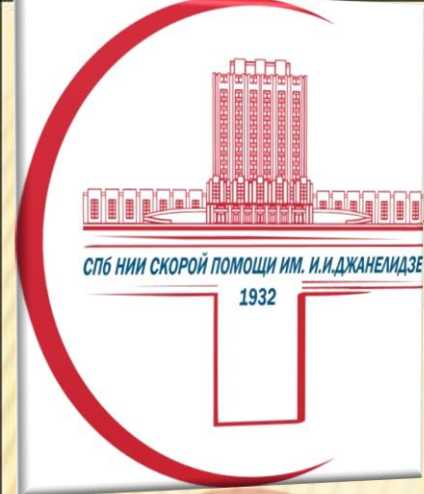
ЗАДАЧИ НА 2016 ГОД

1. Реализация Программы развития здравоохранения на 2015 – 2020 годы.
2. Выполнение планов мероприятий по снижению смертности и заболеваемости населения.
3. Развитие профилактики в системе оказания первичной медико – санитарной помощи.
4. Снижение кадрового дефицита.



ЗАДАЧИ НА 2016 ГОД

5. Мероприятия по повышению престижа профессии (конкурсы профессионального мастерства, награды, меры социальной поддержки, публикации в СМИ о лучших специалистах и торжественные мероприятия к праздничным датам.
6. Разработка программы по привлечению и закреплению молодых специалистов среднего звена в ЛПУ города.
7. Анализ результатов реализации пилотных проектов в области внедрения новых технологий в деятельность специалистов среднего звена с дифференцированным расширением его функций на различных уровнях оказания медицинской помощи.
8. Проведение мероприятий по повышению удовлетворенности населения, оказанными медицинскими услугами.



8-911-196-03-03

lavrovanii@mail.ru

Лаврова Елена Андреевна

Спасибо за внимание!

