

Министерство здравоохранения Республики Башкортостан
Государственное учреждение здравоохранения
Республиканская клиническая инфекционная больница



КЕЙС УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЕКТА
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республиканская клиническая инфекционная больница
В НОМИНАЦИИ
«Эффективное управление медицинскими кадрами»,
в рамках X Международного конгресса
«Оргздрав-2022. Эффективное управление в здравоохранении»



г.Уфа, 2022г.

Принятие мер по ликвидации дефицита медицинских кадров

В государственном учреждении здравоохранения Республиканская клиническая инфекционная больница (далее – ГБУЗ РКИБ) созданы все условия для профессионального роста медицинских работников. Участие сотрудников в инновационной деятельности, в республиканских, российских конкурсах профессионального мастерства, в семинарах, вебинарах, конференциях различного уровня стимулируется морально (благодарности, грамоты, публикации, распространение опыта работы) и материально (в соответствии с положением «Об оплате и стимулировании труда работников»).

Высшее руководство ГБУЗ РКИБ обеспечивает наличие персонала, необходимого для функционирования учреждения и ее процессов.

ГБУЗ РКИБ:

- устанавливает и исполняет ясные, прозрачные и объективные критерии приема сотрудников на работу, назначения на должность, повышения по службе и увольнения;
- предоставляет возможности карьерного роста и профессионального развития, принимая во внимание результаты оценки работы сотрудников, в том числе результаты опроса коллег и пациентов;
- поощряет научную деятельность сотрудников для укрепления связи между практикой и научными исследованиями;
- поощряет инновационные методы лечения и использование передовых технологий.

Высшее руководство определяет требования к среде необходимой для функционирования СМ, ее процессов, предоставления медицинских услуг, создает и обеспечивает ее функционирование, уважает и поддерживает равенство возможностей независимо от расы, пола, материнства/отцовства, вероисповедания, политической принадлежности, межличностных отношений, национальности, социального происхождения, здоровья, возраста, инвалидности или иных личностных характеристик и в частности не проявлять никакой прямой или косвенной дискриминации в области найма, развития или продвижения по службе и не нарушает соответствующих прав.

По инициативе высшего руководства в ГБУЗ РКИБ организуются социально-значимые корпоративные мероприятия, направленные на укрепление взаимоотношений внутри, создана Профсоюзная организация ГБУЗ РКИБ.

Возникшая вначале 2020 г. пандемия COVID-19, на фоне имеющихся проблем в отрасли, создала дополнительную нагрузку не только для российской системы здравоохранения, но и для здравоохранения в мировом масштабе.

С целью сохранения преемственности в оказании жизненно необходимой медицинской помощи и направления свободных человеческих ресурсов на борьбу с заболеваемостью было обеспечено обучение специалистов, перепрофилирование уже существующих кадров и мобилизация медицинских работников.



Цель деятельности ГБУЗ РКИБ по управлению человеческими ресурсами в организации заключается в формировании коллектива высококвалифицированных специалистов и сотрудников по рабочим направлениям, способных соответствовать задачам медицинской организации и выполнять трудовые функции высокого уровня качества.

Человеческие ресурсы – понятие, которое характеризует содержание, качество кадрового состава или персонал предприятия, рабочую силу, ресурсы отрасли, территории региона, страны в целом. Одной из главных составляющих современного менеджмента является управление персоналом. До определенного периода отношения между наемным работником и работодателем имели противоречивый характер, для работников в ГБУЗ РКИБ была установлена жесткая регламентация всех процедур взаимодействия.

Управление персоналом в организации это деятельность руководящего состава организации и специалистов различных подразделений организации, направленная на разработку методов и принципов управления, концепции и стратегии

кадровой политики. Концепция управления персоналом это определение сущности, содержания, критериев, методов, целей и задач управления персоналом. Концепция управления включает в себя также разработку методологии и технологии управления персоналом, разработку выстроенной системы управления.

Руководители ГБУЗ РКИБ видят в персонале, прежде всего ресурс, который имеет стоимость и потенциал для производства чего-либо. При разумном подходе к достижению поставленной цели,

сотрудник постоянно совершенствуется и развивается, что способствует повышению эффективности работы организации. Для эффективной работы в ГБУЗ РКИБ создана атмосфера сотрудничества. То есть сотрудничество и в небольших рабочих группах, где работа ориентирована на удовлетворение потребителя, персонал вовлечен в достижение целей больницы, также делегирована ответственность лидерам групп и управление проводится по иерархической лестнице.

В ГБУЗ РКИБ создан стабильный, профессионально компетентный, медицинский коллектив, больница разрабатывает и согласовывает политику и планы в области управления персоналом:

- устанавливает и исполняет ясные, прозрачные и объективные критерии приема сотрудников на работу, назначения на должность, повышения по службе и увольнения;
- предоставляет возможности карьерного роста и профессионального развития, принимая во внимание результаты оценки работы сотрудников, в том числе результаты опроса коллег и пациентов;
- поощряет научную деятельность сотрудников для укрепления связи между практикой и научными исследованиями.

ГБУЗ РКИБ осуществляет свою деятельность в соответствии с регламентирующими документами по выполнению санитарно-гигиенического и противоэпидемического режимов, выполняя Федеральный закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

Соответствие условий деятельности установленным стандартам определяется наличием сертификата и лицензии.

Предоставление лечебно-профилактической помощи в условиях медицинского страхования осуществляется на основании договора между территориальным фондом обязательного медицинского страхования и медицинским учреждением.

На занятие определенного вида медицинской деятельности работник должен иметь: диплом, специальные знания, сертификат, лицензию, возраст не менее 18 лет.

В дальнейшем медицинский работник имеет право на получение квалификационной категории в соответствии с достигнутым уровнем теоретической и практической подготовки на основании приказа № 808 от 25.07 2011 года МЗ РФ «О порядке получения квалификационной категории медицинскими и фармацевтическими работниками».

Деятельность медицинского работника в стационаре определяется трудовым договором (контрактом), в котором оговариваются права и условия работы.



Медицинский работник имеет право на получение льгот, установленных администрацией стационара (профкомом).

Особое внимание уделяется защите профессиональной чести и достоинства медицинского работника.



Происходит рост профессионального мастерства персонала, связанный с повышением квалификации. Ежегодно сотрудники участвуют в проблемных семинарах, вебинарах, конференциях, краткосрочных курсах. Сотрудники учреждения на постоянной основе публикуются в центральных журналах России (Журнал «Российский медицинский журнал», журнал «Медицинский вестник Башкортостана», журнал «Вестник Уральской медицинской академической науки», журнал научных статей «Здоровье и образование в XXI веке», «Профилактическая медицина») опубликованы научные статьи.

Внедрение наставничества



Расстановка персонала в ГБУЗ РКИБ производится строго по соответствию профессиональной квалификации работника, его личных качеств, умений. Специалисты высшего звена непосредственно находятся в подчинении начальника медицинской части. Специалисты среднего и младшего звена – главной медицинской сестры. В учреждении внедрена и активно функционирует система наставничества.

Наставничество в ГБУЗ РКИБ имеет глубокие корни и сформировавшиеся традиции и является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения молодых специалистов и представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке работников к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

В ГБУЗ РКИБ создана инициативная группа наставников, состоящая из врачей, старших медицинских сестер и опытных медицинских сестер всех структурных подразделений стационара. Они непосредственно на своих

рабочих местах обучают молодых специалистов практической деятельности.

Наставничество устанавливается в отношении выпускников образовательных учреждений, впервые принятых на работу в учреждение, не имеющих навыков и умений выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности сотрудников.

На роль наставника выдвигаются специалисты, имеющие большой опыт работы в организации. Наставники передают молодым специалистам свой богатый трудовой опыт, прививают чувство ответственности, трудолюбия, дисциплинированности, честности в профессиональной деятельности и межличностных отношениях с коллегами по работе. Знакомят с традициями коллектива, новаторскими достижениями в здравоохранении. Прививают молодым специалистам нормы медицинской морали, основы этики и деонтологии, чувства гордости за выбранную профессию.

В ГБУЗ РКИБ регулярно проводятся праздничные мероприятия ко дню «Посвящения в профессию», на которых в присутствии всего медицинского персонала молодые врачи и медицинские сестры приносят торжественную клятву верности профессиональному долгу с вручением им памятных призов и подарков.

• При приеме молодого специалиста на работу непосредственно в отделение, врач-наставник (заведующий структурным



подразделением), старшая медсестра-наставник заключает договор о наставничестве со специалистом на 3 года.

- Обучение молодых специалистов проводится согласно намеченного плана, утвержденного заместителем главного врача по медицинской части (согласован с главной медсестрой), с отражением всех основных аспектов по выполнению функциональных обязанностей.

- Наставниками молодых специалистов назначаются врачи, старшие медсестры подразделений по внутреннему приказу учреждения.

- Ежедневно оцениваются критерии работы молодого специалиста с учетом его отношения к труду и участию в общественной жизни коллектива, также заполняется дневник наблюдений наставника.

- Для повышения уровня теоретических знаний разработаны пособия и методические рекомендации, касающиеся практической деятельности молодого врача, медицинской сестры. Разработаны СОПы на все манипуляции, проводимые в отделениях. Имеются также тесты в электронном варианте для подготовки к аттестации врачей, медсестер и вся необходимая литература по нозологиям и подшивки медицинских журналов.

- Ежегодно весь средний медицинский персонал, в том числе и молодые специалисты, сдают зачет для дальнейшего допуска на работу.

Наставники, работая с молодыми специалистами, стараются вырастить достойное поколение честных, добросовестных, верных своему долгу врачей и медицинских сестер.

В ГБУЗ РКИБ оформлена вся документация по наставничеству, куда внесены все данные о молодых специалистах с указанием даты окончания и названия ВУЗа, медицинского колледжа:

- * положение по адаптации персонала;
- * памятка наставнику;
- * клятва молодого специалиста;
- * договор о наставничестве;
- * план работы по обучению молодого специалиста;
- * форма оценки молодого специалиста;
- * критерии оценки молодого специалиста;
- * дневник индивидуальных наблюдений наставника.

Создание условий для повышения квалификации, в том числе на рабочих местах

В ГБУЗ РКИБ отлажена система повышения квалификации персонала, в соответствии со стратегией, организационной структурой, новыми технологиями и ключевыми процессами, протекающими в больнице, создана база данных по персоналу, имеется график обучения резерва руководящих кадров, что способствует планированию карьеры работников и продвижению их по службе. В течение 2021 г. прошли курсы повышения квалификации и специализацию 137 сотрудников, в т.ч.: врачи – 66 человек (ИПО БГМУ – повышение квалификации), средний медицинский персонал – 71 человек (БГМУ, ЦПК – повышение квалификации).

В больнице работают 1091 сотрудник, в том числе 205 врачей и 489 средних медицинских работников, более половины из них имеют квалификационную категорию. Сформирован высококвалифицированный, талантливый и трудоспособный коллектив. В штате больницы один доктор медицинских наук, семь кандидатов медицинских наук. Среди сотрудников больницы шесть заслуженных врачей РБ, двадцать три отличника здравоохранения РБ, восемь отличников здравоохранения РФ. Среди среднего звена – 35 отличников здравоохранения РБ, 16 отличников здравоохранения РФ, один заслуженный работник здравоохранения РБ.

Укомплектованность врачебными кадрами составляет 49%, средними медицинскими кадрами – 67%. Сертифицированность специалистов врачей составляет 33%, среднего медперсонала – 20%.

ГБУЗ РКИБ является клинической базой ГОУ Центр повышения квалификации – Училище повышения квалификации работников со средним медицинским и фармацевтическим образованием и кафедры инфекционных болезней ГБОУ ВПО Башкирский государственный медицинский университет Минздрава России.

Число работников, прошедших профессиональную подготовку в организации увеличивается с каждым годом, что положительно влияет на деятельность учреждения в целом. О чем говорит высокий уровень производительности труда медицинской организации.

Категории

Наименование категории персонала	1 категория	2 категория	Высшая
Врачебный персонал	19	3	21
Средний медицинский персонал	43	21	128

В больнице имеется эффективный процесс по сборке, проверке и оценке всех документов подтверждающих образование медицинского персонала (документы об образовании, курсов повышения квалификации и документов, подтверждающих опыт работы). Используется система непрерывного медицинского образования (НМО).

Анализируя систему управления персоналом можно сделать вывод, что уровень управления персоналом в больнице зависит, прежде всего, от профессионализма первого лица, его понимания процесса управления персоналом, потому что руководство организации понимает ее цели, задачи и значимость, четко определяет критерии оценки эффективности и вклада в конечный итог всей деятельности организации.

Определение, развитие и поддержка знаний и компетентности персонала на примере среднего медицинского персонала. Ответственность за организацию действий по повышению компетентности (прохождения обучения в учебных центрах) и подготовки кадров, контроль и ведение соответствующих записей несёт главная медицинская сестра.

Управление персоналом является в настоящее время одним из основных направлений деятельности руководителей всех уровней. На практике управление персоналом в ГБУЗ РКИБ представляет собой совокупность различных организационных форм, методов, приемов управленческого воздействия на деятельность сотрудников, формирование знаний, умений, способностей, обеспечивающих максимально эффективное использование их трудового и творческого потенциала.

В практике сложились две формы обучения персонала организации: на рабочем месте и вне него. Обучение на рабочем месте непосредственно взаимосвязано с профессиональной деятельностью и может осуществляться в различных формах, оно организуется и проводится для определенного учреждения и его сотрудников, возможно с приглашением сторонних специалистов. Данный вид обучения позволяет адаптировать содержание занятий к потребностям конкретных групп специалистов, приблизить его к практической деятельности и выполнению непосредственных обязанностей. Обучение вне рабочего места проводится внешними образовательными структурами (ГОУ ЦПК, ГБОУ ВПО БГМУ) и, как правило, вне стен организации при необходимости получения сотрудниками специальных знаний и навыков.

Каждая из этих форм обучения персонала имеет как преимущества, так и недостатки в зависимости от того, какие цели ставит перед собой организация и какие результаты планирует получить. Обучение на рабочем месте является более оперативным, целесообразным при большой аудитории обучаемых, дает возможность приспособить содержание и сроки обучения к потребностям организации, позволяет легче переходить от теоретического курса к осуществлению профессиональной деятельности.

В настоящее время в ГБУЗ РКИБ большое внимание уделяется непрерывному образованию специалистов, которое является способом преодоления отставания знаний, полученных при базовом образовании, от потребностей развития производства и общества. Роль последиplomного обучения среднего медицинского персонала в системе непрерывного образования обусловлена, прежде всего, тем, что оно позволяет обновлять и обогащать интеллектуальный потенциал специалистов.

Подготовка высококвалифицированных специалистов, творчески относящихся к работе, способных к самообразованию, является основной целью деятельности системы последиplomного образования медицинских работников. Пересмотр подходов к организации и осуществлению

непрерывного профессионального развития среднего медицинского персонала служит существенным фактором, способствующим дальнейшему реформированию здравоохранения, причем изменения должны касаться как структуры, так и содержания образовательных программ, а также форм и методов обучения.

Организация непрерывного обучения проводится с использованием различных форм обучения, в том числе регулярное проведение теоретических и практических занятий для медицинских сестер, научно-практических конференций, дискуссий, семинаров для медицинских сестер. Обучение проводится главной медицинской сестрой, старшими медицинскими сестрами отделений, ведущими специалистами сестринского дела.

В ГБУЗ РКИБ обучение сестринского персонала основывается на результатах анализа сестринской деятельности: изучалось мнение медицинских сестер с различным стажем работы о необходимости непрерывного обучения на рабочем месте, темы сестринских конференций формулировались с учетом потребностей специалистов. По результатам исследований и определения исходного уровня знаний осуществлялась профессиональная адаптация молодых специалистов. Практические занятия проводились на основании результатов контроля выполнения сестринских манипуляций, выявления дефицита знаний специалистов по ряду разделов работы, выявленных при тестировании персонала и сдаче тематических зачетов.

Результатом организации регулярного обучения медицинских сестер можно считать повышение качества оказания медицинской помощи, в том числе сестринской деятельности как ее составляющей. При анализе показателей работы больницы выявлено, что число пролеченных больных увеличилось с 17 348 в 2019 г. до 29 244 в 2021 г., средняя длительность пребывания на койке снизилась с 8,4 в 2020 г. до 7,8 койко-дней в 2021 г.

Командообразование

Стоит отметить, что внедряя основные концепции Политики качества, руководство ГБУЗ РКИБ успешно *реализует командную работу*, в которую входят:

- ответственность и лидерство высшего руководства ГБУЗ РКИБ;
- общее целеполагание в работе организации и её сотрудников: личные цели сотрудников согласованы с целями ГБУЗ РКИБ;
- определены и приняты общие ценности в деятельности больницы и для членов команды, которые изложены в Положении о корпоративной культуре ГБУЗ РКИБ и в Политике в области качества;
- выстроены вертикальные и горизонтальные коммуникации по анализу и улучшению работы,

показателей результативности внутри команды и между командами;

- каждый член команды обладает соответствующими компетенциями (требования к компетенциям определены).

— мотивация основана на показателях достижения общих целей, установлена зависимость личного вознаграждения



каждого от достижений всей команды;
— введена система постоянного обучения.
— сформирована взаимозависимость между сотрудниками ГБУЗ РКИБ, членами команды, в достижении общих целей, создано процессное и системное мышление;

Также больница практикует такой способ коррекции организационной культуры, как создание внутренних легенд. В учреждении принято каждый год праздновать День медицинского работника с торжественным собранием, концертом, Новый год, 8-е марта, 23 февраля. Не забывают у нас и о пенсионерах, приглашают на День пожилого человека, на 9 мая, устраивают концерты с участием молодых артистов. Это не только отдых, но и общение по делу. Ежегодно проводятся конкурсы на звание «Лучшая медицинская сестра», «Лучший врач года». При рассмотрении кандидатов учитываются профессиональные качества, внедрение новых методов лечения, ответственность, активное участие в жизни коллектива, гуманность, доброжелательность, отзывчивость, энтузиазм и активная жизненная позиция. Также практикуется выезд сотрудников на различные познавательные экскурсии.

Для сотрудников учреждения проводятся медицинские осмотры, это очень важно, когда ты понимаешь, что руководитель заботится о здоровье своих сотрудников.

Основные каналы коммуникаций больницы: собрания и конференции коллектива больницы, мессенджер Whatsapp, электронная почта, официальный сайт больницы.

Внутреннее информирование и консультирование осуществляется:

- ✓ в ходе оперативок, заседаний;
- ✓ в ходе инструктажей и обучений;
- ✓ выпуском соответствующей организационно-распорядительной документации;

Благодаря этому связь осуществляется по всем направлениям, обмен информации между отделами, получение приказов, поручений от главного врача, и др. важных документов происходит быстрее. Внутри отделения проводятся обучение персонала.

Профессионально потребности сотрудников в обмене информации устанавливаются в ходе бесед, совещаний, конференций, анкетирования, публичного обсуждения внештатных и повседневных проблем, в виде документооборота (приказы, решения, объявления, планы, отчеты, должностные инструкции служебные и докладные записки, акты и т.д.). Основными каналами, по которым осуществляется обмен информацией между сотрудниками «снизу-вверх», «сверху-вниз» и горизонтальные коммуникации между структурными подразделениями, специалистами в больнице, службами.

Отношения между сотрудниками в структурных подразделениях строятся на взаимном уважении, вежливости и доброжелательности. Соблюдение субординации – обязательно. По возможности медицинские работники помогают коллегам, в том числе новым сотрудникам. С



готовностью отвечают на возникающие вопросы, активно обмениваются опытом. Сотрудники соблюдают общепринятые принципы этики и деонтологии, поддерживают своих коллег, не дают им негативные характеристики. Стоит отметить, что негативизм в любой его форме, по отношению к врачам любых других медицинских учреждений, сотрудникам, партнерам не приветствуется.



Как мы уже писали, персонал имеет сложную взаимосвязанную структуру. Персонал ГБУЗ РКИБ представляет собой особенно сложную структуру, так как его численность - 1091 человека. Структура персонала состоит из - организационной, функциональной, ролевой, социальной и штатной структур. Рассмотрим некоторые виды этих структур:

Организационная структура персонала ГБУЗ РКИБ

Во главе всего персонала и больницы в целом стоит главный врач. У него в подчинении находятся заведующие структурными подразделениями, у заведующих отделениями в подчинении находятся врачи, медицинские сестры и санитарки отделений. Таким образом, организационная структура персонала больницы основана на соблюдении единоначалия, линейного построения отделений и распределения функций управления между ними.

Средний медперсонал: история успеха

Организация работы медицинских сестер в ГБУЗ РКИБ проводится с использованием различных механизмов управления и направлена на конечную цель – обеспечение качественной медицинской помощью.

Мы стараемся мотивировать своих сотрудников, дать им возможность удовлетворить свои личные потребности в обмен на эффективную работу. К таким системам мотивации труда относятся:

- гибкое приспособление рабочего времени к потребностям работников, скользящий график;
- материальное стимулирование (на каждого сотрудника ежемесячно составляется отчет по критериям оценки результативности и качества деятельности при установлении стимулирующих выплат);
- моральное стимулирование (устная благодарность, грамоты, поздравления)
- индивидуальный подход к каждому сотруднику;
- своевременность и полнота информации, необходимой для выполнения работ и т.д.

В ГБУЗ РКИБ сформирован и активно работает Совет сестер. Совет организован в целях дальнейшего развития и совершенствования сестринского дела, совершенствования организации труда, повышения квалификации, престижности работы среднего медперсонала, улучшения культуры и качества оказания лечебно-профилактической помощи. Совет сестер больницы утвержден приказом главного врача, формируется Совет из числа старших медицинских сестер и наиболее активных и грамотных медицинских сестер подразделений больницы. Заседания Совета проводятся 1 раз в месяц по утвержденному плану, в конце года Совет сестер предоставляет доклад о проделанной работе на сестринской конференции.

На рабочих местах у медперсонала Советом сестер проверяются практические и теоретические знания на умения выполнять диагностические и лечебные мероприятия в соответствии с занимаемой должностью, выполнению требований инфекционной безопасности. Постоянно ведется контроль за работой среднего медицинского персонала как со стороны заведующего и старшей медицинской сестры отделения, так же и со стороны администрации больницы.

Работа Совета сестер строится по планам секторов:

- производственный;
- противоэпидемический
- сектор фармконтроля;
- сектор лечебного питания;
- культмассовый сектор;
- лекторское бюро.

На основании планов секторов составляется общий план работы Совета сестер, который оформляется определенной документацией с приложением актов обхода. При проведении сестринских конференций прилагается протокол заседания и доклад на заданную тему. На заседании обсуждаются материалы проверок, рейдов и других форм контроля за работой среднего и младшего персонала, готовятся справки о ходе устранения



недостатков.

Все плановые проверки и обходы Совета сестер носят обучающий характер. С процедурными сестрами проводятся занятия по выполнению требований санэпид режима, ведется контроль за фармпорядком на постах. Проводятся конкурсы на лучший процедурный кабинет, на лучший пост, на звание лучшей медицинской (старшей, палатной, процедурной) сестры и сестры-хозяйки с награждением. Главной медицинской сестрой, при обходах, происходят диалоги с молодыми работниками о проблемах сочувствия, сострадания к пациенту, о необходимости прощения, терпимости. Как правило, эти беседы находят живой отклик.

Противоэпидемическим и производственным секторами Совета сестер ежемесячно осуществляются обходы отделений и вспомогательных служб, во время которых ведется контроль: за соблюдением санитарно-противоэпидемического режима, за правильным и грамотным оформлением медицинской документации, за своевременным выполнением врачебных назначений и оказанием медицинской помощи. Ежегодно формируется тематический план лекторского бюро по рассмотрению самых важных вопросов на сестринских конференциях, а также проведение мастер-классов. Медицинские сестры по роду деятельности более приближены к пациентам, поэтому с медсестрами больницы проводятся конференции на темы: «Профилактика конфликтных ситуаций», «Умение управлять собой», «Этика и деонтология. Этический кодекс медицинской сестры».

Сектором культурного воспитания в больнице ведется большая общественная работа. Организованы выпуски стенгазет ко дню рождения сотрудников, имеющих длительный стаж работы в больнице. Совместно с профсоюзным комитетом ко Дню знаний и празднику 8 Марта Совет сестер проводит концерты с приглашением артистов.

В больнице были организованы и с большим успехом проведены конкурсы:

- Посвящение в профессию;
- Медицинская сестра – золотые руки;
- Лучшая старшая сестра;
- Лучшая сестра-хозяйка.

Ежегодно в больнице на международный день медицинской сестры проводятся профессиональные конкурсы, которые являются хорошим стимулом для профессионального роста медицинских сестер, так как участникам финального этапа предоставляется возможность в получении квалификационной категории.

На новый год организуются поздравления Деда Мороза с вручением подарков детям, находящимся на лечении в больнице.

В настоящее время в коллективе больницы работает 477 сотрудника со средним медицинским и фармацевтическим образованием, все они — являются членами общественной организации «Ассоциация специалистов со средним медицинским образованием РБ».



Инфекционная больница является базой для прохождения практических занятий и преддипломной практики со студентами Башкирского медицинского колледжа. С ними заключены договора, общим руководителем практических занятий является главная медсестра, непосредственными руководителями – старшие сестры отделений. После прохождения практики студенты сдают зачеты и рефераты по заданным темам. Ежегодно из числа выпускников принимаются на работу 5-6 человек. В

больнице имеются комнаты для прохождения практических занятий со всем необходимым набором учебно-методическим материалами и наглядными пособиями.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что четкое планирование работы, имея необходимые приказы, методические указания, правильно организованное рабочее место позволяет направить деятельность на достижение перспективных и текущих целей, а также на выполнение их многообразных функций.

Борьба с выгоранием



Сегодня мы можем по праву гордиться и говорить о том, что традиции, заложенные в медицину нашими предшественниками, чтутся и приумножаются. Бесценный опыт, накопленный в коллективе ГБУЗ РКИБ, помогает и сегодня достойно бороться с новыми вызовами. Это наглядно показала самоотверженная, а подчас героическая работа всех сотрудников, медицинского и немедицинского персонала в пандемию COVID-19. В 2020 году ГБУЗ РКИБ вошла в число первых стационаров, которые начали работать с коронавирусом. Тяжелый период коллектив больницы смогли преодолеть благодаря полученному опыту предыдущих лет и навыкам работы с особо опасными инфекциями. Как бы это пафосно не звучало, но мы практически победили пандемию. Но это обернулось новой проблемой – усталостью... Руководство больницы приняло решение – нужно помочь сотрудникам с профессиональным выгоранием!

Во всех трех филиалах ГБУЗ РКИБ, в каждом структурном подразделении организованы комнаты отдыха для персонала. Был проведен ряд тренингов, мини-лекций, игротренингов с приглашением психологов с ГБУЗ Республиканский клинический психотерапевтический центр МИНЗДРАВА РБ. Регулярно проводится анонимное анкетирование с ключом для определения степени выгорания. Проводится диагностика эмоционального выгорания. Каждому обратившемуся сотруднику даются рекомендации по обучению приемам самосохранения и саморегуляции.

Планируется организация в трех филиалах больницы Сенсорных комнат для психологической разгрузки персонала, с введением в штат клинического психолога.

