

«Лучшие кадровые технологии Северо-Западного
федерального округа – 2026»

**Лучшая кадровая технология в профессиональном развитии
персонала»**



**Институт наставничества в
здравоохранении:**

**от адаптации молодых специалистов
к непрерывному профессиональному
развитию**

**Система подготовки кадров в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 49»
Целевое обучение, стажировка и наставничество — как единый
эффективный механизм решения кадровых задач.**

Комплексная система профессионального развития сотрудников строится на трех взаимосвязанных инструментах.

Целевое обучение — планирование штата.

Стажировка (производственная практика) — первичное погружение в профессию, знакомство с учреждением и коллективом.

Наставничество — адаптация, развитие практических навыков, профессиональный рост специалиста после трудоустройства, преемственность поколений, формирование профессиональной идентичности.

Синергия инструментов:

Целевое обучение решает задачу количественного наполнения штата.

Наставничество обеспечивает качественное освоение практических навыков и профессиональное развитие молодого специалиста.

Целевое обучение: гарантия количественного наполнения штата



Механизм:

учреждением заключены договоры с образовательными учреждениями высшего и среднего звена.

Руководители структурных подразделений СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 49» постоянно принимают участие в ярмарках вакансий организуемых образовательными учреждениями.

Результат: прогнозируемая кадровая потребность и закрепление специалистов за учреждением.

Практика студентов: знакомство с оборудованием, коллективом и реальными условиями работы во время обучения.

Мотивация через практику и корпоративную культуру



Роль сотрудников-кураторов:

помощь студентам в освоении практических навыков во время прохождения практики.

Эффект для студента: усвоение практических навыков, адаптация к будущей работе и возможность осознанного выбора места трудоустройства.

Психологический фактор: вовлечение в трудовой процесс, командный дух, корпоративная культура формируют лояльность выпускника к поликлинике.

Наставничество: нормативная база и суть метода

Статус инструмента: ключевой элемент преемственности поколений, передачи клинического опыта.

Нормативная основа: Приказ Минздрава России N 167н «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», Федеральный закон № 424-ФЗ.

Основные задачи: адаптация, развитие компетенций, формирование личностных качеств, укрепление команды, оказание моральной и психологической поддержки молодому специалисту.

Основные принципы: системность, добровольность, индивидуальный подход, инновационность (внедряются цифровые платформы, НМО, телемедицина).

Результат: профессиональный рост, решение кадровых задач, повышение качества медицинской помощи.

Организационная структура системы наставничества в СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 49»

**Приказ Минздрава России от 05.03.2026
№ 167н**

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В
УЧРЕЖДЕНИИ**

**Руководитель
учреждения,
Ответственное лицо,
руководитель
подразделения,
отдел кадров**

**Положение о
наставничестве, кодекс
и памятка наставника**

**Учет
критерии отбора
и реестр наставников**

**План работы
сроки, задачи
и ожидаемые результаты**

**Обратная связь
анкеты наставника
и наставляемого**

**Стимулирование
порядок оплаты
труда наставников
дополнительное соглашение с
наставником**

Наставничество решает кадровую задачу



Новый сотрудник быстрее осваивает должность

Реверсивное наставничество: синергия поколений

Концепция:

Двусторонний обмен знаниями между старшим и младшим поколениями медицинских работников.

Направление 1 (Опытные → Молодые):

Передача фундаментальных клинических знаний, алгоритмов ведения пациентов и врачебной интуиции.

Направление 2 (Молодые → Опытные):

Помощь старшим коллегам в освоении цифровых технологий, медицинских информационных систем и электронного документооборота.

Наставничество становится системой

**Передача
опыта**

**формирование
личностных качеств**

Профессионализм

МЕДИЦИНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

- планирует кадровую потребность
 - сокращает период адаптации
- закрывает кадровую потребность

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

- получает практический опыт
- понимает требования должности
- быстрее адаптируется в коллективе, получает профессиональное развитие

ОБЩИЙ РЕЗУЛЬТАТ

подготовленный сотрудник остается работать в учреждении, развивает профессиональные навыки, качественно оказывает медицинскую помощь



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!