

## **Алгоритм проведения организационной адаптации в ГБУЗ «Кузбасский детский санаторий для больных туберкулезом»**

### **Этап 1. Предварительный (дотрудоустройственный)**

*Цель: Оценка базового соответствия и подготовка к выходу на работу.*

1. **Собеседование и ознакомление:** Проведение собеседования с акцентом на понимание специфики работы в условиях биологической опасности и с детьми. Предоставление будущему сотруднику пакета документов для ознакомления (Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор).
2. **Медицинский допуск:** Организация обязательного предварительного медицинского осмотра и вакцинации (по показаниям) в соответствии с требованиями для работы в противотуберкулезном учреждении.
3. **Первичный инструктаж по биобезопасности:** Проведение вводного инструктажа по охране труда и пожарной безопасности с обязательным блоком по противоэпидемическому режиму, технике безопасности при работе с биологическими материалами и правилам использования СИЗ.  
*Ответственные:* Отдел кадров, главная (старшая) медицинская сестра, специалист по охране труда.

### **Этап 2. Первичная адаптация (1-й рабочий день – 1 месяц)**

*Цель: Быстрое и безболезненное вхождение в должность, знакомство с коллективом и регламентами. Этот этап соотносится с понятием «первичной адаптации» в типовых положениях медицинских учреждений.*

1. **Организационный ввод:**
  - **Оформление:** Завершение оформления кадровых документов.
  - **Знакомство с рабочим местом:** Проверка оснащенности рабочего места, получение пропусков, доступов к электронным системам (РМИС).
  - **Экскурсия по санаторию:** Знакомство с территорией, корпусами, отделениями, пищеблоком, прачечной и другими ключевыми объектами инфраструктуры (с учетом специфики работы в поселке Барзас).
  - **Представление коллективу:** Официальное представление нового сотрудника на планерке или общем собрании отделения. Для снижения стресса может быть использован формат «приветственной встречи» с вручением памятных сувениров или буклета о санатории.
2. **Введение в должность:**
  - **Разбор должностной инструкции:** Детальное изучение обязанностей, прав и ответственности под руководством непосредственного руководителя.
  - **Изучение документов:** Ознакомление с локальными нормативными актами, алгоритмами оказания помощи, стандартами сестринских/врачебных манипуляций, порядком ведения документации.
  - **Инструктаж на рабочем месте:** Повторный инструктаж по охране труда и технике безопасности непосредственно на рабочем месте с учетом специфики отделения.

3. **Назначение наставника:** Закрепление за сотрудником опытного наставника из числа старшего медицинского персонала (для врачей — с высшей или первой категорией и стажем от 8 лет, для среднего персонала — от 5 лет). Наставник вводит сотрудника в курс повседневной работы, показывает «неписаные» правила и особенности работы с детьми.
4. **Начало работы под наблюдением:** Выполнение обязанностей под контролем наставника, отработка практических навыков (постановка ПВК, забор крови, разведение препаратов, уход за детьми). *Ответственные:* Отдел кадров, непосредственный руководитель (зав. отделением), главная (старшая) медицинская сестра, наставник.

### **Этап 3. Основная адаптация (2-й – 3-й месяц)**

*Цель: Переход к самостоятельной работе и углубление профессиональных компетенций, оценка прогресса. На этом этапе акцент смещается с «первичной адаптации» к «адаптации в должности», где наставник передает специализированные знания.*

1. **Самостоятельная работа с периодическим контролем:** Допуск к самостоятельному выполнению большинства манипуляций. Наставник постепенно снижает уровень контроля, но остается доступен для консультаций.
2. **Специализированное обучение:**
  - **Для среднего персонала:** Отработка специфических для санатория навыков (например, техника разведения химиопрепаратов, особенности наблюдения за детьми на фоне лечения, уход за детьми в период адаптации к санаторному режиму).
  - **Для врачей:** Углубленное изучение протоколов лечения и реабилитации детей с туберкулезом в условиях санатория.
3. **Промежуточный контроль знаний:** Проведение тестирования или собеседования для оценки усвоения нормативной документации, алгоритмов действий и правил биобезопасности. Это позволяет выявить пробелы и вовремя их скорректировать.
4. **Социально-психологическая адаптация:** Вовлечение сотрудника в неформальную жизнь коллектива, участие в корпоративных мероприятиях. На этом этапе важно формирование «чувства команды» и причастности к миссии учреждения. Требуется особая деликатность, так как сотрудник адаптируется к работе в замкнутом коллективе в условиях сельской местности. *Ответственные:* Наставник, непосредственный руководитель.

### **Этап 4. Заключительный (3-й – 6-й месяц, до окончания испытательного срока)**

*Цель: Комплексная оценка эффективности адаптации и профессиональной пригодности, завершение формальной интеграции.*

1. **Оценка компетенций руководителем:** Непосредственный руководитель и наставник готовят служебную записку (или заполняют оценочный лист) о

профессиональных и личностных качествах сотрудника, его успехах и зонах роста.

2. **Итоговое собеседование:** Проведение заключительной беседы с сотрудником (руководитель подразделения + специалист отдела кадров). Обсуждаются:
  - Итоги работы за испытательный срок.
  - Удовлетворенность работой, условиями, коллективом.
  - Перспективы профессионального развития.
  - Предложения по улучшению системы адаптации.
3. **Аттестация (если требуется):** Включение сотрудника в график прохождения аттестации на присвоение (подтверждение) квалификационной категории.
4. **Принятие кадрового решения:** Официальное решение о прохождении испытательного срока и рекомендациях для дальнейшей работы.  
*Ответственные:* Руководитель учреждения (или его заместитель), заведующий отделением, отдел кадров.

### **Ключевые особенности для детского противотуберкулезного санатория**

- **Усиленный блок биологической безопасности:** На всех этапах адаптации должен присутствовать жесткий контроль соблюдения санитарно-эпидемиологического режима.
- **Работа с психологическим аспектом:** Обучение и наставничество должны включать аспекты общения с детьми, находящимися в стрессовой ситуации, и их родителями.
- **Инфраструктурный фактор:** В программу адаптации необходимо включить ознакомление с логистикой работы в удаленной местности, расписанием транспорта, бытовыми условиями для сотрудников.
- **Постоянное повышение квалификации:** Предусмотреть возможность участия новых сотрудников в телемедицинских консультациях и методических мероприятиях с профильными НМИЦ для непрерывного профессионального развития.

### **Рекомендуемые показатели эффективности**

Для оценки успешности программы адаптации можно отслеживать:

- Снижение текучести кадров среди новых сотрудников (целевое снижение до 75% по данным практик).
- Сокращение среднего времени выхода на плановую производительность труда.
- Удовлетворенность сотрудника (измеряется через анонимное анкетирование).
- Оценка работы наставника и его влияние на качество работы подопечного.