

თბილისის გულის და სისხლძარღვთა კლინიკა



პერსონალის განვითარების კონცეფცია და ჩარჩო-პოლიტიკა

მოქმედების სფერო: ყველა პროფესიული ჯგუფი (საექიმო, საექთნო, ადმინისტრაციული, ტექნიკური)

1. პრეამბულა და მიზანი

წინამდებარე კონცეფცია ადგენს კლინიკის სტრატეგიულ მიდგომას თანამშრომელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების, კვალიფიკაციის ამაღლებისა და კარიერული ზრდის მიმართულებით.

ძირითადი მიზნებია:

- სამედიცინო მომსახურების მაღალი ხარისხისა და პაციენტთა უსაფრთხოების უზრუნველყოფა.
- ყველა პროფესიული ჯგუფისთვის თანაბარი, გამჭვირვალე და სტრუქტურირებული განვითარების შესაძლებლობების შექმნა.
- კვალიფიციური კადრების მოზიდვა და შენარჩუნება.

2. მოქმედების სფერო და სამიზნე ჯგუფები

ეს პოლიტიკა ვრცელდება დაწესებულების ყველა თანამშრომელზე, პროფესიული კატეგორიის მიუხედავად:

პერსონალის განვითარების ჩარჩო

საექიმი პერსონალი	საექთნო პერსონალი	ადმინისტრაცია	დამხმარე / ტექნიკური
რეზიდენტი ექიმი ასისტენტი	ექთანი ასისტენტი	HR ბუღალტერი რეგისტრატორი ხარისხის მართვა	IT პერსონალი დაცვა ინჟინერი დისასხლისი

3. პერსონალის განვითარების 4-ეტაპიანი ციკლი

პერსონალის განვითარება კლინიკაში ხორციელდება უწყვეტი ციკლური პრინციპით:



3.1. საჭიროებების განსაზღვრა

- ყოველწლიური ინდივიდუალური გასაუბრება: ხელმძღვანელი და თანამშრომელი წელიწადში ერთხელ აფასებენ ტრენინგების საჭიროებას.
- საკანონმდებლო / აუდიტორული მოთხოვნები: სავალდებულო სწავლებები (ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოება, BLS/ALS, ინფექციის კონტროლი, შრომის უსაფრთხოება).

4. განვითარების ინსტრუმენტები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

4.1. ონბორდინგი და ადაპტაცია

- ყველა პოზიციისთვის: ახალი თანამშრომლის ინსტრუქტაჟი, კლინიკის SOP-ების გაცნობა და მენტორის მიმაგრება პირველი 3 თვის განმავლობაში.

4.2. პროფესიული ჯგუფების სპეციფიკური ინსტრუმენტები

თბილისის გულის და სისხლძარღვთა კლინიკა



პროფესიული ჯგუფი	ძირითადი მიმართულებები	განვითარების ინსტრუმენტები
საექიმო პერსონალი	• რეზიდენტურის როტაციის გეგმა • უწყვეტი სამედიცინო განათლება • მაღალტექნოლოგიური მეთოდების ათვისება	• შიდა კლინიკური კონფერენციები • საერთაშორისო ვორქშოპები/სიმპოზიუმები • როტაციები სხვადასხვა განყოფილებაში
საექთნო პერსონალი	• პაციენტის მოვლის თანამედროვე სტანდარტები • გადაუდებელი დახმარება (CPR/BLS) • ჰიგიენა და ინფექციის კონტროლი	• პრაქტიკული სიმულაციური სწავლებები • შიდა სერტიფიცირების პროგრამები • უფროსი ექთნის ასისტენტობის პროგრესი
ადმინისტრაცია	• პაციენტებთან კომუნიკაციისა და სტრესის მართვა • IT პროგრამების/HIS-ის ათვისება • ხარისხის მართვის სტანდარტები (ISO/KTQ)	• შიდა/გარე ტრენინგები soft skills-ში • მენეჯმენტისა და ლიდერობის კურსები
ტექნიკური / დამხმარე	• შრომისა და ტექნიკური უსაფრთხოება • აპარატურის პირველადი დიაგნოსტიკა	• ინფრასტრუქტურული და სახანძრო უსაფრთხოების ტრენინგები

თბილისის გულის და სისხლძარღვთა კლინიკა



4.3. ჯვარედინი / სექტორთაშორისი სწავლება

- კრიზისული მართვისა და ევაკუაციის სიმულაციები: ერთობლივი სწავლებები ექიმების, ექთნების, დაცვისა და ადმინისტრაციის მონაწილეობით.
- პაციენტზე ორიენტირებული კომუნიკაცია: ერთობლივი ვორქშოპები სამედიცინო და მიმღების პერსონალისთვის.

5. დაფინანსება და სამუშაო დროის გამოყოფა

- სამუშაო დროის დათმობა: სავალდებულო ტრენინგებსა და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე დახარჯული დრო ითვლება ანაზღაურებად სამუშაო საათებად.
- დაფინანსების მოდელი: კლინიკა ყოველწლიურად გამოყოფს ფიქსირებულ ბიუჯეტს შიდა და გარე სწავლებებისთვის.

6. მონიტორინგი, დოკუმენტირება და ხარისხის კონტროლი

- პერსონალური განვითარების ფაილი: HR დეპარტამენტი აწარმოებს ელექტრონულ/ქაღალდის არქივს, სადაც ინახება თითოეული თანამშრომლის სერტიფიკატები, ინსტრუქტაჟების ოქმები და წლიური გასაუბრების ფორმები.
- ანგარიშგება: HR დეპარტამენტი წელიწადში ერთხელ წარუდგენს დირექტორატს ანგარიშს, რომელიც მოიცავს:
 - ჩატარებული ტრენინგ-საათების რაოდენობას (თითოეულ პროფესიულ ჯგუფზე).
 - ტრენინგებში პერსონალის ჩართულობის პროცენტულ მაჩვენებელს