

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ВРАЧА В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

[М. Г. Жданова, О. А. Латуха](#)

*ГБОУ ВПО «Новосибирский государственный медицинский университет» Минздрава
России (г. Новосибирск)*

Статья рассматривает условия внедрения наставничества в медицинской организации. Анализ выявил, что старение кадров, несоответствие качества медицинского образования требованиям профессионального труда врача, сокращение времени подготовки врача для выполнения профессиональных задач являются основными условиями внедрения наставничества в медицинской организации. Условием успешной адаптации молодого специалиста к работе в медицинской организации является выделение высококвалифицированных врачей в группу наставников.

Ключевые слова: подготовка кадров, профессиональная адаптация, наставничество.

Жданова Марина Геннадьевна — старший преподаватель кафедры философии ГБОУ ВПО «Новосибирский государственный медицинский университет», e-mail: jda13@ya.ru

Латуха Ольга Александровна — кандидат экономических наук, доцент кафедры организации здравоохранения и общественного здоровья ФПК и ППВ ГБОУ ВПО «Новосибирский государственный медицинский университет», e-mail: latucha@mail.ru

Введение. XXI век изменил представления о роли знания. Сегодня профессиональные знания и технологии стали основой экономики. В экономике знания уровень благосостояния страны зависит от ее интеллектуально-образовательного потенциала. В связи с этим система подготовки кадров приобретает стратегическое значение, поскольку именно она является условием, обеспечивающим конкурентоспособность страны на мировом рынке.

Экономика знания увеличивает потребность внедрения нового знания не только в систему образования, но и непосредственно на рабочие места. Тем самым современная экономика предъявляет новые требования и к подготовке специалиста, и к организации труда. В то же самое время, для сокращения времени адаптации к профессиональной деятельности в медицинской организации молодому врачу необходимо после окончания вуза обучение на рабочем месте. Традиционным выходом из ситуации в таких случаях является наставничество.

Материалы и методы. Материалами для статьи послужили результаты исследований подготовки кадров для медицинских организаций за последние три года. Анализ полученных данных и обобщение информации был направлен на выявление условий, при которых необходимо внедрять наставничество в медицинской организации.

Результаты. Современному руководителю медицинской организации необходимо знать методы работы, прежде всего, с молодыми врачами для сокращения времени их адаптации на рабочем месте.

Наставничество хорошо известный с давних времен метод обучения работника. В конце XX века интерес к наставничеству в профессиональной деятельности был вызван, прежде всего, увеличением скорости социально-экономических изменений. С этого времени наставничество рассматривается как необходимый метод обучения на рабочем месте.

Наставничество существует в практическом зарубежном здравоохранении достаточно длительное время. Как правило, современные крупные зарубежные клиники организуют в своем составе образовательные центры, в которых группа наставников целенаправленно адаптирует новых сотрудников к работе в собственной медицинской организации. Например, клиника Мэйо (г. Рочестер, штат Миннесота, США) проводит в собственном образовательном центре обучающий курс для новых сотрудников. В основе этого курса обучения лежит наблюдение за работой коллег. Такое обучение обогащает социальный опыт новичков, позволяет им неофициально усвоить организационные принципы и корпоративную культуру согласно существующим требованиям клиники. Этот метод особенно актуален для здравоохранения, где учебные и установочные программы очень растянуты во времени. Более 62 % врачей клиники Мэйо частично или полностью получили здесь свое образование. Согласно существующим требованиям клиники, врачом или хирургом может стать специалист, который не только владеет необходимыми техническими навыками, но и способен усвоить принципы организации; за соблюдением этих принципов следят наставники новичков. Кроме того, новички периодически проходят курс, обучающий врачей общаться с пациентами. Этот курс постоянно повторяется для всех сотрудников медицинской организации [1].

В современной российской литературе наблюдается увеличение интереса к наставничеству. Выделяют несколько причин, актуализирующих интерес к этому методу обучения на рабочем месте [2, 5]. Во-первых, интерес возрастает, если в организации преобладают люди старшего поколения. В этой ситуации преемственность профессионального опыта от старшего поколения к молодому поколению является стратегической задачей передачи опыта профессиональной деятельности. Вторая причина интереса к наставничеству проявляется в том случае, если качество образования не соответствует требованиям профессионального труда. В этой ситуации наставничество, будучи частью системы обучения сотрудников, помогает повысить квалификацию молодых специалистов с наименьшими затратами. Третья причина проявляется, если в короткие сроки необходимо обучить большое число молодых врачей, избегая при этом резкого падения качества труда всего коллектива.

Все перечисленные выше факторы актуальны для современного российского здравоохранения как никогда раньше. Действительно, сегодня, как правило, в медицинских организациях преобладают люди старшего поколения. Так, средний возраст врачей в медицинских организациях — 48 лет. Кроме того, менее половины выпускников остаются работать в системе здравоохранения. Эта тенденция была зафиксирована еще в 2011 году. Согласно исследованиям условий дефицита врачебных

кадров [4] можно зафиксировать следующие тенденции. Так, по оценке руководителей медицинских организаций и заведующих кафедрами медицинских вузов, из профессии уходят 30–40 % выпускников. При этом только 28 % из опрошенных студентов планируют сразу после окончания вуза начать работать в государственных лечебно-профилактических учреждениях, 11 % — в частных медицинских организациях [3].

Исследование подтвердило мнение о несоответствии качества медицинского образования требованиям, предъявляемым к профессиональному труду врача, высказанное в работе Л. А. Воропаевой, А. В. Аверина, Т. Ю. Мальковой [3]. Согласно данным нашего исследования 30,2 % руководителей считают, что качество высшего медицинского образования не соответствует требованиям, предъявляемым к медицинским работникам на местах. Кроме того, среди причин низкого уровня профессиональной подготовки названы ограниченные возможности прохождения студентами клинической практики (34,6 % ответов руководителей), устаревшие стандарты подготовки специалистов (20,1 %), нехватка и недостаточный профессионализм преподавателей (9,4 %). Более того, каждый десятый респондент отметил, что молодому специалисту не хватает образования и квалификации для выполнения текущей работы.

В настоящее время в роли наставника для молодого специалиста выступает заведующий отделением, который в большинстве случаев перегружен работой, совмещая лечебную и административную деятельность. С нашей точки зрения, в стимулирующую систему оплаты труда медицинской организации необходимо включить надбавку за наставничество и поручить этот вид деятельности наиболее опытным врачам высокой квалификации.

Выводы. Таким образом, актуализация роли наставника в адаптации молодого специалиста приведет к повышению удовлетворенности пациентов, уменьшению количества ошибок при заполнении медицинской документации, соблюдению профессиональных стандартов, а также сохранению и передаче профессионального опыта. Для введения наставничества в современной медицинской организации имеются необходимые социально-экономические условия: старение кадров, несоответствие качества медицинского образования требованиям профессионального труда врача, сокращение времени подготовки врача к выполнению профессиональных задач на рабочем месте.

Список литературы

1. Берри Л. Практика управления Mayo Clinic. Уроки лучшей в мире сервисной организации / Л. Берри, К. Селтман ; пер. с англ. А. Козлова. — М. : Манн, Иванов и Фербер ; ЭКСМО, 2013. — С. 47.
2. Шапиро С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности / С. А. Шапиро, А. Я. Шапиро. — М. : Альфа-Пресс, 2006. — С. 144–153.
3. Воропаева Л. А. Наставничество как одна из форм работы по адаптации молодого специалиста / Л. А. Воропаева, А. В. Аверин, Т. Ю. Малькова. — Режим доступа : (http://giduv.com/journal/2012/4/nastavnichestvo_kak). — Дата обращения : 10.06.15.
4. Дефицит кадров в здравоохранении Оренбуржья : пути решения проблемы. — Режим доступа : (<http://www.regnum.ru/news/medicine/1613364.html#ixzz2eeoeR3aj>). — Дата обращения : 1.06.15.
5. Ragins Belle R. Miller Marginal Mentoring : The Effects of Type of Mentor, Quality of Relationship, and Program Design on Work and Career Attitudes / Belle R. Ragins, John L. Cotton, Janice S. // Academy of Management Journal. — 2000. — Vol. 43. — N 6. — P.

1177-1194.

MODERN CONDITIONS OF ADAPTATION OF THE YOUNG DOCTOR IN MEDICAL ORGANIZATION

[M. G. Zhdanova, O. A. Latukha](#)

SBEI HPE «Novosibirsk State Medical University of Ministry of Health» (Novosibirsk)

Conditions of introduction of mentoring in the medical organization are considered in the article. The analysis revealed that aging of personnel, disharmony of quality of medical education to demands of professional work of the doctor, reduction of length of doctor's training for professional performance are the main points of mentoring in the medical organization. A condition of successful adaptation of the young specialist to work in the medical organization is assignment of highly skilled doctors in group of mentors.

Keywords: training, professional adaptation, mentoring.

About authors:

Zhdanova Marina Gennadievna — senior teacher of philosophy chair of FAT & PDD at SBEI HPE «Novosibirsk State Medical University of Ministry of Health», e-mail: jda13@ya.ru

Latukha Olga Aleksandrovna — candidate of economic science, assistant professor of public health services organization chair of FAT & PDD at SBEI HPE «Novosibirsk State Medical University of Ministry of Health», e-mail: latucha@mail.ru

List of the Literature:

1. Berry L. Practice of management of Mayo Clinic. Lessons of the best in world service organization / L. Berry, K. Seltman; translation from English A. Kozlov. — M.: Mann, Ivanov and Ferber; EXMO, 2013. — P. 47.
2. Shapiro S. A. Human resource management as type of business activity / S. A. Shapiro, A. Y. Shapiro. — M.: Alpha Press, 2006. — P. 144-153.
3. Voropayeva L. A. Mentoring as one of forms of work on adaptation of the young specialist / L. A. Voropayeva, A. V. Averin, T. Y. Malkova. — Access mode: (http://giduv.com/journal/2012/4/nastavnichestvo_kak). — Access date: 10.06.15.
4. A staff deficit in health care of Orenburg Oblast: problem solutions. — Access mode: (<http://www.regnum.ru/news/medicine/1613364.html#ixzz2eeoeR3aj>). — Access date: 1.06.15.
5. Ragins Belle R. Miller Marginal Mentoring : The Effects of Type of Mentor, Quality of Relationship, and Program Design on Work and Career Attitudes / Belle R. Ragins, John L. Cotton, Janice S. // Academy of Management Journal. — 2000. — Vol. 43. — N 6. — P. 1177-1194.