

Сведения об авторах

А.В. Васнина* – ассистент кафедры

В.М. Князев – доктор философских наук, профессор

Information about the authors

A.V. Vasnina* – Department Assistant

V.M. Knyazev – Doctor of Sciences (Philosophy), Professor

*Автор, ответственный за переписку (Corresponding author):

anjela.vasnina@mail.ru

УДК 377.018.48

ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ И АДАПТАЦИИ НОВОГО СОТРУДНИКА В ГАУЗ СО «ОДКБ»

Вашурина Юлия Анатольевна^{1,2}, Капшутарь Марина Анатольевна¹

¹Кафедра философии и биоэтики

ФГБОУ ВО «Уральский государственный медицинский университет» Минздрава России

²ГАУЗ СО «Областная детская клиническая больница»

Екатеринбург, Россия

Аннотация

Введение. Ситуация «кадрового голода» в медицине актуализирует проблему поиска эффективных моделей адаптации и закрепления персонала в медицинских организациях. **Цель исследования** – проанализировать процесс обучения и адаптации специалистов со средним медицинским образованием и рассмотреть возможности его совершенствования. **Материал и методы.** Для реализации цели исследования проведено анкетирование двух групп новых сотрудников Областной детской клинической больницы со средним медицинским образованием, и сделан анализ полученных результатов. **Результаты.** Обучение сотрудников очень важный процесс, в котором необходимо учитывать уровень нагрузки и уровень стресса, который испытывает сотрудник в период адаптации. Получение обратной связи и своевременная корректировка процесса обучения очень важна для комфортного погружения сотрудника в профессиональный процесс. Чем больше организация будет заботиться о сотрудниках, тем лучше будет укомплектованность кадрами. **Выводы.** Данное исследование подчеркнуло важность систематического контроля процесса обучения и адаптации сотрудников со средним медицинским образованием и его своевременной коррекции.

Ключевые слова: обучение, адаптация, медицинские специалисты со средним медицинским образованием.

THE PROCESS OF TRAINING AND ADAPTATION OF A NEW EMPLOYEE AT THE REGIONAL CHILDREN'S CLINICAL HOSPITAL

Vashurina Yulia Anatolyevna^{1,2}, Kapshutar Marina Anatolyevna¹

¹Department of Philosophy and Bioethics

Ural State Medical University

²Regional Children's Clinical Hospital

Yekaterinburg, Russia

Abstract

Introduction. The situation of "personnel shortage" in medicine actualizes the problem of finding effective models of adaptation and staff retention in medical organizations. **The aim of the study** is to analyze the process of training and adaptation of specialists with secondary medical education and to consider the possibilities of its improvement. **Material and methods.** To achieve the purpose of the study, two groups of new employees of the Regional Children's Clinical Hospital with secondary medical education were surveyed, and the results were analyzed. **Results.** Employee training is a very important process in which it is necessary to take into account the level of workload and stress experienced by the employee during the adjustment period. Receiving feedback and timely adjustment of the learning process is very important for a comfortable employee immersion in the professional process. The more the organization takes care of the employees, the better the staffing will be. **Conclusions.** This study emphasized the importance of systematic monitoring of the process of training and adaptation of employees with secondary medical education and its timely correction.

Keywords: training, adaptation, medical specialists with secondary medical education.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время медицина испытывает кадровый голод. Это касается как врачебных кадров, так и специалистов со средним медицинским образованием. Данное обстоятельство вызвано рядом факторов. Нежелание и страх молодых специалистов работать в медицине.

Значительное влияние оказывают высокие физические и психологические нагрузки на медицинских работников и как следствие – миграция специалистов в частную медицину. Учитывая нехватку персонала, очень важно заинтересовать и сохранить молодых специалистов в лечебном учреждении. И в решении данной задачи особую значимость приобретает процесс адаптации новых сотрудников. Отсутствие у новичка опыта значительно усложняет выполнение своих обязанностей качественно. Очень важно помочь новому сотруднику пройти адаптацию, своевременно придти на помощь. Если новичок не знает, к кому обратиться за помощью, молодой специалист может действовать по своему усмотрению, но не всегда такие шаги приводят к положительным результатам.

Эффективность работы любого медицинского учреждения в значительной мере определяется качеством оказываемой помощи. Чтобы соответствовать всем требованиям и стандартам, медицинский персонал должен быть абсолютно уверен в своих действиях. Для этого необходимы глубокие знания, богатый опыт и профессиональные навыки. В начале профессионального пути крайне затруднительно соответствовать столь высоким стандартам. Именно поэтому так значима поддержка и верное ориентирование вновь принятых сотрудников.

Термин «трудовая адаптация персонала» (от лат. *adapto* — приспособляю) обозначает приспособление работника к условиям организации. Адаптация – многоступенчатый процесс, состоящий из психологической и профессиональной адаптации, основывающийся на постепенном привыкании сотрудника к новым профессиональным, социальным и организационно – экономическим условиям труда. Профессиональная адаптация включает в себя приспособление человека к новым для него условиям труда. Психологическая адаптация – особенности человека, его психики, виды профессиональной деятельности [1].

Принимая на работу нового сотрудника, работодатель ожидает, что получает работника, лояльного к компании и готового решать задачи организации. У нового специалиста, в свою очередь тоже есть свои ожидания. Сотрудник предполагает, что будет эффективный руководитель, содержательная работа, интересные перспективы и достойный заработок.

К сожалению, не всегда ожидания руководителя и сотрудника подтверждаются. Нередко приходится сталкиваться с тем, что руководитель не получает от нового сотрудника, тех результатов, которые ожидал. А новичок при этом испытывает напряжение, поскольку сложно адаптироваться в новом коллективе.

В результате руководитель не доволен работой нового сотрудника, а новичок испытывает трудности при выполнении новых обязанностей. Если ожидания руководителя и нового сотрудника не совпали, то по этой причине нередко специалист уходит из организации до окончания испытательного срока [2].

Успешная адаптация позволяет избежать значительных затрат на поиск и обучение новых сотрудников; положительно влияет на внешний и внутренний имидж компании.

Понимание задач адаптации поможет разработать чёткую стратегию привлечения кандидатов, удержать и повысить эффективность новичков с первых дней работы [3].

Необходимо учитывать специфику лечебного учреждения. Областная детская клиническая больница сталкивается с высокой нагрузкой на медицинских сестёр, в результате чего становится сложно привлекать и удерживать молодых специалистов. В результате этого становится особенно сложно привлекать и удерживать молодых специалистов. Областная детская клиническая больница – многопрофильный стационар 3 уровня оказания медицинской помощи, куда поступают самые сложные дети и женщины со сложным течением беременности. Для оказания своевременной квалифицированной и качественной медицинской помощи нужно быть профессионалами своего дела.

Цель исследования – на примере отдельной медицинской организации – Областной детской клинической больницы проанализировать процесс обучения и адаптации специалистов со средним медицинским образованием и рассмотреть возможности его совершенствования.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Разработана анкета для оценки удовлетворенности сотрудников после обучения в Корпоративном университете. Проведено электронное анкетирование сотрудников со средним медицинским образованием, вновь принятых на работу. Был проведен анализ полученных результатов с использованием процентного соотношения ответов.

При проведении анкетирования и обработке результатов была соблюдена полная конфиденциальность.

Для достижения цели нашего исследования были выбраны две группы сотрудников. Первую группу составили 30 сотрудников, приступивших к своим обязанностям в 2023 году, вторую – 29 сотрудников, начавших работать в 2024 году.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Сотрудники обеих групп с целью успешной адаптации прошли обучение в Корпоративном университете, используя интернет – платформу ispring learn.ru. В соответствии с учебным планом двум группам сотрудников было предложено изучить самостоятельно 11 тем, с последующим тестированием. Первой группе было предложено изучать материал самостоятельно в течение 1 месяца. Во второй группе материал был разбит на более мелкие дидактические единицы, а после каждого теоретического блока следовала практическая часть. По окончании пройденного обучения сотрудникам предстояло пройти анкетирование на тему удовлетворенности процессом обучения в части предоставленного материала, затраченного времени и удобства обучения. Приведем результаты анкетирования (Таблица 1).

Таблица 1.

Результаты анкетирования

Вопросы, предложенные в анкете	Варианты ответов	Результаты анкетирования 1 – ой группы	Результаты анкетирования 2 – ой группы
Была ли Вам удобна предложенная форма обучения?	Удобно	74%	100%
	Не удобно	14%	0%
	Предпочтение очного формата	10%	0%
Предложенная возможность выбора времени для обучения было	Достаточно	81%	100%
	Не достаточно	19%	0%
Объем предоставленного обучения был.....	Достаточный объем	67%	80%
	Очень большой объем	33%	20%
Предоставленная информация помогла Вам.....	Обновить знания	66%	50%
	Получить знания	12%	50%
	Не была полезна	0%	0%
	Ничего нового	3%	0%
При прохождении тестов у Вас.....	Возникли сложности	38%	34%
	Сложностей не возникло	36%	60%
	Были не корректные вопросы	26%	6%
Время, предоставленное для прохождения обучения.....	Достаточно	78%	93%
	Не достаточно	22%	7%
Посещали ли Вы во время обучения симуляционный кабинет	Да	–	60%
	Нет	–	33%
	Не нашлось времени	–	7%
Были ли Вам полезны занятия в симуляционном кабинете?	Полезны	–	93%
	Не понравился способ преподавания	–	0%
	Не получили ничего полезного	–	7%
Были ли занятия в симуляционном кабинете комфортными для вас?	Комфортное обучение	–	74%
	Не комфортное обучение	–	20%
	Возникли сложности	–	6%

Результаты проведенной работы говорят о повышении удовлетворенности сотрудников обучением. Процент удобства прохождения и времени обучения вырос до 100%. Высокий итоговый процент свидетельствует о правильно внесенных изменениях в формат обучения.

Анализ предоставленного объема информации увеличился до 80%. По данному вопросу необходимо продолжить работу в сторону улучшения показателей.

В плане организации тестирования сотрудников не устроила возможность пройти тестирование только один раз. Но данное условие прохождения обучения не стали менять целенаправленно, руководствуясь тем, что, если дать возможность сотруднику пройти тест несколько раз, не будет понимания реальной степени усвоения материала.

При проведении повторного анкетирования процент удовлетворенности прохождением тестирования увеличился до 60%. Запланирована дальнейшая работа по повышению данного показателя.

Обучение в симуляционном кабинете оставило у сотрудников высокий уровень удовлетворённости. Здесь без сомнения важную роль сыграл факт индивидуального подхода к каждому сотруднику.

ОБСУЖДЕНИЕ

Для данного исследования значимым является рассмотрение основных стадий процесса адаптации. Знание данных стадий позволяет организации разработать документ, детально описывающий этапы адаптации нового персонала (Таблица 2).

Таблица 2.

Стадии адаптации нового сотрудника в организации

1. Подготовка	Руководитель или наставник знакомит новому сотруднику с коллективом, компанией, продукцией и нормами поведения. Показывает его рабочее место.
2. Обучение	Сотрудник изучает свои обязанности, инструменты, программы и технологии для работы. Проводится внутреннее обучение, если есть необходимость.
3. Практика	Проводится отработка специалистом полученных знаний и навыков на практике. Сначала он работает под присмотром наставника, а затем самостоятельно. Наставник предоставляет обратную связь и помогает исправить ошибки.
4. Подведение итогов	Руководитель анализирует сильные и слабые стороны новичка, его достижения и ошибки. Проводится оценка, как новичок адаптировался к новым условиям. На основе этого анализа решает, будет ли сотрудник работать в компании дальше.

Далее рассмотрим данные стадии применительно к ГАУ СО «ОДКБ».

Первая стадия – подготовка. Нового сотрудника знакомят с отделением, его должностными обязанностями и с сотрудниками отделения. На данном этапе очень важно как сотрудники примут нового специалиста. При беседах со специалистами, у которых не получилось пройти адаптацию, некоторые отмечают, что возникли сложности в коллективе, а руководители не поддержали нового сотрудника. Итог – сотрудник для отделения потерян. Необходимо начинать сначала поиск, отбор сотрудников. По итогу потеряны ресурсы и время [4].

Вторая и третья стадии адаптации непосредственно связаны с обучением. Изучая данный процесс на примере «ОДКБ», можно выделить следующие плюсы и минусы при проведении обучения в период адаптации сотрудников. При этом нужно учитывать следующие факторы.

1. Многопрофильность организации.

Областная детская клиническая больница включает в себя несколько служб, каждая из которых уникальна и специфична. Требуются определенные навыки для успешной работы в той или иной службе. Все кандидаты на работу – разные по умениям, способностям и характеру. И здесь важно помочь сотруднику определиться, чем ему интересно будет заниматься. Не всегда новым сотрудникам удаётся быстро освоить узкоспециализированные и специфические навыки. При рассмотрении кандидата администрация больницы раскрывают новому сотруднику специфику отделений и служб. После выбора направления, интересного кандидату, организуется знакомство с руководителями отделения и общее знакомство с работой отделения.

Но в том, что больница многопрофильная есть и свои плюсы. Если у нового сотрудника возникли сложности при прохождении адаптации в одном отделении, есть возможность предложить другую службу или в другое отделение. Данный подход позволяет не терять сотрудника и дать возможность специалисту адаптироваться и применить свои знания.

2. Сложности контроля выполнения полноценного обучения и адаптации сотрудника.

Большое количество отделений затрудняет возможность качественно контролировать все процессы обучения и адаптации сотрудников. Нет возможности контролировать каждого нового сотрудника, каждого наставника и каждого руководителя отделения.

В ОДКБ выстроена трехуровневая система контроля специалистов со средним медицинским образованием, действует система контроля качества с проведением постоянных внутренних аудитов.

Также активно работает Корпоративный университет по внутреннему обучению сотрудников. С 2025 года обучением вновь принятых сотрудников в ОДКБ занимается один человек. Проводится анализ результатов обучения и удовлетворенности сотрудников. По результатам анкетирования проводятся изменения в подходе к обучению сотрудников. Пересматривается содержание тестов.

3. Сложности получения обратной связи от сотрудников ввиду их большого количества.

В подчинении у главной медицинской сестры на 01.01.2025 состоит 733 специалиста со средним медицинским образованием. Если беседовать с каждым сотрудником на это может уйти целый год.

Поэтому в 2024 году введено анкетирование сотрудников после проведения обучения. Результаты данного анкетирования позволили получать своевременную «обратную связь» – как положительные, так и отрицательные отзывы. Появилась возможность диверсифицировать процесс обучения для удобства сотрудников, повышая заинтересованность в прохождении обучения. Важно заинтересовать сотрудника.

С осени 2024 года было принято решение модернизировать процесс обучения в Корпоративном университете. Для вновь принятых сотрудников была применена следующая схема: в первую неделю изучается теория – освоение самостоятельно онлайн с предоставлением обучающего материала. Вторая неделя обучения включает практику – освоение навыков в симуляционном кабинете. Данное решение позволило снизить нагрузку на новых сотрудников и контролировать освоение основных навыков.

Для остальных сотрудников в 2025 году был запущен новый проект. Обучающие материалы вышли в анимационных фильмах, что сократило сроки обучения и повысило интерес сотрудников.

Четвертая стадия обучения – подведение итогов. На данной стадии ведется обсуждение с руководителями больницы. Оценивается, как сотрудник адаптировался к работе, какие ошибки допущены при выполнении манипуляций, а также способность к обучению и личные качества. На данном этапе за последний год несколько специалистов не смогли пройти этап адаптации, и были переведены в другую службу, где успешно адаптировались и продолжают трудовую деятельность.

При увольнении сотрудников обязательно проводится собеседование. Администрация больницы прилагают все усилия для удержания специалистов. Но, к сожалению, удержать сотрудника удастся не всегда. Основные причины увольнения – высокая нагрузка, недовольство заработной платой. При собеседовании с сотрудниками выявляются основные сложности при адаптации – страх навредить пациенту, боязнь недостатка знаний и навыков. И если рассматривать все перечисленные страхи, становится понятно, насколько важна здесь роль наставника. Важно, чтобы весь коллектив был готов прийти на помощь новому специалисту.

ВЫВОДЫ

Таким образом, адаптация новых сотрудников является важным элементом управления персоналом организации и направлена на успешную интеграцию нового сотрудника в коллектив [5].

Подводя итог, можно вновь подчеркнуть важность работы с сотрудниками, начинающими трудовую деятельность в организации. Новому сотруднику сложно адаптироваться в незнакомой среде с незнакомыми людьми. Важна поддержка, помощь и подсказки коллег. Отличным вариантом для отработки навыков является симуляционный кабинет.

Проведённое исследование убедительно показывает не только значимость динамического мониторинга и регулярного контроля над процессом обучения персонала, но и потребность в постоянном совершенствовании данного процесса. Регулярное проведение анкетирования позволит оперативно получать информацию, необходимую для корректировки процесса обучения. Медицинские сотрудники учатся на протяжении всей профессиональной карьеры. Важно заинтересовать сотрудника в получении знаний, не перегружив информацией.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сахипова Г.А. Особенности управления адаптацией молодых специалистов в медицинских организациях. / Г.А. Сахипова. – Текст: электронный // Информационно – образовательный портал «Академия педагогических проектов Российской Федерации». – 2023. – URL: <https://педпроект.рф/сахипова-г-а-публикация/?ysclid=m8d80bu230932550130>. (дата обращения: 04.03.2025).
2. Самаукина Н. Настольная книга менеджера по персоналу. / Н. Самаукина. – Интеллектуальная издательская система Ridero. – 2020. – 368 с.
3. Жлудова А. Адаптация персонала в организации. / А. Жлудова. – Текст: электронный // «Мое дело». – 2024. – URL: <https://www.moedelo.org/club/article-knowledge/adaptaciya-personala-v-organizacii/?ysclid=m8bw1cxvjm542903186>. (дата обращения: 09.03.2025).
4. Белан О. Как адаптировать новых сотрудников в компании и сократить расходы на подбор персонала организации. / О. Белан. – Текст: электронный // Образовательная платформа Нетология. – 2021. – URL: <https://netology.ru/blog/10-2021-adaptatsiya-sotrudnikov>. (дата обращения: 11.03.2025).
5. Шадура А.А. Адаптация персонала агентства недвижимости. / А.А. Шадура. – Интеллектуальная издательская система Ridero. – 2020. – 45 с.

Сведения об авторах

Ю.А. Вашурина* – студент

М. А. Капшутарь – кандидат педагогических наук, доцент

Information about the authors

Y.A. Vashurina* – Student

M.A. Kapshutar – Candidate of Sciences (Pedagogy), Associate Professor

*Автор, ответственный за переписку (Corresponding author):

vashurina – ya@yandex.ru

УДК 61(091)

ХИРУРГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ И ОРГАНОСОХРАНЯЮЩИЕ МЕТОДЫ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ: ВКЛАД СВЕРДЛОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО ИНСТИТУТА

Габдрашитов Ринат Габдрашитович, Татаринцев Сергей Максимович, Ефанов Андрей Викторович

Кафедра истории, экономики и правоведения

ФГБОУ ВО «Уральский государственный медицинский университет» Минздрава России

Екатеринбург, Россия

Аннотация

Введение. В годы Великой Отечественной войны Свердловский государственный медицинский институт (СГМИ) стал ключевым центром разработки инновационных методов лечения и организации медицинской помощи. **Цель исследования** – оценить вклад института в повышение эффективности военной медицины через анализ архивных данных и научных публикаций. **Материал и методы.** Использованы материалы архива УГМУ, статьи из журнала «Вестник УГМУ», а также научные работы, посвященные деятельности свердловских медиков. **Результаты.** Внедрение этапной системы эвакуации, использование местных антисептиков и подготовка кадров позволили увеличить выживаемость раненых на 16%. **Выводы.** Деятельность СГМИ значительно укрепила тыловую медицину и сохранила тысячи жизней.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, УГМУ, этапное лечение, эвакогоспитали, антисептики.