

1. Global status report on alcohol and health 2011. World Health Organization. Department of Mental Health and Substance Abuse. - Geneva, 2011. - 286 p.
2. Злоупотребление алкоголем в Российской Федерации: социально-экономические последствия и меры противодействия: доклад Общественной Палаты Российской Федерации. - М., 2009. - 84 с.
3. Шельгин К. В. Смертность от отравлений алкоголем на Европейском Севере России: динамика, структура, прогноз / К. В. Шельгин, Е. В. Самбурская, Т. В. Козлова // Наркология. - 2010. - № 1. - С. 39-45
4. Думанский Ю.В Кабанова Н.В Острые отравления [электронный ресурс]// Клиническая медицина: Медицина неотложных состояний: электрон.научн.журн.- 2012 № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ostrye-otravleniya> (Дата обращения: 20.02.20)
5. Демографический ежегодник России. 2019: Стат.сб./Д 31 Росстат. - М., 2019. – 252 с.
6. Государственный доклад «О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия в Свердловской области в 2018 году». Екатеринбург, 2019. 264 с.

УДК 614.2

**Калугина Е.А., Деба Б.А., Русакова И.В.  
НАСТАВНИЧЕСТВО В МЕДИЦИНЕ**

Кафедра общественного здоровья и здравоохранения  
Уральский государственный медицинский университет  
Екатеринбург, Российская Федерация

**Kalugina E.A., Deba B.A., Rusakova I.V.  
MENTALITY IN MEDICINE**

Department of public health and healthcare  
Ural state medical university  
Yekaterinburg Russian Federation

E-mail: kalugina\_ek96@mail.ru

**Аннотация.** В статье проанализирована степень удовлетворенности работодателей в сфере здравоохранения качеством подготовки молодых кадров. Рассмотрена система наставничества как эффективный способ адаптации и обучения новых специалистов.

**Annotation.** The article analyzes the degree of satisfaction of employers in the health sector with the quality of training of young personnel. The mentoring system is considered as an effective way to adapt and train new specialists.

**Ключевые слова:** наставничество, молодой специалист, качество подготовки.

**Key words:** mentality, young specialist, quality of training.

### **Введение**

Несмотря на то, что институт наставничества является практически бесплатным ресурсом, далеко не все организации здравоохранения используют его так же активно, как тренинги, стажировки и т. п. Зачастую это понятие ассоциируется преимущественно с процессом адаптации сотрудника в первые три-шесть месяцев работы. В целях же дальнейшего развития сотрудников и раскрытия их потенциала этот инструмент используется не так широко. Используя наставничество в системе здравоохранения, молодые специалисты приобретают ряд преимуществ. Во-первых, он получает полную информацию, которая необходима для эффективной работы. Во-вторых, уровень неопределённости и беспокойства снижается, тем самым повышая удовлетворённость работой [1-3].

Конечным результатом деятельности наставничества должна быть полноценная адаптация, как социальная, так и профессиональная, нового работника в коллективе. Это также подразумевает повышение личностных качеств и навыков. Кроме того, наставничество должно способствовать и развитию самого наставника, потому что по сути это двухсторонний процесс, в котором наставник и наставляемый обмениваются знаниями и совершенствуют их [4,5].

**Цель исследования** – определить необходимость внедрения наставничества на основе анализа степени удовлетворенности работодателей в сфере здравоохранения качеством подготовки кадров.

### **Материалы и методы исследования**

Для оценки необходимости внедрения наставничества в сферу здравоохранения, было проведено анкетирование работодателей 25-ти медицинских учреждений, 62,5% которых определили размер своей организации как крупный, 37,5% - как средний. Среди них: Управление здравоохранения, МЦ, МБУ ЦГКБ, МО Новая Больница, ЦРНРФ «Партус», ФКУЗ МСЧ МВД России по Свердловской области, ДГП №13, ГБ г. Первоуральска и др. Опрос работодателей осуществляется при помощи анкет на бумажном носителе, содержащих 20 вопросов, как с одним, так и с несколькими вариантами ответов. Кроме того, в некоторых вопросах, помимо предложенных ответов, респондент мог написать свой вариант в дополнительной строке.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Большинство опрошенных работодателей (75%) взяли бы на работу выпускника ВУЗа без опыта работы, 12,5% ответили отрицательно, еще столько же (12,5%) затруднились ответить.

На вопрос «Довольны ли Вы работой своих подчиненных» 71,4% респондентов отвечали «почти всегда», 28,6% – «иногда». Стоит обратить внимание на то, что ответ «всегда» не был выбран ни одним работодателем, для

выяснения причин проанализируем следующий вопрос: «Какие причины чаще всего вызывают Ваше недовольство работой подчиненных?» 57,1% работодателей выбрали ответ – «некачественное выполнение обязанностей». На втором месте – конфликтность 24,3%. Также среди причин выделены низкий результат деятельности 11,5% и выполнение работы не вовремя 7,1%.

Не менее интересный вопрос: «По каким причинам чаще всего увольняют сотрудника из Вашей организации?» показал, что основная причина увольнения – предложение другой работы.

Далее было выяснено, как работодатели находят кадров: 46,7% осуществляют поиск с помощью кадровой службы предприятия; 20,0% следуют рекомендациям друзей и знакомых, в равном количестве (13,3%) пользуются помощью кадровых агентств и интернета и, в наименьшем количестве, по заявке в учебное заведение (12,5%).

Немаловажно оценить степень соответствия потенциального работника условиям труда, а также его компетентность. 44,4% работодателей используют собеседование в качестве метода оценки кандидатов при отборе кадров, среди них 27,8% дополнительно проводят профессиональные испытания, 22,2% проверяют рекомендации и 5,6% используют анкетирование.

Так какие же критерии нового сотрудника наиболее ценны для работодателя? Согласно анализу ответов на вопрос: «Какими наиболее важными критериями Вы руководствуетесь при приеме на работу специалиста?», для большинства высокое значение имеет место прохождения производственной или преддипломной практики (33,3%). На второй позиции – место прохождения стажировки (17%) и престижность оконченого учебного заведения (16,4%). Для 13,3% работодателей важно место жительства сотрудника. Совмещение профессий выбрали 7% респондентов и 13% указали свой вариант ответа: «Наличие профессиональных навыков/качеств». Не удивительно, что на вопрос «Считаете ли Вы важным развитие и обучение персонала?», все работодатели ответили однозначным утверждением.

Каждый работодатель хочет видеть своих подчиненных квалифицированными специалистами и стремится повысить качество подготовки своих кадров, для чего проводит такие мероприятия: приведение образовательных программ в соответствие с новыми технологиями – 17%; повышение профессионального уровня преподавательского состава – 6,7%; улучшение материально-технической базы образовательного учреждения – 13%; включение практикантов в производственные процессы – 10%; регулярное проведение краткосрочных курсов повышения квалификации – 21,2%; привлечение практикующих специалистов к проведению практических занятий – 23,3%.

Большинство работодателей (23,3%) за то, чтобы специалист был привлечен к проведению практических занятий, что подчеркивает важность практических навыков специалиста для его будущей профессиональной деятельности.

Для того чтобы будущий специалист прошел более качественную подготовку на стадии обучения, работодатели готовы помочь ему в следующих аспектах: обеспечить прохождение практики студентами (65%), содействовать улучшению материально-технической базы университета (20%), предоставлять своих специалистов – 15%.

Постоянное развитие и обучение новым технологиям играет одну из главных ролей в формировании компетентных опытных сотрудников. Для достижения данной цели работодатели в своей организации выбирают следующие мероприятия: внешние семинары (33,2%), наставничество (26,6%), курсы повышения квалификации (23,8%), ознакомление с новинками профессиональной литературы (16,4%).

Мотивация сотрудников необходима для повышения производительности труда и является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Большинство работодателей считает самым эффективным способом мотивации словесное и материальное поощрение сотрудников - объявление благодарности вручение грамоты (20,3%) и выплата премиальных (18,1%). Также работодатели используют и другие виды мотивации: повышение зарплаты - 11,5%, повышение в должности - 9%, развитая система наставничества – 7%, хорошие условия труда - 10%, эффективная организация труда – 9,1%, доброжелательный психологический климат в коллективе - 15%.

Большинство руководителей хотят видеть в своем сотруднике идеального подчиненного. Для респондентов наиболее важны такие личностные качества персонала, как: обучаемость – 13,6%, ответственность – 15,4%, умение быстро разрешать проблемы – 13,9%, добросовестность – 11,5%. Также работодатели ценят: коммуникабельность – 11%, гибкость мышления – 10,8%, умение принимать эффективные решения – 9,1%, креативность – 7,3%, способность генерировать новые идеи – 4,9%, умение быть лидером – 2,5%.

При анализе ответов на вопрос: «Какому контингенту студентов Вы уделяете наибольшее предпочтение?» были получены следующие данные: обучающиеся на коммерческой основе – 10%, обучающиеся на бюджетной основе – 90%.

Помимо личностных особенностей сотрудника для обеспечения высококачественного рабочего процесса не менее важны его профессиональные навыки. Большинство респондентов интересуется наличием у подчиненного таких свойств: умение проявлять инициативу в работе – 17,4%, сильное базовое образование – 23,4%, социальные навыки (деловое общение, работа в команде) – 15,1%, умение применять инновации в своей работе – 19,3%. Стоит отметить, что часть работодателей хотели бы видеть в своих работниках: знания новейших технологий – 13,8%, отличное знание законодательства – 7,6%, знание иностранного языка – 3,4%.

Существуют не только положительные, но и отрицательные качества при приеме на работу нового сотрудника. Работодатели считают неприемлемыми следующие качества: отсутствие знаний, дисциплины – 11,5%, хамство – 36,4%,

небрежный внешний вид 7,6%, злоупотребление психоактивными веществами – 16,5%, отсутствие профессиональной грамотности – 6,5%, безответственность – 10,6%, предательство – 10,9%.

При ответе на вопрос: «С какими недостатками при подготовке специалистов Вы готовы смириться при приеме нового сотрудника на работу?» ответы распределились следующим образом: медлительность – 40,3%, отсутствие клинического опыта – 26%. Часть респондентов (33,7%) затрудняются ответить, так как приеме нового сотрудника важен персональный подход к каждому кандидату.

#### **Выводы:**

1. На основании данных литературного обзора видно, что тема наставничества в медицине актуальна в настоящее время [1-5]. Абсолютно все молодые специалисты хотели бы пройти первые шаги своего профессионального пути вместе с наставниками, поскольку сомневаются в уровне своей теоретической подготовки и считают недостаточными навыки, полученные в процессе обучения.

2. В результате анализа анкет отмечено, что большинство опрошенных работодателей взяли бы на работу выпускника ВУЗа без опыта, что говорит об их готовности к обучению своего будущего сотрудника. Начальники почти всегда довольны работой своих подчиненных и находятся в поиске точек роста, на которые стоит обратить внимание. Причиной возможного недовольства работой чаще является некачественное выполнение обязанностей, поэтому сотрудникам необходима система наставничества, которая может помочь улучшить показатель качества.

3. Кадровые проблемы в здравоохранении остаются нерешенными. Для эффективного внедрения наставничества необходимо учитывать интересы, как молодых специалистов, так и работодателей. Кроме того, во внимание нуждаются и сами наставники, чья заинтересованность существенно повлияет на качество адаптации новых сотрудников. Выводы, представленные в нашей статье, помогут внедрить систему наставничества в медицинских организациях и сделать ее более работоспособной там, где она уже используется.

#### **Список литературы:**

1. Martin, G., Pathways to professionalism? / G. Martin, D. Kosman, T. Stephens, C. Peden, R. Pearse // Quality improvement, care pathways, and the interplay of standardisation and clinical autonomy. *Sociology of Health & Illness*. – 2017. - 39(8): 1314–1329

2. Гедулянова Н.С. Наставничество как условие эффективного управления медицинскими организациями в области стоматологии/ Н.С. Гедулянова, М.Т. Гедулянов // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2016. – №. 2 (71)

3. Емельянова Е. В. Наставничество как метод решения проблемы адаптации молодого специалиста медицинского учреждения // Вестник науки и образования. – 2018. – №. 11 (47)

4. Исхакова А.Р. Опыт применения инструментов адаптации персонала на примере клиники Мэйо // Внедрение результатов инновационных разработок: проблемы и перспективы. – 2019. – С. 103

5. Снатенкова А.А. Роль наставничества в системе здравоохранения (опыт Калужской области) / А.А. Снатенкова, Д.О. Косило // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – №. 6-2

УДК 37.0

**Коробкин М.А., Русакова И.В., Чернавский А.Ф.  
НАСТАВНИЧЕСТВО И АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Кафедра терапевтической стоматологии  
Уральский государственный медицинский университет  
Екатеринбург, Российская федерация

**Korobkin M.A., Rusakova I.V., Chernavsky A.F.  
MENTORING AND ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS**

Department of therapeutic dentistry  
Ural state medical University  
Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: korobkinmax-2014@mail.ru

**Аннотация.** Наставничество – один из ресурсов развития любого медицинского учреждения и неотъемлемый элемент кадровой политики, а также средство психологической адаптации и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение здравоохранения после окончания образовательного учреждения.

**Annotation.** Mentoring is one of the resources for the development of any medical institution and an integral element of personnel policy, as well as a means of psychological adaptation and training of medical workers who are first employed in a medical institution after graduation.

**Ключевые слова:** наставничество, медицинские работники.

**Key words:** mentoring, medical workers.

**Введение**

Без наставничества не обходится ни одна современная крупная клиника и университет. Организуются образовательные центры, в которых группа наставников 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. В клинике Мэйо реализуются как официальные,