

чимых мероприятий образовательной и воспитательной направленности в образовательных организациях, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2017 год», который утвержден первым заместителем министра здравоохранения РФ И.Н. Каграманяном.

Выводы

1. Участники Всероссийской студенческой Зимней школы «Зверевские чтения» получают возможность интенсивного обучения (лекции, мастер-классы ведущих специалистов из разных городов России), тренировки мануальных навыков в различных условиях, отработки алгоритма экстренных мероприятий для спасения жизни человека, проявления своих организаторских, творческих, физических возможностей.

2. Всероссийская Зимняя школа «Зверевские чтения» показала большую заинтересованность студентов, занимающихся в студенческих научных кружках при кафедрах детской хирургии вузов России, способствовала более глубокому усвоению учебного материала разного уровня сложности, развитию образного мышления, творческого воображения, формированию логического и аналитического мышления, выработке и развитию навыков, привитию интереса к медицине.

3. Команда студентов УГМУ, входящих в оргкомитет ЗШЗЧ, в 2016 году на Всероссийском конкурсе «Медицинское образование будущего» удостоена диплома II степени.

4. Чтобы стать Врачом, Ученым, Человеком, нужны усилия, серьезные усилия и учителя, и ученика. А формула успеха — в каждодневном труде!

Литература

1. Глазова, И. В. Применение инновационных технологий как средство активизации обучения студентов в вузе: дис. ... канд. пед. наук / И. В. Глазова. — Москва, 2002. — 181 с.
2. Самолысова, О. В. Использование инновационных технологий обучения в системе высшего медицинского образования / О. В. Самолысова, А. М. Пискарева, И. О. Литвинов // Современные тенденции развития педагогических технологий в медицинском образовании. Вузовская педагогика: мат. конф. — Красноярский ГМУ, 2015. — С. 157—159.

МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР И ЕГО РОЛЬ ДЛЯ КЛИНИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

УДК 378.1

М.В. Чайковская, И.И. Чайковская, Д.С. Гаврилова, Л.Н. Альберт

*Тюменский государственный медицинский университет,
г. Тюмень, Российская Федерация*

В статье идет речь об одной из ведущих функций управления сестринским персоналом — мотивации. Эта функция управления всегда остается актуальной для медицинских работников, достаточно сложной в практической реализации в современных условиях, требует постоянного анализа и совершенствования. Именно мотивация сотрудников определяет качественные показатели работы коллектива в лечебно-профилактических медицинских организациях и влияет на обеспечение качества медицинской помощи в целом.

Ключевые слова: медсестра, управление, мотивация, компетентность.

THE MANAGEMENT IN NURSES TRAINING AND ITS ROLE FOR THE CLINICAL PRACTICE

M.V. Chaikovskaya, I.I. Chaikovskaya, D. Gavrilova, L.N. Albert

Tyumen state medical university, Tyumen, Russian Federation

In article there is a speech about one of the leading functions of management of nursing staff – motivations. This function of management always remains urgent for health workers, rather difficult in practical realization in modern conditions, demands the constant analysis and improvement. The motivation of employees defines quality indicators of work of collective in the treatment-and-prophylactic medical organizations and influences ensuring quality of medical care in general.

Keywords: nurse, management, motivation, competence.

Актуальность

Профессиональная подготовка медицинских сестер на факультете высшего сестринского образования предполагает формирование профессиональных компетенций у студентов, позволяющих в дальнейшем использовать функции менеджмента с целью повышения на практике эффективности труда специалистов сестринского дела в лечебно-профилактических медицинских организациях (ЛП МО) [1; 2; 4; 5; 6; 7; 8]. Одной из ведущих функций управления сестринским персоналом является мотивация. Эта функция управления всегда остается актуальной для медицинских работников, достаточно сложной в практической реализации в современных условиях, требует постоянного анализа и совершенствования. Именно мотивация сотрудников определяет качественные показатели работы коллектива ЛП МО и влияет на обеспечение качества медицинской помощи в целом [1; 3; 4].

Цель работы

Изучить применение профессиональных компетенций в практической деятельности организаторов сестринского дела при реализации процесса мотивации как функции управления сестринским персоналом в ЛП МО.

Материалы и методы

Изучен перечень компетенций, представленный в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело (уровень бакалавриат), утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 964 от 03.09.2015.

На основании ФГОС разработана рабочая программа дисциплины «Менеджмент в сестринском деле» и учебно-методический комплекс, которые составлены на основании требований, позволяющих освоить дисциплину на выпускном курсе медицинских сестер-организаторов факультета Высшего сестринского образования.

Основная цель дисциплины — обеспечить всестороннее и глубокое понимание обучающимися природы и сущности всего спектра отношений управления как определяющего фактора организационной эффективности.

Задачей курса является углубление знаний по широкому кругу вопросов управления сестринским персоналом в организациях здравоохранения, выработка умений видения и решения проблем, связанных с обеспечением рационального управления трудовыми, материальными и информационными ресурсами, организацией системы мотивации медицинских сестер, совершенствованием управления сестринскими службами в соответствии с тенденциями социально-экономического развития страны; планированием, организацией, мотивацией деятельности и контролем качества сестринского ухода, воспитанием гражданской ответственности, формированием ценностных установок на взаимопомощь.

Перечень компетенций, который студенты должны освоить в процессе обучения на данном предмете:

- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-3);
- способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ОК-4);

— готовность работать с нормативно-распорядительной документацией и применять основы экономических и правовых знаний для реализации профессиональных функций в области здравоохранения (ПК-11);

— способность и готовность к реализации правовой компетентности, соблюдению норм в области профессиональной деятельности и оказанию помощи в защите прав и интересов пациента (ПК-12);

— способность к руководству сестринским персоналом и готовность к разработке управленческих решений по повышению эффективности работы структурного подразделения/учреждения (ПК-13);

— способность к анализу работы, оценке потенциальных возможностей развития и определению потребности в изменениях сестринской службы структурного подразделения/учреждения и готовность к составлению программ нововведений и разработке плана мероприятий по их реализации (ПК-14);

— способность и готовность к организации мероприятий по оценке, повышению квалификации, переподготовке кадров со средним медицинским образованием (ПК-15);

— готовность осуществлять сбор и обработку медико-статистических данных (ПК-16).

Результаты и обсуждение

Проанкетировано 60 старших медицинских сестер ЛП МО Тюменского региона, имеющих высшее сестринское образование. Стаж работы в качестве организатора сестринской службы составил $8,76 \pm 0,5$ года. Распределение респондентов по квалификационным категориям: высшая категория по специальности «Организация сестринского дела» зарегистрирована у 30 чел. (50,0%), первая — у 20 чел. (33,3%), вторая — у 10 чел. (16,7%).

Проведен анализ эффективности применения компетенций, представленного в ФГОС ВО по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело. Изучены показатели сформированности и адекватности применения функций управления сестринским персоналом

на примере мотивации, используемой медицинскими сестрами — руководителями — для сотрудников в клинической практике.

Выявлено, что 100% руководителей оперативного уровня управления сестринским персоналом осознавали, что в современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Для большинства респондентов (90,0%) мотивация медицинских сестер являлась основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала ЛП МО.

Не существует единых методов мотивации персонала, эффективных во все времена и при любых обстоятельствах. Однако любой метод, применяемый руководителем, основан на выбранной организацией стратегии управления человеческими ресурсами [6]. Функционирование систем мотивации медицинских работников, их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, от их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик [7]. Руководитель должен выработать для себя свою программу мотивации персонала.

Все респонденты убеждены, что мотивирование — это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов. Большинство опрошенных 45 чел. (75,00%) считают наиболее важными компетенциями, способствующими формированию сплоченного коллектива с высокой степенью мотивации, такие компетенции как готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-3); способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ОК-4); способность и готовность к реализации правовой компетентности, соблюдению норм в области профессиональной деятельности и оказанию помощи в защите прав и интересов пациента (ПК-12); способность к руководству сестринским персоналом и готовность к разработке управленческих решений по повышению эф-

фективности работы структурного подразделения/учреждения (ПК-13).

Существует большое количество понятия мотивации. По мнению 60% респондентов, наиболее широко раскрывало понятие мотивации следующее определение: «Мотивация — состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации». Абсолютное большинство (90,00%) отметили, что мотивы играют важную роль в практической деятельности медицинских работников. Без них практическая деятельность вообще не может осуществляться целесообразно [6]. Но мотивы бывают разные и могут воздействовать с различной силой, вызывая направленную или не направленную активность человека.

Все респонденты (100,00%) определили, что методы мотивирования медицинского персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования, общей системы управления в ЛП МО. Наиболее часто медицинскими сестрами-организаторами использовались следующие методы мотивирования эффективного трудового поведения: материальное поощрение — 75,00%, организационные методы — 50,00%, морально-психологические — 90,00%.

Наиболее распространенной формой (методом) материального мотивирования является индивидуальная премия по данным опроса — 90,00%.

В абсолютном большинстве респондентами в 85,35% случаев отмечено, что удовлетворенность материальным вознаграждением, его справедливым уровнем руководители сестринского персонала мотивировали инициативу подчиненных им медицинских сестер, формировали у них приверженность к своей работе.

По результатам анализа выявлено, что морально-психологические методы мотивирования сотрудников были приоритетными и значимыми практически для всех респондентов — 90,00% опрошенных. Они включали в себя создание условий, способствующих

формированию профессиональной гордости, личной ответственности за работу (наличие известной доли риска, возможность добиться успеха), обеспечение возможностей выразить себя в труде, признание (личное и публичное), ценные подарки, почетные грамоты, возможность попасть на Доску почета и т.п. За особые заслуги возможно награждение сотрудников орденами и медалями, нагрудными знаками, присвоение почетных званий и др. От применения этих стимулов, по данным большинства участников опроса, формировалась атмосфера взаимного уважения, доверия в коллективе.

В практике управления персоналом ЛПО, как правило, одновременно применялись различные методы и их комбинации. По мнению большинства респондентов, для эффективного управления мотивацией медицинского персонала использовались все три группы методов. Но при этом 30,00% отметили, что для достижения максимальной эффективности необходимо применение и духовной мотивации.

Различные теории мотивации разделяют на две категории: содержательные и процессуальные. Половина опрошенных 30 чел. (50,00%) преимущественно использовали теорию иерархий потребностей А. Маслоу. Сущность ее сводится к изучению потребностей человека. Они считали, что предметом психологии является поведение, а не сознание человека. В основе же поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп: физиологические потребности, потребности в безопасности и уверенности в будущем, социальные потребности, потребности в уважении, потребность самовыражения. Респонденты этой группы в абсолютном большинстве согласны с принципом: «руководитель, который знает уровень потребностей своего подчиненного, может предвидеть, какой тип потребностей будет доминировать у него в будущем, и, следовательно, может выбрать наиболее эффективный «мотиватор».

Треть респондентов — 20 чел. (33,33%) — приоритетом определили другой принцип:

в современном обществе с развитием экономических отношений и совершенствованием управления значительная роль в теории мотивации отводится потребностям более высоких уровней. Эти руководители предпочитают отдали теории мотивации Дэвида МакКлелланда.

Согласно его утверждению, структура потребностей высшего уровня сводилась к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, к признанию. Отмечено, что люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить данную потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации.

Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы повышения квалификации и т.д. Последнее утверждение

соответствовало потребности в формировании таких профессиональных компетенций как способность и готовность к организации мероприятий по оценке, повышению квалификации, переподготовке кадров со средним медицинским образованием (ПК-15), а также способность и готовность к реализации правовой компетентности, соблюдению норм в области профессиональной деятельности и оказанию помощи в защите прав и интересов пациента (ПК-12).

Выявлено, что у 10 респондентов (13,33%) приоритетной была отмечена теория мотивации Фредерика Герцберга. Известно, что эта теория появилась в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека. Ф. Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой. Первая группа факторов (гигиенические факторы) связана с самовыражением личности, ее внутренними потребностями, а также с окружающей средой, в которой осуществляется сама работа. Вторая группа факторов мотивации связана с характером и сущностью самой работы. Руководитель здесь должен помнить о необхо-

димости обобщения содержательной части работы.

По результатам исследования выявлено, что каждая четвертая старшая медицинская сестра периодически использует в практике второй подход к мотивации, который базируется на процессуальных теориях. В их основе определен акцент на распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. Медицинскими сестрами-организаторами были отмечены теория ожиданий, или модель мотивации по В. Вруму, теория справедливости и модель теории мотивации Портера-Лоулера.

Применение в практической деятельности перечисленных теорий и методов мотивации, используемых для управления сестринским коллективом, по мнению 100,00 % старших медицинских сестер-организаторов, формировалась способность к анализу работы, оценке потенциальных возможностей развития коллектива. Этому процессу соответствовала профессиональная компетенция (ПК-16) — готовность осуществлять сбор и обработку медико-статистических данных.

Полученные показатели свидетельствовали о том, каким образом определялись потребности в изменениях сестринской службы структурного подразделения и готовности к нововведениям в сестринской практике. Этим подтверждена целесообразность внедрения в профессиональную подготовку ПК-14 (способность к анализу работы, оценке потенциальных возможностей развития и определению потребности в изменениях сестринской службы структурного подразделения/учреждения и готовности к составлению программ нововведений и разработке плана мероприятий по реализации).

Именно мотивация, как функция управления, определяет перспективу командообразования в сестринской практике медицинской организации, что соответствовало компетентностному подходу в обучении студентов (готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе) (ОК-3).

Выводы

Полученные результаты свидетельствуют о целесообразности формирования перечисленных профессиональных компетенций у студентов высшего сестринского факультета, определенных Министерством образования и науки Российской Федерации в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки 34.03.0 Сестринское дело (уровень бакалавриат).

Методическое обеспечение дисциплины «Менеджмент в сестринском деле» позволяет, согласно ФГОС, изучить и использовать функции менеджмента, в частности теории мотивации, с целью повысить эффективность труда руководителей сестринского дела в лечебно-профилактических медицинских организациях, сформировать понимание природы и сущности всего спектра отношений управления как определяющего фактора организационной эффективности.

Литература

1. Двойников, С. И. Менеджмент и лидерство / С. И. Двойников, С. В. Лапик, Ю. И. Павлов; ред. И. И. Денисов. — М: ГОУ ВУНМЦ, 2005. — 459 с.
2. Коновалов, А. И. Экспертиза и мониторинг качества медицинской помощи / А. И. Коновалов, М. В. Чайковская, И. И. Чайковская // Актуальные вопросы судебно-медицинской науки и практики: мат. Юбилейной научно-практической конференции к 60-летию Тюменского областного бюро СМЭ. — Тюмень, 2013. — С. 202—206.
3. Здоровье детей как результат экологического сознания их родителей [мат. научно-практической конференции «Технологии обучения здоровьесбережению населения»] / Н. Д. Семенова, М. В. Чайковская, А. И. Коновалов, И. И. Чайковская // Университетская медицина Урала — № 1. — 2016. — С. 22—24.
4. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». — М., 2011.
5. Чайковская, М. В. Организационно-правовые аспекты современной системы здравоохранения / М. В. Чайковская, И. И. Чайковская // Академический вестник № 2 (20): серия «Право». — Тюмень, 2013. — С. 163—179.
6. Чайковская, И. И. Инновационные технологии комплексной медико-социальной и психолого-педагогической реабилитации детей-логопатов / И. И. Чайковская // Академическая наука Западной Сибири. — Тюмень, 2015. — Том 11. — С. 8—10.
7. Чайковская, М. В. Профилактика в контексте инновационного менеджмента в здравоохранении / М. В. Чайковская, И. И. Чайковская // Современные технологии реабилитационной и профилактической медицины: мат. научно-практического симпозиума. — Тюмень, 2014.
8. Чайковская М. В. Выбор приоритетов медико-социальной помощи в терапевтической и педиатрической практике на этапе первичной профилактики заболеваний / М. В. Чайковская // Медицинская наука и образование Урала. — 2004. — № 3—4. — С. 104—105.