

*IV Международная (74 Всероссийская) научно-практическая конференция
«Актуальные вопросы современной медицинской науки и здравоохранения»*

2. Панов А.В., Быковская Т.Ю. Удовлетворенность врачей своей профессиональной деятельностью при оказании платных медицинских услуг // Эффективный менеджмент здравоохранения: стратегии инноваций. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Саратов. – 2018. – С. 156-159.

3. Панов А.В. Социологический мониторинг развития института платных медицинских услуг в педиатрии // Национальное здоровье. – 2018. - №4. – С. 66-70.

4. Панов А.В. Оценка удовлетворенности качеством оказания платной медицинской помощи пациентами Ростовской области // Colloquium-journal. – 2019. - № 3. –С. 31-33.

УДК: 614.2

**Завьялова И.С., Иванова Н.В., Шурыгина Е.П.
УПРАВЛЕНИЕ СЕСТРИНСКИМ ПЕРСОНАЛОМ
В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кафедра управления сестринской деятельностью
Уральский государственный медицинский университет
Екатеринбург, Российская Федерация

**Zavyalova I. S., Ivanova N.V., Shurygina E.P.
MANAGEMENT BY NURSING STAFF
IN A MEDICAL ORGANIZATION**

Department of nursing management
Ural state medical university
Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: i.zavyalova@e1.ru

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы документационного обеспечения элементов управления персоналом в медицинской организации, выявление в нём наиболее нерегламентированных областей. Исследованы различия между руководителями и подчинёнными во взглядах на организацию труда.

Annotation. The article deals with the issues of documentary support of personnel management elements in a medical organization, the identification of the most unregulated areas in it. The differences between managers and subordinates in views on the organization of labor are investigated.

Ключевые слова: управление сестринским персоналом, адаптация персонала, документационное обеспечение

Key words: nursing staff management, staff adaptation, documentation support.

Введение

Главная задача управления – формирование кадрового потенциала, причём важно суметь раскрыть возможности персонала, удержать в организации ценные кадры и работа эта должна начинаться с этапа принятия человека в организацию.

Цель исследования – разработка рекомендаций по совершенствованию процессов адаптации новых сотрудников в медицинской организации как основного элемента системы управления персоналом.

Материалы и методы исследования

Базой исследования выступила МАУ «Центральная городская клиническая больница № 24» г. Екатеринбурга. Рассмотрена документация медицинской организации по управлению персоналом: 15 приказов МЗ РФ, 13 приказов МЗ СО, 9 локальных актов МАУ ЦГКБ № 24 г. Екатеринбурга.

Проведён экспресс-опрос о проблемах в управлении персоналом (36 респондентов – средний медицинский персонал).

Проведён социологический опрос руководителей по наставничеству (28 руководителей со стажем управления от 5 до 34 лет, среди них 16 старших медицинских сестёр и их заместителей и 12 человек - заведующие отделениями и их заместители).

Интервью среди 19 человек из числа среднего медицинского персонала и 6 медицинских регистраторов было проведено с целью сбора мнений о первом этапе вхождения сотрудников в коллектив.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ документационного обеспечения элементов управления персоналом в медицинской организации выявил, что наиболее нерегламентированной областью является адаптация персонала.

Таблица 1

Анализ документационного обеспечения
элементов управления персоналом по уровням

Элементы управления	федеральный	региональный	в МО
Кадровая политика	регламентировано	регламентировано	регламентировано
Подбор персонала	регламентировано	регламентировано	регламентировано
Оценка персонала	регламентировано	регламентировано	регламентировано
Адаптация персонала	рекомендовано	частично	нет
Расстановка персонала	регламентировано	регламентировано	регламентировано
Обучение персонала	регламентировано	регламентировано	регламентировано
НОТ персонала	регламентировано	регламентировано	регламентировано
Коммуникации	регламентировано	регламентировано	регламентировано
Оценка эффективности работы персонала	регламентировано	регламентировано	регламентировано

Проведённый нами экспресс-опрос показал, что наиболее значимыми проблемами сотрудники выбирают те, которые относятся к адаптации персонала (рис. 1).

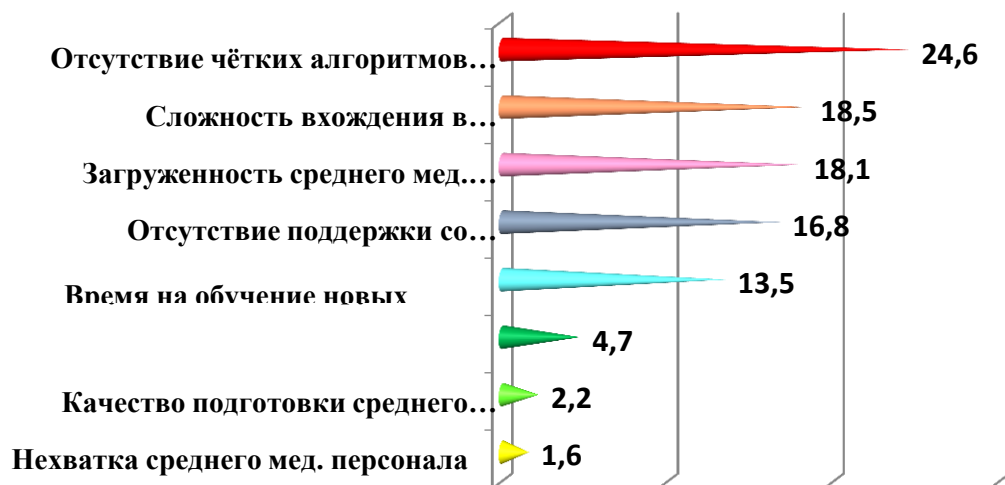


Рис. 1. Мнение респондентов о проблемах управления персоналом в МО (на основе экспресс-опроса, %)

Поэтому дальнейшее исследование мы посвятили адаптации как важному элементу системы управления персоналом.

Анализ анкет руководителей о наставничестве показал, что большинство руководителей считают наиболее оптимальным срок наставничества до двух недель. 38% - до одного месяца. Уточнение в ходе интервьюирования выявило, что в некоторых отделениях срок наставничества составляет один-два дня.

Руководители считают, что в первую очередь сотрудника нужно знакомить с рабочим местом и с организацией.

Ни один из руководителей не считает важным в первую очередь знакомить нового сотрудника с коллективом, тогда как сотрудники в приоритет знакомства ставят коллектив – 51,4%.

Административные методы адаптации персонала предпочитают 84% руководителей, и лишь 15% - социально-психологические.

Уверены в том, что сотрудникам предоставляются обучающие материалы 33% руководителей, при этом лишь 6,8% опрошенных сотрудников утверждают, что обучающие материалы им были предоставлены.

Более 50% руководителей признают факты увольнения новых сотрудников по причине того, что они не смогли адаптироваться на рабочем месте.

Выводы:

1. В целом процесс управления сестринским персоналом в больнице организован достаточно хорошо. Основную проблему в управлении персоналом составляет процесс адаптации.

2. Нет документации, регламентирующей этот процесс.

3. Медицинские сёстры ощущают нехватку поддержки со стороны старшей и главной медицинских сестёр при решении оперативных задач, сильную загруженность и нехватку времени на обучение новых сотрудников.

4. Сроки наставничества как основного метода адаптации в медицинских учреждениях крайне малы.

5. Руководители мало внимания уделяют социально-психологическому компоненту адаптации, тогда как потребность во внимании со стороны руководителей у сотрудников высока.

6. В большинстве отделений не используются обучающие материалы для успешного введения в должность. Преобладает устное обучение, которое удлиняет процесс вхождения в работу, повышает процент ошибок и снижает эффективность.

7. В некоторых отделениях наблюдается текучесть кадров.

Рекомендации

1. Разработать и внедрить Положение о наставничестве согласно приказу.

2. Назначать наставников из числа наиболее опытных сотрудников на срок не менее года с возможностью досрочного прекращения на основании отчётов и результатов работы интегрируемого сотрудника.

3. Сопровождать наставничество краткими отчётами о ходе адаптации, выявлением проблем и ошибок.

4. Учитывать наставничество как дополнительную рабочую нагрузку при распределении стимулирующего фонда.

5. Руководителям больше внимания уделять социально-психологическому компоненту адаптации новых сотрудников.

6. Предоставлять работникам в полном объёме информационные материалы: приказы, распоряжения, алгоритмы, маршрутизации, памятки по выполнению оперативных задач и пр.

7. Назначить одного сотрудника ответственным за регулярное обновление и поддержание папок в актуальном состоянии.

Нами структурирован процесс начальной интеграции новых сотрудников, разбит на этапы. Мы создаём информационные памятки, обучающие материалы по разделам работы среднего медицинского персонала в одном из отделений МАУ «Центральная городская клиническая больница № 24» г. Екатеринбурга, в больнице создана рабочая группа по созданию Положения о наставничестве и другой документации.

Список литературы:

1. О системе наставничества и утверждении типового положения о наставничестве в учреждениях здравоохранения Свердловской области [Электронный ресурс] // приказ Министерства здравоохранения Свердловской области от 17.07.18г. № 1206-п / URL: <http://asmrso.ru/wp-content/uploads/2014/07/1206-p.pdf> (дата обращения: 25.01. 2019).

2. Карпухина М.Б. Расстройства адаптации у медицинского персонала поликлинического звена / М.Б. Карпухина, Т.В. Иконникова, Е.А. Антипенко, М.Ю. Лазарева, А.В. Густов // Нижегородская государственная медицинская

академия – электронный сборник научных трудов "Здоровье и образование в XXI веке". – 2008. – Т. 10. – № 10. С. 437-439

3. Натаров А.А. Анализ материалов диссертационных работ в сфере профессиональной адаптации среднего медицинского персонала в России (1995-2010 гг.) / А.А. Натаров, В.И. Евдокимов, К.К. Рогалев // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. – 2012. – № 1. – С. 111-115.

УДК 614.2

**Казанцева А.В., Меньшенина Я.Д., Миногина Т.В.
АНАЛИЗ УРОВНЯ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКОГО СТАЦИОНАРА ПО ПРОФИЛЮ
НЕФРОЛОГИЯ**

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

**Kazantseva A.V., Menshenina Y.D., Minogina T.V.
ANALYSIS OF THE INCIDENCE AND INDICATORS OF CHILD
HOSPITAL PROFILE NEPHROLOGY**

The Department of public health and health care
Ural state medical university
Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: korovinayd@gmail.com

Аннотация. В публикации рассмотрен порядок организации медицинской помощи детям по профилю нефрология в Свердловской области, проведен анализ показателей деятельности профильного отделения детской городской больницы г. Екатеринбурга, изучена динамика и структура показателей нефрологической заболеваемости детей в регионе.

Annotation. In the publication the order of the organization of medical care for children in the profile of Nephrology in the Sverdlovsk region is considered, the analysis of indicators of activity of profile department of children's city hospital of Yekaterinburg is carried out, dynamics and structure of indicators of nephrological morbidity of children in the region is studied

Ключевые слова: детская заболеваемость, нефрология, организация медицинской помощи.

Key words: children's morbidity, nephrology, organization of medical care.

Введение

На рубеже XX и XXI вв. мировое медицинское сообщество столкнулось с глобальной проблемой - пандемией хронических неинфекционных заболеваний