

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (ОПЫТ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ)

А.А. Снатенкова, студент

Д.О. Косило, студент

Научный руководитель: И.В. Иконникова, канд. экон. наук

Калужский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(Россия, г. Калуга)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11317

Аннотация. Данная статья рассматривает теоретические основы и роль наставничества в системе здравоохранения. При помощи статистических данных выявляется необходимость улучшения качества медицинского обслуживания в связи с нехваткой специалистов, а также их недостаточной практической подготовке. Затронут вопрос, касающийся качеств, которыми должен обладать наставник. Оценивается состояние системы здравоохранения Калужской области и то, как развивается наставничество в данном регионе.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, система здравоохранения, кадровая политика.

В современном мире общество заинтересовано в профессиональных, компетентных и мобильных специалистах, которые способны быстро осваивать новые знания, умения и навыки. Данные условия касаются большинства, если не всех сфер общественной жизни. Но, как выясняется на практике, нам нередко приходится сталкиваться с незнанием работника своих обязанностей, что часто связано с недостаточным уровнем квалификации, либо же с банальным нежеланием повышать уровень своего профессионального развития. С такими проблемами можно столкнуться не только в бизнесе, но и в системе здравоохранения.

Эффективность систем здравоохранения и качество медицинского обслуживания во всём мире зависят от результатов деятельности специалистов, также определяющихся их набором знаний, мотивации и навыков. Одной из ключевых проблем в медицинской области, на наш взгляд, можно отметить несовершенство кадровой политики: использование традиционных подходов в подготовке, управлении и распределении специалистов, их неравномерное распределение, дисбаланс навыков, и, несомненно, сам дефицит работников.

Сегодня Министерство здравоохранения РФ активно разрабатывает и внедряет политику по устранению недостатка медицинских кадров. По данным Минздрава, дефицит кадров в первичном звене насчитывает около 10 700 участковых терапевтов, 24 000 врачей-специалистов по 94 медицинским направлениям. Согласно докладу о состоянии здоровья населения и организации здравоохранения по итогам деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ за 2018 год в 70% регионов отмечается нехватка врачей по следующим специальностям: «психиатрия», «анестезиология-реаниматология», «клиническая лабораторная диагностика», «фтизиатрия», «рентгенология», «патологическая анатомия». Однако, по мнению главы Минздрава Вероники Скворцовой, за последние 3 года отмечаются изменения: «На 37 тысяч увеличилось число врачей в первичном звене (это 14%), причем на четверть увеличилось число врачей, работающих на селе благодаря программе «Земский доктор»» [1].

Вопрос о привлечении и удержании специалистов в области здравоохранения должен решаться ещё с процесса обучения специалистов в учебных заведениях (ВУЗах, профессиональных колледжах), ведь

от практической подготовки студентов зависит их будущее отношение и уровень подготовки к своей работе.

К сожалению, сегодня в Калужские медицинские учреждения после ординатуры и интернатуры приходят недостаточно подготовленные специалисты. Большим подспорьем в становлении грамотного медицинского работника может являться наставничество более опытных коллег, которые готовы поделиться своими навыками. Наставник поможет сформировать представление о трудовой деятельности, научит, полагаясь на свой профессиональный и жизненный опыт, как общаться с пациентами и их родственниками.

Наставничество в общем смысле – это обучение, консультирование, а также оценка нового сотрудника более опытным специалистом. Наставник является не только рукой помощи для адаптации своего подопечного, но и способствует развитию профессиональных, управленческих навыков. Кроме того, наставничество помогает молодому специалисту разобраться в неизвестной обстановке, войти в курс дела основных требований выполнения возложенных обязанностей и раскрыть способности и потенциал возможностей. Благодаря такому методу, новый сотрудник в краткие сроки получает практический опыт, который ему необходим, и начинает полноценно приступать к работе, вне зависимости от уровня уже имеющихся у него теоретических навыков, т.е. основной упор приходится на развитие практических умений. При поддержке наставника, молодой сотрудник в самые короткие сроки сможет безболезненно войти в уже сформированный трудовой коллектив, обретет уверенность в себе, переступит через эмоциональную напряженность и волнение.

На наш взгляд, наставничество в медицинском учреждении является одним из первых, незримых и без сертификатов, повышением квалификации молодых специалистов. Опытный коллега-наставник, курирующий молодые кадры, научит не только закрепить полученные в ходе обучения знания, умения и навыки, экстренно принять решение, но и даст толчок к по-

стоянному саморазвитию и самоорганизации, уверенности в знании своей профессиональной компетенции – медицинской сферы.

Помимо адаптации молодого специалиста, наставничество является решением многих других проблем. Ускоряя процесс вхождения нового сотрудника в должность, достигается необходимая эффективность работы в минимальные сроки; уменьшается количество возможных ошибок, которые связаны с освоением функциональных обязанностей, тем самым улучшая качество обслуживания пациентов. Развивается позитивное отношение и некая удовлетворённость работой, т.к. развивается творческая составляющая и обогащается корпоративная культура организации.

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, ведь медицинская сфера требует особой внимательности, сосредоточенности.

Сам наставник имеет возможность близко познакомиться со своим подопечным, что позитивно сказывается на психологии общения и мотивации молодого сотрудника. Опытные медицинские работники с уверенностью могут считать себя специалистами благодаря наставничеству, т.к. им систематически приходится воспроизводить информацию и совершенствовать свой багаж знаний в области медицины.

Медицинская среда – это одна из немногих сфер, где наставничество наиболее гармонично включается в культуру профессии, поскольку ранее медицинские умения и знания зачастую переходили "из уст в уста", эта традиция наблюдается по сегодняшний день. Однако необходимо осознавать, что наставничеству необходимо немалое количество времени, сил и желания поделиться знаниями, которые были приобретены благодаря собственному труду.

В здравоохранении наставничество было всегда, а в последние годы популярность наставничества в системе здравоохранения постепенно набирает обороты. Учитывая большое количество молодых специалистов, общественное здоровье напрямую зависит от уровня их квалификации, будь то врач или медсестра, их знаниям и умениям, которые могут прийти лишь с годами. Благодаря опытному наставнику эти сроки будут значительно сокращены. Учебное заведение не формирует необходимое клиническое мышление, поскольку это работает лишь на теоретической базе знаний.

Необходимость наставничества в сфере здравоохранения объясняется и тем, что от квалификации молодого специалиста, опыта и умения общаться с пациентом очень часто зависит успех лечения. И большим помощником в этом направлении выступает накопленный опыт старших коллег.

Перешагивая через волнение и эмоциональную напряженность, молодой специалист обретает уверенность в себе. Необходимо сократить до минимума растерянность перед пациентами, внутренние сомнения, неудобства или даже стеснение нового коллектива неопытного работника. Ведь наставничество – это не только неотъемлемая часть кадровой политики медицинского учреждения, но и школа профессионального воспитания.

В роли наставников могут выступать медработники, обладающие серьезным профессиональным опытом, пользующиеся уважением коллег и, что не менее важно, – готовые взять на себя ответственность за начинающего сотрудника. Прежде, чем приступить к исполнению новых обязанностей, наставникам необходимо пройти обучение.

Наставником может быть специалист со стажем работы по этой профессии от 7 лет, с первой или высшей квалификационной категорией, пользующийся авторитетом в коллективе.

Можно выделить следующие ряд критериев соответствия роли наставника. Во-первых, он должен быть готов к оказанию помощи и поддержки в процессе адаптации молодого работника, уметь выявлять и оценивать профессиональные качества наставляемого. Кроме того, опытному сотруднику необходимо использовать современные подходы к обучению являться примером для молодого специалиста. Требованиями медицинских организаций, сотрудники, которые имеют дисциплинарные взыскания, не привлекаются к наставнической работе.

При оценке состояния системы здравоохранения в Калужской области, необходимо учитывать и ряд особенностей региона (табл. 1).

Таблица 1. Особенности Калужского региона

Плотность проживания населения, человек на 1 кв. км	33,6
Удельный вес сельского населения, %	23,7
Возрастная структура населения	Лица старше трудоспособного населения составляют 24% от всего населения
Поражение территории области радиоактивным загрязнением в результате аварии на ЧАЭС, %	16
Удельный вес маломощных центральных районных больниц, %	83

Активная реализация начатых в 2006 году приоритетного национального проекта «Здоровье», а в 2011 году – программы модернизации здравоохранения Калужской области на 2011-2012 годы, позволила существенно обновить инфраструктуру отрасли, переоснастить амбулаторные и стационарные лечебно-

профилактические учреждения, инициировать информатизацию здравоохранения. Внимание вновь сконцентрировано на организации первичной и скорой медицинской помощи, социальном положении и условиях работы участковых врачей и специалистов амбулаторного звена. Значительно улучшилось состояние здо-

ровья беременных женщин, матерей, детей до года. Всем калужанам, нуждающимся в получении высокотехнологичной медицинской помощи, она была оказана. Начата системная борьба с главными причинами смертности населения - сосудистыми и онкологическими заболеваниями, дорожными травмами, туберкулезом. Созданы и функционируют центры здоровья для детей и взрослых. Совершенствуется наркологическая помощь.

Данный комплекс мер уже привел к существенным позитивным изменениям: за шесть лет продолжительность жизни калужан увеличилась почти на четыре года, общая смертность снизилась на 12,5%, младенческая – на 62%, материнская – на 41,8%. Снизилась смертность от всех основных социально значимых заболеваний. Вместе с тем в отраслевых учреждениях здравоохранения Калужской области отмечается дефицит врачебных кадров по основному перечню специальностей как в стационаре, так и амбулаторно-поликлиническом звене.

Остается актуальной проблема нехватки врачей узких специальностей в районных лечебно-профилактических учреждениях: фтизиатров, неврологов, офтальмологов, оториноларингологов, психиатров, психиатров-наркологов. Также, в регионе ощущается острый дефицит врачей скорой медицинской помощи, патологоанатомов, врачей-лаборантов.

К основным факторам, определяющим необласти и его быстрой адаптации на рабо-

1) существенные различия в показателях ресурсной обеспеченности и здоровья сельского и городского населения, делающие невозможным обеспечение населения равнодоступной и качественной медицинской помощью в соответствии с порядками и стандартами оказания медицинской помощи;

2) необходимость смещения акцента на развитие первичной медико-санитарной помощи и профилактической работы, увеличение процента выявления заболеваний на ранней стадии;

3) необходимость дальнейшего развития специализированной медицинской помощи и высокотехнологичных методов лечения;

4) необходимость более рационального использования материальных и кадровых ресурсов здравоохранения.

27 декабря 2018 года на базе городской больницы №4 им. Хлюстина состоялось открытие кафедры внутренних болезней Калужского государственного университета им. Циолковского. Благодаря этому, студентам ВУЗа предложили наставников в лице практикующих врачей больницы. В выделенной лекционной аудитории изучаются теоретические основы, а в самих палатах отделения проводятся практические занятия. На сегодняшний день наставники уже отмечают сильные стороны данной системы и положительно отзываются о своих подопечных. Данный этап сотрудничества больницы и университета позволяет ещё больше развить систему наставничества в регионе.

Как итог, реализация наставничества в Калужской области окажет благоприятное влияние на систему здравоохранения. Это приведёт к более качественному обучению и закреплению молодого специалиста в чем месте. Немаловажным фактором является и передача опыта и профессиональных навыков работников старшего поколения, благодаря чему качество медицинской помощи улучшится, что повысит удовлетворённость пациентов.

Библиографический список

1. *Выступление Министра* Вероники Скворцовой на заседании итоговой коллегии Минздрава России, 2018 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rosminzdrav.ru/news/2019/04/24/11389-vystuplenie-ministra-veroniki-skvortsovoy-na-zasedanii-itogovoy-kollegii-minzdrava-rossii>

2. *Министерство здравоохранения* Российской Федерации // Основные показатели здравоохранения за 2017 год // Ресурсы и деятельность медицинских организаций здравоохранения. Медицинские кадры. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.rosminzdrav.ru/ministry/61/22/stranitsa-979/statisticheskie-i-informatsionnye-materialy/statisticheskiy-sbornik-2017-god>

3. *Министерство здравоохранения Калужской области // Независимая оценка качества медицинских организаций Калужской области. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://admoblkaluga.ru/sub/health/KOOPDIN_i_SOVET_ORGAN/nok/index.php*

4. *Герасикова Е.Н. Опыт реализации проектного обучения в подготовке специалистов Калужской области // Вестник университета (Государственный университет управления). 2015. № 3. С. 187-190.*

5. *Емельянова Е.В. Наставничество как метод решения проблемы адаптации молодого специалиста медицинского учреждения // Вестник науки и образования. 2018. № 11 (47). С. 25-26.*

THE ROLE OF INSTRUCTIONS IN THE HEALTH SYSTEM (KALUGA REGION EXPERIENCE)

A.A. Sntenkov, *student*

D.O. Kosilo, *student*

Supervisor: *I.V. Ikonnikov, candidate of economic sciences, associate professor*

**Kaluga branch of the Russian academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation
(Russia, Kaluga)**

***Abstract.** This article examines the theoretical background and the role of mentoring in the health care system. With the help of statistical data, the need to improve the quality of medical care is identified due to the lack of specialists, as well as their lack of practical training. A question is raised concerning the qualities that a mentor should possess. The state of the health care system in the Kaluga region and how mentoring is developing in the region is assessed.*

***Keywords:** mentoring, adaptation, health care system, personnel policy.*