УДК 378.046.4

ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Руженская Е.В.

ФГБОУ ВО «Ивановская государственная медицинская академия» Минздрава России, Иваново, e-mail: elena37r@yandex.ru

В настоящей работе приведены результаты исследования данных показателей 2503 сотрудников психиатрической службы четырех областей ЦФО – Ивановской, Владимирской, Рязанской и Ярославской. Было проведено анкетирование по вопросам к готовности к ведению новых диагностических и клинических технологий, а также тестирование по «Ориентационной анкете». Оценка и развитие инновационного потенциала как элемента профессиональной готовности – одна из ведущих задач при реформировании здравоохранения. Этот потенциал у специалистов психиатрической службы является высоким, 82,1% медиков, работающих в психиатрии, положительно относятся к внедрению новых диагностических и клинических технологий в свою профессиональную деятельность. Этот процент высок как во врачебной, так и в сестринской среде (83,7 и 81,6% соответственно). Наибольшую направленность медики показывают на профессиональную деятельность (39,35%), врачи имеют достоверно более высокие показатели (48,59%), чем медсестры (36,42%).

Ключевые слова: медсестры, профессиональное совершенствование, инновационный потенциал.

FACTORS OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL ENHANCEMENT MEDICAL PERSONNEL OF MENTAL HEALTH SERVICE

Ruzhenskaya E.V.

Ivanovo state medical academy Russian Ministry of Health, Ivanovo, e-mail: elena37r@yandex.ru

Results of a research of these indicators of 2503 employees of mental health service of four Areas of CFD – Ivanovo, Vladimir, Ryazan and Yaroslavl are given in this work. Questioning on questions to readiness for maintaining new diagnostic and clinical technologies, and also testing under “The orientation questionnaire” was carried out. Assessment and development of innovative potential as element of professional readiness – one of the leading tasks when reforming health care. This potential at specialists of mental health service is high, 82,1% of the physicians working in psychiatry, are positive to implementation of new diagnostic and clinical technologies in the professional activity. This percent is high both in medical, and in the sisterly environment (83,7 and 81,6% respectively). Physicians show the greatest orientation on professional activity (39,35%), vrach have authentically higher rates (48,59%), than nurses (36,42%).

Keywords: nurses, professional enhancement, innovative potential.

Современные мировые тенденции развития здравоохранения предъявляют высокие требования к качеству профессионализма медицинского персонала и его готовности к развитию. Соответствие этим требованиям во многом определяется инновационным мышлением медицинского персонала, готовностью к внедрению новых методик, моделей оказания помощи. Высокая профессиональная готовность – качество, являющееся профессионально значимым для врача, а в целом медицинском коллективе определяет общую успешность работы, инновационный потенциал учреждения.

Целью исследования было изучение готовности сотрудников психиатрической службы к достижению цели, направленности личности на профессиональную деятельность, активность в вопросах введения новых технологий.

Материалы и методы исследования

В настоящей работе приведены результаты исследования данных показателей 2503 сотрудников психиатрической службы четырех областей ЦФО – Ивановской, Владимирской, Рязанской и Ярославской. Это специалисты с высшим и средним медицинским образованием, работающие во всех учреждениях психиатрического профиля (областных психиатрических учреждениях, районных психиатрических кабинетах, городских психотерапевтических и психиатрических кабинетах системы здравоохранения, интернатах психоневрологического профиля системы социального обеспечения). В исследовании приняли участие 603 врача (из них 182 организатора здравоохранения и 421 врач-клиницист) и 1900 медсестер (237 организаторов сестринского дела и 1663 практикующие медсестры).

Было проведено анкетирование по вопросам к готовности к ведению новых диагностических и клинических технологий, а также тестирование по методике «МАС» и «Ориентационной анкете».

Результаты исследования и их обсуждение

При изучении потребности в достижении средний балл медиков, участвующих в исследовании, составил 13,36 ± 0,05. Врачебный персонал демонстрирует достоверно более высокий показатель – 14,09 ± 0,09 ($p<0,001$ при $t=7,0904$ по отношению к общей выборке), в группе среднего медицин-

ского персонала (СМП) показатель ниже – 13,12 ± 0,05 ($p<0,01$ при $t=3,3941$ к общей выборке, и $p<0,001$ при $t=17,2888$ по отношению к врачебному персоналу). Более высокие показатели прослеживаются у врачей-психиатров и при изучении инфраструктуры персонала по уровню потребности в достижении. Среди медиков преобладает средний уровень потребности в достижении, однако во врачебной среде больше специалистов, обладающих высоким уровнем потребности в успехе (3,81%) и выше среднего (22,89%).

Людям с высокой потребностью в достижениях важно все, чем они занимаются. Это особенно значимо в медицине, когда на кону профессионального успеха – здоровье человека.

Профессионалов с высоким уровнем привлекает ситуация достижения, они уверены в успешном исходе. Им свойственны поиск информации для суждения о своих успехах, готовность принять ответственность, решительность в неопределенных ситуациях, большая настойчивость при стремлении к цели, они получают повышенное удовлетворение от интересных задач.

Таких людей в целом очень немного, это те «звезды» в медицине, которые ведут ее вперед. Но есть у данной категории людей и свои «минусы» в мотивации. Они хотят выполнить более или менее сложную, но реально выполнимую работу, сверхсложные или простые задачи не вызывают у них энтузиазма. Данные специалисты характеризуются стремлением к разумному риску, имеют средний, реалистический уровень притязаний, повышают его после успеха и понижают после неудачи. То есть девиз – только успех!

Но в медицине такого не бывает. Решать клинические задачи приходится и очень простые, и очень сложные, а также с неопределенным видом на успех. Ведь главное для медика – не собственная победа, а здоровье конкретного пациента, которому он помогает. Потому наиболее ценны в нашей профессии специалисты с высоким, но не максимальным уровнем потребности в достижении – по данной методике он оценивается как «выше среднего».

По нашим данным, таких специалистов в психиатрической службе – 15,95%. Среди врачебного персонала этот показатель существенно выше – 22,89%, что достоверно выше как среднего по выборке ($p<0,001$), так и показателя сестринского персонала ($p<0,001$). У СМП это показатель составляет 79%, что достоверно ниже среднего среди всех медиков ($p<0,05$) и врачебного показателя. Имеются отличия и в уровне потребности в достижении среди разных возрастных групп медицинского персонала психиатрии. Отставание сестринского персонала от врачебного по данному показателю равномерно прослеживается во всех возрастных группах.

Другим важным показателем является направленность личности. В ориентационной анкете выявлены мотивационные предпочтения – на собственную личность и интересы, на общение и на профессиональную деятельность (на себя – на общение – на дело).

Наибольшую направленность медики показывают на профессиональную деятельность (39,35%). Причем врачи имеют достоверно более высокие показатели (48,59%), СМП – достоверно более низкие (36,42%). Данная тенденция прослеживается и во всех возрастных группах медицинского персонала психиатрической службы.

Наиболее ориентированы на дело врачи возрастных групп 40-49 лет и 50-59 лет. В этот период уже произошло становление личностного пути и карьерных ориентиров, врач чувствует себя профессионалом своего дела и реализуется в профессии. Для работы в психиатрии это особенно значимо, т.к. специальность узкая, психиатрических учреждений и частных ЛПУ соответствующего профиля в регионе ограниченное количество и существенно врачу-психиатру затруднительно изменить свой профессиональный путь. Среди среднего медицинского персонала пик направленности на профессиональную деятельность приходится на более возрастные группы – от 50 лет и старше.

Психиатрия является классической наукой с устоявшимися взглядами на многие процессы и характеризуется низкой включенностью в изменения здравоохранения последних лет. Она не включена в национальные проекты, очень ограниченно включена в модернизацию. Вследствие этого совершенствование службы, её развитие осуществляется в условиях и объеме, организационно возможном в конкретном регионе. Такое внедрение требует не только высокого личностного потенциала медицинских работников на местах, но и творческого, инновационного подхода

Оценка и развитие инновационного потенциала как элемента профессиональной готовности – одна из ведущих задач при реформировании здравоохранения. Этот потенциал у специалистов психиатрической службы является высоким, 82,1% медиков, работающих в психиатрии, положительно относятся к внедрению новых диагностических и клинических технологий в свою профессиональную деятельность. Причем этот процент высок как во врачебной, так и в сестринской среде (83,7 и 81,6% соот-

ветственно). Однако достаточно большая группа специалистов (14,7%) относятся к нововведениям безразлично, а 3,1% – отрицательно.

Для выявления особенностей профессиональной готовности сотрудников психиатрической службы мы провели анализ внутри профессиональных групп:

- в зависимости от образования (во врачебных и сестринских группах);
- в зависимости от пола, возраста, стажа работы;
- в зависимости от должностного статуса;
- от уровня психиатрического учреждения, его ведомственной принадлежности.

В разных профессиональных группах были выявлены свои особенности, которые позволяют найти наиболее уязвимые места уровня инновационной готовности. Выявление этого крайне значимо и потому, что опыт внедрения нового, возможность творчества в работе является и фактором удовлетворенности профессиональной деятельностью, что влияет на стремление медиков остаться в профессии, и в конечном итоге на сохранение кадров.

Средний медперсонал чаще уклоняется от нововведений (относятся безразлично 15,5% по сравнению с 11,3% во врачебной группе, $p<0,01$), но реже относится к ним открыто негативно (2,5% по сравнению с 5% у врачей-психиатров, $p<0,02$). .Несмотря на укрепившееся мнение о лидерстве мужчин при внедрении нового, они проявили несколько меньшую готовность к введению в психиатрии новых диагностических и клинических технологий (78,3%) по сравнению с медиками-женщинами (82,5%). Среди мужчин оказалась весомее доля и негативно настроенных к инновациям специалистов (7,6%),что достоверно отличалось как от результата их коллег-женщин (2,6%, $p<0,01$), так и от результата в целом по выборке (3,1%, $p<0,01$).

Проанализировав результаты у специалистов, занимающих разное место в должностной иерархии психиатрической службы, надо отметить, что как организаторы здравоохранения и сестринского дела, так и практические врачи и медсестры, в целом демонстрируют высокую готовность к инновациям, и не имеют существенных отличий в группах с высоким мотивационным показателем.

В группе медиков, безразлично относящихся к нововведениям, как уже отмечено, лидирует средний медперсонал. По мере повышения среди респондентов должностного статуса этот показатель снижается. Так, при среднем показателе по выборке безразлично относящихся к инновациям специалистов 14,7%, среди организаторов здравоохранения он составляет 9,3% ($p<0,02$), среди практических врачей – 12,1%, среди организаторов сестринского дела (старших медсестер) – 12,2%, среди простых медсестер – 16,3%. Среди открыто негативно относящихся к инновациям, доля организаторов здравоохранения и практических врачей сравнима (4,9 и 5,0% соответственно), организаторов СМП – 3,0%, простых медсестер – 2,5%.

Опрошенные нами медики работали в разных психиатрических учреждениях. Наибольшую готовность в внедрению новых диагностических и клинических технологий продемонстрировали специалисты клинических учреждений – 85,0% (при 82,1% в общей выборке, $p<0,02$, с достоверным отличием и от других категорий персонала). По сравнению со средними значениями показатель достоверно ниже среди специалистов неклинических учреждений – 77,8%, и у медиков психиатрических кабинетов ЦРБ – 76,6%. Причем они достоверно ниже не только среднего показателя по выборке, но и результата среди учреждений здравоохранения (достоверность отличий $p<0,02$ и $p<0,05$ соответственно).

Эта тенденция формируется в основном за счет кадров СМП. Среди сестринского персонала этот показатель составляет 85,2-76,1 – 70,4% соответственно и достоверно отличается от среднего по сестринской службе (81,6%) – в лучшую сторону по клиническим больницам, и в худшую – по психиатрическим учреждениям более низкого уровня.

Показатели врачебного персонала системы здравоохранения не имеют достоверных отличий от среднего показателя и в группах медиков, безразлично и негативно относящихся к инновациям. Среди СМП в клинических больницах лишь 12,6% персонала относятся к внедрению инноваций безразлично (15,8% в целом по СМП, $p<0,02$ и 15,4% среди СМП психиатрических учреждений системы здравоохранения) и 2,5% – негативно. СМП неклинических психиатрических больниц чаще других категорий персонала относится к инновациям безразлично – в 23% случаев (14,7% в целом по выборке респондентов ($p<0,01$), 15,8% среди всего СМП выборки ($p<0,01$), 14,4% среди СМП учреждений системы здравоохранения ($p<0,01$)). Достоверно отличается этот показатель и от 12,1% среди врачебного персонала неклинических психиатрических учреждений ($p<0,01$). Вместе с тем положительным моментом надо отметить, что в данной профессиональной группе достоверно выявлен самый низкий процент

лиц (0,9%), негативно относящихся к нововведениям.

Среди медицинского персонала психиатрических кабинетов в сельских районах отличительной особенностью является самый низкий среди всех медиков системы здравоохранения процент лиц, положительно относящихся к инновациям (76,6%, p<0,05) и самый высокий – носящихся к ним негативно (7,0%, p<0,05). Причем эта тенденция также складывается за счет доли сестринского персонала. Так, положительно мотивированы на нововведения 70,4% персонала этой группы (81,6% среди всего сестринского персонала выборки, p<0,02, и 82,2% среди СМП учреждений системы здравоохранения, p<0,01). Отрицательно относятся к инновациям 8,7% медсестер психиатрических кабинетов ЦРБ (2,5% среди всего сестринского персонала выборки, p<0,02, и 2,3% среди СМП учреждений системы здравоохранения, p<0,02).

Среди специалистов, работающих в психоневрологических интернатах, имеют высокую профессиональную готовность лишь 77,8%, что достоверно отличается от результата медиков, работающих в учреждениях системы здравоохранения (82,8%, p<0,05). Безразлично относятся к введению новых диагностических и клинических технологий 18%, негативно – 4,7%.При оценке готовности к нововведениям разных возрастных групп персонала имеет место снижение мотивации в старших возрастных группах. Так, в положительном отношении отмечается снижение от 83,6% у медиков до 30 лет до 79,4% среди специалистов старше 60 лет, в отрицательном отношении – увеличение от 2,2% до 6,7 соответственно (p<0,01). Наиболее высокомотивированная группа – в возрастном диапазоне от 40 до 49 лет, в дальнейшем идет снижение показателей. Это наблюдается как во врачебной когорте, так и среди сестринского персонала.

Заключение

При реформировании психиатрии, необходимости подбора специалистов для участия в инновационных программах необходимо учитывать их профессиональную готовность. Особенности оценки разными профессиональными группами медиков своей готовности к внедрению новых диагностических и клинических технологий, а также такие мотивационные характеристики как направленность личности и потребность в достижении должны приниматься во внимание при совершенствовании кадровой работы с медицинским персоналом психиатрической службы.

Список литературы

1. Березовская М.А., Пичугина Ю.А. Оптимизация преподавания психиатрии студентам факультета высшего сестринского образования // Медицинская сестра. – 2007. – № 1. – С. 37-38.

2. Бутенко Т.В., Саблина Т.А. Типологические особенности трудовой мотивации медицинских сестер // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 4. – С. 20-30. – URL: www.psyedu.ru

3. Занько О.В., Островская И.В. Взаимодействие с пациентами медсестер-выпускников факультета высшего сестринского образования // Медицинская сестра. – 2014. – № 3. – С. 46-49.

4. Лазарева И.Г., Волочаева М.В., Ткаченко И.В. Стандартизация сестринской деятельности – путь к становлению системы управления качеством медицинской помощи // Здравоохранение Дальнего Востока. – 2011. – № 2 (48). – С. 61-68.

5. Матвейчик Т.В. Образование медсестер в Республики Беларусь: научно-педагогические инновации // Медицинская сестра. – 2016. – № 1. – С. 41-45.

6. Недашковский Э.В., Киров М.Ю. Непрерывное медицинское образование врачей и медсестер – задача клинических кафедр СГМУ. В сборнике: Образовательные и воспитательные технологии в современном медицинском вузе: материалы XVI Межрегиональной учебно-методической и научно-практической конференции / отв. ред. Ю.В. Агафонов. – 2011. – С. 24-26.

7. Руженская Е.В. Общие вопросы мониторинга профессионального становления специалистов психиатрической службы // Вестник Ивановской медицинской академии. – 2007. – Т. 12, № 3-4. – С. 215-217.

8. Руженская Е.В.Мотивация профессионального совершенствования медицинского персонала психиатрической службы // Российский психиатрический журнал. – 2010. – Т. 5. – С. 54.

9. Руженская Е.В. Образовательная активность медицинского персонала психиатрической службы // Вестник Ивановской медицинской академии. – 2013. – Т. 18, № 2. – С. 5-11.

10. Руженская Е.В., Карасёва Т.В. Проблемы формирования компетентности персонала психиатрической службы // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2014. – № 4. – С. 43-46.

11. Сизова Л.А. Инновационный образовательный ресурс дополнительного профессионального образования медсестер в условиях многопрофильного лечебного учреждения // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 4-1. – С. 270-272.