

УДК 614.253.1.3.6

*А.Г. Карпова, Н.А. Протасова, И.Л. Саввина, М.В. Васильева,
Л.М. Попова, Б.А. Чemezова, Н.С. Дьячковский*

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (НА ПРИМЕРЕ КЛИНИКИ МЕДИЦИНСКОГО ИНСТИТУТА ФГАОУ ВО «СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени М.К. АММОСОВА»)

В настоящее время реформирование сестринской службы ставит своей задачей повышение качества оказания сестринской помощи населению. Безусловным резервом повышения качества медицинских услуг населению является правильная организация работы медицинских специалистов среднего звена: рациональная расстановка кадров, перераспределение функций между средним и младшим медицинским персоналом, планирование работы, снижение непроизводительных затрат рабочего времени и т.д. Основная роль в решении этих задач отводится руководителям сестринских служб, а именно главной медицинской сестре и старшим медицинским сестрам отделений. Главной медицинской сестре необходимы знания из области менеджмента, социальной медицины и организации здравоохранения, трудового законодательства, медицинской информатики. Все перечисленные знания позволяют организовывать свой

КАРПОВА Александра Георгиевна – аспирант кафедры нормальной и патологической физиологии Медицинского института ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова». Адрес: Россия, 677016, г. Якутск, ул. Ойунского, 27. E-mail: karpova74@list.ru

ПРОТАСОВА Надежда Анатольевна – старший преподаватель кафедры сестринского дела Медицинского института ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова». Адрес: Россия, 677016, г. Якутск, ул. Ойунского, 27. E-mail: ovso2014@yandex.ru

САВВИНА Ирина Львовна – доцент кафедры иностранных языков по техническим и естественным специальностям Института зарубежной филологии и региональных исследований СВФУ имени М.К. Аммосова. Адрес: 677016, г. Якутск, ул. Кулаковского, 48. Тел.: + 7-924-86-14-185. E-mail: sil26@list.ru

ВАСИЛЬЕВА Матрена Витальевна – главная медицинская сестра Клиники Медицинского института СВФУ им. М.К. Аммосова (2014-2016 гг.). Адрес: г. Якутск, ул. Кулаковского 36.

ПОПОВА Лия Михайловна – ассистент кафедры сестринского дела Медицинского института ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова». Адрес: г. Якутск, Россия, 677016, ул. Ойунского, 27. E-mail: lya.popova2012@yandex.ru

ЧЕМЕЗОВА Бранзуля Андреевна – ассистент кафедры сестринского дела Медицинского института ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова». Адрес: г. Якутск, Россия, 677016, ул. Ойунского, 27. E-mail: branzulja@mail.ru

ДЬЯЧКОВСКИЙ Николай Семенович – заведующий кафедрой «Сестринское дело», кандидат медицинских наук, доцент Медицинского института ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова». Адрес: г. Якутск, Россия, 677016, ул. Ойунского, 27. E-mail: nsd2004@list.ru

KARPOVA Aleksandra Georg'evna – graduate student of Normal and Pathological Physiology, Institute of Medicine, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University. E-mail: karpova74@list.ru

PROTASOVA Nadezhda Anatol'evna – Senior Lecturer, Department of Nursing, Institute of Medicine, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University. E-mail: ovso2014@yandex.ru

SAVVINA Irina Lvovna – Associate Professor, Chair of Foreign Languages on Technical and Natural Specialties, Institute of Modern Languages and Regional Studies, M.K. Ammosov NEFU. E-mail: sil26@list.ru

VASIL'EVA Matryona Vital'evna – Chief Nurse, Clinic of the Institute of Medicine, M.K. Ammosov NEFU (2014-2016)

ПОПОВА Лия Михайловна – Assistant Lecturer, Department of Nursing, Institute of Medicine, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University. E-mail: lya.popova2012@yandex.ru

ЧЕМЕЗОВА Бранзуля Андреевна – Assistant Lecturer, Department of Nursing, Institute of Medicine, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University. E-mail: branzulja@mail.ru

DYACHKOVSKII Nikolai Semenovich – Head, Department Nursing, Candidate of Medical Sciences, Associate Professor, Institute of Medicine, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University. E-mail: nsd2004@list.ru

личный труд, а также формировать творческий коллектив и поднимать на должный уровень сестринское дело в лечебном учреждении [1].

В статье освещены результаты социологического исследования об эффективности управленческой деятельности главной медицинской сестры, проведенного среди работников клиники Медицинского института. Анкетирование всего контингента проводилось анонимно.

Ключевые слова: деятельность, главная медицинская сестра, управление сестринским персоналом, клиника, медицинский институт, Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова.

*A.G. Karpova, N.A. Protasova, I.L. Savvina, M.V. Vasil'eva,
L.M. Popova., B.A. Chemezova, N.S. D'yachkovskii*

Organization of the chief nurse's activity: the case of the Clinic of the Institute of Medicine, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University

At present, the reform of the nursing service aims to improve the quality of nursing assistance to the population. The unconditional reserve for improving the quality of medical services for the population is the proper organization of the work of mid-level medical specialists: rational placement of staff, redistribution of functions between middle and junior medical personnel, work planning, reduction of non-production costs of working time, and so on. The main role in solving these problems is assigned to heads of nursing services, namely the chief nurse and head nurses of departments. The chief nurse needs knowledge in the field of management, social medicine and healthcare organization, labor legislation, and medical informatics. All of the above knowledge allows organizing one's personal work, as well as building a creative team and raising to a proper level of nursing in a medical institution [1].

The article deals with the results of a sociological survey of the employees of the Clinic at the Institute of Medicine on the effectiveness of the managerial activity of the chief nurse. The whole contingent was surveyed anonymously.

Keywords: activity, chief nurse, clinic, nursing staff management, Institute of Medicine, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University.

Введение. Управление сестринским персоналом – это целенаправленная деятельность руководителей организаций здравоохранения и их подразделений, использующих различные механизмы управления и каналы связи для обеспечения слаженной квалифицированной работы сестринского персонала по оказанию помощи пациентам в необходимом объеме и соответствующего качества. Качество работы главной медицинской сестры зависит от многих факторов. Поэтому одним из важнейших условий эффективной управленческой деятельности главной медицинской сестры является рациональное, информационно насыщенное и детально структурированное делопроизводство [2, 3].

В доступной научной и практической литературе недостаточно работ, посвященных деятельности главной медицинской сестры в условиях становления медицинского учреждения поликлинического типа, что подтверждает актуальность данного исследования.

Целью исследования явилось изучение деятельности главной медицинской сестры на примере Клиники Медицинского института СВФУ.

Материалы и методы. С целью изучения проблемы эффективности управленческой деятельности главной медицинской сестры, нами было проведено анкетирование сотрудников Клиники МИ СВФУ. В социологическом исследовании участвовало 80 работников. Респонденты были сопоставлены по возрасту, стажу работы, категорийности.

Для изучения проблемы эффективности управленческой деятельности главной медицинской сестры была разработана анкета, состоящая из 14 утверждений. Ответы принимались по степени важности, значимости или выраженности данного утверждения и расставлялись по приоритетам.

Для оценки определения стиля руководства трудовым коллективом использовалась методика, разработанная В.П. Захаровым на основе опросника А.Л. Журавлева. В ее основе – 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Применение методики не требует индивидуального тестирования. Возможно использование в блоке тестов, особенно эффективно его применение вместе с социометрией в целях оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Результаты. Контингент респондентов состоял из 20 врачей (25%), 20 сотрудников среднего медицинского персонала (25%), 10 – младшего медицинского персонала (12,5%) и 30 прочих сотрудников (в том числе доля управленческого персонала – 37,5%). Всего анкетировано 80 работников, из них 61 чел. (76%) – медицинский персонал и 19 чел. (24%) – младший и технический персонал.

Выяснили, что наибольшую часть опрошенных составили сотрудники в возрастной группе от 41 и более лет – 54 (68%), 20-40 лет – 32%.

Распределение по стажу показало следующее: наибольшую часть группы составляют сотрудники, имеющие стаж работы 10-15 лет – 36 (45%), на втором месте – работники, имеющие стаж работы 16 лет и более – 33 (41%), и на третьем месте – работники со стажем работы до 10 лет (14%).

47 человек из числа опрошенных медицинских работников имеют высшую квалификационную категорию (59%), первую – 5 (6%), вторую – 5 (6%), без категории – 23 чел. (29%), из них 4 чел. – медицинские работники после окончания вуза, остальные 19 – технические работники и младший медицинский персонал. Сертификат специалиста имеет 61 медицинский работник, что составило 76%.

Отвечая на вопрос о причине выбора местом работы данной медицинской организации, 40 (50%) анкетированных выбрали вариант ответа «по желанию», 25 (31%) – по распределению, а 15 чел. (19%) пришли по совету. Основным критерием привлекательности работы в данной медицинской организации 81% опрошенных считают хорошие отношения в коллективе – это 65 чел. Ни один из работников не выбрал ответы о возможности профессионального роста и удовлетворенности заработной платой, но 20 чел. (25%) из них выбрали вариант «приносит моральное удовлетворение».

При обработке вопросов, направленных на изучение мнения сотрудников Клиники об эффективности управленческой деятельности главной медицинской сестры, были получены следующие результаты. Распределение предпочтений работников при ответах на вопросы о личных качествах, необходимых в работе главной медицинской сестры, приведено на рис. 1. С учетом того, что при ответе на данный вопрос (как и на последующие вопросы) респонденты оценивали уровень значимости или выраженности группы качеств по пятибалльной шкале, на вертикальной оси в диаграмме отложен уровень средней оценки, который равен сумме всех оценок, деленной на общее количество опрошенных.

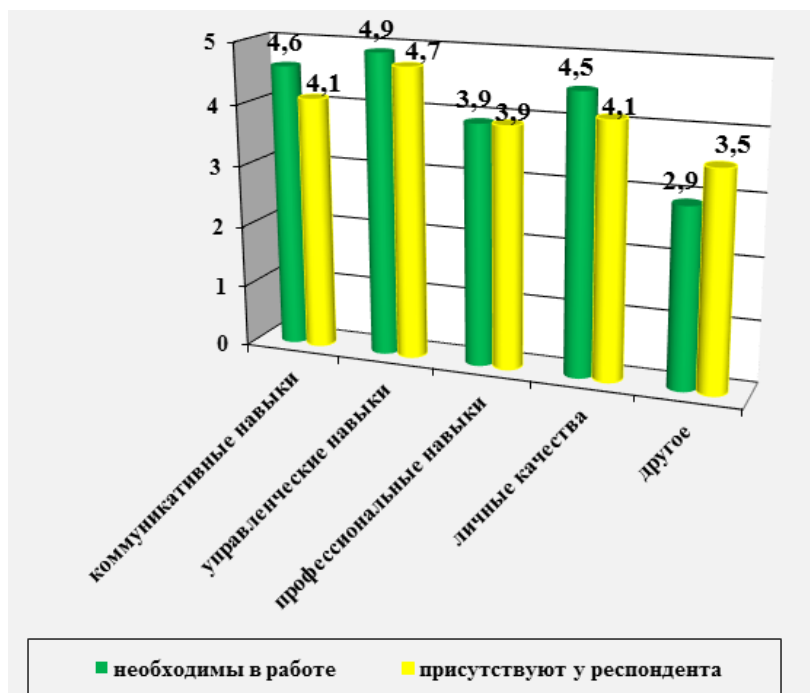


Рисунок 1. Распределение баллов у респондентов при оценке навыков, необходимых в работе главной медицинской сестры

Выяснено, что большинство опрошенных достаточно высоко оценивают тот уровень обладания перечисленными качествами и навыками, который необходим для работы главной медицинской сестры. При этом большинство респондентов полагают, что многими из перечисленных качеств и навыков они лично обладают в недостаточной степени.

При оценке опрошенными основных направлений деятельности главной медицинской сестры сложилось распределение, отраженное на рис. 2. По вертикальной оси также отложен уровень средней оценки направления ее деятельности.

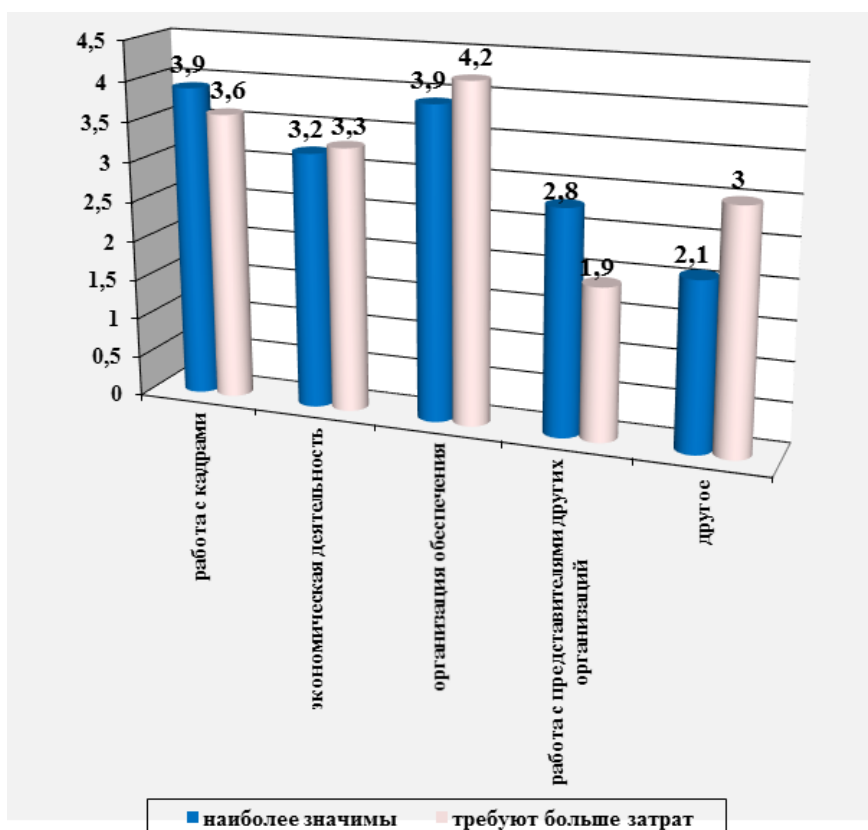


Рисунок 2. Распределение баллов у респондентов при оценке основных навыков направлений деятельности главной медицинской сестры

Анализ данных показывает, что сотрудники Клиники МИ СВФУ дают в среднем высокую оценку основным направлениям деятельности главной медицинской сестры. Следует отметить некоторое несоответствие между значимостью тех или иных направлений деятельности главной медицинской сестры и затратами времени и усилий.

Отвечая на вопросы о знаниях, необходимых главной медицинской сестре, большинство респондентов согласилось с тем, что работа в этой должности предъявляет к медицинской сестре высокие требования, среди которых важное место занимает ее компетентность в области медицины, экономики, психологии, права и др. наук.

Степень ответственности, с которой сопряжена деятельность главной медицинской сестры, респонденты оценивают в среднем на 4,9 балла из пяти, продуктивность труда – на 3,9. Оценивая уровень рабочей нагрузки главной медицинской сестры, большинство опрошенных сочли его довольно высоким – 4,6. При этом большинство респондентов считают, что этот уровень в действительности должен быть ниже.

Опрошенные полагают, что для повышения эффективности труда главной медицинской сестры необходимо повысить уровень профессиональной подготовки – 2,2, улучшить материальное стимулирование – 3,9, более рационально планировать рабочее время – 3,5, улучшить

материально-техническое оснащение – 3,4, более рационально распределить должностные обязанности – 2,4. По данным опроса, средний уровень удовлетворенности опрошенных оказался достаточно высоким и составил 4,3 балла.

На вопрос «Какие качества Вы цените больше всего в главной медицинской сестре вашей медицинской организации?» баллы ответов у респондентов распределились следующим образом: профессионализм – 4,5, доброжелательность – 3,5, коммуникабельность – 3,4, ответственность – 4,9.

Таким образом, основными качествами, которые сотрудники ценят в главной медицинской сестре, являются, по их мнению, профессионализм и ответственность.

Установили, что 72 опрошенных (90%) считают, что для главной медицинской сестры характерен демократический стиль управления, в котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив работников, выполнение принятых решений контролируется, главная медицинская сестра проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, учитывает их интересы, потребности, особенности.

Заключение. Результаты исследования свидетельствуют, что эффективность деятельности главной медицинской сестры определяется не личностными качествами руководителя, а, скорее, его манерой поведения по отношению к подчиненным. Согласно данному подходу, стиль руководства в контексте управления – это привычная манера поведения главной медицинской сестры Клиники МИ СВФУ по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей медицинской организации. Работа главной медицинской сестры связана с чрезмерно высокими нагрузками и высоким уровнем ответственности и предъявляет к специалисту высокие требования в части как профессиональных, так и личных качеств, а также компетентности во многих отраслях знания. Факторами, снижающими производительность труда главной медицинской сестры и удовлетворенность трудом, являются главным образом факторы, связанные с недостаточным финансированием, включая недостаточное материальное стимулирование труда, а также факторы организационного характера [4, 5, 6, 7].

Литература

1. Бахтина Л.К. Работа главной медсестры больницы в современных условиях // Медицинская помощь. 2008. № 1. С. 37-39.
2. Алексеева Г.М., Хейфец А.С. Опыт работы главной медицинской сестры стационара по обеспечению сестринским персоналом должного лечебно-охранительного режима // Главная медицинская сестра. 2001. № 11. С. 17-22.
3. Алексеева Г.М., Хейфец А.С. Управленческая деятельность главной и старшей медицинской сестры по повышению качества работы медсестер цехового участкового отделения // Главная медицинская сестра. 2003. № 4. С. 37-43.
4. Блохина М.В. Совершенствование системы управления сестринским персоналом лечебно-профилактического учреждения // Главная медицинская сестра. 2005. № 6. С. 93-98.
5. Бородовская Н.О. Организация работы руководителей сестринских служб по управлению карьерой сестринского персонала // Главная медицинская сестра. 2005. № 4. С. 33-39.
6. Бурешева Н.В. Опыт организации работы старшей медицинской сестры и среднего медицинского персонала отделения медицинского осмотра // Главная медицинская сестра. 2005. № 11. С. 53-68.
7. Современное состояние сестринского дела и роль медсестры – менеджера в оптимизации системы управления сестринской деятельностью // Главная медицинская сестра. 2010. № 10. 30 с.

References

1. Bakhtina L.K. Rabota glavnoi medsestry bol'nitsy v sovremennykh usloviakh // Meditsinskaya pomoshch'. 2008. № 1. S.37-39.
2. Alekseeva G.M., Kheifets A.S. Opyt raboty glavnoi meditsinskoj sestry stacionara po obespecheniiu sestrinским персоналом должного лечебно-охранительного режима // Glavnaia meditsinskaya sestra. 2001. № 11. S. 17-22.

3. Alekseeva G.M., Kheifets A.S. Upravlencheskaia deiatel'nost' glavnoi i starshei meditsinskoi sestry po povysheniiu kachestva raboty medsester tsekhovogo uchastkovogo otdeleniia // Glavnaia meditsinskaia sestra. 2003. № 4. S. 37-43.

4. Blokhina M.V. Sovershenstvovanie sistemy upravleniia sestrinskim personalom lechebno-profilakticheskogo uchrezhdeniia // Glavnaia meditsinskaia sestra. 2005. № 6. S. 93-98.

5. Borodovskaia N.O. Organizatsiia raboty rukovoditelei sestrinskikh sluzhb po upravleniiu kar'eroi sestrinskogo personala // Glavnaia meditsinskaia sestra. 2005. № 4. S. 33-39.

6. Burysheva N.V. Opyt organizatsii raboty starshei meditsinskoi sestry i srednego meditsinskogo personala otdeleniia meditsinskogo osmotra // Glavnaia meditsinskaia sestra. 2005. № 11. S. 53-68.

7. Sovremennoe sostoianie sestrinskogo dela i rol' medsestry – menedzhera v optimizatsii sistemy upravleniia sestrinskoi deiatel'nost'iu // Glavnaia meditsinskaia sestra. 2010. № 10. 30 s.