

4. Исхакова А.Р. Опыт применения инструментов адаптации персонала на примере клиники Мэйо // Внедрение результатов инновационных разработок: проблемы и перспективы. – 2019. – С. 103

5. Снатенкова А.А. Роль наставничества в системе здравоохранения (опыт Калужской области) / А.А. Снатенкова, Д.О. Косило // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – №. 6-2

УДК 37.0

**Коробкин М.А., Русакова И.В., Чернавский А.Ф.  
НАСТАВНИЧЕСТВО И АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Кафедра терапевтической стоматологии  
Уральский государственный медицинский университет  
Екатеринбург, Российская федерация

**Korobkin M.A., Rusakova I.V., Chernavsky A.F.  
MENTORING AND ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS**

Department of therapeutic dentistry  
Ural state medical University  
Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: korobkinmax-2014@mail.ru

**Аннотация.** Наставничество – один из ресурсов развития любого медицинского учреждения и неотъемлемый элемент кадровой политики, а также средство психологической адаптации и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в учреждение здравоохранения после окончания образовательного учреждения.

**Annotation.** Mentoring is one of the resources for the development of any medical institution and an integral element of personnel policy, as well as a means of psychological adaptation and training of medical workers who are first employed in a medical institution after graduation.

**Ключевые слова:** наставничество, медицинские работники.

**Key words:** mentoring, medical workers.

**Введение**

Без наставничества не обходится ни одна современная крупная клиника и университет. Организуются образовательные центры, в которых группа наставников адаптирует новых сотрудников к работе в собственной медицинской организации. Например, клиника Мэйо (г. Рочестер, штат Миннесота, США) проводит в собственном образовательном центре обучающий курс для новых сотрудников. В основе этого курса обучения лежит наблюдение за работой коллег. В клинике Мэйо реализуются как официальные,

так и неофициальные программы наставничества [1,2].

В нашей стране больше развито неофициальное наставничество, что проявляется в неформальном обучении. Эта форма обучения помогает молодому сотруднику адаптироваться к принципам корпоративной культуры.

**Цель исследования** - изучение реализации связи поколений в профессиях и возможностях передачи культурных традиций, определение условий усиления мотивации сотрудников.

#### **Материалы и методы исследования**

Социологический – было проведено анкетирование студентов 5 курса стоматологического факультета (104 человека) и специалистов (29 человек), работающих в организации, с системой неформального наставничества.

Аналитический – был проведен анализ анкет выпускников и специалистов, практикующих систему наставничества.

Статистический – был проведен анализ статистики собранных данных.

Библиографический – были описаны различные исследования в литературе на тему наставничества в обучении молодых специалистов.

Теоретический анализ литературных источников - был проведен анализ зарубежной и отечественной литературы на предмет наставничества в обучении молодых специалистов.

Исследование проводилось на базе МАУ «Стоматологическая поликлиника № 12» г. Екатеринбурга.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Наставничество – это социально-психологическая технология обучения и развития персонала, которая предусматривает в роли участников: ученика, учителя и контролирующей орган, процесс взаимодействия которых основан на конкретной программе обучения и корпоративных отношениях.

В МАУ «СП № 12» с 2016 года реализуется программа наставничества, в рамках которой реализуются и официальные учебные программы совместно с кафедрой терапевтической стоматологии и пропедевтики стоматологических заболеваний УГМУ. Сотрудники поликлиники, прошедшие такое обучение испытывают психологический комфорт от того, что соответствуют требованиям работодателя. Как следствие, текучесть кадров среди медицинского персонала и администраторов всех подразделений МАУ «СП № 12» составляет всего лишь 2,5% в год. Наиболее популярными методами адаптации персонала МАУ «СП №12» являются: очный тренинг, корпоративное обучение на базе поликлиники, «Secondment» - обучение в на базе УГМУ и других наших партнеров, обучение на рабочем месте («On - the - job training»), «Job - shadowing» - наблюдение за работой более опытных коллег. [3,4].

Функции наставничества - обучение, поддержка и развитие профессиональных и личных качеств работника. В МАУ «СП № 12» создан совет молодых специалистов, который является постоянно действующим совещательным органом, содействующий профессиональному росту молодых

специалистов и защищающий их права и интересы в сфере профессиональной деятельности.

Основной элемент медицинской организации - возрастные врачи, имеющие стратегически важные знания и опыт. Большой приток новых специалистов не позволяет быть возможным передачу опыта каждому в отдельности. В таких случаях нужны наставники - врачи, ведущие работу по адаптации молодых коллег к профессиональной деятельности и развитию. В МАУ «СП № 12» наставником нового сотрудника является не один конкретный человек, а команда, состоящая из коллег и руководителей. [5,6]

Исходя из структуры организации МАУ «СП № 12», система решает следующие задачи:

- 1) адаптация (социальная, профессиональная) молодых специалистов;
- 2) развитие профессионального потенциала сотрудников;
- 3) формирование и развитие корпоративных знаний;
- 4) сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Создание и внедрение системы наставничества в конкретном учреждении невозможно без использования ресурсного подхода и проведения научно обоснованного исследования в медицинской организации.

Опрос 104 студентов 5 курса стоматологического факультета, учащихся в УГМУ, показал почти 100-процентную потребность в наставничестве, так как 103 человека сказали о необходимости наставника. Причинами такой ситуации указаны: страх перед многими непредвиденными факторами и недостаточная практическая подготовка молодых специалистов и отсутствие опыта работы.

В результате опроса врачей стоматологов выявлено, что 10,3% опрошенных отказались выступить в роли наставника молодых специалистов, 51,7% врачей практического здравоохранения согласны стать наставниками только при выполнении определённых условий, 37,9% работников не выдвинули дополнительных требований при осуществлении функций наставника (Рис.1).

Согласились бы Вы выступать в роли Наставника?

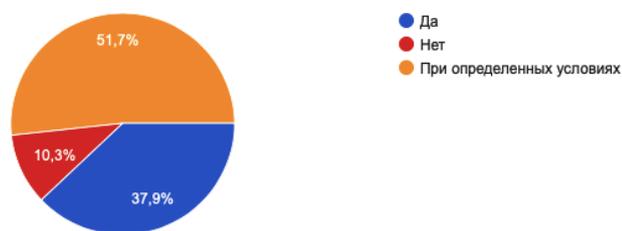


Рис. 1. Согласились ли Вы выступить в роли наставника

Опрошенные указали следующие причины, способствующие принятию наставничества, как необходимого компонента подготовки молодых специалистов:

- большая ответственность за качество медицинской помощи – 74%

опрошенных;

- недостаточная практическая подготовка молодых специалистов и отсутствие опыта работы – 85% опрошенных;

- страх перед многими непредвиденными факторами для молодого специалиста, ведущего самостоятельный прием – 59% опрошенных;

- необходимость психологической поддержки и консультации более опытных коллег для формирования уверенности в себе – 89% опрошенных.  
(Рис.2).

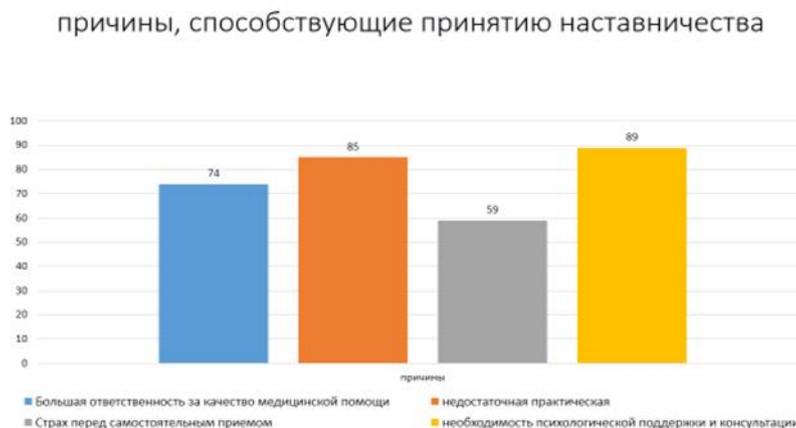


Рис.2. Причины, способствующие принятию наставничества

### **Выводы**

Анализ литературы и материалов собственного исследования позволили выделить значимые компоненты системы наставничества:

1.Объединение ресурсов и ценностей профессионального образования и практической стоматологии, являются значимыми для всех лиц, включенных в систему наставничества;

2.Организация наставничества обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов и мотивацию наставников;

3.Осуществление контроля результатов обучения и эффективности деятельности наставников и адаптация технологий обучения.

4.Проведенное исследование выявило высочайшую потребность выпускников в наставниках, готовность врачей выступать в роли наставников и понимание ими необходимость и эффективность системы наставничества в медицинских организациях.

### **Список литературы:**

1.Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM. NOVASHRM&DullesSHRM [Электронный ресурс]. March 2020. URL: <http://www.shrm.org> (дата обращения 20.01.2020)

2.Гедулянова Н.С. Ключевые концепты подготовки кадров по востребованным профессиям и специальностям // Экопотенциал. Журнал

мультидисциплинарных научных публикаций. Екатеринбург, 2015. № 3(11). С. 41-45

3. Жданова М. Г. Современные условия адаптации молодого врача в медицинской организации // Journal of Siberian Medical Sciences. – 2015. – №. 3

4. Исхакова А.Р. Опыт применения инструментов адаптации персонала на примере клиники Мэйо // Внедрение результатов инновационных разработок: проблемы и перспективы. – 2019. – С. 103

5. Киселёва И.Н. Механизмы эффективности использования кадровых ресурсов в системе здравоохранения // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2019. – №. 2. – С. 3-3

УДК 614.212

**Котлубева Э.Ю., Белашов Н.В., Колосова Е.Г.  
ОЦЕНКА ПАЛЛИАТИВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ В ГОРОДЕ  
ОРЕНБУРГЕ**

Кафедра общественного здоровья и здравоохранения №1  
Оренбургский государственный медицинский университет  
Оренбург, Российская Федерация

**Kotlubeva E.Yu., Belashov N.V., Kolosova E.G.  
ASSESSMENT OF PALLIATIVE HEALTH CARE IN ORENBURG**

Department of Public Health and Healthcare №1  
Orenburg State Medical University  
Orenburg, Russian Federation

E-mail: kotlubaeva38@gmail.com

**Аннотация.** Паллиативная медицинская помощь (ПМП) представляет собой комплекс медицинских вмешательств, направленных на избавление от боли и облегчение других тяжелых проявлений заболевания, в целях улучшения качества жизни неизлечимо больных граждан.[1]

Во всем мире паллиативную медицинскую помощь получают сегодня лишь около 14% людей, нуждающихся в ней.

В настоящее время паллиативная помощь стала активно развиваться, в городе Оренбург помимо паллиативных отделений в феврале 2019 года открылась патронажная служба.

В данном исследовании представлена работа паллиативных отделений и патронажной службы за 2019 год.

**Annotation.** Palliative care (PMP) is a set of medical interventions aimed at relieving pain and alleviating other severe manifestations of the disease, in order to improve the quality of life of terminally ill citizens.