

УПРАВЛЕНИЕ НА КАРИЕРАТА НА МЕДИЦИНСКИТЕ СЕСТРИ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО

Мехнур Билял¹, Николай Михайлов²

¹Магистър по здравен мениджмънт, Медицински университет – Варна

²Катедра „Икономика и управление на здравеопазването“, Факултет по обществено здравеопазване, Медицински университет – Варна

CAREER MANAGEMENT OF NURSES IN HEALTHCARE

Mehnur Bilyal¹, Nikolay Mihaylov²

¹Master in Healthcare Management, Medical University of Varna

²Department of Economics and Health Care Management, Faculty of Public Health, Medical University of Varna

РЕЗЮМЕ

Медицинските сестри са неразделна част от здравеопазването и предоставянето на здравни услуги. Кариерното им развитие е от съществено значение за функционирането на здравната система и поддържането на нейния кадрови потенциал.

Целта на представеното проучване е да се установят и анализират проблемите в кариерното развитие на медицинските сестри в България. За постигане на целта е проучена научната литература, обработени и анализирани са данни от регистрите на НСИ и БАПЗГ за числеността на медицинските сестри, проведено е анкетно проучване и са анализирани получените резултати. Социологическо анонимно анкетно проучване е осъществено сред 208 работещи медицински сестри и 56 студенти от специалност „Медицинска сестра“.

Анализът на данните от проучването сред работещите медицински сестри сочат, че сестринската работна сила има застаряваща възрастова структура. Сред работещите медицински сестри се наблюдава недостатъчна информираност относно обучението и кариерното развитие, докато при обучаващите се този проблем е слабо забележим. Друг проблем е липсата на достатъчен брой обучения, специализации и курсове в здравните организации. Над 80% от работещите сестри са посочили, че не са удовлетворени от заплащането на труда им. Голям процент от двете групи респонденти споделят, че желаят да развият своята кариера в България.

Подобряването на условията на работа чрез повишаване на заплащането, включване на не-

ABSTRACT

Medical nurses are an essential part of health care and healthcare service delivery. Their career development is instrumental for the functioning of the health system and the maintenance of its staff potential.

The aim of this study was to identify and analyze issues and aspects of the career development of nurses in Bulgaria. The scientific literature on nurse career development was reviewed, and data from the National Statistics Institute and the National Center for Public Health and Analyses on the number of nurses were processed and analyzed. A sociological anonymous questionnaire survey on career development attitudes and experiences was conducted among 208 working nurses and 56 nursing students of nursing, and the collected empirical data were analyzed.

Analyses of the survey data among working nurses suggest that the nursing workforce has a strong upward tilt in age structure. There is a lack of awareness about training and career development among working nurses, while this problem is unexpressed among students. Another problem is the lack of sufficient training and specialization opportunities in healthcare organizations. More than 80% of working nurses indicate that they are not satisfied with the remuneration for their work. A large percentage of both groups of respondents report that they want to develop their careers in Bulgaria.

Improving working conditions by increasing pay, including necessary training and specializations, as well as providing sufficient and accessible information on career development opportunities, can increase the motivation of workers to develop professionally, and the nursing profession can regain its prestige in society.

обходимите обучения и специализации, както и осигуряването на достатъчна и достъпна информация относно възможностите за кариерно развитие биха повишили мотивацията на работещите да се развиват професионално и професията би възстановила своя престиж сред обществото.

Ключови думи: управление, управление на кариерата, медицински сестри, кариерно развитие

УВОД

Според съвременните схващания в мениджмънта, човешкият ресурс е най-ценният актив на една организация. Управлението на човешките ресурси е незаменима част от управленския процес (3,8). Обучението и кариерното развитие на персонала са функционални части на процеса на управление на човешките ресурси и зависят пряко от възприетите организационни практики и норми (3,4 Полагането на грижи за болния, като отражение на човечността и милосърдието, съществува още от древни времена. Постепенно тези грижи сформират сестринството, което търпи неспиращ прогрес през вековете. В резултат на непрекъснатото развитие професията медицинска сестра придобива автономност и днес професионалистите могат да я практикуват самостоятелно (1). Броят на специалистите по здравни грижи, и по-конкретно на медицинските сестри в България, е значително по-малък и дори под средния брой за Европейския съюз (2,6,9). Тази диспропорция се превръща в предизвикателство пред здравните политици и мениджъри на лечебни и здравни заведения да търсят и прилагат иновативни мерки за привличане и задържане на медицинските сестри (5). Осигуряването на професионална реализация и кариерно развитие в дадена организация са сигурен инструмент за привличане и задържане на обучения медицински персонал.

МАТЕРИАЛИ И МЕТОДИ

Целта на проучването е да бъдат установени какви са проблемите в кариерното развитие на медицинските сестри и да бъдат предоставени препоръки за подобряване на процеса. Фокусът на проучването е насочен към разкриване на същността на управлението на човешките ресурси и в частност - управление на кариерното развитие на медицинските сестри. Обект на изслед-

Keywords: management, career management, nursing, career development

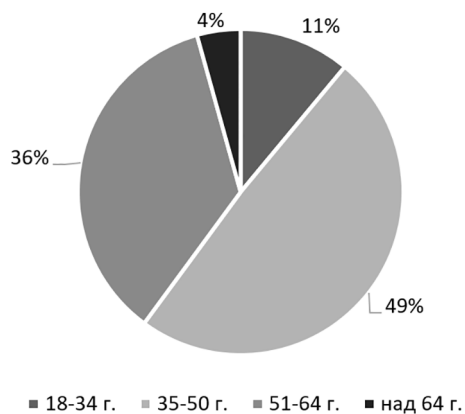
ването са професионалистите от специалност „Медицинска сестра“, който включва както вече завършилите специалността, така и тези, които към момента се обучават. Обхватът на проучването включва лица от всички възрастови категории, чиито общ белег е изучаване и/или практикуване на сестринството. Предмет на изследването е управлението на кариерното развитие на медицинските сестри в здравеопазването на България. Проучена е научната литература относно процесите управление, управление на човешките ресурси и управление на кариерата. Обработени и анализирани са данни от регистрите на БАПЗГ и Националния статистически институт за числеността на медицинските сестри, обучение, професионална квалификация и кариерно развитие. Използвайки социална мрежа, е проведено анонимно анкетно онлайн проучване сред специалисти медицински сестри, обхващащо две линии - вече завършили своето образование медицински сестри и такива, които към момента се обучават в специалността „Медицинска сестра“. Социологическото анкетно проучване се проведе в периода 1–20.08.2022 г., като в него се включиха 208 медицински сестри, завършили професията, и 56 студенти от специалност „Медицинска сестра“.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

В проучването сред завършили специалността се включиха 208 лица, като 207 са жени и 1 е представител на мъжкия пол (т. нар. медицински брат). Преобладаващата възраст на анкетираните е над 35 години, съответно 89% (фиг. 1).

Тази структура на извадката е доказателство за застаряващата възраст на работещите медицински сестри и тяхното постепенно отпадане от трудовия пазар. Териториалното разпределение на работните места на анкетираните е разнообразно, като по-голям дял имат анкетираните от Южна България, в които попадат големите гра-

Възраст на практикуващи професията „Медицинска сестра“

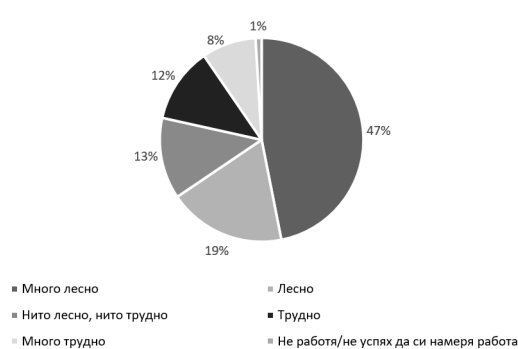


Фиг. 1. Възраст на практикуващи професията медицинска сестра (в %)

дове като София, Благоевград, Пловдив, Пазарджик и Хасково - 69%. Данните сочат за неравномерното разпределение на работната сила, в частност на медицинските сестри, което води до неравенства в достъпа на населението до здравни грижи. Към периода на провеждане на проучването 202-ма респонденти (97%) са посочили, че практикуват професията. Внимание привлича въпросът „От колко време практикувате професията „Медицинска сестра“? Приблизително еднакъв процент от анкетираните я практикуват между 21 и 30 г. (32%) и повече от 30 години (30%). Също голям дял - 17%, практикуват сестринството между 11 и 20 години. Останалите около 20% от анкетираните практикуват професията по-малко от 10 години, а 1% не практикуват.

Във въпросника бяха включени въпроси, свързани със степента на трудност и скоростта на намирането на работа като медицинска сестра. На въпроса за трудността, разделен на 5-сте-

Степен на трудност за намиране на работа като медицинска сестра



Фиг. 2. Степен на трудност за намиране на работа като медицинска сестра след завършване на образованието си (работещи медицински сестри, в %)

пенна скала от „много лесно“ до „много трудно“, близо 70% от анкетираните са открили своето работно място лесно, без затруднения (фиг. 2).

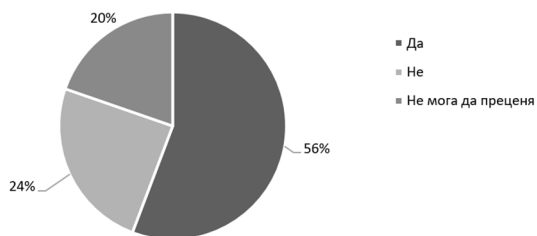
Относно скоростта на намиране на работа като медицинска сестра 95% от лицата са успели да намерят работа в рамките на 1 година след завършването си. Липсата на сестри в българското здравеопазване предполага по-голямо търсене отколкото предлагане на здравни грижи от страна на сестрите. Това от своя страна дава предпоставки за повече свободни работни места, които чакат да бъдат заети от професионалистите.

Сред анкетираните 49% категорично са потвърдили, че избирайки професията „Медицинска сестра“ са направили правилен професионален избор, а малко над 20% по-скоро клонят към направения правилен избор. За разлика от тях близо 10% категорично смятат, че са направили грешка при избора на професия, а 14% от анкетираните по-скоро не са удовлетворени от професионалния си избор. Интерес привлича въпросът за повторния избор на професията: „Ако имате възможност, бихте ли избрали да се реализирате отново като медицинска сестра?“ 112 лица, или 54% от извадката са посочили, че отново биха направили същия професионален избор и биха се реализирали като медицински сестри. Немалък е и процентът на респондентите, които със сигурност не биха повторили своя избор - 37%. Останалите 9% от анкетираните не могат да изразят категорично мнение дали биха избрали да се реализират отново като медицинска сестра.

Информираността на лицата от извадката относно възможностите за следдипломно обучение и кариерно развитие на професията им е, както следва: малко над половината (51%) са напълно информирани, 32% са в известна степен информирани, 9% не са информирани по никакъв начин, а още 8% не са убедени дали са, или не са информирани. На въпроса „Откъде получите необходимата информация за продължаващото обучение и развитие на кариерата за медицинска сестра?“ най-често срещаните отговори са - от приятели и познати, от ВУЗ и от интернет. Добър пример, наблюдаван в практиката и потвърден от анкетното проучване, е информирането на служителите от страна на работодателите. Иниципирането на такъв тип обучения и специализации от страна на работодателите към служителите допринася само ползи за организацията. Колкото по-добре обучени и по-високо специализирани са служителите на дадена организация, толкова по-големи са шансовете ѝ тя да придобие конкурентни предимства, а и да при-

тежава уникалност на пазара. Интерес привлича един от отговорите „Водещи бяха, а и до днес все още са собствената ми заинтересованост и желание“, който посочва собствената загриженост за кариерното развитие и възможностите за професионално израстване, придобиване на нови знания и умения. Достъпът до информацията относно продължаващото обучение и специализация е от изключително значение за кариерното развитие на сестрите. Малко над половината от анкетиранията са посочили, че тази информация е лесно достъпна, 25% - достъпът до информацията не е лесен и са изпитвали някакви затруднения, а близо 20% - не могат да изразят категорично мнение за обстоятелството (фиг. 3).

Лесно достъпна ли е информацията относно възможностите за следдипломно обучение и кариерно развитие?



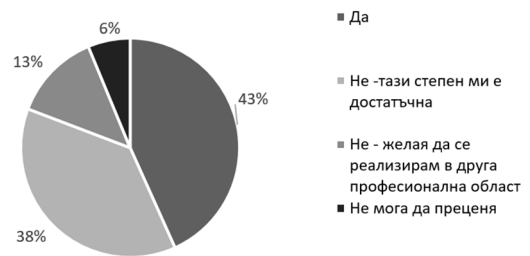
Фиг. 3. Достъпност на информацията относно възможностите за следдипломно обучение и кариерно развитие в сферата на сестринството (работещи медицински сестри, в %)

На въпроса доколко е достатъчна информацията относно кариерното развитие и следдипломното обучение, преобладава отговорът, сочещ за недостатъчност на информацията или липсата на такава - около 70%. Само 20% от извадката са посочили, че съществуващата информация е напълно достатъчна и не е необходимо нейното допълване.

Разпределението на анкетиранията на въпроса, касаещ желанието им да продължат образованието си в по-висока образователна степен в сферата на сестринството, е по следния начин: малко над половината от респондентите са посочили, че не желаят да продължат своето обучение и евентуално кариерно израстване в областта на сестринството, като 13% от тях, са посочили, че желаят да се развиват в различна от сестринството професионална област. Само 43% биха искали да продължат своето професионално обучение (фиг. 4).

На въпроса по какъв начин биха желали да бъде осъществено тяхното по-нататъшно кариерно развитие най-голям дял е събрал отгово-

Желаете ли да продължите образованието си в по-висока образователна степен в сферата на сестринството?



Фиг. 4. Желание за продължаване на образованието в по-висока образователна степен в сферата на сестринството

рът за продължаващо обучение под формата на работни семинари, конференции, курсове и др. На втора и трета позиция, след продължаващото обучение, са съответно завършването на магистърска степен по здравни грижи и трупането на опит. Сравнително малък е дялът на лицата, посочили, че желаят да се развиват в сестринството, като специализират определена област (напр. болнична, гериатрична, хирургична медицинска сестра). Посочените отговори изразяват необходимостта от осигуряване на продължаващо обучение на сестрите, което би довело до тяхната по-висока компетентност и възможност за кариерно развитие. Въпреки това наблюдаваната тенденция сред анкетиранията медицински сестри показва, че такива дейности не се прилагат на работното им място - близо 60%, а малко над 10% изобщо не знаят дали се прилагат, или не (неинформираност на персонала). Положителен отговор на въпроса са дали около 30% от респондентите, което е признак за липсата на действия и дейности от страна на организациите към повишаване на знанията и уменията на човешките ресурси, в частност на сестринския персонал.

Честотата на прилагане на обучителни и/или квалификационни дейности на персонала е силно разнородна. Само при 25% от респондентите такъв тип дейности на работното място се прилагат един или няколко пъти в годината, а при други 11% - веднъж на няколко години. Най-голям е дялът на анкетиранията, които са посочили, че такива дейности или не се прилагат, или не са информирани за тях. Навлизането на модерни технологии и нови техники на работния процес са предпоставка за осъществяване на допълнително обучение за усвояването им. Данни от проучването сочат, че най-малък е дялът на анкетиранията, чиито работодатели са иницирали и

осигурили необходимото обучение. При 20% от извадката лицата сами са иницирали обучението, за да бъдат в достатъчна степен компетентни относно модерните технологии и нови техники на работа.

На въпроса дали са удовлетворени от работата си малко над половината от респондентите са дали положителен отговор. Въпреки това 45% от извадката напълно или частично не са удовлетворени от работата си (фиг. 5).



Фигура 5. Удовлетвореност от заплащането на труда при работещите медицински сестри (в %)

Сред анкетираните 56 студенти, двама са представители на мъжкия пол. Интерес привлича въпросът дали са направили правилен професионален избор. 86% от лицата са дали положителен отговор, 9% от студентите не могат да определят дали изборът за кариерното им развитие е правилен, а 5% определят избора си като по-скоро грешен. Липсва студент, който категорично да е посочил, че е направил грешка с избора на професионална реализация като медицинска сестра (фиг. 6).

На въпроса относно повторния избор на професия 66% от студентите са посочили, че отново биха избрали да се реализират като медицин-

Смятате ли, че сте направили правилен професионален избор?



Фигура 6. Мнение на студентите относно направения професионален избор (в %)

ска сестра, 29% - не могат да изразят категорично мнение, а само 5% категорично не биха избрали отново професията „Медицинска сестра“. Интересна разлика във възприятията и нагласите се наблюдава при този въпрос поради факта, че при работещите медицински сестри процентът на отрицателните отговори относно повторния избор на професията „Медицинска сестра“ е близо 40. Информираността на студентите относно възможностите за следдипломно обучение и развитие на кариерата на професията „Медицинска сестра“ е голяма и близо 90% от респондентите са дали положителен отговор на въпроса. Сред обучаващите се университетът е първоизточникът на информация относно кариерното развитие и следдипломното обучение, следван от източници като интернет, други студенти, познати и приятели. Голям процент заемат анкетираните студенти, посочили, че информацията за следдипломно обучение и кариерно развитие е лесно достъпна, но е необходимо нейното допълване като количество.

Над 60% от анкетираните студенти посочват, че желаят да продължат образованието си в по-висока образователно-квалификационна степен в сестринството, 30% не могат да отговорят категорично, а само 7% посочват, че не желаят да се развиват в по-висока ОКС и тази степен им е достатъчна. Позитивна нагласа поражда фактът, че никой от респондентите не е посочил, че желае да развие своята кариера в друга професионална област, вместо да продължи своето образование в областта на сестринството.

Сходство между отговорите на двете извадки се наблюдава на въпроса за това къде предпочитат и желаят да осъществят професионалното си развитие като медицинска сестра. Над 70% от двете анкетиранни групи предпочитат България пред чуждите страни. Подобни са резултатите и на въпроса за мотивите за професионално развитие в чужбина. Най-честият отговор е по-доброто заплащане на професията „Медицинска сестра“, следван от отговорите, касаещи условията на работа - по-добри материални условия и работа с най-новите технологии. Също важни за студентите се оказват и междуличностните отношения в колектива, по-високият престиж на професията и по-добрите отношения с пациентите.

ИЗВОДИ

Анкетното проучване потвърди данните, получени от НСИ и БАПЗГ, за застаряващата възрастова структура на практикуващите медицин-

ски сестри в страната. Голяма част от работещите професията я практикуват повече от 20 години. Концентрацията на лечебните и здравните заведения в големите градове е основната причина за неравенствата в разпределението на работната сила и наблюдавания затруднен достъп на региони от страната до здравна помощ. От проучването стана ясно, че намирането на работа по професията „Медицинска сестра“ е бързо и лесно. Сред анкетираните от двете групи (студенти и работещи) преобладава мнението за направения правилен професионален избор.

Осигуряването на обучения, специализации и преквалификации на медицинските сестри са предпоставка те да придобиват нови знания и умения, да предоставят здравна помощ и услуги с по-високо качество, както и да желаят да развият своята кариера. Въпреки това тенденцията в страната сочи, че такива обучения не се прилагат на работното място или се прилагат рядко и не са достатъчни.

Въпреки трудностите на професията, поради ниско заплащане, тежки условия на труд и други, голяма част от студентите и вече работещите желаят да продължат своето професионално развитие в страната. Основните проблеми, които здравната система трябва да разреши, за да задържи и дори повиши желанието на медицинските сестри да се развиват в България, са ниското заплащане на труда им, лошите условия на труд и престижа на професията сред обществото и професионалния колектив.

ЛИТЕРАТУРА

1. Георгиева, Л. Попова, С. Професии в здравеопазването. Варна: ИК „Стено“, 2017.
2. ИНФОСТАТ - Вход [интернет]. Достъпен на: <https://infostat.nsi.bg/>, посетен 2022 г. Август.
3. Атанасова, М. Мениджмънт на човешките ресурси - теория и практика. Първо издание. София: Авангард Прима; 2015.
4. Харизанова, М., Милчев, М., Миронова, Н. Мениджмънт. Второ допълнено и преработено издание. София: Печатна база на УНСС; 2006.
5. Спасова, М. Управление на човешките ресурси в здравните грижи - състояние на сестринската работна сила и иновативни мерки за привличане и задържане на медицински сестри. [София]; 2019.
6. Antoniya Dimova, Maria Rohova, Stefka Koeva, Elka Atanasova, Lubomira Koeva-Dimitrova, Todorka Kostadinova, и съавт. Bulgaria - Health Systems in Transition. 2018.

7. Michael Armstrong, Stephen Taylor. Armstrong's Handbook of Resource Management Practice. 13th edition. 2014.

8. OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2021), България: Здравен профил на страната 2021, State of Health in the EU, OECD Publishing, Paris/European Observatory on Health Systems and Policies, Brussels. 2021.

Адрес за кореспонденция:

Мехнур Билял
магистър по здравен мениджмънт
ул. „Проф. Марин Дринов“ 55
Варна, 9000
e-mail: m.r.salieva@abv.bg