

Секция «Традиционные и современные технологии в управлении персоналом: успешный опыт и зоны пробуксовки»

**Обучения среднего медицинского персонала как аспект управления персоналом медицинского учреждения: опыт прикладного исследования**

**Научный руководитель – Верпатова Оксана Юрьевна**

***Бабанов Борис Львович***

*Студент (бакалавр)*

Тверской государственный технический университет, Управления и социальной коммуникации, Социологии и социальных технологий, Тверь, Россия

*E-mail: babanov.boris2002@mail.ru*

Аннотация: В статье приводится опыт прикладного исследования методом полуструктурированного интервью мнения медицинских сестер региональной больницы о практиках реализации обучения среднего медицинского персонала. В работе затрагивается вопрос значимости развития кадров для современной медицины, роли обучения в этом вопросе. На примере реализованного исследования показаны возможности анализа внутренних проблем конкретной организации в этом направлении для разработки стратегии решения существующих трудностей.

Обучения среднего медицинского персонала как аспект управления персоналом медицинского учреждения: опыт прикладного исследования

Разработка и повышение результативности системы обучения для любой организации будет способствовать результативности использования трудовых ресурсов предприятия и повышению эффективности использования человеческого потенциала уже набранных сотрудников, что позволяет обойтись без привлечения новых кадров в организацию. Это будет воздействовать на накопление собственного внутреннего кадрового потенциала, который благотворно повлияет на внутриорганизационную среду, который формируется из персонала, который уже давно взаимодействует между собой [2].

Сестринское дело является важнейшей составной частью системы здравоохранения, областью деятельности, направленной на решение проблем индивидуального и общественного здоровья населения в меняющихся условиях окружающей среды. Обучение необходимо для осуществления необходимых изменений в кадровой политике на основе научно-обоснованных подходов к планированию, подготовке и использованию сестринских кадров, обеспечения рационального соотношения и партнерства между врачами и сестринским персоналом. Это влияет на категорию младшего медицинского персонала, организацию новых видов помощи, связанных не только с болезнями или патологическими состояниями, но и с проблемами сохранения и поддержания индивидуального и общественного здоровья.

В октябре 2023 года в детской областной клинической больнице Тверской области было проведено прикладное исследование, посвященное особенностям обучения среднего медицинского персонала в данном лечебном учреждении. Всего методом полуструктурированного интервью было опрошено 10 медицинских сестёр.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что обучение в Детской областной клинической больнице проходит каждые пять лет и зависит от аккредитации, оно проходит без отрыва от работы, в онлайн или офлайн формате на базе Тверского медицинского колледжа. Организацией обучения занимается ГБУЗ ДОКБ, а проводят обучение преподаватели ТМК. Обучение проходит весь персонал больницы, и оно обязательно для всех. В процессе обучения чаще всего используются такие учебно-методические материалы, как учебники и лекции.

В Детской областной клинической больнице используются такие методы профессионального обучения как: лекции, вебинары, инструктажи и беседы. Из применяемых методов наиболее эффективны, вносят наибольший вклад в профессиональное развитие персонала: лекции и вебинары. В процессе обучения у работников развиваются уже полученные знания и умения, как: обращение с мед. оборудованием и пациентами, соблюдение дозировки лекарственных средств.

В больнице ход обучения контролируется старшей медсестрой и главной медсестрой отделения, оцениваются результаты по сдаче аккредитации. Регламентирует процесс обучения в больнице сертификатом аккредитации, все сотрудники знакомы с его содержанием. Без прохождения обучения сотрудников не допускают к работе, а после увольняют. Основным мотивом является повышение заработной платы, также побуждает проходить обучение: повышение профессионального уровня, получение новых знаний.

Оценка разных сторон профессионального обучения в больнице показала, что содержание занятий – «хорошее»; применяемые методы – «удовлетворительные»; график проведения, расписание – «хорошие»; мастерство преподавателей – «удовлетворительное»; актуальность, связь с реальной работой – «удовлетворительная».

Проблемы, с которыми сталкиваются работники в процессе обучения в основном, что содержание лекций не обладает достоверностью информации, сами лекции недостаточно информативны и интересны, а преподаватели не знакомы с работой отделений.

Также по мнению респондентов, прохождение обучения не влияет на их профессиональную деятельность, карьерный рост, карьерный рост других сотрудников. А непрохождение обучения, приводит к недопуску к работе и последующему увольнению.

Для улучшения процесса профессионального обучения сотрудников в Детской областной клинической больнице, необходимо разработать более интересные и информативные лекции, чтобы они касались реальной работы отделений.

Список литературы:

1. Вережкина, Е. С. Современные методы обучения персонала и оценка их эффективности // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2019. № 9. С. 895–897.

2. Мингалев, А.В. Важность обучения персонала в организации [Электронный ресурс] // SCIENCEFORUM.RU.: Студенческий научный форум. – М., 2015. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015011045>

#### Источники и литература

- 1) 1. Вережкина, Е. С. Современные методы обучения персонала и оценка их эффективности // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2019. № 9. С. 895–897.
- 2) 2. Мингалев, А.В. Важность обучения персонала в организации [Электронный ресурс] // SCIENCEFORUM.RU.: Студенческий научный форум. – М., 2015. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015011045>