

ИНИЦИАТИВНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕХА РУКОВОДИТЕЛЯ СЕСТРИНСКОЙ СЛУЖБЫ

Е.В. Христенко, А.В. Пьяных

Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова

E-mail: mma.vso.kusd@gmail.com

Рассмотрены теоретические аспекты развития инициативности студентов факультета высшего сестринского образования Первого МГМУ им. И.М. Сеченова, обучавшихся по специальности 040600 «Сестринское дело».

Ключевые слова: инициативность, фактор успеха руководителя сестринской службы, должность в практическом здравоохранении.

До 2011 г. в 45 высших учебных заведениях страны функционировали факультеты высшего сестринского образования (ФВСО), где велась подготовка специалистов по специальности «Сестринское дело», квалификация «Менеджер» [7]. Первые 2 таких факультета были открыты в 1991 г. в Московской медицинской академии им. И.М. Сеченова и Самарском государственном медицинском университете. В соответствии с приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 28.06.91 № 313 специальность «Сестринское дело» вошла в перечень специальностей высших учебных заведений и была закреплена за учебно-методическим объединением по медицинскому образованию. После распада СССР специальность 040600 «Сестринское дело» определена Комитетом по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ в качестве одного из 4 направлений высшего образования в области здравоохранения России [8]. В 2009 г. вузы в последний раз набирали студентов на эту специальность, так как в 2011 г. в России была начата подготовка бакалавров сестринского дела. За 1991–2011 гг. было подготовлено 20 тыс. менеджеров сестринского дела [1].

Выпускники по специальности «Сестринское дело» могут работать руководителями сестринской службы, но, чтобы получить эту управленческую должность, им надо проявлять себя эффективными организаторами, аналитиками, маркетологами, исследователями сестринской службы в медицинских организациях. Проявление указанных качеств у выпускников, по мнению некоторых специалистов, связано с развитием у них социальной адаптивности, мобильности, предприимчивости, инициа-

тивности [3, 7]. При этом инициативность является одной из важнейших характеристик, влияющих на эффективность деятельности руководителя [6, 8].

Ряд авторов полагают, что выпускники по специальности «Сестринское дело», квалификация «Менеджмент», желают работать руководителями сестринских служб на разных управленческих должностях, начиная с должности старшей медсестры и заканчивая должностью заместителя главного врача по сестринскому персоналу, или вообще директором хосписа [2]. Однако на практике далеко не все выпускники ФВСО работают на управленческих должностях [4]. По нашему мнению, одна из причин этого – недостаточное проявление инициативности.

Мы поставили перед собой следующие задачи:

- провести анализ научной и научно-методической литературы по проблеме «Инициативность как фактор успеха руководителя сестринской службы»;
- разработать анкету и провести анкетирование студентов и интернов для определения их социально-демографической характеристики;
- опросить студентов и интернов по тест-опроснику «Пять уровней инициативности»;
- провести сравнительный анализ результатов тестирования и анкетирования.

Использовались следующие методы: теоретический анализ литературы; анкетирование с предложенными вариантами ответов; тестирование с использованием тест-опросника «Пять уровней инициативности» (компания «BIRC»); описательный метод; статистический метод с количественным анализом; метод ранговой корреляции по критерию Спирмена.

Исследование проводилось на кафедре управления сестринской деятельностью и социальной работы Первого МГМУ им. И.М. Сеченова.

В исследование были включены 161 студент и интерн факультета. Все респонденты совмещают учебу с работой и занимают следующие должности: директор; заместитель главного врача по сестринскому персоналу; главная медсестра; старшая медсестра; врач-статистик; медсестры; фельдшеры. Основная часть группы (72%) занимают должности категории «Руководитель» и 38% – должности кате-



Рис. 1. Распределение респондентов по уровню инициативности; %

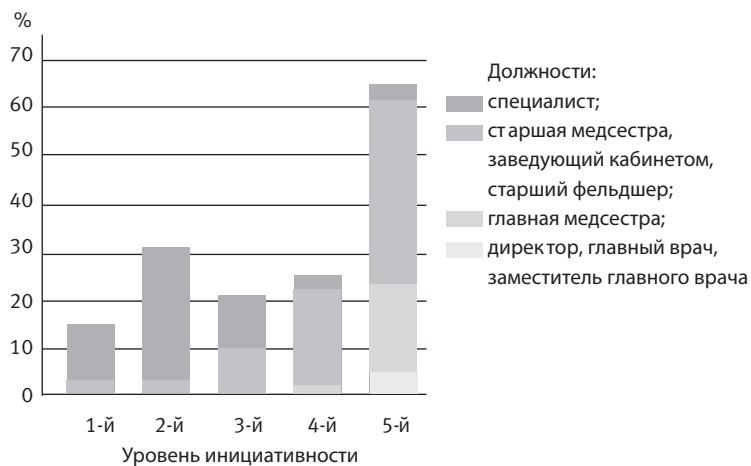


Рис. 2. Распределение респондентов по уровню инициативности на занимаемых ими должностях; %

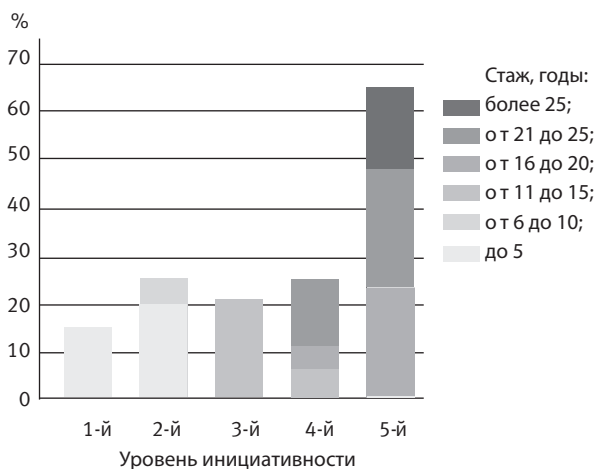


Рис. 3. Распределение респондентов по уровню инициативности и стажу; %

гории «Специалист». 73% опрошенных – в возрасте от 31 до 50 лет, 96% – женщины. 61% имеют стаж работы в системе здравоохранения от 11 и до 25 лет, 61% состоят в браке; 35% имеют несовершеннолетних детей. Среднемесячный доход семьи на 1 человека у 70% респондентов – более 12500 руб.

При изучении мотивации поступления респондентов на ФВСО получены следующие результаты: у 46% основным мотивом поступления на ФВСО была

возможность самореализоваться и в дальнейшем добиться карьерного роста (у 36%); 65% считают, что у них есть возможность профессионального роста после обучения, но им пока не хватает знаний и практики, и лишь 12% полагают, что у них есть и возможность, и знания, и умения для профессионального роста в организации.

Результаты ответов респондентов по тест-опроснику компании «BIRC» «Пять уровней инициативности» представлены на рис. 1. Большая часть респондентов (41%) соответствует 5-му уровню инициативности, а самая малочисленная группа (10%) – студенты, соответствующие 1-му уровню.

Распределение респондентов по уровню инициативности на занимаемых ими должностях представлено на рис. 2. Респонденты с 1-м и 2-м уровнями инициативности в основном занимают должности специалистов, с 3-м уровнем – должности как специалистов, так и руководителей низшего звена; респонденты с 4-м уровнем инициативности в основном представлены руководителями низшего звена, респонденты с 5-м уровнем инициативности обычно работают на должностях руководителя низшего и высшего звена.

Это подтверждено корреляционным анализом по Спирмену, который позволил выявить статистически значимую обратно пропорциональную взаимосвязь ($r_s = -0,204$; $p < 0,01$) между занимаемыми должностями и уровнем инициативности: чем выше уровень управленческой должности (которой соответствует наивысший ранг в анкете), тем выше уровень инициативности (которому соответствует 5-й уровень) и наоборот.

Распределение респондентов по уровню инициативности и стажу представлено на рис. 3. Респонденты с 1-м и 2-м уровнями инициативности имеют небольшой стаж работы, а с уровнем инициативности от 3-го до 5-го – стаж работы в системе здравоохранения от 11 до 25 лет и более.

Это распределение подтверждено корреляционным анализом по Спирмену, который позволил выявить статистически значимую прямо пропорциональную взаимосвязь ($r_s = 0,428$; $p < 0,01$) между стажем работы в системе здравоохранения и уровнем инициативности: чем ниже стаж (которому соответствует наименьший ранг в анкете), тем ниже уровень инициативности, и наоборот.

Распределение респондентов по уровню инициативности и возрасту представлено на рис. 4. 1-й и 2-й уровни инициативности в основном представлены молодыми респондентами, а 3-й, 4-й и 5-й уровни – респондентами более старшего возраста.

Это распределение подтверждено корреляционным анализом по Спирмену: выявлена статистически значимая прямо пропорциональная взаимосвязь ($r_s = 0,415$; $p < 0,01$) между возрастом респондентов

и уровнем инициативности. Распределение респондентов по уровням инициативности и возможностям профессионального роста после окончания обучения представлено на рис. 5. У респондентов с 1-м и 2-м уровнями инициативности в основном нет возможности профессионального роста и такого желания. Респонденты с 3-м, 4-м и 5-м уровнями инициативности настроены оптимистически и считают, что у них есть возможность для профессионального роста после окончания обучения и все для этого есть, но не всегда хватает знаний и практики.

Это распределение подтверждено корреляционным анализом по Спирмену, который позволил выявить статистически значимую прямо пропорциональную взаимосвязь ($r_s = 0,273$; $p < 0,01$) между возможностями профессионального роста респондентов после окончания обучения и уровнем инициативности: чем ниже возможности профессионального роста, тем ниже уровень инициативности, и наоборот.

Следует отметить, что метод корреляционного анализа по Спирмену позволил выявить еще одну интересную, на наш взгляд, статистически значимую прямо пропорциональную взаимосвязь ($r_s = 0,245$; $p < 0,01$): между наличием у респондентов несовершеннолетних детей и возможностью и желанием добиваться профессионального роста, а именно при наличии несовершеннолетних детей возможности и желания профессионального роста ниже и наоборот.

По результатам данного исследования можно сделать следующие выводы:

- понятие «инициативность» не получило однозначного научного определения, и это – одна из причин затруднений при ее формировании у студентов;
- характер инициативности зависит от личностной направленности человека, социальных потребностей, интересов; ее формирование в процессе учебы возможно, так как учебный процесс стимулирует процесс познания, существенно влияет на его осознанность и развивает необходимые для любой деятельности свойства: целеустремленность, самостоятельность, ответственность, настойчивость [5, 9];
- на формирование инициативности у респондентов существенное влияние оказывают их возраст, стаж работы, занимаемая должность и возможность профессионального роста.

Литература

1. Бражников А.Ю., Н.Н. Камынина Высшее сестринское образование в России. Итоги 20 лет развития // Экономика здравоохранения. – 2011; 5/6: 58–60.
2. Бражников А.Ю., Камынина Н.Н. К вопросу о подготовке в России специалистов с высшим сестринским образованием. // Медицинская сестра. – 2010; 3: 12–15.

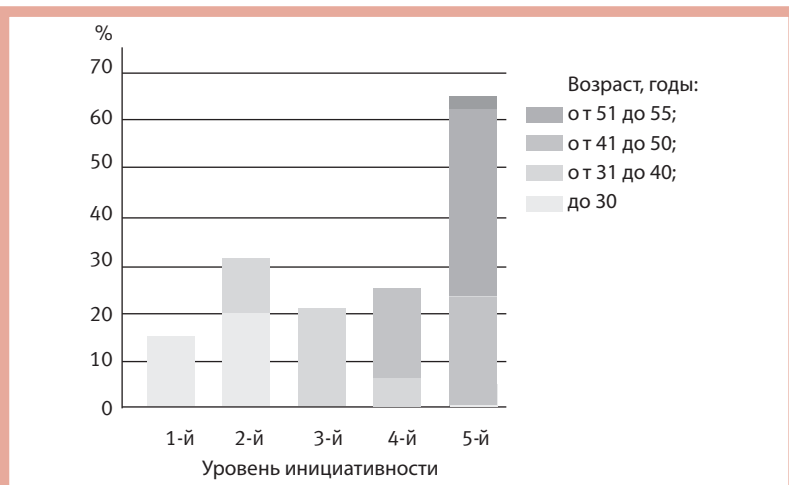


Рис. 4. Распределение респондентов по уровню инициативности и возрасту; %

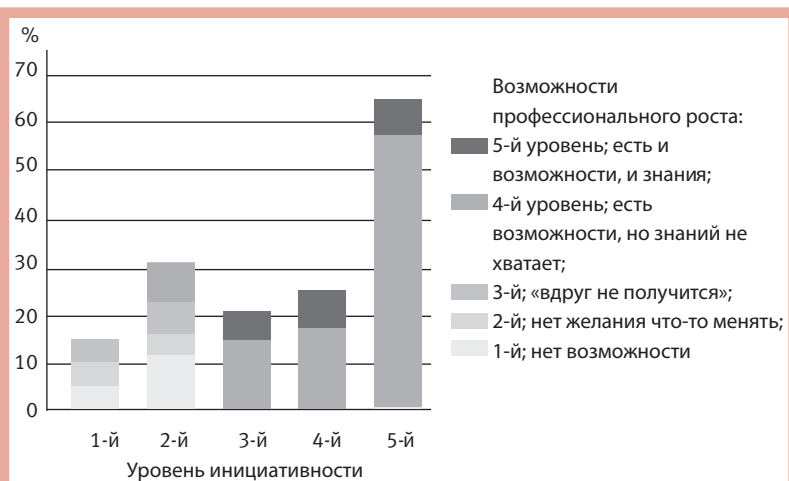


Рис. 5. Распределение респондентов по уровням инициативности и возможностям профессионального роста после окончания обучения; %

3. Двойников С.И. Значение проведения научных исследований в сестринском деле для развития здравоохранения // Главная медицинская сестра. – 2009; 4: 84–86.
4. Камынина Н.Н. Модель компетенций руководителя сестринской службы // Экономика здравоохранения. – 2011; 5/6: 61–65.
5. Крупнов А. И. Психофизический анализ индивидуальных различий активности личности. – Свердловск, 1983. – С. 42–44.
6. Матвейчик Т.В., Волченко В.Ф. Формирование программы повышения творческого потенциала (школа творческого роста). Учебно-практическое пособие. – БелМАПО, 2001. – С. 32–35.
7. Перфильева Г.М. Роль выпускников факультетов ВСО в реформировании здравоохранения // Главная медицинская сестра. – 2001; 5: 11–15.
8. Перфильева Г.М. Сестринское дело в России (социально-гигиенический анализ и прогноз). Автореф. дисс. ... докт. мед. наук. – М., 1995. – С. 22–23.
9. Узнадзе Д.Н. Психология установки. – СПб., 2001.

INITIATIVE FACTOR OF THE HEAD OF A NURSING SERVICE

E.V. Khristenko, A.V. Pyanykh

I.M. Sechenov First Moscow State Medical University

The paper considers the theoretic aspects of development of the initiative of the students of the higher nursing education faculty, who are trained in the Nursing specialty (040600).

Key words: initiative; success factor of the head of a nursing service; practical healthcare post.