

СОСТАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ КАРТЫ ДЛЯ ЗАВЕДУЮЩИХ РЕАНИМАЦИОННЫМИ ОТДЕЛЕНИЯМИ МНОГОПРОФИЛЬНЫХ СТАЦИОНАРОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ МЕДИЦИНСКУЮ ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ СРЕДНЕГО, ПОЖИЛОГО И СТАРЧЕСКОГО ВОЗРАСТА

Соловьёв В.В.^{1,2}, Кузьминов О.М.³

¹ГБУЗ «Городская клиническая больница имени С.И. Спасокукоцкого (ГКБ №50) Департамента здравоохранения города Москвы, Москва, e-mail: B22-B11@yandex.ru;

²АНО «НИМЦ «Геронтология», Москва, Россия, e-mail: nimcgerontologija@mail.ru;

³Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород

Правильному подбору и расстановке кадров в сфере здравоохранения способствуют квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения. Составление аттестационной характеристики заведующего реанимационным отделением помогает отойти от учета при аттестации узко понятого профессионализма (основные лечебно-диагностические манипуляции) и оценить заведующего как целостную личность, которая в зависимости от своих качеств может оказывать существенное влияние на психическое и духовное спокойствие как коллектива отделения, так самих пациентов и их родственников. Целью данного исследования являлось разработать и апробировать индивидуальную профессиональную психологическую диагностическую карту для заведующих реанимационными отделениями многопрофильных стационаров, обеспечивающих медицинскую помощь людям среднего, пожилого и старческого возраста. Разработанная и апробированная индивидуальная профессиональная карта позволила приблизиться к выявлению причин отставания компетентности у неуспешных работников, когда, например, низкий уровень компетентности соотносится с несформированностью, незрелостью мотивационной или операциональной сферы.

Ключевые слова: аттестация, заведующие отделениями, реанимация, карта.

DRAWING UP INDIVIDUAL PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL DIAGNOSTIC CARDS FOR HEADS OF DEPARTMENTS OF MULTI-HOSPITAL RESUSCITATION FOR PATIENTS OF DIFFERENT AGES

Solovyev V.V.^{1,2}, Kuzminov O.M.³

¹GBUZ "City clinical hospital named after S. I. Spasokukotskogo (clinical hospital No. 50) of the Department of health of Moscow city, Moscow, e-mail: B22-B11@yandex.ru;

²«Gerontology» Research Medical Center, Moscow, e-mail: nimcgerontologija@mail.ru;

³Belgorod state national research university, Belgorod

Qualifying characteristics of posts of workers in healthcare facilitate the proper selection and placement of personnel. Preparation Certification Specifications Head resuscitation unit helps to move away from the accounting at certification narrowly understood professionalism (basic medical and diagnostic manipulations) and to evaluate the head as a whole person, which, depending on their quality can have a significant impact on the mental and spiritual peace of mind as the staff offices so themselves patients and their relatives. The aim of this study was to develop and test individual professional psychological diagnostic chart for the heads of intensive care departments of General hospitals, providing medical care to the people of middle, elderly and senile age. Developed and tested individual professional card allowed us to approach the identification of the causes of the backlog competence have unsuccessful employees when, for example, a low level of competence correlates with incompleteness, immaturity motivational or operational areas.

Keywords: certification, heads of departments, intensive care, card.

Вклад, вносимый трудом врачей анестезиологов-реаниматологов в оказание экстренной и качественной медицинской помощи, огромен, трудно подсчитать то количество материальных благ, которое сделали люди, возвращенные к жизни и труду искусными руками реаниматологов [1,2,3].

В то же время труд самого врача анестезиолога-реаниматолога, его профессиональная деятельность, заслуживает особого внимания в свете охраны его здоровья. Данные условия инициируют необходимость переориентации функционирования данных специалистов на использование совокупности современных методов оперативного управления реанимационным отделением, позволяющих обеспечить экономическую целесообразность и надлежащее качество реанимационной помощи. Правильному подбору и расстановке кадров в сфере здравоохранения способствуют квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения [4,5,6].

Цель исследования - разработать и апробировать индивидуальную профессиональную психологическую диагностическую карту для заведующих реанимационными отделениями многопрофильных стационаров, обеспечивающих медицинскую помощь людям среднего, пожилого и старческого возраста.

Материалы и методы. Опрошены 56 заведующих реанимационными отделениями многопрофильных стационаров, обеспечивающих медицинскую помощь людям среднего, пожилого и старческого возраста.

Результаты и обсуждение. Как принято считать, аттестацию как отдельного специалиста, так и учреждения целесообразно проводить по заранее подготовленной программе.

В ходе исследования был разработан примерный перечень вопросов для составления аттестационной психологической характеристики заведующего реанимационным отделением:

1. Специальная профессиональная компетентность: каковы результаты лечебно-профилактической и диагностической деятельности заведующего; какими способами, приемами, методами, технологиями достигает заведующий этих результатов (какие он ставит задачи в своей лечебной деятельности; перестраивает ли их в зависимости от изменения ситуации; насколько заведующий владеет деонтологическими аспектами.

2. Социальная компетентность: какой психологический климат преобладает в реанимационном отделении, какой стиль руководства предпочитает заведующий (авторитарный, демократический, либеральный); как заведующий умеет сотрудничать со своими коллегами.

3. Личностная компетентность: какова профессионально-психологическая направленность личности заведующего, его мотивация – ради чего работает, в чем он видит награду за свой труд; каковы другие личностные профессионально важные качества – логическое мышление, импровизация, деонтологический такт, психологическая эмпатия; сопереживание и др.

4. Индивидуальная компетентность: как умеет осуществлять заведующий самоанализ своей работы, описывать свой опыт (устно и письменно), какие он ставит и реализует задачи своего индивидуального психологического развития, как планирует свое самосовершенствование, как учитывает свои затруднения и компенсирует недостающие психические качества, как умеет восстанавливать свои силы, сохранять себя как личность и как профессионала, предупреждать профессиональное старение.

Составление аттестационной характеристики заведующего реанимационным отделением примерно по этой программе помогает отойти от учета при аттестации узко понятого профессионализма (основные лечебно-диагностические манипуляции) и оценить заведующего как целостную личность, которая в зависимости от своих качеств может оказывать существенное влияние на психическое и духовное спокойствие как коллектива отделения, так самих пациентов и их родственников.

В ходе работы была разработана и представлена индивидуальная профессиональная психологическая диагностическая карта. В ней указаны виды профессиональной компетентности (специальная профессиональная, социальная, личностная, индивидуальная), характеристики мотивационной и операциональной сферы в рамках каждого из видов компетентности. Баллами (1, 2, 3, 4, 5) можно выразить степень сформированности, развитости отдельных психологических качеств. По каждому виду компетентности в карте предлагается оценить по 20 показателей – отдельных психологических качеств, перечень этих качеств может быть изменен в зависимости от задач индивидуальной диагностики. Данную карту может использовать как эксперт при аттестации, так и каждый человек для оценки своих возможностей в профессиональной деятельности. Хорошо, если удастся соотнести диагностическую карту, заполненную экспертом на специалиста, и диагностическую карту, составленную специалистом при оценивании самого себя. Можно составить диагностическую карту специалиста для настоящего времени, затем повторить процедуру заполнения карты через промежутки времени (1–3–5 лет).

В разработанной карте каждый работающий человек (или эксперт, психолог) может заполнять графу, обведя одну из цифр кружком и таким образом оценивая себя (другого человека) условным баллом (от 1 до 5). Сопоставление числа условных баллов в разных видах компетентности (а точнее процент полученного числа баллов от общего числа возможных баллов в данном виде компетентности) позволяет выявить состояние каждого из видов компетентности и сравнить их друг с другом. На основе этого может быть составлен индивидуальный профессиональный психологический портрет работника.

В графах, относящихся к оценке специальной профессиональной компетентности, учитывается мотивация профессионального труда, а именно – владение профессиональными

менталитетами и ценностями, внутренняя мотивация (интерес к способам труда и результатам труда), сильное целеполагание в процессе труда, эмоциональная устойчивость, удовлетворенность трудом. В графах разработанной карты, относящихся к оценке социальной компетентности, учитывается владение менталитетами социальной общности, мотивация совместного процесса труда, что включает в себя интерес к реальным результатам сотрудничества в процессе труда и интерес к общению с другим человеком в процессе труда. В графах, относящихся к оценке личностной компетентности учитывается владение общечеловеческими духовными ценностями, мотивация к реализации личности в процессе труда, а именно - мотивация приспособления адаптации личности к профессии, мотивация развития личности средствами профессии, мотивация развития профессии за счет вклада личности. В графах, относящихся к оценке индивидуальной компетентности учитывается выработка самобытного индивидуального мировоззрения как системы ценностей, а также мотивация к реализации индивидуальности в процессе труда (на благо других людей и узкоиндивидуальная мотивация к самореализации в процессе труда. Кроме вышеперечисленного, в разработанной карте есть графы для оценки эффективности и продуктивности (профессиональной, личностной и индивидуальной), а также для оценки ошибок, сбоев, регресса.

На основе заполнения карты могут быть выявлены также различные типовые варианты достаточно успешных специалистов в данной области, предусматривающие сочетание разных видов компетентности, таких как, например:

- сочетание высокой собственно профессиональной компетентности (человек хорошо знает свою область, ставит перед собой все более сложные профессиональные задачи, успешно их достигает) с низкой индивидуальной компетентностью (человек не умеет рассчитать свои силы, отдыхать, расслабляться, работает «на износ»);

- сочетание низкой профессиональной компетентности (неосведомленность, неопытность) с высокой индивидуальной компетентностью (целеустремленность, самоорганизация, экономный расход сил, умение самовосстанавливаться), что в определенной степени компенсирует невысокую профессиональную компетентность;

- сочетание высокой профессиональной компетентности (специалист хорошо знает свое дело, получает результат от своей медицинской деятельности) с низкой социальной компетентностью (не умеет общаться, преподнести наилучшим образом результаты своего труда, предложить их на рынке товаров и услуг);

- сочетание высокой социальной компетентности (успешное социальное функционирование и выполнение обязанностей в организации с низкой личностной

компетентностью (забвение человеком интересов своего личного профессионального роста, здоровья, полная отдача личных сил общественному делу) и т.д.

При выявлении на основе карты индивидуальных и типовых вариантов возможно установление того неповторимого сочетания профессионально важных качеств, которые дает возможность данному конкретному человеку или типу работника добиваться успеха и удовлетворения в профессиональной деятельности, и вместе с тем определение той психологической цены, за счет которой человек достигает этих успехов. Работа с картой закладывает основы подхода к построению индивидуального и типового профиля видов профессиональной компетентности.

Кроме информации о соотношении видов профессиональной компетентности при заполнении предлагаемой карты можно получить определенные сведения о состоянии отдельных психологических качеств внутри видов компетентности. Например, в рамках профессиональной компетентности мотивационная сфера не согласуется с операциональной сферой - планы, цели забегают вперед операциональных возможностей и способностей; целеполагание, напротив, может отставать от возможностей человека. Может быть и такой вариант: прогноз развития у данного человека в области личностной компетентности лучше, чем в других видах компетентности, ибо человек на данном этапе жизни уже задумался о том, как сохранять себя и восстанавливать уходящие силы и т.д.

На основе заполнения индивидуальной профессиональной карты может осуществляться профессиональное психологическое консультирование, психологическая поддержка и помощь не только заведующим реанимационных отделений, но и заведующих другими отделениями в многопрофильном стационаре, а также врачей различного профиля.

Индивидуальная профессиональная карта позволяет приблизиться к выявлению причин отставания компетентности у неуспешных работников, когда, например, низкий уровень компетентности соотносится с несформированностью, незрелостью мотивационной или операциональной сферы. Так, низкая профессиональная компетентность может быть вызвана нарушениями в мотивационной сфере (слабость интереса к процессу и содержанию труда, бедность побуждений, неумение ставить цели, преодолевать препятствия) или отклонениями в операциональной сфере (отсутствие знаний и умений, низкая подготовленность и квалификация, несформированные профессиональные способности, отсутствие привычки к труду). Низкая социальная компетентность может быть обусловлена слабостью мотивационной сферы (отсутствие интереса к совместной деятельности, нежелание находить оптимальные подходы к коллегам) или незрелостью операциональной сферы (отсутствие знаний о причинах и способах преодоления конфликта, невладение способами взаимодействия с коллегами и др.). Низкая личностная компетентность может

быть вызвана отставанием в мотивационной сфере (слабый интерес к самореализации, ситуативное целеполагание, зависимость профессиональных и жизненных планов от ситуации) или особенностями операциональной сферы (например, несоответствие природных качеств человека требованиям профессии, медлительность). Низкая индивидуальная компетентность может иметь причиной неразвитость мотивационной сферы (бедный круг мотивов, нежелание работать над собой, не устоявшиеся духовные ценности) или нарушения в операциональной сфере (неумение соотнести свои усилия, затраты и возможности; отсутствие привычки к труду, узкое профессиональное сознание и др.). Если на основе заполнения диагностической карты (экспертом или самим работником) накапливается информация о слабости мотивационной сферы и сохранности операциональной сферы (или наоборот) в разных видах компетентности, это дает основания для ряда рекомендаций работнику по поводу его дальнейшего профессионального развития и роста.

Выводы. Таким образом, в исследовании показано, что вновь разработанная модель организации последиplomного повышения квалификации заведующих реанимационными отделениями многопрофильных стационаров при очно-дистанционной форме обучения эффективна с точки зрения:

1) положительной динамики изменения уровня индивидуальной учебной компетентности слушателей до и после ПК (объективная оценка);

2) позитивной оценки слушателями учебной группы (субъективная оценка).

Кроме того, разработанная и апробированная индивидуальная профессиональная карта позволяет приблизиться к выявлению причин отставания компетентности у неуспешных работников, когда, например, низкий уровень компетентности соотносится с несформированностью, незрелостью мотивационной или операциональной сферы.

Список литературы

1. Колосов В.П., Монаков Л.Г. Респираторное здоровье населения и основные направления оптимизации офтальмологической помощи на территории Дальневосточного округа // Бюллетень физиологии и патологии дыхания. – 2011. – № 40. – С. 9-15.
2. Комаров А.Г., Кудашев А.Р., Брандукова А.А., Муфтиев Г.Г. Современный менеджмент: теория и практика. – СПб.: Питер, 2004. – С.326.
3. Комаров Ю.М. Перспективы развития общей врачебной (семейной) практики в России // Тезисы 2-ого Всероссийского съезда врачей общей (семейной) практики Российской Федерации. – Чебоксары, 28–30 сентября 2004 г. – С. 40-46.

4. Коневских Л.А. Влияние физиобальнеотерапии на показатели жизни у горнорабочих виброопасных профессий // Матер. IV Всероссийского конгресса «Профессия и здоровье», Москва, 25–27 октября 2005 г. – М.: Изд-во «Дельта», 2005. – С. 25-27.
5. Оленев А.Л., Кулаев Г.К. Гомеопатические лекарственные средства в комплексной терапии больных с клинической картиной климактерического синдрома // Поликлиника. – № 1. – 2009. – С.122-126.
6. Скворцова В.И., Трифонова Н.Ю., Алексеева Г.С. Обоснованность внедрения инноваций в современных условиях реструктуризации городской клинической больницы. – Москва: Сам-полиграфист, 2013. – 100 с.