

Наставничество в практическом здравоохранении: идеи для работы с кадрами медицинской статистики

Александрова Ольга Аркадьевна

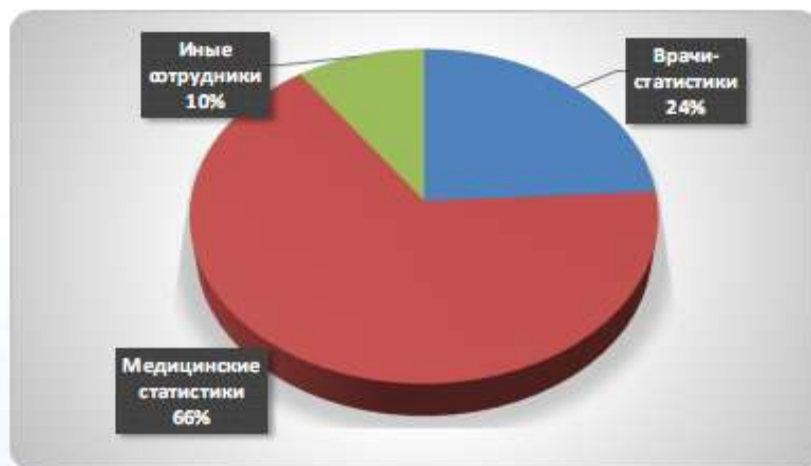
д.э.н., зам.директора по научной работе, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН;

аналитик, НИИ Организации здравоохранения и медицинского менеджмента
Департамента здравоохранения г. Москвы

**Из доклада Латышовой А.А.
«Некоторые вопросы организации
Отделов медицинской статистики в
Медицинских организациях**

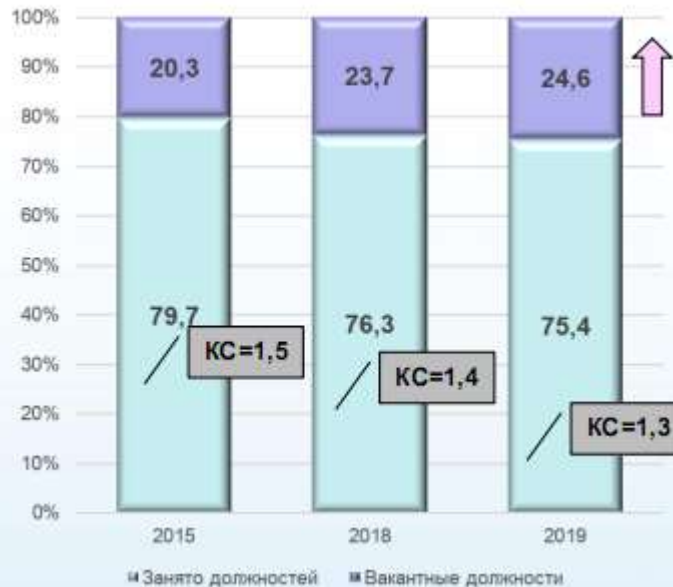


Знания специалиста по медицинской статистике охватывают широкий спектр умений и навыков, существенно отличающийся от других категорий медицинского персонала

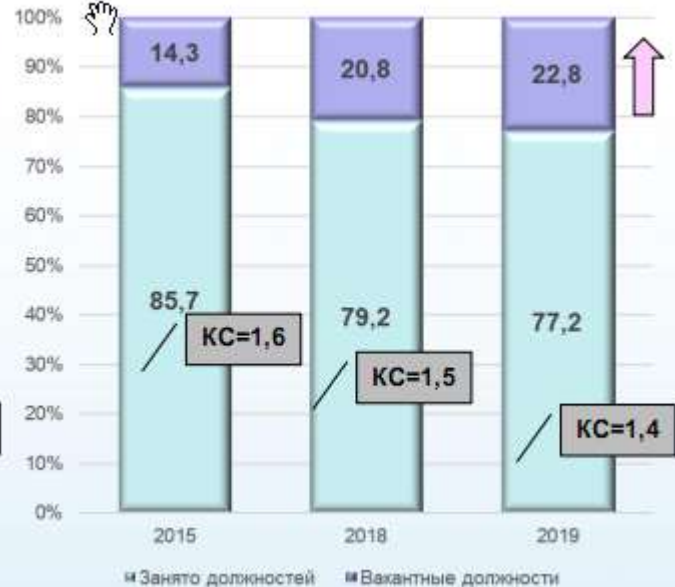


Основу службы составляют медицинские статистики, которые являются средними медицинскими работниками.

Врачи-статистики (%)



Медицинские статистики (%)



- При наличии дефицита кадров (врачей-статистиков и медицинских статистиков) не проводится целенаправленная работа по привлечению (обучению) квалифицированных специалистов

- *Вопросами медицинской статистики в медицинской организации занимается неквалифицированный персонал*

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

МАССОВЫЙ (АНКЕТНЫЙ) ОПРОС

Количество анкет: 551

Респонденты:

**Врачи и средний
медицинский персонал
медицинских
организаций,
подведомственных ДЗМ**

**Квотная выборка, репрезентирующая
столичные медицинские организации**

**6 медицинских организаций,
подведомственных ДЗМ:**

- **2 взрослые больницы**
- **1 детская больница**
- **2 взрослые поликлиники**
- **1 детская поликлиника**

ЭКСПЕРТНЫЙ ОПРОС

**Количество экспертных
интервью: 15**

Эксперты:

- **главные врачи
медицинских
организаций,
подведомственных ДЗМ**
- **представители
расположенных в
Москве учреждений
СПО, медицинских
вузов, организаций ДПО**

Применительно к наставничеству изучались:

- ✓ -масштабы и характер включения врачебного и сестринского персонала в систему наставничества;
- ✓ позиция медиков по поводу внедрения или расширения в их организациях системы наставничества.
- ✓ портрет уже являющихся наставниками резерв наставников.

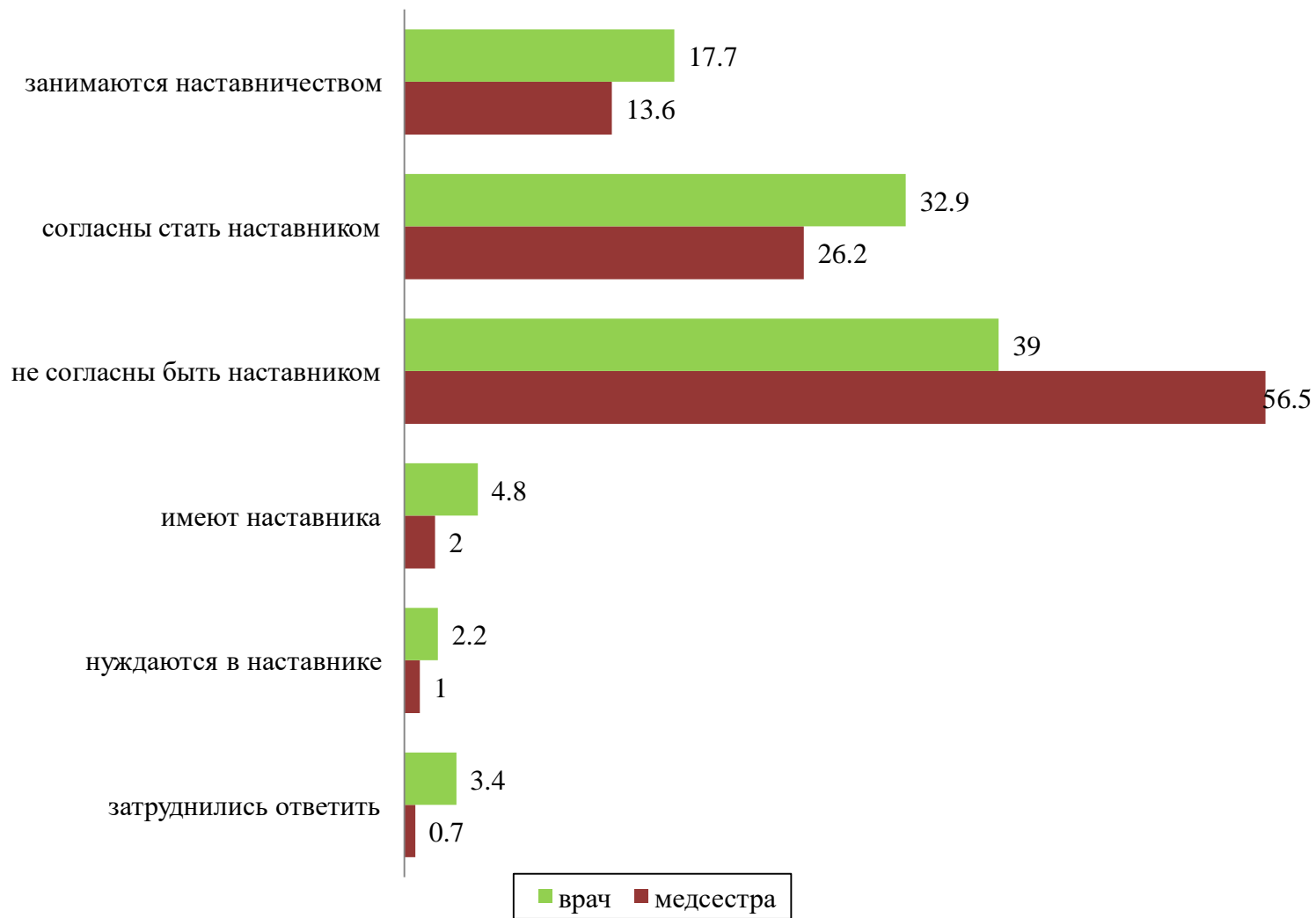


Рост потребности в наставничестве:

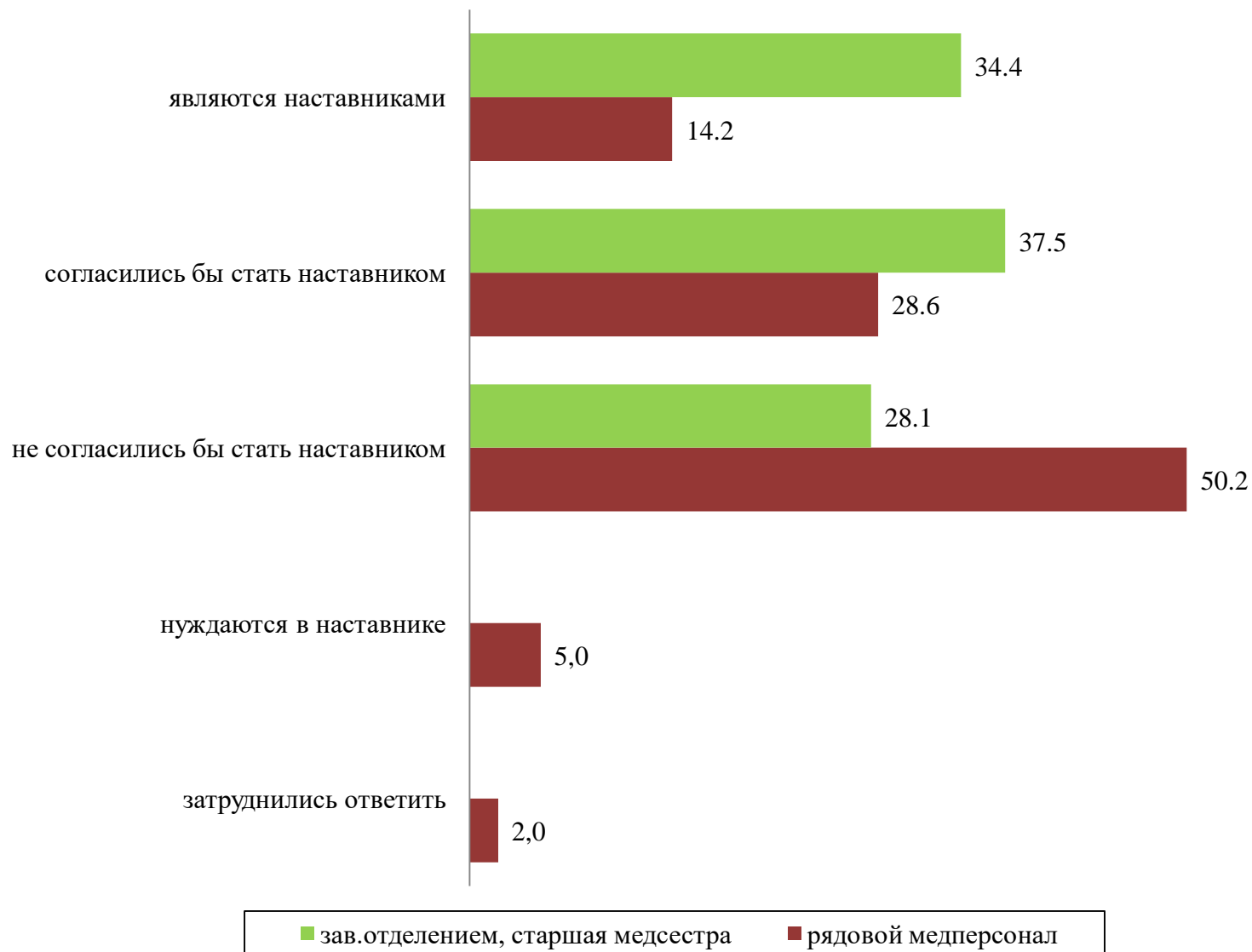
«Уровень выпускников - очень разный. К нам приходят, как я их называю, «дети после аккредитации». Они всего боятся, и этот страх заставляет их обучаться. Но для нас этот процесс очень тяжелый, потому что мы очень много набрали “детей”, и каждого обучаем – делаем то, что должны делать институты» (гл.врач, Москва, ответ на вопрос «Как бы Вы оценили уровень подготовки медицинских кадров?»)

«В вузах теоретическая подготовка - низкая, мануальная - вообще отсутствует. Вновь приходящий на работу врач боится пациентов» (гл.врач, Москва, ответ на вопрос «Как бы Вы оценили уровень подготовки медицинских кадров?»)

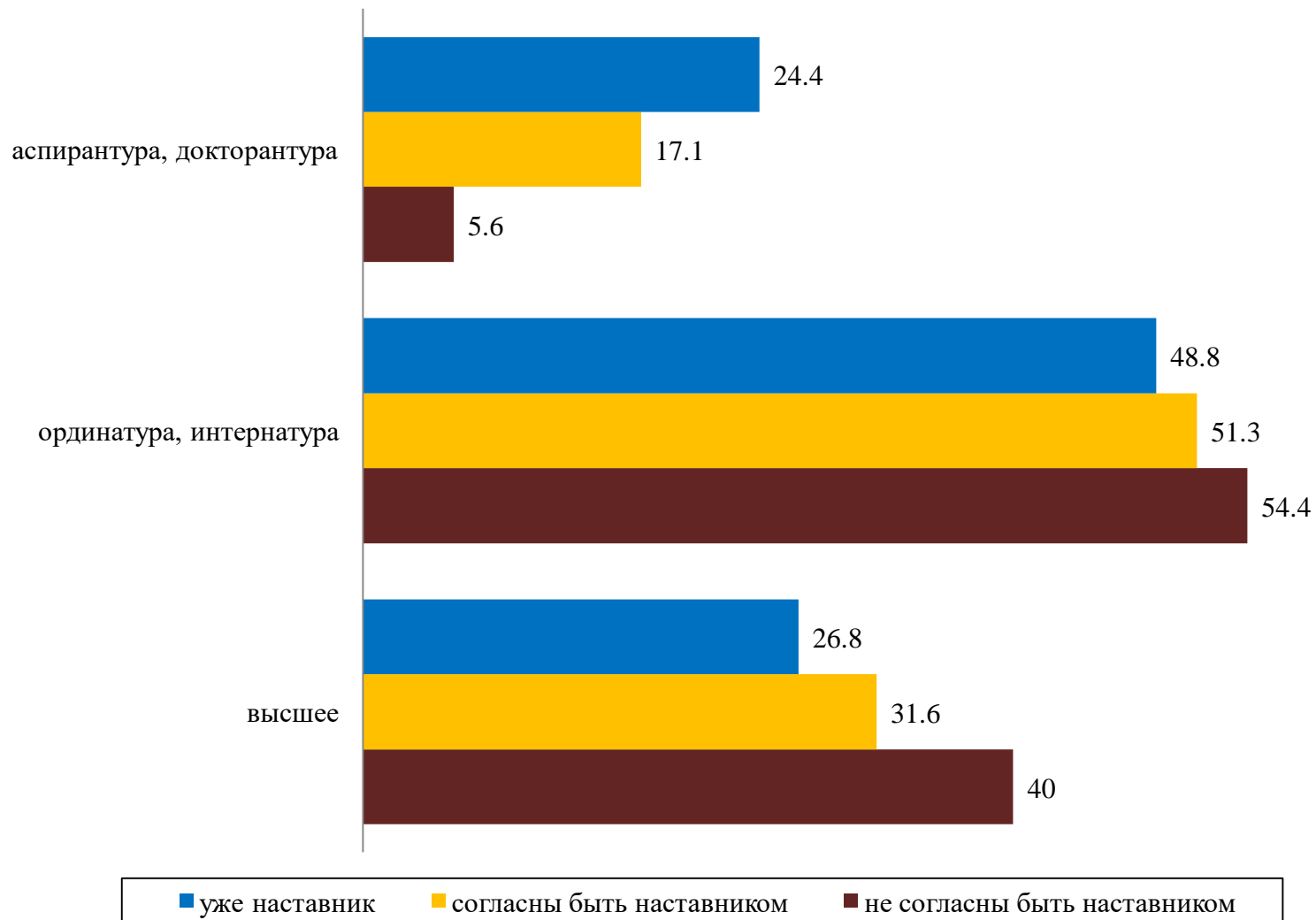
Включенность врачей и медсестер в систему наставничества, % .



Распределение респондентов , находящихся на разных должностных позициях по их вовлеченности в систему наставничества, % .



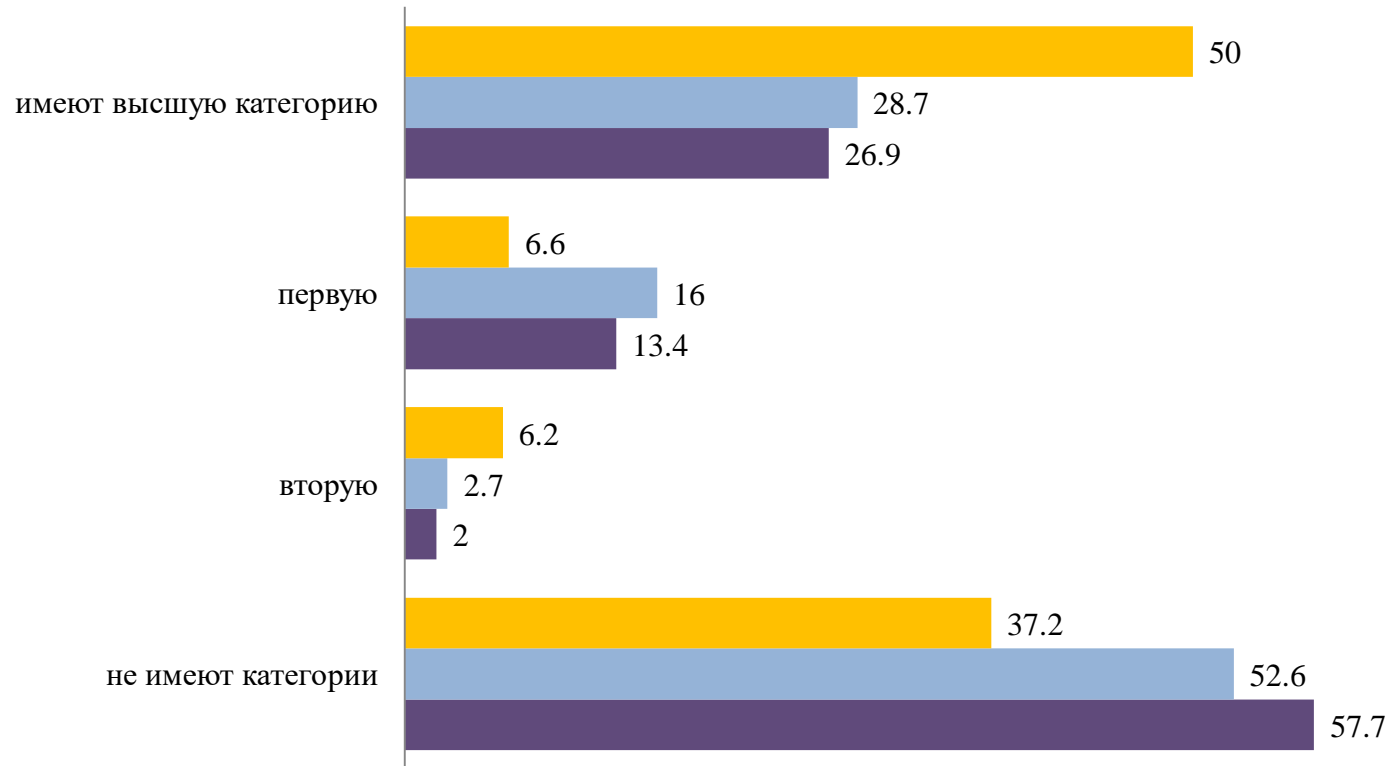
Готовность быть наставником среди врачей в зависимости от уровня образования



Готовность быть наставником среди врачей в зависимости от отношения к научной деятельности

Готовность быть наставником	Оценка роли научной деятельности в работе			
	способствует	роли не играет	научной работой не занимаются	затруднились ответить
уже являются наставником	43,9	7,3	48,8	0,0
согласились быть	30,3	6,6	57,9	5,2
не согласны быть	8,0	10,2	79,5	2,3

Готовность быть наставником в зависимости от квалификационной категории

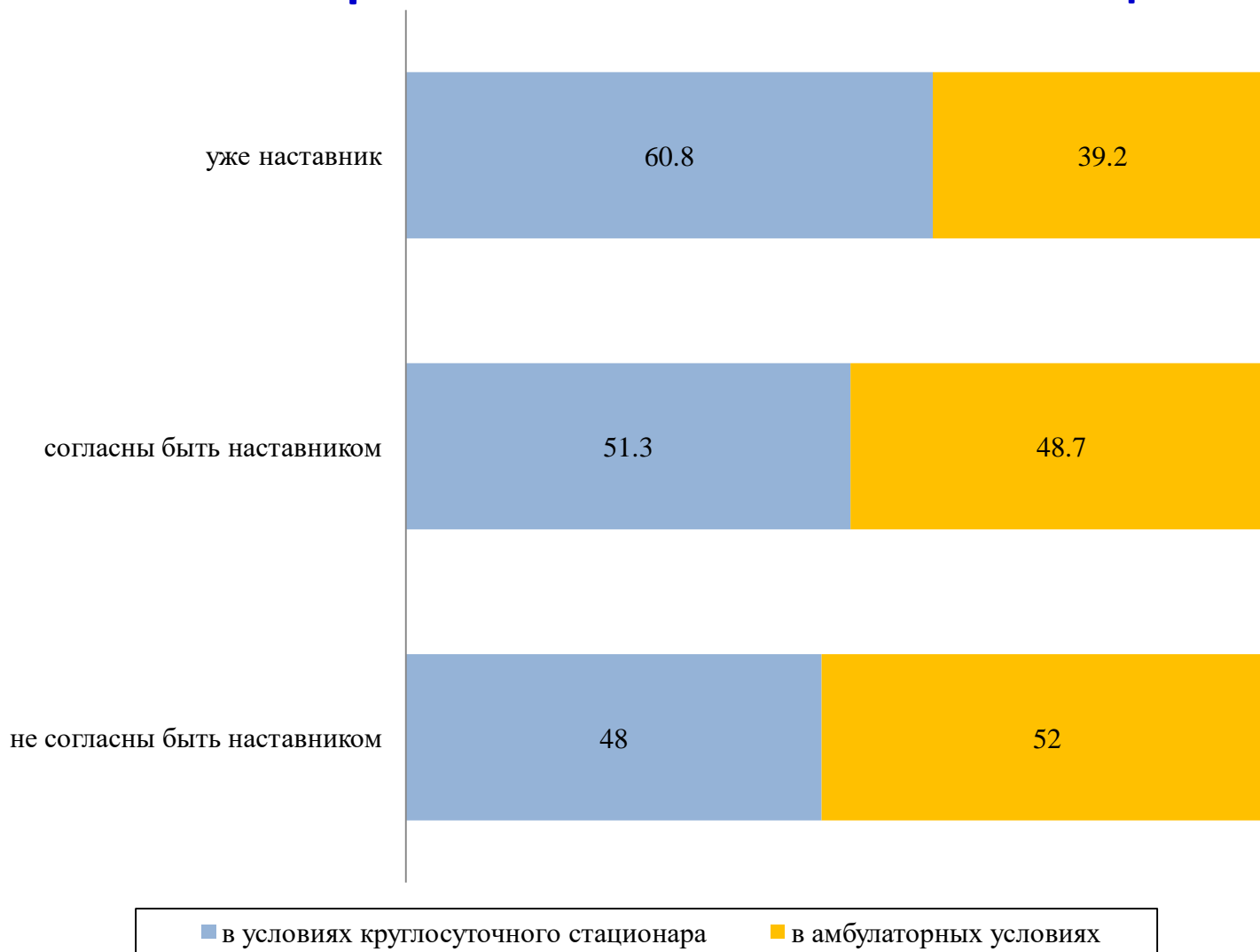


■ уже наставник

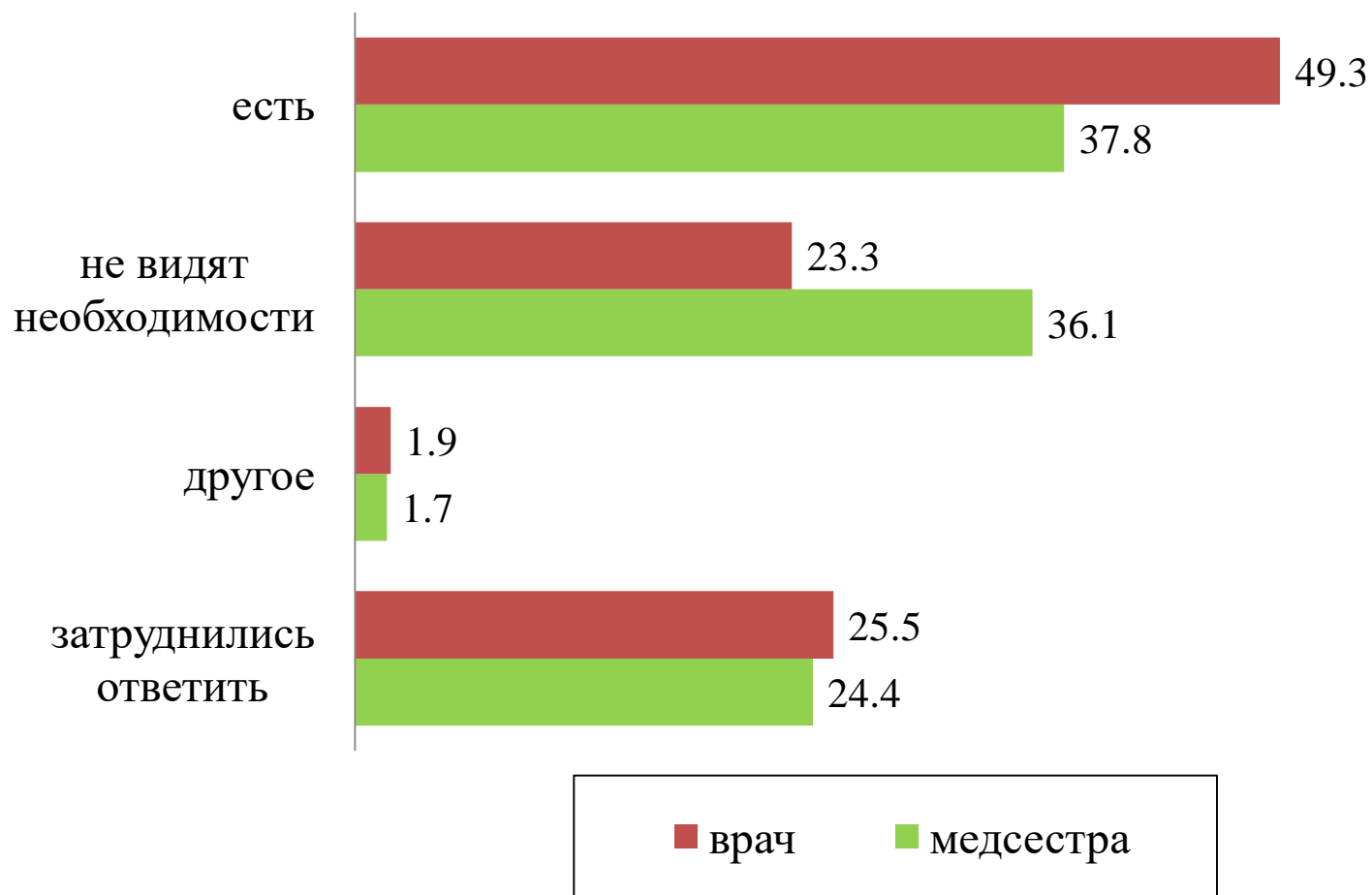
■ согласны быть наставником

■ не согласны быть наставником

Готовность быть наставником в зависимости от работы в поликлинике или стационаре



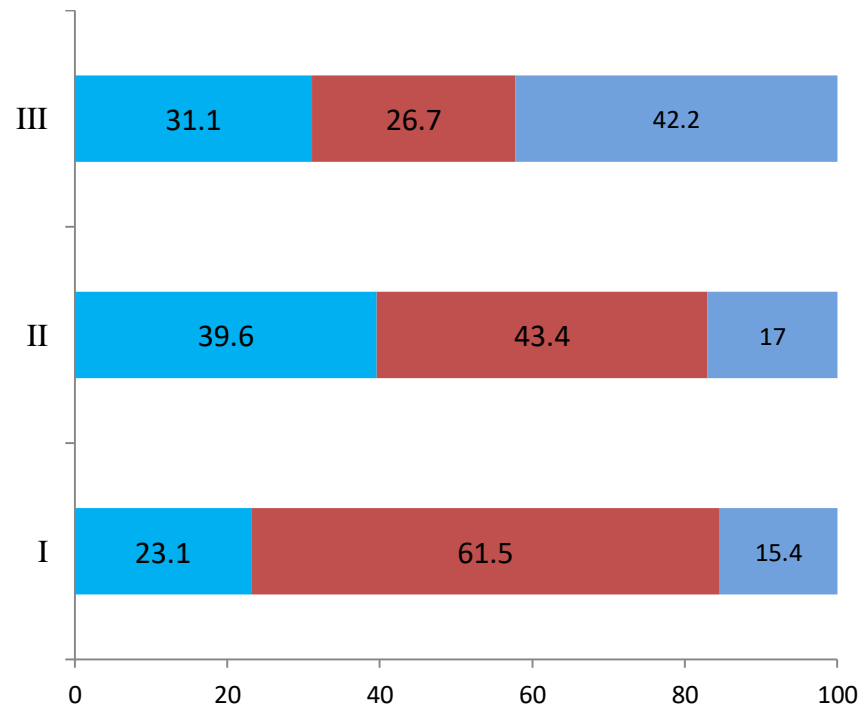
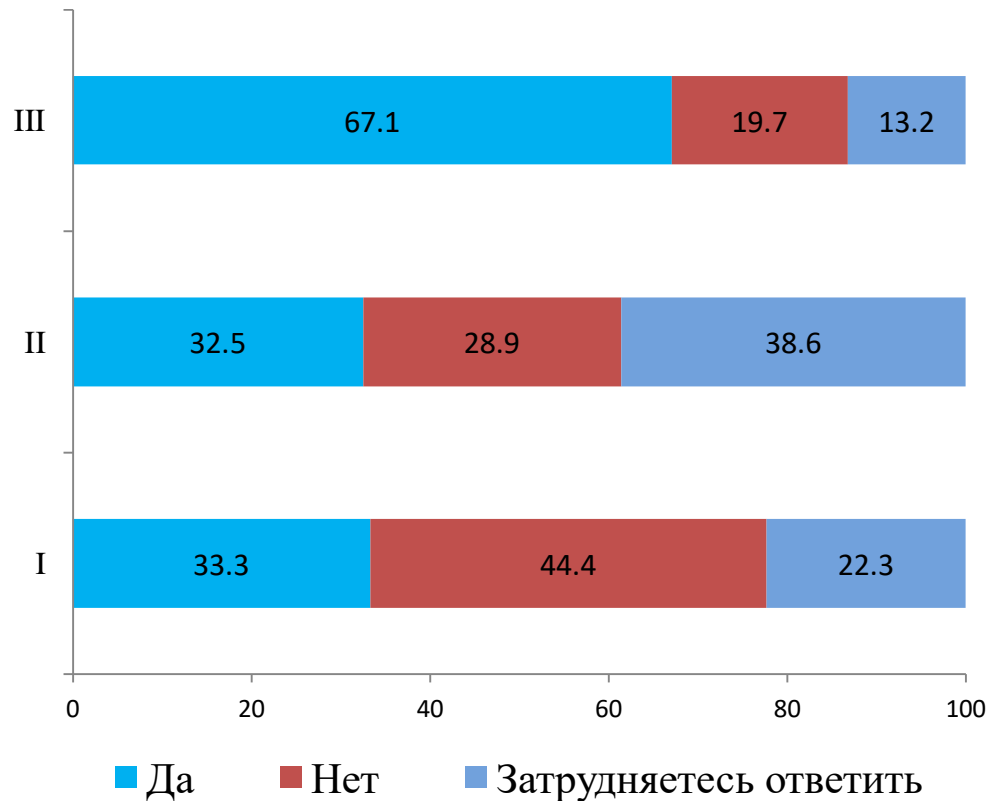
Представления о необходимости внедрять или расширять наставничество в своей медицинской организации



Представления о необходимости внедрять или расширять наставничество в своей медицинской организации в зависимости от стажа работы

Медицинские сестры в больницах

Медицинские сестры в поликлиниках



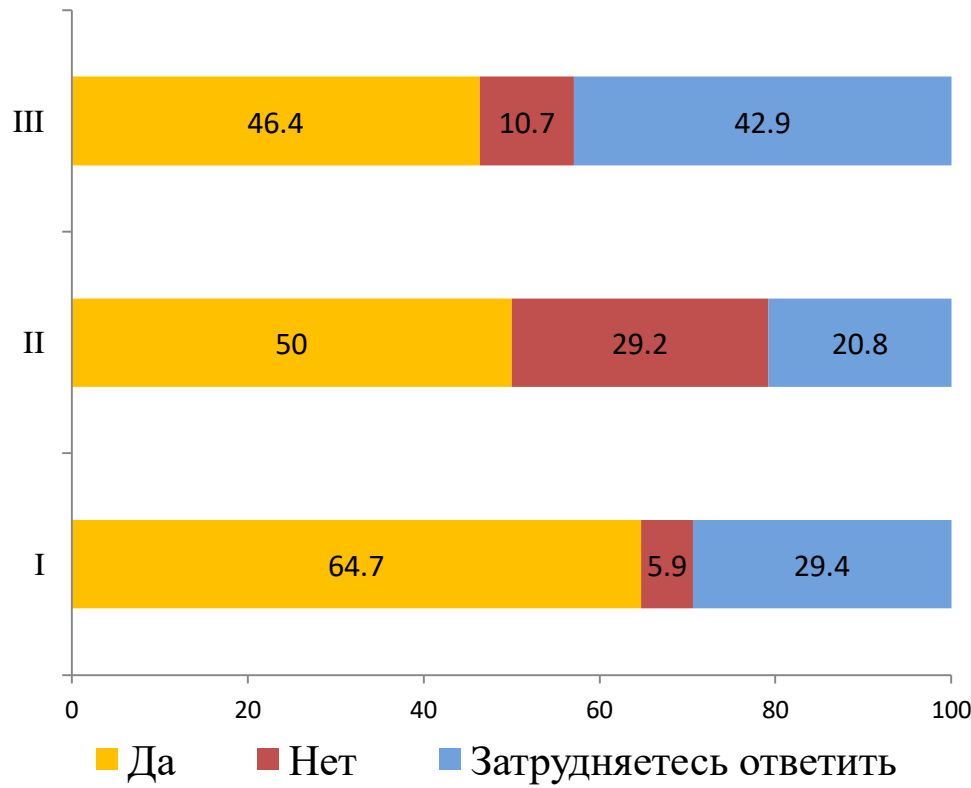
I – стаж работы от 0 до 5 лет

II – стаж работы от 6 до 20 лет

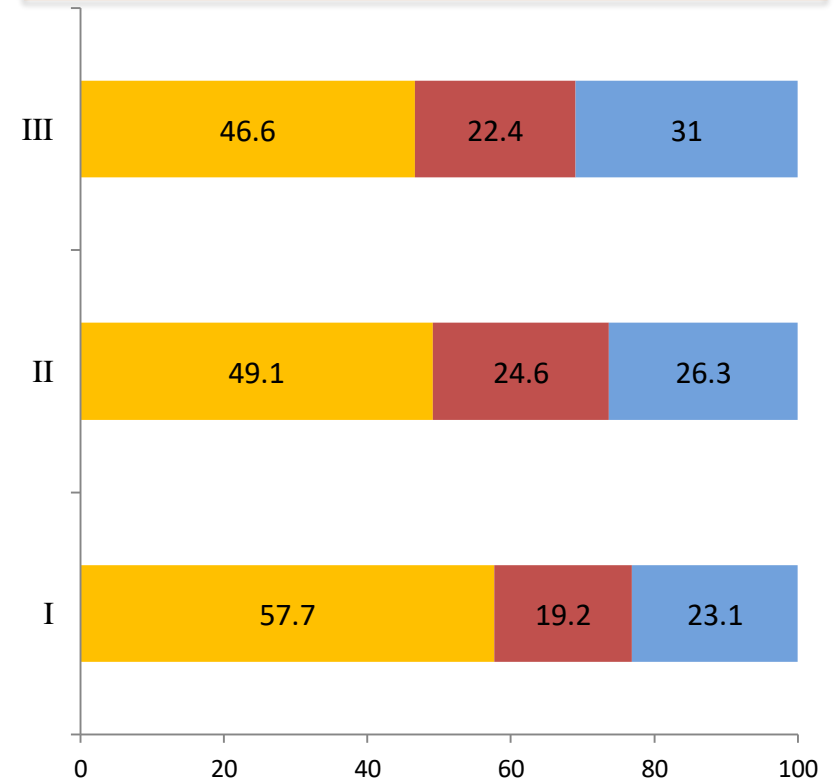
III – стаж работы от 21 года и больше

Представления о необходимости внедрять или расширять наставничество в своей медицинской организации в зависимости от стажа работы

Врачи в больницах



Врачи в поликлиниках



I – стаж работы от 0 до 5 лет

II – стаж работы от 6 до 20 лет

III – стаж работы от 21 года и больше



Контент-анализ доступных информационных ресурсов с целью **выявления и типологизации лучших российских практик наставничества в сфере здравоохранения.**

Изучен опыт организации и реализации наставничества в:
Алтайский край, Амурская область, Барнаул, Белгородская область, Екатеринбург, Забайкальский край, Иркутск, Краснодар, Красноярск, Москва, Новосибирск, Оренбургская область, Пермский край, Приморский край, Свердловская область, Тамбов, Тула, Ульяновская область, Уфа и др.

Матрица моделей наставничества для сотрудников медицинских организаций

Цель	Устранение дефицита компетенций медицинских работников				Стимулирование развития медицинских
	Восполнение дефицита профессиональных компетенций в связи с внедрением новых медицинских технологий и высокотехнологичного медицинского оборудования	Восполнение дефицита профессиональных компетенций в связи с развитием цифровых технологий, введением новых форм отчетности и т.п.	Организационная и социально-психологическая адаптация медицинского работника	Профессиональная адаптация (только в отношении молодых специалистов)	Повышение трудовой мотивации, соблюдение норм корпоративной этики (культуры)
Аудитория					
Молодые специалисты	-	-	МОДЕЛЬ 1	МОДЕЛЬ 1	-

Медицинские работники, чей опыт работы в медицинской сфере превышает 20 лет, и медицинские работники предпенсионного и пенсионного возраста	-	МОДЕЛЬ 2	-	-	-
Медицинские работники, возвратившиеся на место работы после длительного перерыва в работе	МОДЕЛЬ 3	МОДЕЛЬ 3	МОДЕЛЬ 3	-	-
Медицинские работники, сменившие направление деятельности	МОДЕЛЬ 4	-	МОДЕЛЬ 4	-	-

Медицинские работники, сменившие медицинскую организацию, медицинские работники, перешедшие в другое структурное подразделение в рамках одной медицинской организации на аналогичную должность	-	-	МОДЕЛЬ 5	-	-
Медицинские работники, за исключением категории «Молодые специалисты», в случае возникновения потребности в наставничестве	МОДЕЛЬ 6	-	-	-	МОДЕЛЬ 7

Благодарю за внимание