

УДК 614.253.6 : 614.253.5

**ПРИЧИНЫ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГЛАВНЫХ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР
ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ Г. КИРОВА**

Романовская С.В., Куковьякин С.А., Мухачева Е.А.

*ГБОУ ВПО «Кировская государственная медицинская академия» Минздрава России,
Киров, e-mail: kafhealth@kirovgma.ru*

В настоящее время менеджеры сферы здравоохранения в процессе своей управленческой деятельности в процессе своей управленческой деятельности встречаются с трудностями, препятствиями, которые в науке и практике управления определяются как «проблемы». Целью исследования являлось совершенствование деятельности руководителей сестринских служб лечебно-профилактических учреждений путем выявления причин проблем их управленческой деятельности. Исследование проводилось в 2013 году по специально разработанной программе у выборочной совокупности главных медицинских сестер лечебно-профилактических учреждений г. Кирова в количестве 30 человек. Выявлено, что главными причинами возникновения проблем управленческой деятельности главных медицинских сестер являются недостаточное финансирование системы здравоохранения, низкая заработная плата медицинского персонала, высокая психологическая и физическая нагрузка на средний медицинский персонал, низкий престиж профессии медицинского работника, выполнение работ, превышающих должностные обязанности.

Ключевые слова: причины проблем управления, лечебно-профилактическое учреждение, главная медицинская сестра

**CAUSES OF THE PROBLEMS MANAGEMENT
HEAD NURSES MEDICAL INSTITUTIONS OF KIROV**

Romanovskaya S.V., Kukovyakin S.A., Mukhacheva E.A.

Kirov state medical academy, Kirov, e-mail: kafhealth@kirovgma.ru

Currently, managers of health care in the course of their management activities meet with difficulties, obstacles that are in the science and practice of management is defined as «problems». The aim of the study was to improve the performance of managers of nursing services of medical institutions by identifying the causes of the problems of their management activities. The study was conducted in 2013 by a specially developed program in the total sample head nurses of medical institutions in the city of Kirov amount of 30 persons. It is revealed that the main cause of the problems of management activity head nurses are inadequately funded health system, low salaries of medical personnel, high psychological and physical burden on the nursing staff, the low prestige of the medical worker, works in excess of the duties.

Keywords: causes of management problems, medical institutions, the head nurse

Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. определила новые требования к модернизации и развитию сестринского дела, поэтому неизмеримо возрастают задачи главных медицинских сестер лечебно-профилактических учреждений по преодолению новых, сложных проблем, решаемых в реформируемых учреждениях здравоохранения [2, 3].

На современном этапе главные медицинские сестры отечественных лечебно-профилактических учреждений в своей управленческой деятельности сталкиваются с проблемами различного уровня и характера: по-прежнему сохраняется дисбаланс между количеством средних медицинских работников и врачей, остаются высокая текучесть кадров, низкая заработная плата медицинского персонала, высокая нагрузка на медицинский персонал, низкий уровень профессиональной компетентности данных категорий специалистов, отсутствие системы мотивации персонала и др. [1, 4, 5].

Изменения взглядов на качество и объем оказываемой медицинской помощи, рациональной и эффективной организации труда руководителей сестринского персонала актуализировали вопрос о комплексном выявлении проблем и причин, вызывающих их, в профессиональной деятельности менеджеров здравоохранения.

Цель исследования – совершенствование деятельности руководителей сестринских служб лечебно-профилактических учреждений (ЛПУ) г. Кирова путем выявления причин проблем их управленческой деятельности.

Материалы и методы исследования

Методы исследования – социологический и статистический. Сбор материала проводился путем анкетирования по специально разработанной программе у выборочной совокупности главных медицинских сестер ЛПУ г. Кирова в количестве 30 человек. В анкете респондентам предлагалось указать и проранжировать наиболее часто возникающие проблемы при осуществлении их управленческой деятельности, а также причины их возникновения.

Результаты исследования и их обсуждение

Среди опрошенных респондентов 100 % составляли лица женского пола, в возрастной группе от 30 до 39 лет – 53,33 % респондентов, от 40 до 49 лет – 23,33 %, от 50 до 59 лет – 16,67 %, 60 и более лет – 6,67 % респондентов. Средний возраст респондентов составил $42,6 \pm 9,5$ лет.

Общий стаж работы в здравоохранении имели: от 10 до 15 лет – 16,67 %, от 15 до 20 лет – 26,67 %, от 20 до 25 лет – 36,66 %, от 30 и более лет – 20,00 % опрошенных главных медицинских сестер ЛПУ г. Кирова. Средний стаж работы респондентов в системе здравоохранения составил $22,6 \pm 8,8$ лет.

Стаж работы в должности главной медицинской сестры ЛПУ г. Кирова у 53,33 % респондентов был менее чем 5 лет, от 5 до 10 лет – у 13,33 %, от 10 до 15 лет – у 3,34 %, от 15 до 20 лет – 16,67 %, от 20 до 25 лет – у 13,33 % опрошенных респондентов. Средний стаж работы респондентов в должности главной медицинской сестры ЛПУ г. Кирова составил $9,5 \pm 8,8$ лет.

Из опрошенных респондентов не имели квалификационной категории 10,00 % респондентов, имели вторую – 10,00 %, первую – 26,67 %, высшую – 53,33 % респондентов.

Из наиболее приоритетных проблем (первого уровня значимости) остро стоит проблема недостаточного количества среднего и младшего медицинского персонала. Причинами данной проблемы, как считают главные медицинские сестры ЛПУ г. Кирова, являются: низкая заработная плата данных категорий персонала (20,00 случаев на 100 опрошенных), высокая физическая и психологическая нагрузка на персонал (10,00 случаев на 100 опрошенных), отсутствие жилья для персонала (6,67 случая на 100 опрошенных), низкий престиж профессии медицинской сестры (6,67 случая на 100 опрошенных), медицинский персонал нетрудоспособного (пенсионного) возраста (3,33 случая на 100 опрошенных), высокая ответственность в деятельности главной медицинской сестры ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных), сокращение медицинских кадров в учреждениях здравоохранения (3,33 случая на 100 опрошенных), расформирование медицинских училищ и колледжей на территории Кировской области (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие распределения выпускников медицинских училищ (3,33 случая на 100 опрошенных), отток медицинских работников в другие регионы РФ (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причинами проблемы «низкая заработная плата персонала» вышеуказанные респонденты считали – недостаточное финансирование ЛПУ (13,33 случая на 100 опрошенных), неэффективная система оплаты труда специалистов сестринского дела (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие стимулирующих выплат персоналу (3,33 случая на 100 опрошенных), зависимость от администрации ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных).

К причинам проблемы «недостаточная материально-техническая база ЛПУ» главные медицинские сестры ЛПУ Кировской области отнесли: недостаточное финансирование учреждений здравоохранения (20,00 случаев на 100 опрошенных), отсутствие финансов в ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных), устаревшее медицинское оборудование (3,33 случая на 100 опрошенных).

Исследование показало, что причинами проблемы «недостаточное количество времени у главной медицинской сестры для выполнения своих профессиональных обязанностей» вышеуказанные респонденты считали – выполнение работ, превышающих должностные обязанности (10,00 случаев на 100 опрошенных), большое количество времени затрачивается на процедуру контроля (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причиной проблемы «недостаточное финансирование ЛПУ» является: недостаточное выделение средств на здравоохранение (6,67 случаев на 100 опрошенных), утвержденный бюджет (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причинами проблемы «недостаточное информационное обеспечение ЛПУ» главные медицинские сестры ЛПУ г. Кирова считают: недостаточное финансирование ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие снабжения документацией и специальной медицинской литературой ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных), недостаточное материально-техническое обеспечение (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие доступа к сети интернет в ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных).

По мнению главных медицинских сестер, причинами проблемы «большая психологическая и физическая нагрузка на персонал» являются: отсутствие стандартов профессиональной сестринской деятельности, утвержденных на уровне МЗ РФ (3,33 случая на 100 опрошенных), недостаточное количество кадров (3,33 случая на 100 опрошенных), низкая заработная плата персонала (3,33 случая на 100 опрошенных), расформирование медицинских училищ и колледжей на территории Кировской области (3,33 случая на 100 опрошенных),

недостаточное количество механизированных средств труда (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причиной проблемы «компьютеризация рабочих мест» главные медицинские сестры ЛПУ г. Кирова считали – недостаточное финансирование ЛПУ (6,67 случаев на 100 опрошенных).

В ходе проведенного исследования вышеуказанные респонденты считали, что причинами проблемы «низкий уровень знаний главной медицинской сестры» являются: отсутствие стажа работы в должности главной медицинской сестры (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие опыта работы (3,33 случая на 100 опрошенных), на этапе обучения на факультете высшего сестринского образования недостаточно внимания уделялось вопросам по госзакупкам в ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных), в процессе обучения недостаточное количество времени уделяется вопросам нормативно-правового регулирования (3,33 случая на 100 опрошенных), а также недостаточно проводится обучающих семинаров и конференций в ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причинами проблемы «текучесть кадров в ЛПУ» главные медицинские сестры ЛПУ г. Кирова считали: низкую заработную плату персонала (6,67 случаев на 100 опрошенных), отток кадров в другие ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных), высокая нагрузка на персонал (3,33 случая на 100 опрошенных), низкая мотивация и стимулирование сотрудников (3,33 случая на 100 опрошенных).

Исследование показало, что причинами проблемы «отток кадров из ЛПУ», по мнению главных медицинских сестер вышеуказанных учреждений здравоохранения, являются: низкий престиж профессии медицинского работника (3,33 случая на 100 опрошенных), низкая заработная плата персонала со сред-

ним медицинским образованием (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие возможности самореализации на рабочем месте (3,33 случая на 100 опрошенных).

В ходе проведенного исследования выявлено, что причиной проблемы «недостаточное лекарственное обеспечение» является недостаточное финансирование ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причинами проблемы «рост числа профессиональных заболеваний» главные медицинские сестры ЛПУ г. Кирова назвали – недостаточное оснащение ЛПУ средствами малой механизации, которые бы применялись при уходе за больным (3,33 случая на 100 опрошенных), недостаточное финансирование ЛПУ (3,33 случая на 100 опрошенных), большая нагрузка на персонал (3,33 случая на 100 опрошенных), влияние вредных условий труда: антибактериальные препараты, дезинфицирующие средства и др. (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причинами проблемы «высокая нагрузка на главную медицинскую сестру» вышеуказанные респонденты считали: отсутствие ставок эпидемиолога и клинического фармаколога (3,33 случая на 100 опрошенных), нежелание руководства разграничивать сферы деятельности сотрудников (3,33 случая на 100 опрошенных).

Причиной проблемы «недостаточное количество оргтехники в ЛПУ» главные медицинские сестры ЛПУ г. Кирова считали недостаточное финансирование системы учреждений здравоохранения (6,67 случаев на 100 опрошенных).

Исследование показало, что причинами проблемы «несвоевременное поступление медикаментов и дезинфицирующих средств по госконтрактам» являются продолжительные торги (3,33 случая на 100 опрошенных), закупка лекарственных препаратов по электронным торгам (3,33 случая на 100 опрошенных).

Наиболее часто встречающиеся причины проблем управленческой деятельности главных медицинских сестер ЛПУ г. Кирова

№ п/п	Виды причин проблем	Количество случаев на 100 опрошенных
1.	Недостаточное финансирование системы здравоохранения	70,00
2.	Низкая заработная плата медицинского персонала	33,33
3.	Высокая психологическая и физическая нагрузка на средний медицинский персонал	13,33
4.	Выполнение работ, превышающих должностные обязанности	10,00
5.	Низкий престиж профессии медицинского работника	10,00
6.	Отток медицинских кадров из учреждений здравоохранения	6,67
7.	Отсутствие возможности предоставления жилья медицинским работникам	6,67
8.	Расформирование медицинских колледжей на территории Кировской области	6,67

Также в процессе проведения исследования выяснилось, что причиной проблемы «изношенность медицинского оборудования и инвентаря» вышеперечисленные респонденты назвали недостаточное финансирование ЛПУ (6,67 случаев на 100 опрошенных).

Проведенное исследование позволило выявить причины проблемы «низкая юридическая грамотность персонала». Вышеперечисленные респонденты считали, что причиной данной проблемы являются: недостаток полученных знаний при обучении (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие стандартов оказания медицинских услуг (3,33 случая на 100 опрошенных), отсутствие мотивации персонала к самообразованию (3,33 случая на 100 опрошенных).

Исходя из вышеизложенного, можно выделить наиболее часто встречающиеся причины проблем управленческой деятельности главных медицинских сестер г. Кирова (таблица).

Заключение

Анализ вышеизложенного позволяет сделать вывод о том, что многие проблемы управленческой деятельности главных медицинских сестер ЛПУ г. Кирова, наряду с индивидуально-специфическими, часто обусловлены одними и теми же причинами: недостаточное финансирование системы здравоохранения, низкая заработная плата медицинского персонала, высокая психологическая и физическая нагрузка на средний медицинский персонал, низкий престиж профессии медицинского работника.

Список литературы

1. Андреева И.Л. Стратегические направления кадровой политики в условиях модернизации системы здравоохранения // Социальные аспекты здоровья населения. – 2010. – Т. 13, № 1. – С. 1–6
2. Голикова Т.А. Оценка мероприятий региональных программ модернизации здравоохранения // Главная медицинская сестра. – 2010. – № 11. – С. 55–64.
3. Двойников С.И. Управление развитием сестринского персонала: учеб. пособие. – М.: ФГОУ «ВУНМИЦ Росздрава», 2006. – 119 с.
4. Тахтарова Ю.Н. Совершенствование организации деятельности среднего медицинского персонала (структурно-функциональный аспект): автореф. дис. ... канд. мед. наук. – М., 2007. – 25 с.
5. Шляфер С.И. Кадровый потенциал сестринской службы Российской Федерации // Главная медицинская сестра. – 2011. – № 7 – С. 20–28.

References

1. Andreeva I.L. *Socialnye aspekty zdorovya naseleniya*, 2010, t. 13, no. 1, pp. 1–6.
2. Golikova T.A. *Glavnaya medicinskaya sestra*, 2010, no. 11, pp. 55–64.
3. Dvoynikov S.I. *Upravlenie razvitiem sestrinskogo personala*, ucheb. posobie, Moskva, 2006. 119 p.
4. Taxtarova Yu.N. *Sovershenstvovanie organizacii deyatel'nosti srednego medicinskogo personala (strukturno-funkcionalnyj aspekt)*, avtoref. dis. kand. med. nauk, Moskva, 2007. 25 p.
5. Shlyafers S.I. *Glavnaya medicinskaya sestra*, 2011, no 7, pp. 20–28.

Рецензенты:

Шешунов И.В., д.м.н., профессор, ректор, ГБОУ ВПО «Кировская ГМА» Минздрава России, г. Киров;

Петров Б.А., д.м.н., профессор, заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения с курсом экономики и управления, ГБОУ ВПО «Кировская ГМА» Минздрава России, г. Киров.

Работа поступила в редакцию 18.11.2014.