

МОЛОДОЙ

ISSN 2072-0297

УЧЁНЫЙ

международный научный журнал



«Недостатки физического и нравственного развития, приобретенные в младенчестве и в возрасте первого детства, часто вообще составляют непоправимое зло, с которым уже не удается справиться в позднейшем возрасте, несмотря на всевозможные старания родителей и усилия врачей и педагогов.»

«Если больному после разговора с врачом не становится легче, то это не врач.»

“Всякий знает, какое магическое оздоравливающее действие можно приобрести одно утешительное слово со стороны врача и, наоборот, как иногда убийственно... действует на больного суровый холодный приговор врача.”

ПСИХИКА
ЖИЗНЬ
Акад. В. Бехт
Профессора Императорской
Директора Капалак душевн
БЕЗОПРЕД
ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ
НАНЬ НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА.
Акад. и заслуж. проф. В. М. Бехтерева.
Преподавателя Педагогического Института.
ОБЪЕКТИВНАЯ
ПСИХОЛОГИ
специальная часть
В. М. БЕХТЕРЕВ ПЕТРОГРАД
ВНУШЕНИЕ
И ЕГО РОЛЬ
ВЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ.
В. М. Бехтерева,
ОБЩАЯ
РЕОЛЕБОЛОГИИ.
Нравственное уродство и преступность являются результатом
недостатка воспитания и испорченности,
идушей с раннего возраста.”

16+

9

2016

Часть V

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| Гравшина И. Н., Никишина О. Е. Конкурентная оценка регионального рынка фитнес-индустрии: особенности и тенденции развития..... | 530 | Дикусарова М. Ю., Михалькова Е. А. Оптимизация системы контроля персонала на примере банковского сектора..... | 546 |
| Григорьевская К. В. Тенденции в сегменте FMCG | 534 | Ермолаева А. А. Моделирование авиапотоков на примере АО «Международный аэропорт Сочи»..... | 550 |
| Грицан Д. Г. Диагностика адаптации медицинских сотрудников уголовно-исполнительной системы | 536 | Ершов К. «Импортный» НДС | 552 |
| Губайдуллина Е. В. Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения..... | 538 | Зайцева Е. В., Миловидова С. Н. Подходы к определению кредитоспособности предприятия..... | 554 |
| Дадыко С. И., Мандрон В. В. Современные методы управления кредитным портфелем банка | 541 | Зенина Е. А. Кадровое планирование организации: необходимость, тенденции развития, пути совершенствования..... | 557 |
| Данина Е. А., Некипелова А. Д. Основные проблемы российских бизнес-инкубаторов и технопарков и пути их решения..... | 544 | Зуенко М. Ю. Банковская система России: современное состояние и проблемы | 558 |

Диагностика адаптации медицинских сотрудников уголовно-исполнительной системы

Грицан Диана Геннадьевна, стажер
ООО «Юридическая клиника» (г. Владивосток)

В статье рассмотрена специфика работы медицинского персонала в уголовно-исполнительной сфере. Выявлены основные проблемы адаптации медицинских сотрудников. Также даны рекомендации по улучшению качества прохождения адаптации медицинского персонала, работающего в данной сфере.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, персонал, адаптация персонала, медицинский персонал, управление персоналом.

Цель кадрового менеджмента, понимаемая в современном смысле, состоит в удовлетворении потребности организации в квалифицированных кадрах и эффективном использовании их с учетом возможностей самореализации каждого работника в рамках данной организации [1]. Перед менеджерами стоит сложная задача — найти хороших специалистов, однако после поиска и найма персонала еще трудней обеспечить их грамотное вхождение в коллектив компании. Как известно, новый сотрудник встречается с большой численностью трудностей, основная масса которых связана с отсутствием информации о порядке работы, о месте расположения рабочего места и т. д. Для того чтобы не возникало таких проблем и устанавливать с новыми специалистами долгосрочные отношения, применяют систему адаптации сотрудников.

Руководитель каждой организации, понимающий всю значимость адаптации, крайне серьезно относится к адаптации персонала, так как именно здесь можно потерять ценного сотрудника и свести на нет потраченные до этого усилия.

Система адаптации необходима как новому сотруднику, так и руководству компании. Если система адаптации применяется грамотно, то сотрудник, только что пришедший в компанию, будет чувствовать себя комфортно на новом месте, а руководство сможет получить от него наибольшую отдачу в работе. Здесь стоит подчеркнуть, что адаптация — процесс обоюдный: человек приспосабливается к новой для него организации, организация приспосабливается к новому для нее человеку. И от того, насколько плавно пройдет данный процесс во многом зависит дальнейшая эффективность, как нового сотрудника, так и его коллег.

Таким образом, адаптация персонала — это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [2].

Особенно остро проблема с адаптацией стоит в бюджетных медицинских организациях, так как они испытывают острый дефицит медицинских кадров, обусловленный высокой физической и психологической нагрузкой на персонал, низкой заработной платой. В современных условиях, когда все активнее развивается коммерческая медицина, в государственные медицинские учреждения выпускники

чаще всего устраиваются, чтобы получить стаж работы по специальности. Но и для специалистов с опытом работы период адаптации является определяющим. Именно от успешности адаптации зависит продолжительность и эффективность деятельности нового сотрудника вне зависимости от его профессионального стажа [3].

Наибольшую нагрузку несут сотрудники медицинских частей, входящих в уголовно-исполнительную систему (УИС), где медицинский персонал оказывает медицинскую помощь подозреваемым, обвиняемым и осужденным, содержащимся под стражей. Медицинские работники федеральных органов исполнительной власти обеспечивают соблюдение прав пациента при оказании медицинской помощи подозреваемым и обвиняемым, осужденным, за исключением ограничений, предусмотренных федеральными законами [4].

Персонал медицинских частей несут большую нагрузку по достижению поставленных перед органами и учреждениями уголовно-исполнительной системы задач. Их деятельность связана с постоянной тратой душевных и физических сил: стрессами, перегрузками, эмоциональным напряжением. В учреждениях уголовно-исполнительной системы она нередко протекает в экстремальных условиях групповых неповиновений со стороны лиц, содержащихся в них, массовых беспорядках. Следует отметить и повышенную угрозу их жизни и здоровью вследствие большей вероятности заразиться инфекционными заболеваниями (туберкулез, гепатит, ВИЧ/СПИД), а также проявление агрессивности со стороны осужденных.

У врачей, медицинских сестер и вспомогательного персонала, которые в начале своей профессиональной деятельности очень бурно переживали все события, тяжело влияющие на психику больных, например, страдания, смерть больных, операции, кровотечение, проявление психических заболеваний и т. д., постепенно развивается определенная эмоциональная сопротивляемость [5]. Именно поэтому, профессиональная адаптация является необходимой для медицинского работника.

Для того чтобы выявить степень эффективности адаптации работников и ее проблемы был проведен опрос сотрудников Федерального казенного учреждения здравоохранения «Медико-санитарной части № 25 Федеральной службы исполнения наказаний» (ФКУЗ МСЧ — 25 ФСИН

России), подчиняющейся Главному управлению Федеральной службы исполнения наказаний по Приморскому краю (ГУФСИН России по Приморскому краю), города Владивостока.

Как известно, период адаптации сотрудника может охватывать период от одного месяца до трех лет. Конкретная его продолжительность прямо зависит от помощи, которую ему оказывают непосредственный руководитель, служба персонала, коллеги и подчиненные. В этот период новый сотрудник должен акклиматизироваться в коллективе. Именно поэтому, для участия в опросе были отобраны респонденты, проработавшие в учреждении менее трех лет.

Стоит отметить, что работниками уголовно-исполнительной системы (УИС) принято считать гражданами Российской Федерации, состоящих в должностях рядового и начальствующего состава уголовно-исполнительной системы, которым в установленном порядке присвоены специальные звания рядового и начальствующего состава (аттестованные сотрудники), но также в персонал учреждений и органов, исполняющих наказания, входят вольнонаемный состав (гражданские сотрудники).

Таким образом, среди опрошенных, аттестованных врачей — 26 человек в возрасте от 22 до 39 лет, гражданских — 207 человека в возрасте от 22 до 49 лет. Всего было опрошено 233 человека. Респондентам была предложена разработанная автором анкета из 15 вопросов.

Проанализировав результаты опроса, были сделаны следующие выводы:

1. Большая часть опрошенных гражданских сотрудников работает в ФКУЗ МСЧ — 25 ФСИН России от полугода до 1 года, учитывая данный показатель, именно в этот период времени самая высокая вероятность увольнений среди персонала.

2. Большинство аттестованных сотрудников на новом рабочем месте освоились уже через 3 месяца, гражданские же сотрудники на новом рабочем месте в основном освоились через полгода и через 1 год работы. Такие показатели указывают на то, гражданские сотрудники намного медленнее адаптируются к работе в данной организации, чем аттестованные.

3. Для гражданских сотрудников, как и для аттестованных, самым сложным в период адаптации было привыкание к новым условиям труда, что связано со спецификой выполняемой работы, к которой относится как напряженность работы, так и работа с осужденными.

4. Аттестованным сотрудникам наиболее ощутимую помощь оказывали прикрепленные им при приеме на работу наставники, гражданские медицинские сотрудники в связи с отсутствием наставника, обращались за помощью к своим коллегам.

5. Гражданские сотрудники, как и аттестованные, из-за специфики работы со спецконтингентом испытывают психологический дискомфорт, однако такое со-

стояние не постоянно и может зависеть от ряда различных причин. Но, не смотря на это, именно наличие психологического дискомфорта у сотрудников может быть основанием для увольнений из учреждения.

Для решения вышеперечисленных проблем, была разработана программа по адаптации персонала. В программу входит введение новой должности «психолога» и создание кабинета психологической разгрузки для медицинских сотрудников. Прежде всего, это необходимо для оказания индивидуальной помощи сотрудникам в виде психологического консультирования, так же для работы с группами сотрудников по расширению их психологической и коммуникативной компетентности: семинары, лекции, беседы, тренинги, работа по профилактике профессиональных деформаций, развитию профессионально важных качеств личности медицинских сотрудников, необходимых для работы в тесном контакте с осужденными и многое другое.

Так же было предложено ввести систему наставничества для гражданских медицинских работников, так как именно они остались без должного внимания в период адаптации и могут положиться лишь на помощь коллег. Таким образом, целесообразно назначать наставников из специалистов имеющих большой стаж работы в организации, первую или высшую квалификационную категорию, пользующихся уважением в коллективе. В обязанности наставника должно входить представление нового сотрудника коллегам, знакомство с местом работы, и, конечно же, консультирование по интересующим вопросам, касающимся выполняемой им деятельности.

Для полноценной работы данного нововведения его необходимо задокументировать, путем разработки и издания положения о наставничестве для гражданских сотрудников. Как известно, регламентация деятельности персонала не требует дополнительных капиталовложений и доступна абсолютно любой организации. Она позволяет не только систематизировать работу персонала, но и сделать ее более эффективной, повысить ее значимость [6].

Таким образом, при поступлении на новое место работы вновь принятый сотрудник проходит процесс адаптации. На этот процесс оказывают влияние определенные факторы, как общие для любой профессиональной деятельности, так и специфические, присущие только уголовно-исполнительной системе, а именно постоянная работа в тесном контакте со спецконтингентом. Совокупность всех этих факторов влияет на профессиональное и психологическое состояние медицинских работников, что может привести к неэффективности и нежеланию продолжать работать в данном учреждении.

Именно поэтому, стоит уделить большое внимание новым сотрудникам, оказать им необходимую помощь и поддержку, а также создать все необходимые условия для более быстрого и успешного включения в работу.

Литература:

1. Якимова З. В., Столетняя С. А. Профессиональный стандарт кадрового менеджмента // Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11–12 декабря 2012 г. — Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. — С. 62–66.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
3. Королев Н. Н., Ермолаев Д. О., Ермолаева Ю. Н. Особенности адаптации в начале трудовой деятельности молодого специалиста в сфере здравоохранения // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. — 2011. — № 3. — С. 33–35.
4. О Порядке организации медицинской помощи лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы и заключенным под стражу: приказ Минздравсоцразвития РФ № 640, Минюста РФ № 190 от 17.10.2005 (с изм. от 06.06.2014) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_56331/f51e9249b137dc683da5a47bdb328a5e642a54b4/ (дата обращения: 20.04.2016).
5. Конечный Р., Боухал М. Психология в медицине. — Прага: Авиценум, 1985. — 412 с.
6. Якимова З. В., Фисенко И. Д. Регламентация системы управления персоналом // Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11–12 декабря 2012 г. — Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. — С. 66–70.

Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения

Губайдуллина Елена Витальевна, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
АНО ДО «Планета детства «Лада» детский сад № 134 «Веснушки» г. Тольятти

Новая политическая концепция общества усилила социальную значимость образования и вызвала необходимость в его качественном обновлении. Вариативность дошкольного образования, появление новых видов дошкольных учреждений и организационных форм дошкольного образования, развитие сектора автономных некоммерческих организаций дошкольного образования и рост требовательности родителей к качеству дошкольного образования актуализируют задачу повышения конкурентоспособности учреждений на рынке образовательных услуг.

В условиях рыночной экономики конкуренция среди образовательных учреждений принимает глобальный характер. Время на постепенную адаптацию к быстро меняющимся условиям нет. Стратегией руководителя сегодня является не только выживание, но и курс на процветание, развитие, поиск конкурентных преимуществ, умелое позиционирование на рынке образовательных услуг, привлечение в образовательное учреждений родителей и детей.

Успех организации зависит не только от использования эффективных педагогических технологий, методик, профессионально подобранных кадров, создания современной предметно-развивающей среды. Важнейшим фактором успеха в управлении имиджем и репутацией организации является управление ее внутренней культурой.

Конкуренция среди образовательных учреждений уже почти выровняла разницу в наборе и стоимости образовательных услуг. Сегодня важным становится отношения

между всеми субъектами образовательной деятельности и развитая культура организации: комплекс систем ценностей, идеологии, корпоративных норм, правил, знаний, символов, принципов делового поведения, регулирующих жизнедеятельность сотрудников, определяющих характер взаимодействия с детьми и родителями.

Именно корпоративная культура определяет индивидуальность учреждения, придает ей здравый смысл, обеспечивает стабильность и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Несмотря на все многообразие исследований в системе управления образовательными учреждениями, вопрос управления развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения еще не нашел полного освещения в науке и практике.

Главными причинами этого являются: рассмотрение путей становления дошкольного учреждения вне контекста общей проблемы управления; игнорирование потребностей конкретных образовательных учреждений при постановке задач развития образовательных систем; отсутствие общих подходов к определению путей обновления деятельности и системы управления ДОУ.

Выделяют четыре типа организационной культуры (типология К. Камерона и Р. Куинна):

- иерархическая (или бюрократическая);
- рыночная;
- клановая;