

УДК 614.2

Л. А. Сизова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ОТБОРА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МЕНЕДЖЕРОВ СЕСТРИНСКОГО ДЕЛА

ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница №1 им. проф. С.В. Очаповского» Министерства здравоохранения Краснодарского края, г. Краснодар, Россия

✉ Л.А. Сизова, ГБУЗ НИИ – ККБ№1, 350086, Краснодар, ул. 1 мая, 167, E-mail: sizowala@mail.ru

Рассмотрено современное видение психологических аспектов формирования кадрового резерва менеджеров среднего звена многопрофильного учреждения здравоохранения – старших медицинских сестер. Проверялась возможность применения показателя уровня социально-психологической адаптации субъекта как основного критерия отбора в группу кадрового резерва. Была определена гипотеза исследования: уровень социально-психологической адаптации медицинской сестры является ключевой профессионально-психологической компетенцией, которая тесно связана с такими организационными, профессионально-личностными качествами субъекта, как профессиональная идентичность, организационная лояльность, карьерные устремления.

Показано, что работники, достигающие средневысокого уровня социальной адаптации, имеют сформированную профессиональную идентичность, демонстрируют организационную лояльность, ориентированы на профессиональный рост и карьерное продвижение. Выделены три фактора, связывающих совокупность психологических компетенций менеджера сестринского дела. Делается вывод о возможности применения выделенных социально-психологических качеств как ключевых психологических компетенций при отборе специалистов в группу резерва линейного менеджмента.

Результаты проведенного исследования позволили выделить три фактора, связывающих совокупность психологических компетенций менеджера сестринского дела, что в целом подтверждает выдвинутую гипотезу. Показано, что в каждом из факторов ведущую роль выполняет средневысокий уровень социальной адаптации.

Учет специфики личностно-психологических качеств, связанных между собой в каждом из факторов, позволяет определять фокус образовательной и развивающей работы с субъектами кадрового резерва. При этом повышенный уровень социальной адаптации может с достаточным основанием рассматриваться в качестве ключевого критерия отбора медицинских сестер в группу резерва.

Совокупность социально-психологических, организационно-психологических маркеров, определяющих показатель социальной адаптации, несомненно, является компонентом профессиональных компетенций менеджера среднего звена, что необходимо учитывать в процессе разработки профессиональных стандартов в области сестринского дела.

Ключевые слова: сестринский персонал, кадровый резерв, социальная адаптация, профессиональные стандарты сестринского дела.

L.A. Syzova

PSYCHOLOGICAL SELECTION CRITERIA OF THE PERSONNEL POOL OF MANAGERS FOR NURSING CARE

SBIPH 'Scientific Research Institute – Ochapovsky Regional Clinic Hospital # 1', Public Health Ministry of Krasnodar Region, Krasnodar, Russia

✉ L.A. Syzova, SBIPH SRI – RCH №1, 350086, Krasnodar, 1st May street, 167, e-mail: sizowala@mail.ru

We considered modern vision of psychological aspects to form personnel reserve including middle managers – senior nurses in a multi-type healthcare institution. Possible application of an indicator for social and psychological adaptation of a person as a main selection criterion for a personnel reserve was checked. The research hypothesis has been defined: level of social and psychological adaptation of a nurse is a key professional and psychological competence which is closely connected with such organizational, professional and personal qualities of a subject as professional identity; organizational loyalty; career aspirations.

It is shown that the workers reaching the medium-to-high level of social adaptation have created professional identity, demonstrate organizational loyalty, they are focused on professional growth and career advance. Three factors connecting set of psychological competences of the manager in nursing care are allocated. We made a conclusion regarding a possible use of the marked-out social and psychological qualities as key psychological competences in selection experts

for a group of linear management. Results of the conducted study allowed to distinguish three factors connecting set of psychological competences of the manager in nursing care that in general confirms the suggested hypothesis. It is shown that in each of the factors the leading role is carried out by the medium-to-high level of social adaptation.

The accounting of specifics in the personal and psychological qualities connected among themselves in each of factors allows to define focus of the educational and developing work with subjects of a personnel reserve. At the same time the increased level of social adaptation can be considered with the sufficient basis as key selection criterion of nurses in reserve pool.

Set of the social and psychological, organizational and psychological markers defining an indicator for social adaptation, undoubtedly is a component of professional competences of a middle manager that is to be considered in the course of occupational standards development in the field of nursing care.

Key words: nursing staff, personnel pool, social integration, occupational standards for nursing care.

Актуальность и постановка проблемы исследования

Новейшая история сестринского дела в России насчитывает около 20 лет. За прошедшее время осуществлены многие проекты по модернизации сестринской помощи: реализована Отраслевая Программа развития сестринского дела, создан Этический кодекс медицинской сестры России, проведены три Всероссийских съезда средних медицинских работников, на последнем из которых в 2009 году принята «Программа развития сестринского дела в Российской Федерации до 2020 года» [1, 3]. Утвержден ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки 060500 «Сестринское дело» с присвоением выпускнику квалификации (степени) «бакалавр» [1]. Приказом Минздравсоцразвития России от 07.07.2009 № 415н обозначена специальность: «Управление сестринской деятельностью». Указано послевузовское профессиональное образование (интернатура и/или ординатура) по данной специальности и определены должности, соответствующие ей. Среди них должности заместителя главного врача учреждения здравоохранения и главной медицинской сестры, которые в современной интерпретации уровней управления организацией относятся к категории топ-менеджмента. Вместе с тем следует отметить, что чрезвычайно важную роль в организации сестринского процесса в лечебном учреждении играют управленцы среднего звена – линейные менеджеры сестринского дела: старшие медицинские сестры отделений. На их плечи ложатся чрезвычайно сложные и ответственные задачи организации совместной деятельности сестринского персонала в конкретном специализированном участке оказания медицинских услуг. В многопрофильном лечебном учреждении, к таковым, в частности, относятся организации здравоохранения регионального подчинения, таких участков насчитывается несколько десятков, что обуславливает особое внимание к формированию консолидированного, высокопрофессионального корпуса старших медицинских сестер.

Поиск совокупности психологических компетенций менеджера сестринского дела является актуаль-

ным направлением исследований, результаты которых могут способствовать эффективной разработке профессиональных стандартов в области сестринского дела.

Организация и методы исследования

Исследование проведено в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница №1 им. проф. С.В. Очаповского» Министерства здравоохранения Краснодарского края (ГБУЗ «НИИ – ККБ №1» МЗ КК). В лечебном учреждении 70 специализированных отделений, в которых по данным на 1 марта 2016 года работали 1816 медицинских сестер. В такой полиструктурированной организации вопрос наличия оперативного резерва кадров линейного менеджмента является чрезвычайно актуальным [5, 6]. Поиск профессиональных, организационных, психологических критериев отбора специалистов в группу резерва, определение маршрутов работы с этим контингентом сотрудников – важные направления совместной деятельности заместителя главного врача по работе с сестринским персоналом, главной медицинской сестры, службы управления персоналом лечебного учреждения. Организационной формой, позволяющей реализовывать обозначенные виды деятельности топ-менеджеров организации сестринского процесса, является созданная и действующая на протяжении ряда лет в ГБУЗ «НИИ – ККБ №1» система послевузовского образования медицинских сестер.

В проведенном нами исследовании проверялась возможность применения показателя уровня социально-психологической адаптации субъекта как основного критерия отбора в группу кадрового резерва. Была определена гипотеза исследования: уровень социально-психологической адаптации медицинской сестры является ключевой профессионально-психологической компетенцией, которая тесно связана с такими организационными, профессионально-личностными качествами субъекта, как профессиональная идентичность, организационная лояльность, карьерные устремления.

Для проверки гипотезы была сформирована группа испытуемых. В нее вошли 216 медицинских сестер двадцати клинических отделений хирургического и терапевтического профилей. Использованы психодиагностические методики: Опросник «Оценка уровня социально-психологической адаптации» (К. Роджерс, Р. Даймонд) [2, с. 461-466]; Методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) А.Б. Шнейдер [4, с. 113-116]; Методика оценки уровня и параметров демонстрируемой лояльности сотрудника к организации Е.С. Белимовой [2, с. 82-86]; Тест карьерных профессионально-организационных отношений личности, разработанный Е.В. Снеговой на базе теста «Завершение предложений» («The Sentence Completion») Дж. М. Сакса и С. Леви [2, с. 427-431]. В этой методике использована первая группа теста («Профессиональная карьера»), которая состоит из 12 незаконченных предложений (три блока по четыре предложения), характеризующих в той или иной степени систему отношений обследуемого к выбранной профессии (1-й блок); к достижениям в профессиональной карьере (2-й блок); к профессиональному будущему (3-й блок).

Результаты и их обсуждение

Обследование, проведенное с применением опросника «Оценка уровня социально-психологической адаптации», показало, что в целом по выборке рядовых медицинских сестер общий показатель адаптации находится в диапазоне значений, соответствующих низкому уровню ($M=4,27$). Однако обращает на себя внимание значительная дисперсия оценок ($\sigma=7,41$), что требует качественного анализа диагностических данных. Из 216 респондентов, принявших участие в обследовании, низкий уровень социально-психологической адаптации имели 75,9% медицинских сестер (164 чел.). Наиболее фрустрирующим воздействием на достижение адаптированности обладают завышенная самооценка и недостаточная самокритичность, что отражено в отрицательных ответах значительной части опрошенных на ряд утверждений по шкале «Адаптивность». Можно полагать, что для лиц, избравших отрицательные варианты ответов на эти утверждения, более свойственно стремление к личностному гомеостазу, нежелание что-то менять в себе, развиваться профессионально и социально.

По шкале «Дезадаптивность» сдерживает процесс социально-психологической адаптации настороженность и боязнь общественного мнения о нарушенных межличностных отношениях, недоверие собственным переживаниям и чувствам.

Средневысокие показатели в целом по выборке обнаружили 24,1% опрошенных (52 человека), при этом только 15 человек (6,9%) имеют высокий уровень адаптации, из них 10 медсестер работают в здравоохранении свыше 10 лет, что достоверно более вы-

ражено, чем совокупно по группам со стажем, менее 10 лет ($p \leq 0,07$, при $\phi^*=1,47$). Именно эта группа респондентов стала объектом нашего внимания при интерпретации других психодиагностических данных.

Взаимосвязь социально-психологической адаптации и организационно-психологических качеств сестринского персонала

Профессиональная идентичность (ПИ) сестринского персонала представлена всеми выделяемыми в современной психологии типами. Заметим, что статусы «преждевременная ПИ», «диффузная ПИ» и «мораторий ПИ» интерпретируем как кризисные, поскольку каждый из них включает сохраняющиеся переживания субъекта, либо в связи с прохождением процесса выбора профессии, либо с незавершенностью принятия на себя обязательств, определяющих истинную профессиональную идентичность. В данных, представленных в таблице 1, с очевидностью констатируется преобладание в среде медицинских сестер статусов «достигнутая ПИ» и «гиперидентичность». Но одновременно с этим видим, что для работников, обладающих выраженной социальной адаптацией, достоверно более свойственен наиболее позитивный тип ПИ – статус достигнутой идентичности.

Установлено, что для адаптированных медсестер не свойственно проявление нелояльного поведения. Они обнаруживают средневысокую организационную лояльность, что достоверно выше, чем в остальной части выборки (при $\phi^*=2,01$ $p \leq 0,022$).

В размышлениях о профессиональной карьере медицинские сестры, достигшие высоких показателей адаптации, не обнаруживают кризисных переживаний. Их высказывания отражают преданность избранной профессии, стремление к профессиональному росту, высокую самооценку профессиональных достижений. Отношение к профессиональному будущему не содержит оттенков пессимизма. Все это в целом выразилось в среднегрупповых показателях по трем анализируемым блокам на уровне от 2,3 до 2,8 баллов.

Таблица 1
Выраженность статусов профессиональной идентичности в среде медицинских сестер

Выборки	Достигнутая ПИ		Гиперидентичность		Кризисная ПИ	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
В целом (N=216 чел.)	54	25,0	112	51,9	50	23,1
52 м.с.	18	34,6	24	46,2	10	19,2
Остальные (164 чел.)	36	22,0	88	53,7	40	24,4
Различия	$\phi^*=1,77$; $p \leq 0,038$		$\phi^*=0,97$; $p > 0,1$		$\phi^*=0,79$; $p > 0,1$	

Факторный анализ, проведенный методом ВАри-макс-вращения по массиву переменных, полученных в группе медицинских сестер, обладающих средне-высоким уровнем адаптации, позволил выделить три группы взаимосвязей, причем в каждой из них с разным, но значимым факторным «весом» присутствуют показатели по индексу адаптивности. Первый фактор непосредственно рассматривается нами как «Фактор социально-психологической адаптации» ($F=0,847$). Под влиянием этого показателя находятся «достигнутая ПИ», выраженная организационная лояльность и позитивное отношение к профессиональному будущему. Второй – «Фактор достигнутой профессиональной идентичности». Он обуславливает высокие уровни адаптации, лояльности, а также позитивное отношение к избранной профессии и профессиональному будущему. Третий фактор – «Карьерные устремления». В нем тесно взаимосвязаны социальная адаптация, позитивное отношение к профессиональному будущему, профессиональная гиперидентичность.

Выводы

Результаты проведенного исследования позволили выделить три фактора, связывающих совокупность психологических компетенций менеджера сестринского дела, что в целом подтверждает выдвинутую гипотезу. Показано, что в каждом из факторов ведущую роль выполняет средневысокий уровень социальной адаптации. Это факторы: «Социально-психологической адаптации»; «Достигнутой профессиональной идентичности»; «Карьерных устремлений».

Учет специфики личностно-психологических качеств, связанных между собой в каждом из факторов, позволяет определять фокус образовательной и развивающей работы с субъектами кадрового резерва. При этом повышенный уровень социальной адаптации может с достаточным основанием рассматриваться в качестве ключевого критерия отбора медицинских сестер в группу резерва.

Совокупность социально-психологических, организационно-психологических маркеров, определяю-

щих показатель социальной адаптации, несомненно, является компонентом профессиональных компетенций менеджера среднего звена, что необходимо учитывать в процессе разработки профессиональных стандартов в области сестринского дела.

Литература

1. Душенков П.А. Многоуровневая система подготовки специалистов сестринского дела и их использование в практическом здравоохранении. – М.: ГОУ ВУНМЦ, 2004.
2. Психология менеджмента: практикум / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010.
3. Шляфер С.И. Кадровый потенциал сестринской службы Российской Федерации. // Главная медицинская сестра. 2011. № 7. С. 20 – 28.
4. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – М.: МПСИ, 2007.
5. Ясько Б.А. Психология менеджмента в системе здравоохранения: компетентностный подход // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. 2011. Вып. 1 (72).
6. Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура: Монография. – Краснодар: Кубан. Гос. ун-т, 2013. 260 с.

Сведения об авторе

Сизова Л.А., канд. психол. наук, главная медицинская сестра, НИИ – ККБ №1 им. проф. С.В. Очаповского (Краснодар, Россия). E-mail: sizowala@mail.ru.

Конфликт интересов отсутствует.

Статья поступила 20.03.2017 г.

Author Credentials

Syzova L.A., CPS, chief nurse, Scientific Research Institute – Ochapovsky Regional Clinic Hospital # 1' (Krasnodar, Russia). E-mail: sizowala@mail.ru.

Conflict of interest: none declared.

Accepted 20.03.2017 г.