

ЛІДЕРСТВО В МЕДСЕСТРИНСТВІ ЯК СКЛАДОВА ШВИДКОЇ АДАПТАЦІЇ ДО РОБОТИ В ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗАКЛАДАХ

Харківський національний медичний університет

Розглянуто результати порівняльного аналізу наявності лідерських якостей у студентів медичних коледжів. Виявлено фактори формування лідерських якостей та їх значущість для прискорення процесу адаптації і попередження емоційного вигорання. Обґрунтовано необхідність впровадження комплексної медико-психологічної програми супроводу процесу адаптації до роботи на первинних посадах медичних працівників.

Ключові слова: лідерство, медсестринство, індивідуально-типологічні риси, адаптація, навчальний процес.

Підготовка лідерів у сфері охорони здоров'я є дуже проблематичною, тому що досі не вирішено питання, яке звучить приблизно так: «Чи обов'язково директор лікарні або головний лікар повинен мати медичну освіту і бути найкращим фахівцем у лікарській справі?». Доки не буде сформульовано чітку відповідь на нього, ми матимемо дуже слабку підготовку лідерів з медичного напрямку з вищою і середньою освітою в необхідній кількості та з відповідними лідерськими якостями. На практиці ми стикаємося з тим, що керівники, які вже отримують певну посаду, не мають лідерських навичок, до того ж виходячи з індивідуально-типологічних рис (ІТР) особистості зародки таких рис у них взагалі відсутні. Тому, використовуючи метод «проб і помилок» або омани, вони вчаться на практиці. Але такі методи роботи застарілі, ще гірше — вони можуть мати негативні наслідки.

На сьогодні навіть фахівці — теоретики і практики — продовжують дискутувати з теми: «Лідерами народжуються чи стають». Так, одні переконують у тому, що хтось від народження має певну «екстраординарну особливість», яка перетворює його на лідера, інші — що в умовах певного вдалого поєднання освіти, підготовки, наявного досвіду існує можливість «створити» лідера. Відзначимо, що навіть «експерти» з феномену лідерства не можуть знайти єдиного правильного рішення проблеми. Нам здається, це питання є найактуальнішим тому, що попри дослідження етапів, впливу вікових особливостей на формування лідерських якостей, особливостей та структури лідерства, чому завжди приділялася і досі приділяється величезна увага в психолого-педагогічній літературі, надійних методів у діагностиці та розвитку лідерських якостей, як і раніше, недостатньо. А роль медичних психологів, які вивчають питання важливості формування та

можливі методи цього впливу на процес адаптації до роботи, взагалі не досліджено. Їх досвід майже не застосовується.

Тема лідерства у медсестринстві як складова частина швидкої адаптації до роботи в лікувально-профілактичних закладах є актуальною в період реформування охорони здоров'я.

Мета нашого дослідження — встановити наявність лідерських якостей, можливості та необхідність їх формування у студентів медичних коледжів.

Для визначення ступеня наявності лідерських якостей у студентів медичного коледжу було використано Індивідуально-типологічний опитувальник Л. М. Собчик [1], а також авторську програму медико-психологічного супроводу процесу адаптації студентів медичних коледжів до виконання своїх професійних обов'язків на первинних посадах.

Важливість формування лідерських навичок у представників молодшого медичного персоналу зумовлена тим, що саме вони багато часу проводять із пацієнтами, іноді значно більше, ніж лікарі. Саме медичні сестри повинні швидко відреагувати на непередбачені зміни як фізичного, так і психологічного стану хворого.

Існують різні погляди науковців на розвиток та формування лідерських якостей. Представники біологічного напрямку (В. П. Алексеев, Л. С. Вигодський, А. Н. Леонтьев, З. Фрейд та ін.), вважаючи особистість суто природною істотою, пояснюють поведінку людини дією властивих їй від народження потреб, потягів і інстинктів (З. Фрейд). Але людина, змушена підкорятися вимогам суспільства, «надає маску». Прихильники соціологічного напрямку (В. Штерн та ін.) вважають, що, незважаючи на біологічну природу людини, вона у процесі життя соціалізується. Але чим нижче рівень розвитку особистості, тим яскравіше у неї виявляються біологічні риси, перш

за все інстинкти володіння, руйнування, статеві та ін. Фахівці, які належать до біосоціального напрямку (А. А. Ухтомський та ін.), вважають, що психічні процеси (відчуття, сприйняття, мислення тощо) мають біологічну природу, а спрямованість, інтереси, здібності особистості ніяк не можуть пояснити її поведінки [2–4].

У процесі розвитку людини беруть участь три основні фактори — спадковість, оточуюче середовище та виховання. Соціальна спадковість — це соціально-психологічний досвід батьків та всіх людей, які оточують новонародженого. Середовище, в якому перебуває людина, формується із зовнішніх умов, у тому числі географічних, соціальних, сімейних, шкільних.

Цікавим є те, що вплив спадковості та середовища коригується вихованням. Виховання — основний шлях формування особистості, його ефективність полягає у цілеспрямованому, систематичному і кваліфікованому керівництві. Слабкість виховання в тому, що воно ґрунтується на свідомості людини та потребує її участі і зусиль. Водночас спадковість і середовище діють несвідомо та підсвідомо.

Дуже важливим фактором, який впливає на становлення особистості, є діяльність, яка включає в себе різноманіття занять людини.

Іноді лідерство ототожнюють з управлінням, але поєднання в одній людині таких якостей і функцій трапляється нечасто. У чому полягає різниця між управлінцем і лідером? Лідер зумовлює, а управлінець лише координує та направляє «стадо».

Чому ж важливим є формування лідерських якостей у молодших медичних працівників? З одного боку, за працю медичних сестер відповідає лікар, але з іншого — саме вони більше часу проводять безпосередньо з пацієнтом. Молодших медичних спеціалістів набагато більше в лікувальному закладі, ніж лікарів, їхня праця включає в себе не тільки навички лікувальних маніпуляцій, але й елементи психотерапії, отже, вони мусять швидко адаптуватися до змін діяльності, нового обладнання та вмінні спілкуватися з різними категоріями та психотипами пацієнтів, їхніми родичами. Важливим у роботі медичних сестер є вміння вистроїти свій тайм-менеджмент. Іноді їм доводиться швидко прийняти правильне рішення та скласти план дій у ситуації, яка виходить за рамки штатної.

Медична сестра — це помічник лікаря з індивідуальним набором людських якостей, практичних навичок і стилем спілкування. Сучасні темпи роботи, її обсяги і навантаження вимагають від медичних сестер швидкої адаптації та розуміння того, що вони повинні самостійно безперервно

навчатися, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці. Наявність у тій чи іншій мірі лідерських якостей може сприяти затребуваності такого працівника або заважати в отриманні престижної посади.

Пропонуємо розглянути результати досліджень, які ми отримали у студентів Харківського обласного медичного коледжу, та обговорити методи, завдяки яким нам вдалося скоригувати отримані показники [1, 5, 6].

У тестуванні взяли участь 200 студентів, яких у нашому дослідженні не розрізняли за віком, статтю, місцем проживання та наявністю попередньої освіти. Це було зроблено навмисно, оскільки всі вони після закінчення навчання підуть працювати в медичні заклади, виконувати майже типові функціональні обов'язки і тому повинні мати приблизно ті самі типові особливості, які притаманні молодшим медичним спеціалістам.

Перше дослідження проводилися зі студентами 2-го курсу, яке показало такі результати (рис. 1). За роки навчання вони мали медико-психологічний супровід, який повинен був полегшити процес їх адаптації до роботи на первинних посадах за рахунок розвитку певних рис характеру, у тому числі й лідерських якостей. Наприкінці навчання в коледжі студенти пройшли другий тест, результати якого наведено на рис. 2.

Для аналізу ступеня розвитку лідерських якостей у людини ми проаналізували шкали «Екстраверсія», «Інтроверсія», «Спонтанність», які найбільш інформативні в цьому питанні. Отримані бали за цими шкалами можуть посилювати (компенсувати) недостатність прояву лідерських якостей та покращувати процес адаптації до роботи або погіршувати ситуацію.

На початку навчання за шкалою «Екстраверсія» студенти показали 5,7 бала, за шкалою «Інтроверсія» — 4,6. На перший погляд це гарні показники, які свідчать про те, що людина в незнайомій обстановці відчуває себе не дуже впевнено, але при адаптації буде поводитись як спокійна, стримана особа. Усе б так і відбувалося б, якби за шкалою «Спонтанність» не отримано було 4,2, а за шкалою «Агресивність» — 6,2 бала. Разом це свідчить про те, що людина не буде проявляти ініціативу у спілкуванні з колегами, для того щоб скоріше адаптуватися до специфіки роботи. Високий показник за шкалою «Сензитивність» — 7,2 бала — свідчить про те, що людина не проявлятиме активність і наполегливість в освоєнні професійних навичок за допомогою своїх колег. Такі особистості вразливі, схильні до роздумів, уникають широких контактів, свої недоліки у роботі переживають у собі, а тривога при цьому збільшується.

Індивідуально-типологічні особливості особистості

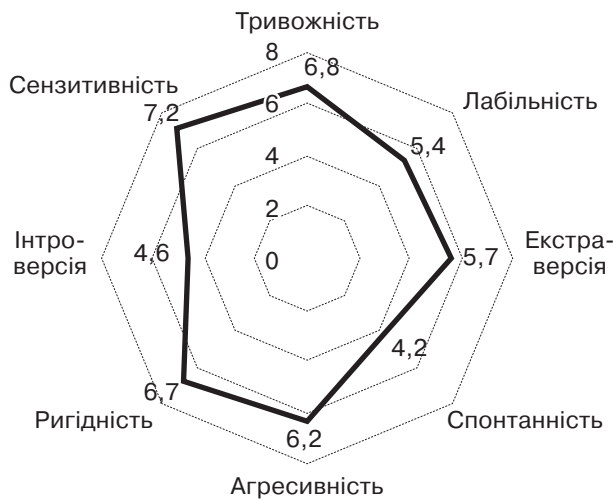


Рис. 1. Загальні результати тестування студентів 2-го курсу медичного коледжу

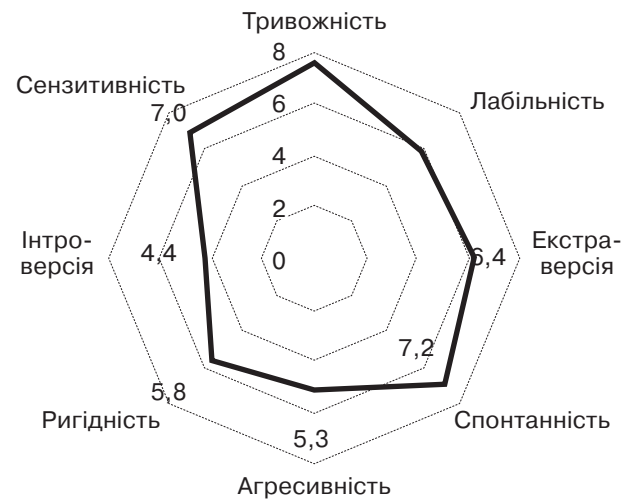


Рис. 2. Загальні результати тестування студентів 4-го курсу медичного коледжу

За шкалою «Трибужність» отримано такий результат — 6,8 бала, а за шкалою «Ригідність» — 6,7. Нагадуємо, що й за шкалою «Агресивність» отримано 6,2 бала. Взагалі, якщо кожен шкалу розглядати окремо, то картина вимальовується як дуже спокійна для людини, що вперше потрапила на посаду за спеціальністю. Проте людина — це не набір окремо взятих якостей. Це цілісний організм зі своїми психічними процесами. Здається, людина день за днем накопичує напругу, а потім «вибухає» тихо або голосно — не має суттєвого значення. Вона або пише заяву на звільнення, або виявляє агресію, що теж погано. При цьому прискорюється процес емоційного вигорання. Отже, керівник підрозділу може втратити талановитого працівника, а той може розчаруватися в щойно отриманій професії і, ймовірно, взагалі змінити її.

Але це можна попередити завдяки впровадженню в навчально-виховний процес програми з медико-психологічного супроводу майбутнього спеціаліста до первинної посади. Прикладом можуть бути результати, отримані через два роки навчання у коледжі з використанням програми адаптації (рис. 2).

Підвищилися показники за шкалами «Спонтанність» — 7,2 бала, «Екстраверсія» — 6,4 бала, знизилася — за шкалою «Агресивність» — 5,3 бала, «Інтроверсія» — 4,4 бала. Результати за шкалою «Ригідність» знизилася до 5,8 бала. За шкалою «Сензитивність» бали за результатами досліджень майже не змінилися — 7,0. Це можна пояснити тим, що студенти ще не дуже впевнені у собі, своїх знаннях та професійних навичках, проте вони мають підвищений рівень моральної вимогливості. З одного боку, це зумовлює у них

високий рівень тривоги — 7,6 бала за шкалою, але ми припускаємо, що це пов'язано з відповідальним ставленням до своїх обов'язків. З іншого боку, потрібно розуміти, що такі показники можуть призвести до швидкого виникнення професійного вигорання та можливої втрати талановитого працівника. Якісні, що відображені за шкалою «Сензитивність», можуть бути як вродженими, так і набутими внаслідок патології мозку, але частіше вони є результатом виховання в дитинстві. Із часом практичної роботи ці риси можуть змінюватися або коригуватися, однак в якому саме напрямку — залежить від медичного колективу, куди прийде працювати молодий спеціаліст.

Загальна картина відображає позитивний процес формування лідерських якостей у студентів, що, на нашу думку, сприятливо впливатиме на процес адаптації молодих спеціалістів до первинних посад і зниження рівня емоційного вигорання [7, 8].

Проведене дослідження свідчить, що у студентів вищих медичних навчальних закладів I–III рівнів акредитації не завжди ІТР особистості відповідають вимогам ІТР медичних працівників, що не дає змогу швидко адаптуватися до роботи, якісно виконувати свої професійні обов'язки та бути конкурентоспроможними на ринку праці. За допомогою впровадження в навчальний процес комплексної програми з адаптації майбутніх медичних сестер та фельдшерів до роботи на первинних посадах можливо не тільки розвинути лідерські якості, але й попередити емоційне вигорання. Все це поліпшить надання медичної допомоги населенню та попередить розвиток психосоматичної патології у медичних працівників.

Список літератури

1. Собчик Л. Н. Управление персоналом и психодиагностика: практ. рук. / Л. Н. Собчик.— М.: Боргест, 2010.— 186 с.
2. Гасанова М. Д. Тендерный подход к формированию у студентов лидерских качеств руководителя в образовании: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук; спец. 13.00.01 / М. Д. Гасанова.— Махачкала, 2005.— 22 с.
3. Менегети А. Психотерапия лидера; пер. с итал. / А. Менегети.— 4-е изд.— М.: ННБФ «Онтопсихология», 2002.— 208 с.
4. Мурашов А. Как выделить лидера в ученическом коллективе / А. Мурашов // Народное образование.— 2001.— № 8.— С. 151–160.
5. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посіб. / М. Й. Варій.— К.: Центр учбової літератури, 2008.— 592 с.
6. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин.— СПб: Питер, 2008.— 432 с.
7. Самостійна робота студентів вищих навчальних закладів України як один з етапів їх подальшої адаптації до роботи в лікувально-профілактичних закладах / В. В. Анцупова, О. В. Гришняева, В. В. Григорук [та ін.] // Клінічна та експериментальна патологія.— 2017.— Т. 16, № 2 (60).— С. 124–127.
8. Порушення процесу адаптації молодших медичних спеціалістів при роботі на первинних посадах як одна з причин професійного вигорання / О. В. Гришняева, В. В. Анцупова, В. Г. Остапчук [та ін.] // Актуальні питання суспільних наук та історії медицини.— 2018.— № 2 (18).— С. 119–122.

ЛИДЕРСТВО В МЕДСЕСТРИНСТВЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ БЫСТРОЙ АДАПТАЦИИ К РАБОТЕ В ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Е. В. ГРИШНЯЕВА

Рассмотрены результаты сравнительного анализа наличия лидерских качеств у студентов медицинских колледжей. Выявлены факторы формирования лидерских качеств и их значимость для ускорения процесса адаптации и предупреждения эмоционального выгорания. Обоснована необходимость внедрения комплексной медико-психологической программы сопровождения процесса адаптации к работе на первичных должностях медицинских работников.

Ключевые слова: лидерство, медсестринство, индивидуально-типологические черты, адаптация, учебный процесс.

LEADERSHIP OF NURSES AS AN INTEGRAL PART OF RAPID ADAPTATION TO WORK IN HEALTH CARE FACILITIES

O. V. HRYSHNIAIEVA

The findings of comparative analysis of leadership qualities in students of medical colleges are featured. The factors of leadership qualities formation and their importance for acceleration of adaptation process and prevention of emotional burn out were revealed. The necessity of introduction into the work and educational process of the complex medical and psychological program for supporting the process of adaptation to work in primary positions of medical workers was substantiated.

Key words: leadership, nursing, individual-typological features, adaptation, educational process.

Надійшла 23.08.2018