

ОБРАЗ ЖИЗНИ. ЭКОЛОГИЯ

© ГОЛЬМЕНКО А.Д., ИЛЬИН В.П., ХАПТАНОВА В.А., ВЫГОВСКИЙ Е.Л. – 2016
УДК 614.252.1

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА

Александр Дмитриевич Гольменко¹, Владимир Петрович Ильин¹,
Валентина Абавна Хаптанова², Евгений Леонидович Выговский³

(¹Иркутский государственный университет, ректор – д.ф.-м.н., проф. А.В. Аргучинцев, кафедра психодиагностики и практической психологии, зав. – к.п.н., доц. В.Г. Петров; ²Иркутский государственный медицинский университет, ректор – д.м.н., проф. И.В. Малов, кафедра поликлинической терапии и общей врачебной практики, зав. – д.м.н., проф. Н.М. Балабина; ³Медсанчасть ИАПО, гл. врач – Е.Л. Выговский)

Резюме. Результаты исследования выявили разную частоту встречаемости низких показателей профессионально-значимых личностных качеств (ПЗЛК) у медицинских работников по отношению к каждой специальности. Так, у врачей по сравнению с другими медицинскими работниками отмечаются низкие показатели таких качеств, как: пунктуальность, вежливость, справедливость, деятельность, контакты/действия. Процент соответствия оптимальным ПЗЛК составил для обслуживающего персонала – 33,3, среднего медицинского – 43,0, для врачей – 44,4 и администрации МСЧ – 57. Оценив оптимальный набор ПЗЛК для каждой группы медицинских специалистов, была разработана компьютерная программа «Оценка профессионально-психологической пригодности медицинских работников», которая предназначена для отдела кадров лечебного учреждения, а также для оценки профессиональной пригодности абитуриентов, поступающих в медицинские университеты и колледжи.

Ключевые слова: профессионально значимые личностные качества, профессиональная пригодность, профилактика.

CONCEPTUAL APPROACHES TO ESTIMATION OF PROFESSIONALLY SIGNIFICANT PERSONAL QUALITIES OF MEDICAL WORKERS

A.D. Golmenko¹, V.P. Ilyin¹, V.A. Haptanova², E.L. Vygovskiy³

(¹Irkutsk State University; ²Irkutsk State medical University; ³Medical Department of the Irkutsk Aircraft Production Association, Russia)

Summary. Results of the study revealed a different incidence of low levels of professionally significant personal qualities (PSPQ) in health care workers in relation to each specialty. So, doctors compared to other health care providers have low performance qualities such as punctuality, politeness, fairness, activities, contacts / actions. The percentage of compliance was optimal PSPQ for staff – 33,3, nursing – 43,0, for doctors – 44,4 and NFM administration – 57. Assessing the optimal set of PSPQ for each group of medical experts, we have developed a computer program “Assessment of professional psychological suitability of medical workers,” which is intended for the personnel department of medical institutions, as well as to assess the suitability of applicants entering the medical universities and colleges.

Key words: professionally significant personal qualities, professional suitability, prevention.

В настоящее время в системе здравоохранения особую значимость приобретает оптимизация управления имеющимися в отрасли ресурсами. Кадры, являясь главной, наиболее значимой частью ресурсов здравоохранения, в конечном итоге обеспечивают результативность, эффективность деятельности не только отдельных структур, но и всей отрасли в целом. Поэтому управление персоналом следует считать приоритетной задачей повышения эффективности работы лечебно-профилактических учреждений [1,3].

Профессионально важные качества (ПВК) представляют собой набор свойств, специфичных для той или иной профессиональной деятельности, которые формируются в ходе освоения соответствующей деятельности.

К.К. Платонову принадлежит эмпирическая типология личности врача, в основу которой положена степень совпадения функций, соответствующих статусу врача, с его реальными личностно-характерологическими особенностями. Предложенная К.К. Платоновым типология личности врача основана на методологическом принципе исследования и оценки личности как носителя определенных морально-этических норм, активность которой определяется ее социально-идеологической направленностью. В целом, это была первая научная попытка исследовать специфику психологических особенностей врача как субъекта профессиональной деятельности с позиций личностного подхода [2,6].

В настоящее время существует достаточно большое количество определений ПВК. Так, В.Д. Шадриков определяет профессионально важные качества – как индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативном уровне и которые значимо связаны хотя бы с одним ее результативным параметром – качеством, производительностью, надежностью [5].

Профессиональное становление личности – это целостный динамический процесс полной реализации себя в деятельности и основным является противоречие между сложившимися свойствами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности, которые в процессе деятельности постепенно меняются, перестраиваются и тем самым формируют новые свойства личности.

Решение теоретических и практических проблем, а так же анализ изменений, происходящих в психологической сфере личности в процессе профессиональной деятельности, требует выработки специальных программ и апробации конкретных методик, позволяющих определять и развивать психологические качества личности.

Под профессионально значимыми личностными качествами (ПЗЛК) мы понимаем набор оптимальных характеристик индивидуально-психологических качеств личности специалиста, сочетающий различные структурно-функциональные компоненты психики и

влияющий на эффективность профессиональной деятельности и успешность профессиональной адаптации.

Материалы и методы

Для изучения профессионально значимых личностных качеств, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности и препятствуют формированию синдрома профессионально-психологической дизадаптации (СППД), были использованы следующие методики: тест личности типа А; оценка конфликтности; диагностика уровня личностной невротизации; тест на социально-психологический климат; психогеометрический тест и висбаденский опросник.

На наш взгляд, для изучения профессионально значимых личностных качеств специалиста в большей степени эффективен Висбаденский опросник. Он позволяет оценить частоту встречаемости ПЗЛК (низкие, средние и высокие показатели) по отношению к каждой специальности (обслуживающий персонал, средние медицинские работники, врачи и администрация) и частоту встречаемости внутри специальности. Висбаденский опросник предназначен для диагностики ряда особенностей характера человека и его межличностных отношений, что позволяет выделить оптимальный набор этих качеств.

Анализ ПЗЛК провели с использованием методов статистического моделирования, применив программный пакет Statistica (ЗАО СтатСофт, Россия) и кластерный анализ с использованием меры Чебышева. Кластерный анализ позволяет объединять наблюдаемые качества в однородные группы, которые группируются по количественному сходству. Вошедшие в одну группу качества имеют максимальное сходство по наблюдаемым признакам и имеют различия с качествами из других групп [4].

Результаты и обсуждение

Результаты исследования выявили разную частоту встречаемости низких значимых качеств личности у медицинских работников по отношению к каждой специальности. Так, у врачей по сравнению с другими медицинскими работниками отмечаются низкие показатели таких качеств, как: пунктуальность, вежливость, справедливость, деятельность, контакты/действия.

Частота встречаемости низких значимых личностных качеств у медицинских работников в каждой специальности выявила ряд проблем. У обслуживающего персонала выявлены низкие показатели: тело/ощущения, контакты/действие, деятельность, бережливость и т.д. Для среднего медицинского персонала характерны такие качества, как: тело/ощущения, бережливость, честность/прямота, доверие и т.д. Подобный перечень низких качеств отмечаются у врачей и администрации.

Кластерный анализ с использованием меры Чебышева позволил нам выделить оптимальные и мало-значимые характеристики ПЗЛК для конкретной профессиональной деятельности. Учитывая полученные оптимальные характеристики ПЗЛК для каждой группы персонала, мы получили результаты и для каждого конкретного специалиста, участвующего в тестировании на соответствие или несоответствие оптимальному показателю. В результате выполненной работы процент соответствия оптимальным ПЗЛК составил для обслуживающего персонала – 33,3, среднего медицинского – 43,0, для врачей – 44,4 и администрации МСЧ – 57.

Наряду с этим, наш концептуальный подход позволяет определить общую проблему соответствия качества ПЗЛК работников и сделать предварительные выводы о профессиональной пригодности конкретного специалиста, выявить общие проблемы и решить вопрос, куда необходимо в первую очередь направлять профилактические усилия. Так, полученные нами результаты говорят о том, что наиболее проблемным зве-

ном МСЧ является обслуживающий персонал.

В качестве примера, мы приводим перечень оптимальных профессионально значимых личностных качеств, необходимых обслуживающему персоналу, который должен включать:

- способность признавать будущие возможности для развития и делать успехи в настоящем;
- способность устанавливать и поддерживать отношения при возникновении проблем;
- иметь интуитивное суждение, творчество как средство решения проблем;
- способность устанавливать отношения с самим собой и окружающим миром;
- длительное следование подсознательным или осознанным нормам и концепциям;
- открытое высказывание своего мнения;
- любовь к порядку;
- обязательность, установка на безошибочное, безукоризненное выполнение работы в соответствии с внутренними требованиями точности, добросовестности и корректности;
- чистота и опрятность тела, одежды, помещения и окружающей среды;
- способность уделять себе и другим достаточное количество времени, внимания.

Нами определены показатели «группы риска» для разных медицинских работников. Так, для врачей она включает: стрессоустойчивость – личность типа А; высокий уровень невротизации; психогеометрический тип – квадрат, прямоугольник; социально-психологический климат – низкий уровень по 3-м параметрам и отсутствие более 50% оптимальных характеристик ПЗЛК.

Наряду с этим, ответ на вопрос опросника «тело/ощущения» высокие баллы которого говорят о психосоматических нарушениях, неактивности, «бегстве» в свое тело наиболее выражены у обслуживающего персонала (84,3), врачей (47,0), медицинских сестер (41,6) и администрации (27,0).

Таким образом, оценив необходимый набор ПЗЛК для каждой группы медицинских специалистов, мы разработали компьютерную программу «Оценка профессионально-психологической пригодности медицинских работников», которая предназначена для отдела кадров лечебного учреждения и, возможно, для оценки профессиональной пригодности при поступлении абитуриентов в медицинские университеты и колледжи.

Программа выполняет следующие функции: позволяет получить общую характеристику качеств личности (аккуратность, обязательность, чистоплотность, контакты и др.); оценить их выраженность (низкие, средние, высокие показатели) и по выделенным нами оптимальным профессионально значимым личностным качествам определить соответствует или не соответствует специалист, участвующий в тестировании оптимальным ПЗЛК.

В результате такой оценки отдел кадров совместно с администрацией (возможно с психологом) принимает решение о приеме на работу данного специалиста или нет. При низких значениях отдельных ПЗЛК или мало-значимых характеристик качеств личности возможно проведение коррекционной работы и прием на работу.

Программа «Оценка профессионально-психологической пригодности медицинских работников» зарегистрирована Федеральной службой по интеллектуальной собственности (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2016662282).

Для коррекции низких показателей ПЗЛК можно использовать личностно ориентированные тренинги, которые направлены на формирование, развитие и коррекцию профессионально важных характеристик специалиста. Личностно ориентированные тренинги предоставляют возможность организации режима саморазвития и самокоррекции, самосовершенствования

личности как непрерывного пролонгированного процесса.

Выбор типа тренинга зависит от цели работы с персоналом, характеристики деятельности и личности специалистов, от их базового образования, ступени профессионализма, что позволяет разработать целостную программу развития профессионально-психологического потенциала специалистов.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Прозрачность исследования. Исследование не имело спонсорской поддержки. Исследователи несут полную ответственность за предоставление окончательной версии рукописи в печать.

Декларация о финансовых и иных взаимодействиях. Все авторы принимали участие в разработке концепции и дизайна исследования и в написании рукописи. Окончательная версия рукописи была одобрена всеми авторами. Авторы не получали гонорар за исследование.

Работа поступила в редакцию: 01.10.2016 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кучеренко В.З., Яковлев Е.П., Кудрявцев Ю.Н. Некоторые подходы к оценке качества лечебно-диагностического процесса // Проблемы управления здравоохранением. – 2003. – №1. – С.13-17.
2. Платонов К.К. Проблема личности в медицине // Философские и социальные проблемы медицины / Под ред. Г.И. Царегородцева. – М.: Медицина, 1968. – С.227-243.
3. Скоморина О.В., Егорова Л.А., Дружинина Т.В. и др. Оценка деятельности персонала с позиций формирования кадровой политики // Главная медицинская сестра. – 2006. – №3. – С.81-96.
4. Халафян А.А. Statistica 6. Статистический анализ данных. – 3-е изд. – М.: Бином-Пресс, 2008. – 512 с.
5. Шадриков В.Д. Проблемы профессиональных способностей // Психологический журнал. – 1982. – Т. 3. №5. – С.13-26.
6. Ясько Б.А. Экспертный анализ профессионально важных качеств врача // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. №3. – С.71-81.

REFERENCES

1. Kucherenko V.Z., Yakovlev E.P., Kudryavtsev Y.N. Some approaches to the assessment of the quality of diagnostic and treatment processes // Problemy upravleniya zdoravoohraneniem. – 2003. – №1. – P.13-17. (in Russian)
2. Platonov K.K. The problem of personality in medicine // Philosophical and social problems of medicine / Ed. G.I. Tsaregorodtsev. – Moscow: Meditsina, 1968. – P.227-243. (in Russian)
3. Skomorina O.V., Egorova L.A., Druzhinina T.V., et al. Staff evaluation activities from the standpoint of the formation of human resources policy // Glavnaja medicinskaja sestra. – 2006. – №3. – P.81-96. (in Russian)
4. Khalafyan A.A. Statistica 6. Statistical analysis dannyh. – 3-e-Textbook izdanie. – Moscow: Bean-Press, 2008. – 512 p. (in Russian)
5. Shadrikov V.D. Problems of professional skills // Psychologicheskij zhurnal. – 1982. – Vol. 3. №5. – P.13-26. (in Russian)
6. Jasko B.A. Expert analysis of professionally important qualities of a physician // Psychologicheskij zhurnal. – 2004. – Vol. 25. №3. – P.71-81. (in Russian)

Информация об авторах:

Гольменко Александр Дмитриевич – д.м.н., профессор кафедры, 664011, г. Иркутск, ул. Сухэ-Батора, 9, e-mail: a.golmenko@mail.ru; Ильин Владимир Петрович – д.б.н., профессор кафедры, 664011, г. Иркутск, ул. Сухэ-Батора, 9, e-mail: petr_38rus@mail.ru; Хаптанова Валентина Абавна – к.м.н., ассистент кафедры, 664003, г. Иркутск, ул. Красного Восстания, 1, e-mail: haptanowa@yandex.ru; Выговский Евгений Леонидович – главный врач, 664002, г.Иркутск, ул. Жукова, 9, e-mail: msh@msh38.ru.

Information About the Authors:

Golmenko Alexander Dmitrievich – MD, PhD, DSc (Medicine), professor, 664011, Russia, Irkutsk, Sukha-Baatora str., 9, e-mail: a.golmenko@mail.ru; Ilyin Vladimir Petrovich – PhD, DSc (Biology), professor, Russia, Irkutsk, Sukha-Baatora str., 9, e-mail: petr_38rus@mail.ru; Haptanova Valentine Abavna – MD, PhD (Medicine), assistant of the department, 664003, Irkutsk, Krasnogo Vosstania str., 1, e-mail: haptanowa@yandex.ru; Vygovskyy Evgeny Leonidovich – chief physician, 664002, Russia, Irkutsk, Zhukov str., 9, e-mail: msh@msh38.ru.