

***Добрынина Елена Анатольевна***

ассистент

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный  
медицинский университет им. Н.Н. Бурденко» Минздрава России

г. Воронеж, Воронежская область

***Титова Лилия Александровна***

д-р мед. наук, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный  
медицинский университет им. Н.Н. Бурденко» Минздрава России

г. Воронеж, Воронежская область

***Быкова Юлия Николаевна***

ассистент

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный  
медицинский университет им. Н.Н. Бурденко» Минздрава России

г. Воронеж, Воронежская область

***Харина Валентина Тимофеевна***

старшая медицинская сестра

БУЗ ВО «Воронежская городская клиническая  
больница скорой медицинской помощи №1»

г. Воронеж, Воронежская область

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕСТРИНСКИХ СЛУЖБ**

*Аннотация:* как отмечают авторы, важная роль в организации работы сестринской службы принадлежит руководителям сестринских служб на различных уровнях: старшей медицинской сестре, главной медицинской сестре, менеджерам медицины. Для более эффективной работы сестринской службы должны существовать тесная профессиональная связь и сотрудничество медицинских сестер с врачами, административной частью, другими специалистами и подразделениями.

**Ключевые слова:** *сестринская служба, управление сестринским персоналом.*

Главным медицинским сестрам отводится одна из ведущих ролей в решении задач медико-социальной помощи населению и повышении качества и эффективности медицинских услуг сестринского персонала в медицинской организации.

Для осуществления административной работы необходимо обладать специальными знаниями. Медицинские работники, имеющие высокую квалификацию в области клинических дисциплин, часто занимают административные должности, на которых требуется умение создавать инфраструктуру медицинского учреждения. Опыт работы в сфере клинической медицины не может автоматически трансформироваться в умение управлять коллективом, распределять бюджетные ресурсы и руководить исследовательской деятельностью, поэтому соответствующая подготовка руководящих работников в этой области необходима.

Управление сестринским персоналом – это целенаправленная деятельность руководителей сестринских служб медицинских организаций и их подразделений, использующих различные механизмы управления и каналы связи для обеспечения слаженной, квалифицированной работы сестринского персонала по оказанию пациентам сестринской помощи соответствующего количества и качества. И это требует от руководителя сестринской службой специальных знаний в таких областях, как: общественное здоровье и здравоохранение, психология управления, менеджмент, экономика здравоохранения.

Менеджер по управлению сестринской деятельностью, в рамках своих компетенций, вынужден ежедневно принимать решения [1]. Это требует умения собирать и анализировать необходимые фактические данные. Он должен обладать способностью к объективной оценке профессиональных и личностных качеств подчинённых, планов работы и других факторов, без чего невозможно установить приоритеты в решении стоящих перед системой проблем. Глобальное видение проблемы и умение осуществлять руководство в соответствии с ним, являются существенным элементом административной деятельности. Постоянный

контакт с подчиненными и внешними организациями входит в число ежедневных обязанностей административного работника, которые могут быть как рутинными, так и связанными с принятием важнейших решений, сказывающихся на всей деятельности учреждения. Возможно, наиболее важной функцией старшей медсестры отделения является постоянный контакт с сотрудниками. Устные и письменные распоряжения должны быть сформулированы таким образом, чтобы они были понятны подчиненным и выполнимы. Необходимо воспринимать ответы подчиненных как составную, и не менее важную часть диалога.

Искусство общения с людьми является существенным условием практической административной работы главной медсестры медицинской организации. Опытный руководитель умеет общаться с подчиненными на любом уровне, в открытой манере и на равных, что находит понимание с обеих сторон. Важно добиться того, чтобы у каждого члена коллектива появилось ощущение участия в совместной работе, направленной на достижение понятных всем общих целей и задач, и уверенность в том, что его усилия важны для выполнения коллективной задачи. Важно также, чтобы все члены коллектива имели представление о деятельности учреждения в целом. В то же время руководитель сестринского звена отделения должен получать всю необходимую информацию, например, знать, насколько хорошо организация справляется с выполнением стоящих перед ней задач. Подобными навыками можно овладеть, хотя следует отметить, что для этого требуются определенные врожденные задатки лидера. Умение, при наличии врожденных задатков, достигается в процессе обучения и овладения знаниями и приемами, необходимыми для административной работы. Подготовка и опыт развивают навыки определения задач и методов работы, получения поддержки сотрудников и обеспечения их участия в выполнении поставленных задач.

Труд менеджера по управлению сестринской деятельностью нацелен на обеспечение эффективных межличностных отношений в процессе достижения целей медицинской организации, а значит, максимальной эффективности деятельности.

Успех в работе сестринской службы учреждения зависит от всего среднего медперсонала, но чрезвычайно велика роль в её эффективном функционировании, главной медицинской сестры. От нее требуется не только профессионализм, но и высокие моральные качества, знание психологии и педагогики. Кроме того, она является регулятором микроклимата среднего медицинского персонала, разрешая профессиональные споры и конфликты [2].

Также деятельность главной медицинской сестры направлена на всеобъемлющий контроль работы среднего медицинского персонала и оценку качества и обоснованности ухода, медицинских услуг, оказываемых пациентам в медицинской организации. В случае выявления проблемы или возможности для улучшения ухода за больными или повышения клинической эффективности предоставления сестринской помощи, предпринимаются действия для решения проблем или улучшения лечения и деятельности в целом.

Крайне важно, чтобы сестры-руководители систематически давали оценку эффективности своего управленческого труда. Это позволит им своевременно корректировать свою управленческую деятельность.

Ввиду сказанного выше, целесообразно выделить некоторые практические рекомендации для деятельности сестер-руководителей, готовящихся стать современными менеджерами:

- эффективно управлять собой и своим временем;
- прояснить свои личностные ценности;
- четко определять как цели выполняемой работы, так и собственные цели;
- обеспечить профессиональный рост и развитие подчинённым;
- изобретательно и гибко реагировать на изменение ситуации;
- использовать влияние на окружающих без прямых приказов;
- вводить в практику использование новых, более современных управленческих методов и помогать сотрудникам в их изучении, освоении практических навыков.

Система управления и организации труда медицинских сестер в медицинской организации должна быть построена таким образом, чтобы можно было

максимально использовать их профессиональный потенциал, повысить авторитет у пациентов, сделать сотрудников среднего звена ответственными за организацию лечебно-диагностического процесса наравне с врачами, повысить качество ухода за пациентами.

Все изменения в российском здравоохранении послужат укреплению позиций среднего медицинского персонала. Известно, что верно разработанная программа, правильно подобранные пути ее реализации и точная организация работы дают хорошие результаты, но во многом эти результаты зависят от нашей активной позиции и желания работать в этом направлении. Необходимо быть не просто руководителем сестринской службы по должности, а именно менеджером – значит целенаправленно воздействовать на людей и управлять ими для достижения целей медицинской организации.

### ***Список литературы***

1. Добрынина Е.А. Формирование профессиональных компетенций у медицинских сестер // Е.А. Добрынина, В.В. Кабанова, Л.А. Титова // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: Сборник материалов III Международной научно-практической конференции: в 2-х т. / Гл. ред. О.Н. Широков. – Чебоксары, 2016. – С. 73–75.

2. Титова Л.А. Воздействие социально-психологических факторов на качество работы среднего медицинского персонала / Л.А. Титова, Е.А. Добрынина // Современные направления развития медицины 2014: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. В.П. Трошина. – 2014. – С. 143–147.