

мированию молодежной команды в компании (69,9%);

- предоставлять более полные сведения о лечебно-профилактическом процессе и коллективе учреждения (71,5%);

- создать школу молодого специалиста («школу наставничества») (36,4%).

Результаты анкетирования четко обрисовывают картину процесса адаптации молодого специалиста в лечебно-профилактическом учреждении. Итак, начиная свой профессиональный путь, молодой специалист всегда проходит три уровня адаптации: профессиональный, психофизиологический и социально-психологический.

Профессиональная адаптация заключается в овладении сотрудником необходимыми для работы умениями и навыками, развитием качеств, важных для профессиональной деятельности. Психофизиологическая адаптация связана с освоением рабочего места и условий труда. Социально-психологическая, по мнению специалистов, является наиболее важной. Это сложный, длительный, а иногда и болезненный процесс и связан с привыканием человека к новому коллективу, освоением корпоративной культуры. Здесь важнейшее значение имеет духовная атмосфера коллектива, которая может оказать как положительное, так и отрицательное воздействие на молодого специалиста.

В связи с этим для сохранения и развития молодых профессиональных кадров по каждому из перечисленных аспектов назрела необходимость в разработке и проведении лечебно-профилактическими учреждениями комплекса мероприятий с целью их более успешной адаптации в начале трудовой деятельности.

ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЫХ ВРАЧЕЙ К СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

¹Королев Н.Н., Ермолаев Д.О.,
Ермолаева Ю.Н., ²Петрашова О.И.

¹Медицинская компания
ООО «Барель», Елец,
²ГОУВПО «Саратовская
государственная академия права»,
Астраханский филиал,
e-mail: ermd@mail.ru

С целью изучения отношения молодых врачей к своей профессиональной деятельности, было проведено анкетирование на базе лечебно-профилактических учреждений г. Ельца Липецкой области. В опросе приняли участие 54 спе-

циалиста (в возрасте от 25 до 30 лет), имеющих стаж работы в профессии от 1 года до 3-х лет. При этом все респонденты имели высшее медицинское образование.

В результате анкетирования выяснилось, что основная масса (64% респондентов) сделали свой профессиональный выбор по призванию, 19% – по совету родных, 12% – по стечению обстоятельств и 5% – по другим причинам, не назвав их.

У половины (53,2%) опрошенных специалистов отношение к выбранной профессии после начала трудовой деятельности не изменилось, у 15,3% – изменилось в лучшую сторону и у 31,5% – наоборот, в худшую сторону. При этом четверть (24,2%) посещали мысли о смене вида деятельности, затруднились ответить на этот вопрос 23,8%, остальные (52%) остались верными профессии и собираются и в будущем заниматься лечебной деятельностью.

Результаты исследования свидетельствуют о выявленном процентном несоответствии профессионального выбора и отношения молодых специалистов к труду врача после самостоятельной лечебной деятельности.

Это же подтверждают и ответы на вопрос, чем они предпочтут заниматься в будущем. Остаться работать в лечебно-профилактическом учреждении изъявили желание 35,2%, перейти на более высокооплачиваемую работу – 15,6%, заниматься научной работой – 9,3%, пройти профессиональную переподготовку – 14,2%, более 25,7% выбрали ответ «другое».

Мотивирующими факторами, которые оказывают наибольшее влияние на отношение к профессиональной деятельности, молодые специалисты, прежде всего, называют (каждый из опрошенных указал 2 и более фактора): уважительное отношение к себе, признание их работы – в 67,9% случаев; дружный коллектив – в 45,6% случаев; большое значение имеет также размер заработной платы – в 79,3% случаев. Менее значимыми, но также необходимыми считаются: хорошие условия работы (45,7%); стабильность, надежность организации (32,8%); возможность для творческого подхода (28,6%); возможность совершенствования (24,7%); высокое разнообразие деятельности (17,4%); близость к дому (14,6%).

Результаты анкетирования ориентируют руководителей подразделений учреждений здравоохранения обратить особое внимание на вопросы, связанные с положением молодых специалистов, проводить как можно больше мероприятий по их адаптации, дальнейшему закреплению в профессии.