

женщин в работе акушерок: длительное ожидание приема, недостаточное внимание к больным, поскольку часто на прием приходит очень большое количество больных, многие без предварительной записи. Тем не менее, все пациентки стали бы рекомендовать своим знакомым, родственникам обращаться в ж/к №5 ГБУЗ «ККБ №2».

Выводы:

Акушерско-гинекологическая служба женской консультации №5 ГБУЗ «ККБ №2», организована в соответствии с приказами, нормативными документами, положениями, о чем свидетельствует результат проверки администрации Перинатального Центра и МЗ КК.

Акушерки ж/к №5 выполняют свою работу на высоком профессиональном уровне, о чем свидетельствуют правильные ответы респондентов по знаниям приказов и функциональных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководства ж/к №5 и администрации Перинатального Центра, а так же то, что 98,6% пациенток удовлетворены их деятельностью.

В ж/к №5 преимущественно обращались образованные, имеющие высшее (47,4%) и средне-специальное (31,2%) образование пациентки репродуктивного возраста, нуждающиеся в лечении (39,6%) и наблюдении по беременности (32,0%).

Литература

1. Железняк Е.С., Вишняков Н.И. и др. Мнение пациентов как важное направление улучшения системы обеспечения качества медицинской помощи в крупной многопрофильной больнице // *Здравоохранение РФ*. 2008.-Кs5.- С. 39-41.
2. Ролько В.Т. Современные технологии сестринского процесса // *Медицинская сестра*. - 2002. №2. — С.36-39.

РОЛЬ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ПОМОЩИ ДЕТЯМ С ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЦНС И НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ

Салалыкина Е.В.

*МАОУ ВО «Краснодарский муниципальный медицинский институт высшего сестринского образования»
Краснодар, Россия*

Основными принципами эффективной работы медицинского персонала в детских учреждениях такого типа считаются направ-

ленность на улучшение работы; тщательная подготовка; всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы, деловых и личных качеств человека, их соответствия должности. Эффективность системы оценки определяется несколькими факторами. [2]

Наиболее часто работа среднего медицинского персонала требует эмоционального участия в выполнении профессиональных обязанностей, где актуальным вопросом остается роль медицинской сестры в организации помощи детям с поражением ЦНС и нарушением психики. Эффективность системы оценки определяется несколькими факторами. Наиболее часто работа подчиненного оценивается его непосредственным вышестоящим начальником. Поэтому он должен обладать способностью точно оценивать работу, не основывая свою оценку на личном отношении к подчиненному. [3]

Он должен также уметь довести эту оценку до подчиненного. Это может оказаться довольно трудным делом, когда работа плохая, особенно, если начальник никогда не проходил подготовки по технике общения. Чтобы эффективно оценить работу сотрудника, необходимо иметь легкие в использовании, надежные и точно характеризующие критические факторы оценки. На работу среднего медицинского персонала влияет их уровень эмоционального состояния и не нормированная работа, знание особенностей проблем больных детей при проведении обследований. Проведение исследований и подготовка к диагностическим исследованиям детей, нуждающихся в посторонней помощи, должны осуществляться квалифицированными медицинскими сестрами. Исследование проводилось в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Дом ребенка специализированный для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики № 3» министерства здравоохранения Краснодарского Края. г. Усть-Лабинск.

Анализ состояния здоровья детей при поступлении в доме ребёнка представлен: заболевания ЦНС, нарушения психики составляют -75%, анемии-12%, прочие-13%. Физическими лицами средний медицинский персонал укомплектован на 68,5%. Педагогический персонал укомплектован на 63,41%, врачами на 85,7%. Всего на конец отчетного периода учреждение укомплектовано на 69,8%. Для изучения мнения среднего меди-

цинского персонала по организации труда в учреждении, нами было проведено анкетирование среднего медицинского персонала МЛПУ «Специализированный дом ребенка». Оно показало, что все исследуемые в своей профессиональной деятельности испытывают трудности. Среди них на первый план выходит низкая заработная плата (60%). На второй план - психоэмоциональные нагрузки (40%). По результатам опроса можно сделать вывод, что больший процент занимают материальные потребности - 44,5%, на втором месте отметили что работа вызывает интерес - 37%, карьера остается в этом учреждении не замеченной сотрудниками среднего медицинского персонала - 2%. Повышению профессионального и социального статуса медицинских сестер способствует, на наш взгляд – участие их в принятии некоторых решений. Среди респондентов (40%) человек отметили, что они постоянно участвуют в принятии решений, касающихся сестринской деятельности; (50%) человек делают это редко, (10%) ответили отрицательно. Отношения внутри сестринского персонала медицинские сестры считают «деловыми»- 15(50%) человек, «дружескими» 6(20%) человек, «натянутыми» 9(30%) человек. Из 30 респондентов только -14(45%) были удовлетворены своей работой. Не удовлетворены- 16 (55%). Видимо это является одной из причин желая сменить работу у- 9 (30%) медицинских сестер. В целом большинство опрошенных – 21(70%) человек оценили свое материальное положение как «неудовлетворительное», а 9(30%) как «удовлетворительное».

Учитывая контингент больных детей с широким спектром заболеваний, имеющих в большей степени первую степень дефицита самоухода, весьма важным исследовательским компонентом было определить нагрузку и степень подготовки медицинских сестер к проведению качественного ухода. Медицинские сестры работали в одинаковом режиме. Нами проанализированы снятые баллы за дефекты в работе постовых медицинских сестер. Результаты анализа показали, что больше всего дефектов в работе допускали медсестры за нарушение санэпидрежима (15,3%), за нарушение ухода (12,7%), соблюдение режима кормления (13,8%), которые определили основные направления работы

по повышению квалификации обслуживающего персонала.

Заключительный этап исследования состоял из двух частей – теоретической и практической. Теоретическая часть тестирования выявила, что только 7 медицинских сестер из 30 справились на «отлично», Ошибки при выполнении назначений врача были у 19 человек. Больше всего ошибок медицинских сестер были в вопросах касающихся санитарно – эпидемиологического режима- 64%. Ошибки по вопросам заполнения документации были у 78% человек. По вопросам ухода за детьми-22%, по вопросам питания детей - 26%.

Что касается практической части тестирования, то с ней справились все медицинские сестры, 22 из них справились на «отлично», все имеют категории, а 11 медицинских сестер - это молодые специалисты со стажем работы менее 4 лет.

Медицинские сестры выполняли: заполнение документации; учет, выписка и хранение лекарственных средств; выполнение манипуляций. Большинство медицинских сестер справились с практической частью тестирования на «хорошо». Результаты проведенного исследования показали, что уровень образования медицинских сестер влияет на качественные показатели работы среднего медицинского персонала. Для этого им необходимо регулярно повышать свой профессиональный и квалификационный уровень, применять свои знания, умения и навыки в работе. Рекомендации:

1. Среднему медицинскому персоналу учреждения необходимо регулярно повышать свой профессиональный и квалификационный уровень.
2. Руководству организации систематизировать подготовку и повышение квалификации средних медицинских работников.
3. Разработать и внедрить мероприятия по повышению мотивации среднего медицинского персонала исходя из сложности и напряженности труда.
4. Руководству систематизировать доступность участия среднего медицинского персонала во внешних конференциях по профилю учреждения для обмена опытом.

Литература:

1. Андреева Т. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала // Управление персоналом. – 2006. - № 4. – С. 30 – 32.

2.Салалыкина Е.В., Лынова Е.Н. Современные коммуникационные процессы в организации деятельности медицинского персонала // Сборник материалов 1 международной (X Всероссийской) научно- методической конференции РИЦ Баш ГУ – 2014-С.75-77.

3.Салалыкина Е.В., Лынова Е.Н. Профессиональное выгорание – как причина ухудшения взаимодействия персонала в коллективе // Сборник материалов 1 международной (X Всероссийской) научно- методической конференции РИЦ Баш ГУ – 2014-С.160-162.

ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПОЛИКЛИНИЧЕСКОГО ЗВЕНА И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ

Салалыкина Е.В.

*МАОУ ВО «Краснодарский муниципальный
медицинский институт высшего
сестринского образования»
Краснодар, Россия*

Концепцией развития здравоохранения и медицинской науки в России одним из основных направлений совершенствования определено внедрение малозатратных технологий и развитие стационарозамещающих форм организации и оказания медицинской помощи населению. Однако, результаты исследований в здравоохранении свидетельствуют, что от 20 до 50 % лиц, получающих лечение в стационарах, особенно терапевтического направления на госпитализацию необоснованно и могли бы получать более эффективную и значительно менее дорогостоящую медицинскую помощь в условиях отделений дневного пребывания, больничных учреждений и стационаров на дому. В условиях отделения дневного пребывания проводится достаточно большой объем консультативной работы врачами узких специальностей. В этих условиях поиск рациональных решений, направленных на сокращение числа консультаций и, следовательно, сроков лечения, является актуальной задачей.[2]

На терапевтических койках отделения дневного пребывания проходят лечение больные терапевтического профиля. Качество и сроки лечения во многом зави-

сят от организации оказания специализированной помощи. Рациональное решение этих вопросов имеет важное значение для практического здравоохранения, полученные данные могут быть использованы в целях решения вопросов организации оказания помощи больным отделений дневного пребывания и организации труда среднего медицинского персонала, на уровне учреждений регионального уровня.[1]

Эффективность работы поликлинического звена определяется результатами, позволившими разработать и научно обосновать предложения по улучшению организации труда медицинского персонала при работе с больными в отделении дневного пребывания. Предложенные практические и теоретические рекомендации позволяют повысить продуктивность работы медицинского персонала, повысить ответственность среднего медицинского персонала, следовательно, улучшить качество выполняемой работы. Исследования проводились на базе поликлиники ГБУЗ СК «Кировская ЦРБ». Финансовое обеспечение представлено доходами от предпринимательской деятельности на 28 млн., финансированием территориальных программ госгарантий на 195млн, финансовые программы - «Родовой сертификат» на 49 млн.р. Расходы на заработную плату - 67,9%; медикаменты-13%,оборудование и прочие -9,9%. За исследуемый период план посещений в среднем значении выполнялся на 105,3%.В 2013 году 88,9%,что связано с нерегулярными направлениями пациентов из районов.

План койко-дня дневного отделения за 2015год выполнен план на 114%. Перевыполнение плана по терапии связано с увеличением количества больных направленных амбулаторно по сравнению с неврологическим профилем, а так же является следствием ремонта терапевтического корпуса. Нозологический состав больных отделения дневного пребывания за исследуемый период представлен : больший процент - болезни системы кровообращения - 17%, болезни органов пищеварения -14%, с сахарным диабетом - 9,8% больных, Количество больных с сахарным диабетом и его осложнениями увеличивается. В 2015 году зарегистрировано на 20% больше чем в 2014году. С осложнениями сахарного диабета на 40% больше. Поставлено на дис-