

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2016, Том 4, номер 4 (июль - август) <http://mir-nauki.com/vol4-4.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/24PSMN416.pdf>

Статья опубликована 15.08.2016

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Чижкова М.Б., Москалева Ю.А. Вклад руководителя лечебно-профилактического учреждения в профессиональную адаптацию выпускников медицинского университета // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 4 <http://mir-nauki.com/PDF/24PSMN416.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**УДК 159.9.07:378:614.23**

**Чижкова Марина Борисовна**

ГБОУ ВПО «Оренбургский государственный медицинский университет», Россия, Оренбург  
Доцент кафедры «Общей психологии»  
Кандидат психологических наук  
E-mail: chiztim@list.ru

**Москалева Юлия Анатольевна**

ГБОУ ВПО «Оренбургский государственный медицинский университет», Россия, Оренбург  
Доцент кафедры «Истории Отечества»  
Кандидат педагогических наук  
E-mail: moskaleva75@mail.ru

## **Вклад руководителя лечебно-профилактического учреждения в профессиональную адаптацию выпускников медицинского университета**

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы практической реализации ожиданий интернов и ординаторов медицинского университета от личности и деятельности непосредственного руководителя от лечебно-профилактического учреждения в процессе профессиональной адаптации. На основе анализа научной литературы и представлений о профессиональной адаптации как процессе, взаимно удовлетворяющем требованиям и ожиданиям индивида от профессиональной деятельности, авторы подчеркивают актуальность изучения заявленной проблемы в медицинских вузах, выпускники которых включаются в профессиональную деятельность врача уже на этапе обучения в интернатуре и ординатуре, до начала самостоятельной работы в лечебных учреждениях в качестве дипломированного и сертифицированного сотрудника. На основе анкеты выпускника Р.В. Гуриной, позволяющей определить согласованность запросов личности с требованиями к определенной деятельности, взаимосвязь между адаптацией и реализацией ожиданий личности, авторами констатируется достоверно низкий уровень реализации ожидаемых от личности руководителя глубины профессиональных знаний и методического мастерства, а от деятельности – активного оказания помощи в освоении выбранной специальности. Обобщение полученных в исследовании данных дает авторам основание сделать вывод о неоднозначном характере профессиональной адаптации выпускников медицинского университета: демонстрируемая успешность приспособления к профессиональной деятельности на базах лечебно-профилактических учреждений вступает в противоречие с неудовлетворенными в полной мере потребностями интернов и ординаторов от личности и деятельности непосредственного руководителя от лечебно-профилактических учреждений на данных этапах профессионального образования.

**Ключевые слова:** медицинское образование; выпускник медицинского вуза; интернатура; ординатура; интерны; ординаторы; профессиональная адаптация; лечебно-профилактическое учреждение; личность непосредственного руководителя интернатурой/ординатурой; деятельность непосредственного руководителя интернатурой/ординатурой; ожидания от личности и деятельности руководителя; практическая реализация ожиданий от личности и деятельности руководителя

Кардинальные преобразования во всех сферах общественного производства России привели к качественно новому пониманию процесса становления личности специалиста, усилению практико-ориентированного профессионального образования, переориентации оценки результатов образования с модели «образованность» на модель «компетентность». Важнейшей тенденцией совершенствования качества высшего профессионального образования становится ориентация на запросы рынка труда, усиление взаимодействия вузов с производственным сектором, наукой, государственной службой занятости, культурой и другими социальными институтами (Р.А. Бурганов, М.А. Вахтина, И.Ю. Жданкина и Е.А. Шамин, Т.В. Кондратьева, В.Б. Моисеев и Л.И. Найденова, А.В. Тимирясова и Т.В. Крамин, Е.А. Опфер и др.).

Однако, как отмечает ряд авторов (Н.В. Бондаренко, В.Г. Зарубин, Е.А. Кузина, Е.А. Опфер, Т.Б. Панкратова с соавт., С.М. Салов, И.В. Сокольник и др.), сфера образования, обладая в настоящее время потенциалом развития эффективного сотрудничества с производством и работодателями, не демонстрирует гибкости и готовности к формированию основ для сотрудничества и характеризуется рядом противоречий, осложняющих трудоустройство молодежи [9, с. 141-142].

Во-первых, в образовании отсутствуют предпосылки для перехода молодежи в сферу занятости с необходимым уровнем квалификации и опыта работы, что сдерживает возможности реализации её потенциала на начальном этапе трудовой деятельности. Так как образование во многих случаях рассматривается как некая ступень для получения высоких доходов и определенного социального статуса, имеет место ситуация «сверхообразованности», ориентированности большинства юношей и девушек на обучение в учреждениях высшего профессионального образования.

Во-вторых, предложение на рынке образования представлено в основном такими образовательными продуктами, которые востребованы обществом в краткосрочном периоде, без соотнесения с прогнозными потребностями рынка труда и без согласования с долгосрочными перспективами в рамках стратегий развития регионов и государства. Более того, изучение опыта работы 35 российских вузов по проведению мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, демонстрирует наличие данной работы во многих вузах, но только часть из них корректирует учебный процесс, вводит новые учебные курсы и даже целые специальности в целях соответствия выпускников современным требованиям рынка труда [8, с. 3].

В-третьих, на фоне динамичных изменений условий профессиональной деятельности и требований производства к легко модифицируемым знаниям, умениям и навыкам, способствующим успешной адаптации работника к мировым изменениям в той или иной области деятельности [5, с. 49], в системе высшего образования наблюдаются тенденции выпуска молодых специалистов, не отвечающих текущим и перспективным потребностям рынка труда, отсутствие их гибкости при изменениях профессионально-квалификационной структуры рынка [9, с. 142].

Разрешение указанных противоречий должно исходить из понимания того, что производство и олицетворяющие его работодатели (чаще всего, руководители тех или иных предприятий, организаций, учреждений) – это не просто категория участников рынка труда, выступающая экспертами уровня и содержания подготовки выпускника, но и заказчики, и потребители образовательных услуг вуза. На каждом этапе подготовки будущего профессионала работодателями осуществляются определенные функции [8, с. 9]. На этапе разработки модели качественного образовательного процесса доминирует прогностическая функция, заключающаяся в актуализации современных требований к компетентности выпускников, как основы для определения перспективных направлений совершенствования уровня подготовки специалистов. На этапе реализации образовательного процесса осуществляется преобразующая функция, состоящая в организационном и содержательном участии работодателей в образовательном процессе вуза, в том числе в реализации образовательных технологий на базах практической подготовки, обеспечивая тем самым профессиональную социализацию специалистов. На заключительном этапе превалирующей становится экспертная функция, проявляющаяся в оценке качества подготовки студентов и выпускников в период производственных практик и итоговой государственной аттестации.

Актуальность проблемы взаимодействия образовательных учреждений с работодателями в здравоохранении детерминирована не только констатируемыми недостатками профессионального медицинского образования (несоответствие качества подготовки специалистов современным требованиям, отсутствие интегрированной системы профессиональной подготовки в условиях «вуз-реальная клиническая практика», отсутствие стандартизированной для задач практического здравоохранения технологии внешней оценки качества профессионального образования) [цит. по: 6, с. 50], но и острыми кадровыми вопросами лечебно-профилактических учреждений (далее ЛПУ), обуславливающими качество медицинской помощи и её доступность.

Медицинские кадры – наиболее значимая часть ресурсов здравоохранения, обеспечивающая, наряду с организационными формами и состоянием материально-технической базы, результативность и эффективность работы ЛПУ и всех его подразделений. Однако правильно подобрать специалиста, соответствующего вакантной должности уровнем своих профессиональных знаний, умений, навыков, общекультурных компетенций и личностных качеств, – задача сложная и порой труднорешаемая.

Как показывают результаты эмпирических исследований, главная претензия работодателей к медицинским вузам сегодня – чрезмерная «теоретизированность» подготовки, оторванность полученных знаний от практики, неумение обращаться с современным оборудованием, психологическая неподготовленность к реалиям производства [6, с. 49]. Около трети (30,2%) руководителей ЛПУ считают, что качество высшего медицинского образования не соответствует требованиям, предъявляемым к медицинским работникам на местах, провоцируя уход из профессии 30-40% выпускников [3, с. 114]. Среди причин низкого уровня подготовки руководители видят ограниченные возможности прохождения студентами клинической практики (34,6%), устаревшие стандарты подготовки специалистов (20,1%), нехватка и недостаточный профессионализм преподавателей (9,4%).

На наш взгляд, объяснение «кадрового голода» в ЛПУ исключительно пробелами в образовательном процессе медицинского вуза не вполне правомерно. Необходимо учитывать и то, что зачастую главные врачи достаточно формально подходят к организации и проведению практической подготовки студентов [6, с. 49], перекладывая ответственность за обучение будущего специалиста либо на преподавателей курирующих кафедр, либо на заведующего отделением, перегруженного совмещением лечебной и административной деятельности [3, с. 114].

Осуществляя кадровую политику, руководителю ЛПУ необходимо на всех этапах профессионального становления будущего специалиста (от учебной практики на 1-ом курсе до обучения в ординатуре) активно включаться в работу по закреплению потенциальных кадров, формированию и сохранению трудового коллектива, способного работать в изменяющихся условиях. Одним из направлений такой работы является управление адаптацией новых врачебных кадров к профессиональной деятельности.

В самом общем виде профессиональная адаптация – приспособление человека к новым для него условиям труда [10]. Наряду с этим профессиональная адаптация понимается и как многосторонний процесс приспособления работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде, а также совершенствования деловых и личностных качеств работника, как процесс, требующий и от работника и от коллектива взаимной активности и заинтересованности друг в друге [11, с. 12]; и как способ приспособления профессионала-пользователя, человека, непосредственно взаимодействующего с предметной средой, к тому предметно-пространственному окружению, в котором он вынужден реализовать свою трудовую деятельность [12, с. 458].

Несмотря на многоликость трактовок понятия «профессиональная адаптация», исследователи сходятся во мнении, что именно в этот период закладывается отношение новичка и к коллективу, и к организации в целом, формируется мотивация труда на новом месте. От эффективности прохождения профессиональной адаптации зависит продуктивность последующей деятельности, психическое и психологическое здоровье работника, качество предоставляемой пациентам медицинской помощи.

Особенность профессиональной адаптации выпускников медицинских вузов состоит в том, что включение в профессиональную деятельность врача происходит уже на этапе обучения в интернатуре и ординатуре, т.е. до начала самостоятельной работы в лечебных организациях в качестве дипломированного и сертифицированного сотрудника.

Интернатура и ординатура являются обязательной формой профессиональной подготовки для лиц, освоивших образовательные программы высшего медицинского и фармацевтического образования, и служат основанием для занятия ими соответствующих должностей в учреждениях здравоохранения государственной, муниципальной и частной системы здравоохранения.

Ординатура, как часть многоуровневой структуры высшего медицинского образования в России, форма непрерывного профессионального образования врачей в высших медицинских учебных заведениях, призвана создавать условия для приобретения обучающимися необходимого для осуществления профессиональной деятельности уровня знаний, умений и навыков, а также квалификации, позволяющей занимать определенные должности медицинских и фармацевтических работников<sup>1</sup>.

Наряду с совершенствованием теоретических и практических навыков, повышением степени самостоятельности в профессиональной деятельности по избранной специальности, интернам и ординаторам необходимо адаптироваться в медицинской организации, принять правила, диктуемые его спецификой и режимом труда, сложившимися традициями и межличностными связями. Разобраться с внутренней жизнью ЛПУ самостоятельно будущему специалисту бывает крайне трудно: постигая все на собственном опыте, он тратит на это

---

<sup>1</sup> Положение о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам ординатуры в ГБОУ ВПО ОрГМУ Минздрава России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.orgma.ru/internu-i-ordinatoru/ordinatoru/normativnyye-dokumenty.html>, свободный (дата обращения: 01.03.2016).

достаточно большое количество времени, отвлекаясь от первостепенных задач профессионального развития и совершенствования.

В подобных ситуациях для интернов и ординаторов важна поддержка непосредственного руководителя от лечебного учреждения, включающая в себя как обсуждение направлений, основных задач и требований к деятельности врача, так и изучение его предложений и вопросов. К сожалению, последние аспекты наименее представлены в системе профессиональной адаптации интернов и ординаторов. Как правило, введение будущего врача ограничивается его представлением со стороны главного врача (заведующего отделением) персоналу структурного подразделения, без рассмотрения его пожеланий и без предоставления возможности самопрезентации [4, с. 101-102].

Исходя из представления о профессиональной адаптации как процессе, посредством которого индивид, с одной стороны, *удовлетворяет свои потребности и ожидания*, предъявляемые к профессии и условиям её осуществления, и, с другой, *соответствует требованиям, которые к нему предъявляют* структура и содержание деятельности, социальные группы, в которых протекает эта профессиональная деятельность [7, с. 54], должно уделяться достаточное внимание исследованию ожиданий интернов и ординаторов от взаимодействия и совместной деятельности с непосредственным руководителем от ЛПУ. Количественный и качественный анализ результатов, получаемых в ходе подобных исследований, позволит медицинским вузам совместно с ЛПУ предусмотреть возможные трудности выпускников на данных этапах профессионального обучения, а также создаст основу для разработки комплекса мер по управлению профессиональной адаптацией будущих врачей к трудовой деятельности.

Высказанные положения послужили основой для проведения собственного экспериментального изучения ожиданий интернов и ординаторов от деятельности и личности руководителя в процессе профессиональной адаптации. Исследование проводилось на базе ГБОУ ВПО «Оренбургский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения РФ (далее ОрГМУ) в 2014-2015 учебном году. Выборку исследования составили интерны и ординатуры различных специальностей общей численностью 188 человек (118 интернов, 70 ординаторов), в том числе 44 юноши и 144 девушки. Средний возраст – 24,2 года.

В качестве диагностического инструментария была избрана анкета выпускника Р.В. Гуриной [2, с. 87-88], в основе которой лежат представления о наличии согласованности запросов личности с требованиями к определенной деятельности, о взаимосвязи между адаптацией и реализацией ожиданий личности, оказавшейся в новых условиях [там же, с. 83].

Анкета включала в себя четыре блока: 1) общие сведения о выпускнике; 2) оценка уровня психологического комфорта (самочувствия) в процессе адаптации; 3) исследование ожиданий от личности и деятельности руководителя предприятия (в нашем случае – руководителя интернатуры/ординатуры на базе ЛПУ, далее – непосредственного руководителя от ЛПУ); 4) исследование ожиданий от производственного процесса (интернатуры/ординатуры) и от себя в этом процессе.

Руководствуясь заявленной в публикации проблемой, остановимся на анализе результатов первого и третьего блоков.

Результаты, полученные по блоку «Оценка уровня психологического комфорта (самочувствия) в процессе адаптации» показали успешный характер профессиональной адаптации интернов и ординаторов. Уровень психологического комфорта был оценен 86% испытуемыми положительно (+1 – 27%; +2 – 37%; +3 – 22%). Более 50% опрошенных адаптировались к лечебно-профилактическому учреждению за 1 месяц (52%), оценивая



производственные условия своего рабочего места (освещение, чистота, уровень шума и др.) как удовлетворительные (47%) и хорошие (46%). Чуть более 60% юношей и девушек (64%) осуществляли свои обязанности в ЛПУ увлеченно, спокойно и сосредоточенно, переживая удовлетворенность собой (95%) и своей профессиональной деятельностью в коллективе данного учреждения (74%). Лишь в отдельных случаях у респондентов отмечались физическая усталость (51%) и эмоциональное напряжение (43%), не оказывающие существенного влияния на общий позитивный фон профессиональной деятельности.

В третьем блоке методики юношам и девушкам предлагалось выбрать из предложенного перечня профессионально-личностных качеств и функциональных обязанностей непосредственного руководителя от ЛПУ несколько вариантов ответов: не более 8-ми вариантов в первом случае и не более 4-х – во втором. При этом мы просили респондентов указать, кто выступал их непосредственным руководителем от ЛПУ: главный врач, заведующий отделением или квалифицированный специалист по избранному профилю специальности. К сожалению, не все интерны и ординаторы оказались готовы дать ответ на этот вопрос, из чего косвенно мы можем сделать вывод о том, что в большинстве случаев это были главные врачи или заведующие отделением. Отказ же дать ответ мы склонны объяснять недоверием к анонимности опроса и возможными, исключительно в представлениях выпускников, негативными последствиями как в процессе прохождения рассматриваемых форм профессионального образования, так и в процессе последующего полноценного трудоустройства в данное ЛПУ.

Результаты обработки данных блока «Исследование ожиданий от личности и деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ» представлены в таблицах 1 и 2.

Результаты опроса показывают, что отдельные ожидания интернов и ординаторов от личности и деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ в процессе их профессиональной адаптации статистически достоверно различаются (статистическая обработка проведена при помощи многофункционального критерия углового преобразования ф-Фишера).

Как свидетельствует таблица 1, опрошенные, прежде всего, ожидали увидеть у своего непосредственного руководителя от ЛПУ такие профессионально-значимые качества, как глубокое знание сферы деятельности (81,4%), методическое мастерство, умение хорошо объяснить, донести знание до каждого (75%), профессиональную компетентность как способность и готовность к решению профессиональных задач (60,6%). И если в последнем случае степень расхождения ожиданий и их реализации незначительна (различия недостоверны), то в первых двух она проявляется более ярко (72,3% и 53,2% соответственно), достигая уровня статической значимости ( $\phi=2,10$  при  $p \leq 0,005$  и  $\phi=4,44$  при  $p \leq 0,001$ ). Следовательно, не все выпускники смогли реализовать имеющиеся на начало прохождения интернатуры и ординатуры потребности в знающем и методически грамотном руководителе.

**Таблица 1**

**Соотношение ожиданий от личности непосредственного руководителя от ЛПУ и их практической реализации у интернов и ординаторов в процессе профессиональной адаптации (в %) (составлено авторами)**

Варианты ответов	Ожидания от личности руководителя	Реализация ожиданий от личности руководителя	ф-Фишера р-уровень
1. Глубокое знание сферы деятельности	81,4	72,3	2,10 $p \leq 0,05$
2. Методическое мастерство: умение хорошо объяснить, донести знание до каждого	75	53,2	4,44 $p \leq 0,001$

Варианты ответов	Ожидания от личности руководителя	Реализация ожиданий от личности руководителя	φ-Фишера р-уровень
3. Эрудиция, широкий кругозор	40,4	37,8	
4. Известность в сфере деятельности, авторитетность	21,8	30,8	1,98 p≤0,05
5. Доброта, душевность	35,6	29,3	1,30 p≤0,1
6. Коммуникабельность	42	39,9	
7. Требовательность, строгость	35,6	37,8	
8. Понимание работников	45,7	35,1	2,12 p≤0,05
9. Справедливость, равное отношение ко всем	57,4	38,8	3,62 p≤0,001
10. Добросовестность, ответственность	37,8	28,7	1,87 p≤0,05
11. Заботливость: опека, готовность оказать помощь в работе, других делах, личных проблемах	25,5	19,7	1,34 p≤0,1
12. Терпимость (толератность), незлопамятность	33	22,3	2,32 p≤0,01
13. Дисциплинированность, пунктуальность	25	29,3	
14. Чувство юмора	28,2	27,6	
15. Честность, правдивость	21,3	21,3	
16. Увлеченность своим делом, любовь к своей профессии	42,6	40,4	
17. Профессиональная компетентность (способность и готовность к решению профессиональных задач)	60,6	54,2	
18. Творческое начало, креативность	10,1	9,6	
19. Предприимчивость, прагматичность	9	13,3	1,33 p≤0,1
20. Бескорыстие, альтруизм	6,4	6,4	
21. Патриотизм (любовь к Родине, гордость за достижения отечественной науки и производства)	2,7	10,6	3,22 p≤0,001
22. Другое	-	1,6	

По мнению испытуемых, у непосредственных руководителей интернатуры и ординатуры от ЛПУ недостаточно выражены такие личностные качества, как понимание работников (45,7% против 35,1%;  $\phi=2,12$  при  $p\leq 0,05$ ), справедливость и равное отношение ко всем (57,4% против 38,8%;  $\phi=3,62$  при  $p\leq 0,001$ ), добросовестность и ответственность (37,8% против 28,7%;  $\phi=1,87$  при  $p\leq 0,05$ ), терпимость и незлопамятность (33% против 22,3%;  $\phi=2,32$  при  $p\leq 0,01$ ). Однако при этом руководители от ЛПУ, как показывает таблица 1, оказались более патриотичными (2,7% против 10,6%;  $\phi=3,22$  при  $p\leq 0,001$ ), авторитетными и известными в своей сфере деятельности (21,8% против 30,8%;  $\phi=1,98$  при  $p\leq 0,05$ ).

В остальном, ожидания интернов и ординаторов, реализовавшиеся в процессе профессиональной адаптации с незначимыми отличиями, раскрывают нам непосредственных руководителей от ЛПУ как людей, любящих свою профессию и увлеченных ею, коммуникабельных, дисциплинированных и пунктуальных, в меру требовательных и строгих, честных и правдивых, с отличным чувством юмора, широким кругозором и эрудированностью, творческим началом и креативностью. На фоне демонстрируемых позитивных качеств, тем не менее, заслуживает внимания факт статистической тенденции к росту предприимчивости и прагматичности специалистов ЛПУ ( $\phi=1,33$  при  $p\leq 0,1$ ) при

снижении доброты и душевности ( $\varphi=1,30$  при  $p \leq 0,1$ ), заботливости, готовности оказать помощь другим в работе, личных проблемах и других делах ( $\varphi=1,34$  при  $p \leq 0,1$ ).

Аналогичная ситуация несоответствия имевшихся ожиданий и их практической реализации проявилась при обработке данных по вопросу деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ у интернов и ординаторов (таблица 2).

**Таблица 2**

**Соотношение ожиданий от деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ и их практической реализации у интернов и ординаторов в процессе профессиональной адаптации (в %) (составлено авторами)**

Варианты ответов	Ожидания от деятельности руководителя	Реализация ожиданий от деятельности руководителя	$\varphi$ -Фишера p-уровень
1. Оказание помощи в освоении профессиональных видов деятельности	84,6	74	2,55 $p \leq 0,01$
2. Содействие моему продвижению по карьерной лестнице	33,5	18,6	3,31 $p \leq 0,001$
3. Признание моих способностей, знаний, умений	33	32	
4. Создание здорового психологического климата в коллективе	66,5	46,3	3,97 $p \leq 0,001$
5. Решение формальных вопросов, не более того	7,4	23,4	4,44 $p \leq 0,001$
6. Предоставление работникам свободы в их творчестве, отношениях, общении	15,4	16,5	
7. Разрешение производственных и личностных конфликтов	21,8	22,9	
8. Высокая зарплата сотрудников	45,2	9	8,39 $p \leq 0,001$
9. Организация интересных мероприятий	9,6	8,5	
10. Предоставление свободы в моих действиях	8,5	10,6	
11. Контроль за моей деятельностью	24	35,1	2,36 $p \leq 0,01$
12. Ничего не жду	2,6	4,3	
13. Другое	-	-	

В первую очередь, очевиден момент своеобразного «разочарования» в профессии с точки зрения её материальной обеспеченности: ожидания 45,2% интернов и ординаторов в высокой заработной плате сотрудников ЛПУ реализовались лишь в 9% случаев ( $\varphi=8,39$  при  $p \leq 0,001$ ). На наш взгляд, полученные результаты являются отражением сложившейся в системе здравоохранения социально-экономической и финансовой ситуации, обуславливающей, в том числе, отток молодых кадров из бюджетных лечебно-профилактических организаций.

Приступая к совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков в интернатуре/ординатуре, выпускники ОрГМУ надеялись получить от деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ оказание помощи в освоении профессиональных видов деятельности (84,6%), работу по созданию здорового психологического климата в коллективе (66,5%), содействие в продвижении по карьерной лестнице (33,5%), признание их способностей, знаний и умений (33%). В реальности ситуация оказалась несколько иной. С одной стороны, руководители от ЛПУ в целом признают имеющиеся у обучающихся способности, знания и умения (32%;  $\varphi=0,20$  при  $p \geq 0,1$ ), однако в основном занимаются решением формальных вопросов (7,4% против 23,4%;  $\varphi=4,44$  при  $p \leq 0,001$ ), разрешают производственные и личностные конфликты, не уделяя должного внимания поддержанию психологически здоровой атмосферы в коллективе (46,3%;  $\varphi=3,97$  при  $p \leq 0,001$ ), освоению



будущими врачами профессиональных видов деятельности (74%;  $\varphi=2,55$  при  $p \leq 0,01$ ) и их продвижению по карьерной лестнице (18,6%;  $\varphi=3,31$  при  $p \leq 0,001$ ).

По нашему мнению, не стоит интерпретировать полученные результаты исключительно как показатель предоставленности интернов и ординаторов самим себе в процессе профессиональной адаптации в ЛПУ. Практическая реализация некоторых ожиданий наглядно иллюстрирует определенную специфику. В частности, рассчитывая на достаточно серьезную «опекунскую» деятельность опытного специалиста, лишь 8,5% опрошенных ожидали увидеть со стороны опытного специалиста предоставление свободы в собственных действиях. В реальности эти ожидания воплотились только у незначительного количества юношей и девушек (10,6%). Следовательно, можно предположить, что большая часть респондентов находилась под пристальным вниманием руководителя, курирующего профессиональное становление будущего врача непосредственно в ЛПУ, что и нашло свое подтверждение при сравнении ожиданий и их реализации в отношении контроля за деятельностью интерна/ординатора. На статистически достоверном уровне значимости было выявлено, что в деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ контроль за своей деятельностью в процессе профессиональной адаптации ощущали 35,1% испытуемых (против 24% ожидающих;  $\varphi=2,36$  при  $p \leq 0,01$ ).

Обобщая полученные в исследовании результаты, можно сделать следующие выводы. Профессиональная адаптация интернов и ординаторов ОрГМУ носит неоднозначный характер. Констатируемая успешность приспособления к профессиональной деятельности на базах лечебно-профилактических учреждений вступает в определенное противоречие с неудовлетворенными в полной мере потребностями выпускников от личности и деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ на данных этапах профессионального образования. Это противоречие может выступать фактором, детерминирующим у части испытуемых (43%) частичную или полную неудовлетворенность интернатурой и ординатурой в сравнении с начальными ожиданиями и переживаниями. Подтверждение/опровержение данной гипотезы следует рассматривать как одно из перспективных направлений заявленной проблемы.

Реализация ожиданий интернов и ординаторов от личности и деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ, в целом, подтверждает имеющиеся данные о том, что во многих учреждениях здравоохранения данный процесс «пущен на самотек» [4, с. 99], а вновь пришедшие специалиста (практиканты) считаются «обузой», мешающей хорошо отлаженному трудовому процессу [1, с. 164].

Ожидания выпускников сосредоточены, как правило, вокруг таких профессионально-значимых качеств личности непосредственного руководителя от ЛПУ, которые отражают глубину его профессиональных знаний и уровень методического мастерства. На практике же, будущие врачи в большей степени сталкиваются с личностно-значимыми качествами руководителя (дисциплинированность, пунктуальность, чувство юмора, патриотизм), играющими важную, но не первостепенную роль в решении актуальных для интернов и ординаторов целей и задач.

В деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ выпускники ОрГМУ предпочли бы увидеть активное оказание помощи в освоении выбранной специальности при признании имеющихся знаний, умений и навыков. Реальный же процесс обучения в интернатуре и ординатуре характеризуется специфической особенностью деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ: решение преимущественно формальных вопросов при выраженном контроле за деятельностью будущего специалиста. С одной стороны, это свидетельствует о том, что профессиональная адаптация интернов и ординаторов – не стихийный, а организуемый, координируемый и управляемый со стороны непосредственного руководителя процесс. С другой стороны, следует иметь в виду: а что вкладывают в понятие

«контроль за моей деятельностью» руководитель и выпускники? Если предположить, что для руководителя контроль – это, прежде всего, обязательный ежедневный отчет интерна/ординатора о проделанной в течение дня работе с сухим разбором плюсов и минусов, а для выпускника – исключительно тотальное наблюдение и курирование каждого шага при отсутствии столь необходимой методической помощи и поддержки, то объяснение вскрытому факту становится очевидным.

Более того, выявленные в ходе исследования статистически достоверные различия между ожиданиями и их практической реализацией у выпускников ОрГМУ и от личности, и от деятельности непосредственного руководителя от ЛПУ, также могут свидетельствовать о расхождениях в представлениях о функциональных обязанностях всех субъектов профессиональной адаптации в процессе обучения в интернатуре и ординатуре.

Нивелированию подобных ситуаций, по нашему мнению, может способствовать, во-первых, ознакомление непосредственных руководителей интернатуры и ординатуры от ЛПУ с ожиданиями молодых специалистов относительно их профессиональной деятельности и профессионально-личностных качеств. Ведущим форматом такого ознакомления должны являться непосредственные встречи выпускников с руководителями, диалогичная форма которых позволит уточнить и конкретизировать профессиональные и личностные ожидания обеих сторон.

Во-вторых, разработка лечебно-профилактическим учреждением системы адаптационных мероприятий, в которой деятельность руководителя будет отличаться четкой последовательностью шагов от первичного знакомства с выпускником до оценки успешности профессиональной адаптации, подготовки отчета и развернутой характеристики на интерна/ординатора.

В-третьих, активизация внимания к институту наставничества при обучении интернов/ординаторов. Наставник как наиболее опытный специалист сотрудник ЛПУ может оказать существенную помощь в информировании выпускников медицинских вузов, создании необходимых условий для их работы, планировании и организации профессионального совершенствования в период обучения в интернатуре и ординатуре, консультировании по возникающим вопросам, имеющимся трудностям и переживаниям.

Полагаем, что от внедрения комплекса подобных мероприятий выиграют обе стороны взаимодействия: лечебно-профилактическое учреждение в лице руководителя получит специалиста необходимой квалификации, а образовательное учреждение (медицинский вуз) сможет существенно повысить свой престиж и авторитет за счет подготовки востребованного на рынке труда специалиста, успешно адаптирующегося и развивающегося в трудовой деятельности профессионала.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Айтуганов, И.М. Практическая подготовка: взаимодействие вуза и предприятия / И.М. Айтуганов, Е.А. Корчагин, Р.С. Сафин // Высшее образование в России. – 2012. – №3. – С. 163-166.
2. Гурина, Р.В. Как измерить профессиональную компетентность? / Р.В. Гурина // Высшее образование в России. – 2008. – №10. – С. 82-89.
3. Жданова, М.Г. Современные условия адаптации молодого врача в медицинской организации / М.Г. Жданова, О.А. Латуха // Медицина и образование в Сибири. – 2015. – №3. – С. 112-115.
4. Кокшаров, А.В. Проблемы адаптации врачей-специалистов в учреждениях здравоохранения / А.В. Кокшаров // Интеллигенция и мир. – 2013. – №14. – С. 97-107.
5. Лившиц, Ю.А. Анализ высшего образования как института профессиональной социализации (теоретический аспект) / Ю.А. Лившиц // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2015. – №3 (12). – С. 47-52.
6. Мельникова, И.Ю. Особенности медицинского образования и роль преподавателя вуза в образовательном процессе на современном этапе / И.Ю. Мельникова, М.Г. Романцов // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – №11. – С. 47-52.
7. Налчаджян, А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А. Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
8. Опфер, Е.А. Мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе / Е.А. Опфер: автореф. дис. .... канд. пед. наук. – Волгоград, 2013. – 28 с.
9. Панкратова, Т.Б. Сетевое взаимодействие вузов и служб занятости / Т.Б. Панкратова, М.П. Пальянов, А.Р. Демченко, В.И. Лебедев // Высшее образование в России. – 2012. – №7. – С. 139-148.
10. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/139842> (дата обращения: 28.02.2016).
11. Сопоев, С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях / С.А. Сопоев: автореф. дис. .... канд. социол. наук. – М., 2013. – 26 с.
12. Чернышева, О.Н. Адаптация человека к профессиональной предметной среде / О.Н. Чернышева // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 624 с. – С. 458-480.

**Chizhkova Marina Borisovna**

Orenburg state medical university, Russia, Orenburg  
E-mail: chiztim@list.ru

**Moskaleva Yulia Anatolevna**

Orenburg state medical university, Russia, Orenburg  
E-mail: moskaleva75@mail.ru

## **Contribution of the head of the medical and preventive treatment facility to the occupational adaptation of graduates of medical universities**

**Abstract.** The Article presents the issues of practical realization of expectations of interns and medical residents of medical universities of the personality and activity of direct supervisor from the medical and preventive treatment facility in the process of occupational adaptation. On the basis of the scientific literature analysis and the concept of occupational adaptation as the process, which mutually satisfies the individual's requirements and expectations of the professional activity; the authors underline the relevance of study of the declared problem in medical universities, the graduates of which begin their professional medical activity when they are interns and medical residents, even before unsupervised work in medical institutions as licensed and certified employees. On the basis of the inquiry form of the graduate Gurina R.V., that allows to determine the congruity of person interests with the requirements of the particular activity, the relation between adaptation and realization of the person interests, the authors stated definitely low level of the expected professional knowledge and methodical skill realization by the personality of supervisor, and also the active assistance in the development of the chosen speciality by the person activity. The compilation of the obtained in the research data gives the grounds to the authors to conclude about the ambiguous nature of medical universities graduates' occupational adaptation: the shown success of occupational adaptation on the bases of the medical and preventive treatment facilities is in conflict with in full unfulfilled needs of internship/residency on the personality and activity of the direct supervisor of the medical and preventive treatment facilities at these stages of the vocational education.

**Keywords:** medical education; graduates of medical universities; medical internship; medical residency; medical interns; medical residents; medical and preventive treatment facility; personality of direct supervisor of internship/residency; activity of direct supervisor of internship/residency; expectations of activity and personality of supervisor; practical implementation of expectations of activity and personality of supervisor

## REFERENCES

1. Aytuganov, I.M. Prakticheskaya podgotovka: vzaimodeystvie vuza i predpriyatiya / I.M. Aytuganov, E.A. Korchagin, R.S. Safin // *Vysshee obrazovanie v Rossii.* – 2012. – №3. – S. 163-166.
2. Gurina, R.V. Kak izmerit' professional'nyu kompetentnost'? / R.V. Gurina // *Vysshee obrazovanie v Rossii.* – 2008. – №10. – S. 82-89.
3. Zhdanova, M.G. Sovremennye usloviya adaptatsii molodogo vracha v meditsinskoj organizatsii / M.G. Zhdanova, O.A. Latukha // *Meditsina i obrazovanie v Sibiri.* – 2015. – №3. – S. 112-115.
4. Koksharov, A.V. Problemy adaptatsii vrachej-spetsialistov v uchrezhdeniyakh zdavookhraneniya / A.V. Koksharov // *Intelligentsiya i mir.* – 2013. – №14. – S. 97-107.
5. Livshits, Yu.A. Analiz vysshego obrazovaniya kak instituta professional'noy sotsializatsii (teoreticheskiy aspekt) / Yu.A. Livshits // *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya.* – 2015. – №3 (12). – S. 47-52.
6. Mel'nikova, I.Yu. Osobennosti meditsinskogo obrazovaniya i rol' prepodavatelya vuza v obrazovatel'nom protsesse na sovremennom etape / I.Yu. Mel'nikova, M.G. Romantsov // *Mezhdunarodnyy zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniya.* – 2013. – №11. – S. 47-52.
7. Nalchadzhyan, A.A. Psikhologicheskaya adaptatsiya: mekhanizmy i strategii / A.A. Nalchadzhyan. – 2-e izd., pererab. i dop. – M.: Eksmo, 2010. – 368 s.
8. Opfer, E.A. Monitoring trebovaniy rabotodateley kak sredstvo upravleniya kachestvom obrazovatel'nogo protsessa v vuze / E.A. Opfer: avtoref. dis. .... kand. ped. nauk. – Volgograd, 2013. – 28 s.
9. Pankratova, T.B. Setevoe vzaimodeystvie vuzov i sluzhb zanyatosti / T.B. Pankratova, M.P. Pal'yanov, A.R. Demchenko, V.I. Lebedev // *Vysshee obrazovanie v Rossii.* – 2012. – №7. – S. 139-148.
10. Slovarei i entsiklopedii na Akademike [Elektronnyy resurs]. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/139842> (data obrashcheniya: 28.02.2016).
11. Sopoev, S.A. Adaptatsiya molodykh spetsialistov v sovremennykh rossiyskikh organizatsiyakh / S.A. Sopoev: avtoref. dis. .... kand. sotsiol. nauk. – M., 2013. – 26 s.
12. Chernysheva, O.N. Adaptatsiya cheloveka k professional'noy predmetnoy srede / O.N. Chernysheva // *Psikhologiya adaptatsii i sotsial'naya sreda: sovremennye podkhody, problemy, perspektivy* / Otv. red. L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev. – M.: Izd-vo «Institut psikhologii RAN», 2007. – 624 s. – S. 458-480.