

Д. Ж. Жансейтова<sup>1\*</sup>, М. А. Сейтбаева<sup>1</sup>, В. Ю. Яблонская<sup>1</sup>, Т. Т. Киспаева<sup>1</sup>

## ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ СЕСТРИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

<sup>1\*</sup>НАО «Медицинский университет Караганды», школа сестринского образования, г. Караганда, Казахстан

---

Жансейтова Дария Жанабаевна – студентка бакалавриата, школы сестринского образования НАО «Медицинский университет Караганды», г. Караганда, Республика Казахстан, Dariuwa\_555@mail.ru

---

В статье рассматриваются вопросы влияния наставничества на совершенствование профессиональных навыков сестринского персонала. Повышение уровня сестринского образования, обеспечивает более высокий уровень теоретического и специализированного развития навыков. Основными элементами системы развития персонала являются приобретение опыта, обучение и наставничество.

*Ключевые слова:* наставничество, молодой специалист, воспитатель, мотивация

---

Определяющим условием оказания качественной медицинской помощи населению в современных условиях является обеспечение медицинских организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема востребованности активных, компетентных, инициативных молодых специалистов, которые смогут реализовать свои профессиональные навыки и соответствовать современным требованиям работодателей. От того, насколько хорошо молодые специалисты владеют базовыми и профессиональными компетенциями, как быстро они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит и качество оказания медицинской помощи населению РК, в том числе и сестринской помощи [9].

Современные тенденции развития медицинского образования в области сестринского образования предъявляют все более высокие требования к клинической подготовке специалистов [1]. Одной из актуальных проблем сегодня является несоответствие усиливающихся требований к подготовке и практическим навыкам со стороны работодателей к профессиональным компетенциям специалистов, нуждающихся в трудоустройстве. А учитывая большое количество молодых специалистов, вопрос их компетентности напрямую отражается на общественном здоровье. С целью преодоления этого разрыва и создания благоприятных условий в медицинской организации по месту трудоустройства для успешной адаптации молодых специалистов сестринского дела, для качественного выполнения возложенных на них должностных обязанностей [7].

Проводимые исследования среди медицинских сестер и пациентов, доказывают, что наставничество в медицинской организации на рабочем месте необходимо и может помочь молодым специалистам сестринского дела, а также медицинским сестрам с опытом работы более 2-5 лет в совершенствовании своих профессиональных компетенций, в принятии правильного

решения относительно своей специализации в медицине, построении своего обучения на рабочем месте, сформировать цель ориентированной стратегии в планировании последующей карьеры [5].

Преимущества деятельности школы наставничества сестринского персонала в медицинской организации перед другими видами обучения: наставничество требует незначительных ресурсов, уровень подготовки работников оказывается достаточным для выполнения служебных обязанностей, краткосрочность, экономия финансовых ресурсов, снижение текучести кадров, обучение без отрыва от производственного процесса [2, 10].

Все медицинские сестры отмечают значительное возрастание своего профессионального и культурного уровня в результате наставничества, а большинство руководителей подразделений отмечают, что их сотрудники становятся активнее и результативнее в работе, с ними легче находить взаимопонимание и осуществлять коммуникацию [4]. Школу наставничества можно смело рассматривать как один из методов успешной адаптации молодых специалистов сестринского дела к новым условиям трудовой деятельности и как метод повышения профессионализма работающих медицинских сестер [6].

Систематическое совершенствование деятельности школы наставничества для сестринского персонала, исходя из текущей ситуации, имеет важное значение для оказания качественной медицинской помощи и повышения удовлетворенности пациентов [3].

*Цель исследования:* изучить влияние уровня профессиональной подготовки сестринского персонала на совершенствование качества оказания медицинской помощи населению, а также влияние школы наставничества в условиях реформирования сестринского здравоохранения.

### МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Для выполнения поставленных задач были использованы ретроспективный метод

анализа (изучение статистических данных качественного состава сестринского персонала ГКП на ПХВ «Городской многопрофильной больницы № 2» города Нур-Султан), сравнительный анализ, анкетирование. Статистические исследования и расчеты проводились в программе Google Form.

Проведен анализ качественного состава сестринского персонала за 2018 – 2020 годы. Анализ диаграммы 1 показывает, что в 2018 году – медицинские сестры в возрасте от 19 до 24 лет составляют - 24,8%, в 2019 году – 23,1%, в 2020 году – 24,8%; в возрасте от 25 до 30 лет в 2018 году – 28,8%, 2019 году – 29,0%, 2020 году – 36,7%. Возрастная категория от 31 года до 40 лет в 2018 году – 21,1%, 2019 году – 21,9%, 2020 году – 16,5%; в возрасте от 41 года до 50 лет в 2018 году – 15,7%, 2019 году – 15,3%, 2020 году – 10,8%. Возрастная категория от 51 года до 60 лет составляет в 2018 году – 9,7%, 2019 году – 10,3%, 2020 году – 10,4%. От 61 года и старше в 2018 году – 0,46%, 2019 году – 0,23%, 2020 году – 0,63%.

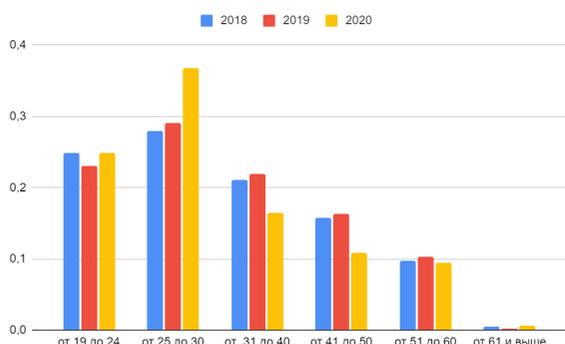


Рисунок 1 – Распределение медицинских сестер по возрастным группам

### РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Из анализа текущей ситуации видно, что 61,5% работающих медицинских сестер в 2020 году это медсестры в возрасте от 19 до 30 лет и около 53,2% медсестер в 2020 году имеют стаж работы от 0 до 5 лет. Около 30 % медсестер в 2020 году не имеют категории. По уровню образования – 98% медсестер имеют образование ТИПО. За 2019 и 2020 годы текучесть кадров составила от 25% до 27 %. В декретном отпуске – около 24%. Данные показатели свидетельствуют о том, что сестринский персонал составляют в основном молодые специалисты без опыта работы, ежегодно происходит обновление качественного состава в среднем на 25%.

На основании результатов анкетирования отмечено, что пациенты, получающие лечение в клинике составляют в основном люди молодого и среднего возраста.

Удовлетворенность пациентов пребыванием в стационаре отмечают большая часть анкетированных - 88,5%, но есть пациенты, которые не удовлетворены условиями пребывания в стационаре – 11,5%.

По результатам анкетирования - более низкая удовлетворенность пациентов условиями пребывания в стационаре отмечена в отделениях травматологии, общей хирургии и в городском центре урологии.

Не удовлетворены отношением медицинских сестер (вежливость, доброжелательность) пациенты в отделениях гинекологии, ОХИ и К и ГЦУ – 4%, в отделении травматологии – 12% пациентов.

Пациенты частично удовлетворены компетентностью медицинских сестер в отделении травматологии - 20%, в отделениях ОХИ и городском центре урологии - 12%. Не удовлетворены действиями медицинских сестер по уходу за пациентами в отделении травматологии - 28%.

Пациенты отметили, что коммуникабельности не хватает медсестрам: в отделениях ЧЛХ, общей хирургии и травматологии – отметили 28% пациентов, в отделении ОХИ и К – 20%, в отделении оториноларингологии – 12%, в отделении гинекологии - 8%.

По результатам анкетирования медицинских сестер мы видим, что около 40% медсестер пришли в профессию, чтобы помочь людям, а около 23% по настоянию родителей.

Но при этом медицинские сестры стремятся обучаться и совершенствоваться (70%), считают, что руководство их поддерживает в этом (63%), отмечают, что им необходимо дополнительное обучение по отдельным видам компетенций, например, 36% медсестер испытывают трудности в общении с пациентами или их родственниками. В случае выявления ошибок, допущенных медицинскими сестрами, медицинские сестры ответили, что руководство принимает меры к обучению, старшие медсестры доступны и открыты для персонала, молодых специалистов поддерживают более опытные. Но при этом 40% медсестер не совсем удовлетворены условиями своей работы, считают, что практически невозможен карьерный рост медсестры (40%). Медсестры отметили, что любят свою работу (80%), для них очень важен профессиональный рост, признание в профессиональном сообществе, они осознают ответственность перед пациентами и их родственниками. Поэтому необходимо мотивировать медицинских сестер, создавать им благоприятные условия труда, обеспечивать непрерывное обучение в течении всей жизни.

### ВЫВОДЫ

1. Полученные результаты можно использовать для внесения изменений в план работы школы наставничества для медицинских сестер и для совершенствования деятельности школы наставничества с целью улучшения оказания сестринской помощи и профессионального становления специалиста сестринского дела.

2. Преимущества деятельности школы наставничества сестринского персонала в медицинской организации перед другими видами обучения: наставничество требует незначи-

тельных ресурсов, уровень подготовки работников оказывается достаточным для выполнения служебных обязанностей, краткосрочность, экономия финансовых ресурсов, снижение текучести кадров, обучение без отрыва от производственного процесса.

### ЛИТЕРАТУРА

1 Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 11.01.2021). // Bachin D.A. Mentoring as a method of staff training and development // Modern scientific research and innovation. 2014. No. 4. Part 1 [Electronic resource]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (accessed: 11.01.2021).

2 Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html> // Bondarenko N. Five main methods of mentoring. How to train and motivate adults [Electronic resource] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

3 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. М.: KnoРус, 2012. – С. 215-218 // Kibanov A.Ya. Personnel management of the organization: actual technologies of hiring, adaptation and certification: A textbook / A.Ya. Kibanov, I.B. Durakova. M.: KnoРус, 2012. – pp. 215-218.

4 Лазарева Е.А. Особенности обучения персонала без отрыва от производства. / Е.А. Лазарева // Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. – 2019. – №14.- С.151 – 157. // Lazareva E.A. Features of on-the-job personnel training. / E.A. Lazareva // Scientific notes of the Tambov branch of ROSMU. – 2019. – No. 14.- pp.151 – 157.

5 Методология анализа клинических баз организаций медицинского образования по модели университетских клиник ведущих зарубежных ВУЗов. Методические рекомендации // МЗСР РК, 2016 // Methodology of analysis of clinical bases of medical education organizations based on the model of university clinics of leading foreign universities. Methodological recommendations // Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan, 2016

6 Низовцева, А. А. Аутплейсмент как технология кадрового менеджмента / А. А. Низовцева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 12 (146). — С. 336-338. // Nizovtseva, A. A. Outplacement as a technology of personnel management / A. A. Nizovtseva. — Text : direct // Young scientist. — 2017. — № 12 (146). — Pp. 336-338.

7 Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным // Кадровик. Кадровый

менеджмент (управление персоналом). –2012. – No9. – С. 121 – 128. // Suleymanova N. How to make mentoring effective // HR officer. HR management (personnel management). -2012. –No9. – pp. 121 – 128.

8 Тютенова, Ж. А. К вопросу о наставничестве в системе здравоохранения Республики Казахстан / Ж. А. Тютенова. // Молодой ученый. — 2016. — № 14 (118). — С. 65 – 69. // Tyutenova, J. A. On the issue of mentoring in the healthcare system of the Republic of Kazakhstan / J. A. Tyutenova. // Young scientist. — 2016. — № 14 (118). — Pp. 65-69.

9 Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. — С. 18-22. // Shcherbakova, T. N. The historical aspect of mentoring as a form of professional adaptation of a young teacher / T. N. Shcherbakova, E. V. Shcherbakova. Theory and practice of education in the modern world : Proceedings of the VIII International Scientific Conference (St.Petersburg, December 2015). — St. Petersburg : Its Publishing house, 2015. — pp. 18-22.

### REFERENCES

1 Bachin D.A. Nastavnichestvo kak metod obuchenija i razvitija personala // Sovremennye nauchnye issledovanija i innovacii. 2014. № 4. Ch. 1 [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (data obrashhenija: 11.01.2021). // Bachin D.A. Mentoring as a method of staff training and development // Modern scientific research and innovation. 2014. No. 4. Part 1 [Electronic resource]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (accessed: 11.01.2021).

2 Bondarenko N. Pjat' glavnyx priemov nastavnichestva. Kak obuchat' i motivirovat' vzroslyh ljudej [Jelektronnyj resurs] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html> // Bondarenko N. Five main methods of mentoring. How to train and motivate adults [Electronic resource] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>

3 Kibanov A.Ja. Upravlenie personalom organizacii: aktual'nye tehnologii najma, adaptacii i attestacii: Uchebnoe posobie / A.Ja. Kibanov, I.B. Durakova. M.: KnoРус, 2012. – S. 215-218 // Kibanov A.Ya. Personnel management of the organization: actual technologies of hiring, adaptation and certification: A textbook / A.Ya. Kibanov, I.B. Durakova. M.: KnoРус, 2012. – pp. 215-218.

4 Lazareva E.A. Osobennosti obuchenija personala bez otryva ot proizvodstva. / E.A. Lazareva // Uchenye zapiski Tambovskogo otdelenija ROSMU. – 2019. – №14.- S.151 – 157. // Lazareva E.A. Features of on-the-job personnel

training. / E.A. Lazareva // Scientific notes of the Tambov branch of ROSMU. – 2019. – No. 14. – pp.151 – 157.

5 Metodologija analiza klinicheskikh baz organizacij medicinskogo obrazovanija po modeli universitetskikh klinik vedushhih zarubezhnyh VUZov. Metodicheskie rekomendacii // MZSR RK, 2016//Methodology of analysis of clinical bases of medical education organizations based on the model of university clinics of leading foreign universities. Methodological recommendations // Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan, 2016

6 Nizovceva, A. A. Autplejsment kak tehnologija kadrovogo menedzhmenta / A. A. Nizovceva. — Tekst : neposredstvennyj // Molodoj uchenyj. — 2017. — № 12 (146). — S. 336-338.// Nizovtseva, A. A. Outplacement as a technology of personnel management / A. A. Nizovtseva. — Text : direct // Young scientist. — 2017. — № 12 (146). — Pp. 336-338.

7 Sulejmanova N. Kak sdelat' nastavnichestvo jeffektivnym// Kadrovik. Kadrovij menedzhment (upravlenie personalom). –2012. –№9. – S. 121 – 128.//Sulejmanova N. How to make mentoring effective// HR officer. HR

management (personnel management). –2012. – No9. – pp. 121 – 128.

8 Tjutenova, Zh. A. K voprosu o nastavnichestve v sisteme zdravooхранenija Respubliki Kazahstan / Zh. A. Tjutenova. // Molodoj uchenyj. — 2016. — № 14 (118). — S. 65 – 69. // Tyutenova, J. A. On the issue of mentoring in the healthcare system of the Republic of Kazakhstan / J. A. Tyutenova. // Young scientist. — 2016. — № 14 (118). — Pp. 65-69.

9 Shherbakova, T. N. Istoricheskij aspekt nastavnichestva kak forma professional'noj adaptacii molodogo pedagoga / T. N. Shherbakova, E. V. Shherbakova. Teorija i praktika obrazovanija v sovremennom mire : materialy VIII Mezhdunar. nauch. konf. (g. Sankt-Peterburg, dekabr' 2015 g.). — Sankt-Peterburg : Svoe izdatel'stvo, 2015. — S. 18-22. //Shcherbakova, T. N. The historical aspect of mentoring as a form of professional adaptation of a young teacher / T. N. Shcherbakova, E. V. Shcherbakova. Theory and practice of education in the modern world : Proceedings of the VIII International Scientific Conference (St.Petersburg, December 2015). — St. Petersburg : Its Publishing house, 2015. — pp. 18-22.

Поступила 03.05.2022

*D. J. Zhanseitova<sup>1</sup>, M. A. Seitbayeva<sup>1</sup>, V. Y. Yablonskaya<sup>1</sup>, T. T. Kispayeva<sup>1</sup>  
THE IMPACT OF MENTORING ON IMPROVING THE PROFESSIONAL SKILLS OF NURSING STAFF  
<sup>1</sup>NAO «Medical University of Karaganda», School of Nursing education, Karaganda, Kazakhstan*

The article discusses the impact of mentoring on improving the professional skills of nursing staff. Increasing the level of nursing education provides a higher level of theoretical and specialized skills development. The main elements of the personnel development system are the acquisition of experience, training and mentoring.

*Keywords:* mentoring, young specialist, educator, motivation.

*Д. Ж. Жансейтова<sup>1</sup>, М. А. Сейтбаева<sup>1</sup>, В. Ю. Яблонская<sup>1</sup>, Т. Т. Киспаева<sup>1</sup>  
ТӘЛІМГЕРЛІКТИҢ МЕЙІРБИКЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ КӘСІБИ DAҒДЫЛАРЫН ЖЕТІЛДІРУГЕ ӘСЕРІ  
<sup>1</sup>«Қарағанды медицина университеті» КЕАҚ, мейіргерлік білім беру мектебі, Қарағанды қ., Қазақстан*

Мақалада тәлімгерліктің мейірбике қызметкерлерінің кәсіби дағдыларын жетілдіруге әсері қарастырылады. Мейірбикелік білім деңгейін арттыру, теориялық және мамандандырылған дағдыларды дамытудың жоғары деңгейін қамтамасыз етеді. Персоналды дамыту жүйесінің негізгі элементтері тәжірибе жинақтау, оқыту және тәлімгерлік болып табылады.

*Кілт сөздер:* тәлімгерлік, жас маман, тәрбиеші, мотивация.