

## **ОТЗЫВ**

### **ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

**ученого секретаря ФГБУ «Центральный НИИ организации и информатизации здравоохранения» Министерства здравоохранения Российской Федерации, кандидата медицинских наук Гажевой Анастасии Викторовны на диссертационную работу Каткасовой Ларисы Григорьевны на тему: «Новые подходы к формированию и развитию трудового потенциала специалистов сестринского дела», представленную на соискание ученой степени кандидата медицинских наук по специальности 14.02.03 – Общественное здоровье и здравоохранение.**

*Актуальность темы выполненной работы* обусловлена тем, что в настоящее время существует множество различных подходов к определению понятия «трудовой потенциал». Кроме того, интерес вызван первоочередными приоритетными направлениями перехода к инновационной социально ориентированной экономике России, где развитие человеческого потенциала определено одним из главных. Необходимость и важность деловой оценки возникает также при приеме специалиста на работу или после окончания им испытательного срока, при формировании резерва специалиста на вакантную должность. Разница в проведении оценки применительно к названным целям состоит в том, что в одних случаях приходится ориентироваться на учет личных качеств специалиста, а в других – на оценку и результаты его деятельности. Различие обязанностей, выполняемых разными категориями сестринского персонала, требует дифференцированной оценки их деятельности. В связи с этим целесообразным является совершенствование системы оценки специалистов сестринского дела, разработка и создание профессионально-квалификационных моделей для сестринского персонала определенных категорий, включающих перечень качеств, знаний, умений и навыков, которыми должны обладать специалисты для выполнения задач по обеспечению эффективности деятельности лечебно-профилактического учреждения. Высококвалифицированный и компетентный специалист всегда может проявить себя в профессии, активно взаимодействуя с коллегами и руководством, обладая необходимой культурой общения, теоретическими знаниями, практическими навыками и умениями, – так считают большинство представителей системы управления персоналом.

Таким образом, решение кадровых вопросов в современных экономических условиях приобретает важное значение для здравоохранения,

так как меняется статус медицинского работника и характер его отношения к оказанию медицинской помощи. Руководитель медицинской организации при решении производственных задач должен исходить из того, что человеческий потенциал проявляется только при благоприятных условиях для работника, а его способности к выполнению профессиональных задач, в том числе проблемных, зависят от многих качественных и количественных показателей, характеризующих его как личность и специалиста.

В связи с вышеизложенным, актуальность изучаемой автором проблемы формирования и развития трудового потенциала не вызывает сомнений, а проведенное исследование является значимым, актуальным и своевременным.

**Целью** данного научного исследования явилось: научное обоснование новых подходов к оценке и развитию трудового потенциала специалистов сестринского дела в медицинской организации.

Для достижения указанной цели был сформулирован комплекс из 4 адекватных задач, набор которых свидетельствует о последовательности в организации и проведении исследования. Каждая последующая задача логически продолжает предыдущую.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что автором определено содержание основных составляющих компонентов трудового потенциала специалистов сестринского дела и их оценки в Клиниках СамГМУ. Автором получены убедительные данные при оценке количественных и качественных показателей трудового потенциала выявление факторов, влияющих на его формирование и развитие в процессе профессиональной деятельности специалистов сестринского дела. В процессе исследовательской работы определена последовательность этапов формирования профессионализма и компетентности сестринского персонала. Несомненной новизной обладает разработанная и апробированная автором программа профессионального роста специалистов сестринского дела, в которой на основе анализа показателей мониторинга результатов профессиональной деятельности поэтапно представлены направления и содержание индивидуального совершенствования.

**Теоретическая и практическая значимость исследования также значительна.** Она заключается в том, что результаты проведенного изучения формирования трудового потенциала специалистов сестринского дела многопрофильного лечебно-учебно-научного комплекса позволили

теоретически обосновать последовательность действий в процессе развития специалистов на рабочем месте и явились основой для разработки программы профессионального роста специалистов сестринского дела, включающую мероприятия по организации адаптации специалистов на рабочем месте.

Большую практическую значимость имеет разработанный автором оценочный лист для руководителей сестринских служб по мониторингу контролю процесса развития специалиста на рабочем месте.

Оценка выживаемости профессиональных знаний у специалистов сестринского дела позволяет говорить о необходимости совершенствования системы непрерывного профессионального образования.

На защиту автор выносит 3 положения, каждое положение отражает поставленные задачи.

По материалам диссертации опубликовано 15 печатных работ, в том числе 3 статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ. Все они отражают суть исследования.

#### ***Объем и структура диссертации.***

Диссертационная работа построена по классическому принципу, состоит из введения, обзора литературы, 4-х глав результатов собственных исследований, заключения, выводов, практических рекомендаций, списка литературы и 19-ти приложений. Диссертация изложена на 170-и страницах машинописного текста, иллюстрирована 18-ю таблицами и 5-ю рисунками. Список литературы содержит 203 источника, из них 181 отечественных авторов и 22 - зарубежных.

***Во введении*** автором обоснована актуальность проведенного исследования, определены его цель и задачи, указаны научная новизна и научно-практическая значимость, сформулированы основные положения, выносимые на защиту, определен личный вклад автора, соответствие диссертации паспорту научной специальности.

***В первой главе*** представлен аналитический обзор отечественных и зарубежных научных публикаций формирования, оценки и развития трудового потенциала специалистов, в том числе и в системе здравоохранения. На основании глубокого анализа многочисленных публикаций и других официальных источников, автор делает заключение, что процесс инновационного развития здравоохранения в Российской Федерации, кадровая политика медицинских организаций подчеркивают

значение трудового потенциала каждого специалиста, его составляющих компонентов, знание мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией, но вместе с тем вопросы формирования, оценки и развития трудового потенциала специалистов сестринского дела остаются недостаточно изученными.

Обзор написан хорошим литературным языком. Всего проанализировано 203 источника, из них 181 отечественный и 24 иностранных. В обзоре представлены публикации последних лет, что свидетельствует о том, что автор хорошо владеет данной проблемой.

*Во второй главе* представлена программа, материалы и методы исследования, объект и предмет исследования, подробно описаны этапы исследования и дана характеристика Клиник СамГМУ многопрофильного лечебно-учебно-научного комплекса, где проходило исследование. Для получения объективных показателей и детального изучения автором отобрана группа респондентов, которую составили 351 специалист сестринского дела, из них - 291 медицинская сестра палатных, 43 медицинских сестры процедурных и 17 медицинских сестер перевязочных кабинетов. Кроме того, была сформирована экспертная группа из ведущих специалистов по управлению сестринской деятельностью, куда вошли главный внештатный специалист по управлению сестринской деятельностью министерства здравоохранения Самарской области, заместители главного врача по работе с сестринским персоналом (7 специалистов), главные медицинские сестры многопрофильных медицинских организаций г. Самара и Самарской области (30 специалистов). Проведено ранжирование респондентов по основным группам показателей, влияющим на формирование трудового потенциала. Определена характеристика методам изучения, оценки и анализа компонентов трудового потенциала.

Объект и предмет исследования определены правильно и соответствуют поставленным задачам. Предметом исследования автор определяет количественные и качественные характеристики трудового потенциала специалистов сестринского дела, особенности их оценки и факторы, влияющие на развитие трудового потенциала.

В соответствии с поставленными задачами был использован комплекс адекватных методов исследования: аналитический, статистический и социологический методы, контент-анализ, Метод экспертных оценок, мета-анализ, системный подход.

*Третья глава* посвящена изучению процесса формирования трудового потенциала специалистов сестринского дела Клиник СамГМУ. На первом этапе исследования автором проведена оценка влияния ценностных ориентаций специалиста на направленность его личности с целью определения направления, в котором следует развивать трудовой потенциал сестринского персонала. На втором этапе исследования была проведена оценка выживаемости профессиональных знаний у специалистов сестринского дела Клиник СамГМУ. Полученные результаты дефицита и отсутствия необходимых знаний у сестринского персонала говорят о необходимости развития системы непрерывного профессионального образования на последипломном уровне (в том числе и на рабочем месте) в рамках программы развития трудового потенциала специалистов сестринского дела Клиник СамГМУ. На третьем этапе исследовательской работы проведен анализ системы адаптации сестринского персонала Клиник СамГМУ на рабочем месте, который позволил выявить наиболее распространенные причины ухода сестринского персонала из организации. Четвертый этап исследования позволил провести оценку трудового потенциала, для чего были определены наиболее значимые качественные и количественные характеристики профессиональной деятельности специалистов сестринского дела. Результаты всех этапов научного исследования дают возможность руководителям сестринского звена внедрить и оценить программу развития специалистов, их трудового потенциала, на протяжении всей профессиональной деятельности, что положительно влияет на оказание качественной медицинской помощи.

Проведенный в этой главе анализ явился основой для решения последующих задач, в частности основой для разработки программы профессионального роста специалистов сестринского дела.

*В четвертой главе* представлена разработанная автором программа профессионального роста специалистов сестринского дела Клиник СамГМУ, которая включает такие важные направления как мероприятия по организации адаптации новых сотрудников в медицинской организации. Для совершенствования организации работы наставника с молодым специалистом или новым сотрудником сформирован пакет документов, регламентирующих проведение наставничества в медицинской организации. Выявленные в ходе исследования факторы, побуждающие специалистов к саморазвитию и самосовершенствованию, позволили автору продумать особенности индивидуальной подготовки специалистов на рабочем месте.

Программа содержит подробнейшее описание мероприятий по адаптации специалистов сестринского дела на рабочем месте, пошаговый алгоритм по ее организации и реализации в медицинских организациях, пакет необходимых документов для молодых специалистов, а так же специально разработанный автором оценочный лист для мониторинга и контроля процесса адаптации на рабочем месте.

Предложенная программа профессионального роста сестринского персонала позволяет повысить результативность их трудовой деятельности, раскрыть творческий потенциал, снизить стрессовый фактор, усилить удовлетворение работой, повысить профессионализм и компетентность, а также производить ротацию кадров.

***В заключении*** в обобщенном виде представлено краткое обсуждение результатов проведенного исследования, свидетельствующих о решении поставленных задач и достижении цели исследования.

***Выводы и предложения*** вытекают из материалов исследования.

***Степень обоснованности и достоверности научных положений, результатов исследования, выводов и рекомендаций,*** сформулированных в диссертации, является адекватной дизайну исследования, поставленной цели и задачам и основана на использовании современных информативных методов исследований.

***Автореферат и опубликованные работы*** отражают содержание проведенного исследования и его результаты.

Следует отметить, что работа была апробирована на многочисленных конференциях. Результаты исследования широко внедрены в деятельность Клиник ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России, ГБУЗ Самарской области «Самарская медико-санитарная часть №5 Кировского района», ГБУЗ «Самарская областная клиническая больница №2», ГБУЗ СОККД, ГБУЗ СОКОД для оптимизации системы оценки, развития и использования трудовых ресурсов в практическом здравоохранении. Результаты исследования используются в образовательном процессе Института сестринского образования ФГБОУ ВО СамГМУ Минздрава России и Самарского медицинского колледжа им. Н. Ляпиной с целью совершенствования знаний и практических навыков по направлениям «Менеджмент и лидерство», «Управление персоналом» при подготовке студентов специальности «Сестринское дело» среднего и высшего

профессионального образования, интернов по специальности «Управление сестринской деятельностью»

Автором получено свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ №2017618923 от 11 августа 2017г. «Программа для обработки результатов тестирования сестринского персонала».

Принципиальных замечаний к работе нет.

Однако, в результате изучения материалов исследования возникли вопросы к соискателю:

1. Целесообразно ли с экономической точки зрения адаптацию проводить в течении года?
2. Как Вы считаете, каковы максимальные сроки официального периода адаптации медицинского работника, за который несет ответственность организация и существуют ли четкие, обоснованные причины, условия, влияющие на продолжительность этого периода?

### **Заключение.**

Диссертационная работа Каткасовой Ларисы Григорьевны на тему «Новые подходы к формированию и развитию трудового потенциала специалистов сестринского дела», представленная на соискание ученой степени кандидата медицинских наук, является завершённым научно-квалификационным исследованием в котором решен вопрос современного сестринского дела, как части здравоохранения и изложены научно обоснованные подходы к оценке и развитию трудового потенциала специалистов сестринского дела, имеющие важное теоретическое и практическое значение для общественного здоровья и здравоохранения.

По важности поставленных и достигнутых цели и задач, своей научной новизне, теоретической и практической значимости полученных результатов и предложений, а также по внедрению в практику оппонируемый научный труд в полной мере соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения учёных степеней», утверждённого Постановлением Правительства РФ № 842 от 24.09.2013 г., предъявляемым к диссертациям на

соискание ученой степени кандидата медицинских наук, а соискатель заслуживает присуждения искомой степени по специальности 14.02.03 – общественное здоровье и здравоохранение.

**Официальный оппонент:**

ученый секретарь ФГБУ «Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения» Минздрава России,

кандидат медицинских наук



Гажева Анастасия Викторовна

Адрес: 127254, Россия, Москва, ул. Добролюбова, 11

Телефон: +7 (495) 619-00-70

Факс: +7 (495) 618-19-60

E-mail: [gazheva@mednet.ru](mailto:gazheva@mednet.ru)

Подпись к.м.н., Гажевой А.В. заверяю,

начальник отдела кадров

ФГБУ «ЦНИИОИЗ»

Минздрава России



Былинкина Елена Анатольевна