

## ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ МЕДИЦИНСКОГО СИМУЛЯЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Ширяева Юлия Викторовна

Пермский государственный медицинский университет  
имени академика Е. А. Вагнера, г. Пермь, Российская Федерация

ORCID: 0009-0009-6093-3607

[mirag-07@yandex.ru](mailto:mirag-07@yandex.ru)

DOI: 10.46594/2687-0037\_2024\_2\_1806

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы адаптации специалистов медицинского симуляционного обучения. При формировании системы адаптации одной из главных задач является разработка регламента по адаптации персонала. Для дальнейшей регламентации процесса адаптации специалистов центра определены виды адаптации по содержанию, методы и мероприятия, применяемые в Федеральном аккредитационном центре ФГБОУ ВО ПГМУ им. академика Е. А. Вагнера Минздрава России, запланировано анкетирование специалистов симуляционных центров. В ходе анализа полученных ответов и ранее определенных методов и мероприятий будет подготовлен документ, регламентирующий процесс адаптации специалистов медицинского симуляционного обучения, что в дальнейшем ускорит процесс адаптации и сделает его более эффективным для каждой из сторон трудовых отношений.

**Ключевые слова:** адаптация, специалист симуляционного обучения, виды адаптации, методы и мероприятия адаптации.

**Для цитирования:** Ширяева Ю. В. Вопросы адаптации специалистов медицинского симуляционного обучения // Виртуальные технологии в медицине. 2024. Т. 1, № 2. DOI: 10.46594/2687-0037\_2024\_2\_1806

**Научная специальность:** 3.2.3. Общественное здоровье и организация здравоохранения, социология и история медицины

Поступила в редакцию 25 марта 2024 г.

Поступила после рецензирования 22 апреля 2024 г.

Принята к публикации 22 апреля 2024 г.

## ISSUES OF ADAPTATION OF MEDICAL SIMULATION TRAINING SPECIALISTS

Shiryayeva Yulia

E. A. Wagner Perm State Medical University, Perm, Russian Federation

[mirag-07@yandex.ru](mailto:mirag-07@yandex.ru)

DOI: 10.46594/2687-0037\_2024\_2\_1806

**Annotation.** The article discusses issues of adaptation of medical simulation training specialists. When forming an adaptation system, one of the main tasks is the development of personnel adaptation regulations. For future regulation of the process of adaptation of the center's specialists, types of adaptation in content, methods and activities, used in the Federal Accreditation Center of E. A. Wagner Perm State Medical University, a survey of specialists from simulation centers is planned. In the course of analyzing the responses received and previously identified methods and activities, a document will be prepared regulating the process of adaptation of medical simulation training specialists, which will further speed up the adaptation process and make it more effective for each party in the labor relationship.

**Keywords:** adaptation, simulation training specialist, types of adaptation, methods and measures of adaptation.

**For quotation:** Shiryayeva Y. Issues of adaptation of medical simulation training specialists // Virtual technologies in Medicine.

2024. T. 1, No. 2. DOI: 10.46594/2687-0037\_2024\_2\_1806

Received March 25, 2024

Revised April 22, 2024

Accepted April 22, 2024

### Введение

Персонал — важный стратегический ресурс организации. От квалификации, знаний, мотивации сотрудников зависит успешное функционирование любой организации. По Большому толковому словарю [2] слово «специалист» — это человек, профессионально владеющий какой-либо специальностью. Понятия «симуляционное обучение», «специалист симуляционного обучения» и другие термины, относящиеся к симуля-

ции, не закреплены на законодательном уровне, не включены в общий понятийный аппарат словарей, поэтому часто возникают сложности с их трактовкой и пониманием. Специальности, относящиеся к реализации симуляционного обучения, отсутствуют и в основополагающем документе «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее —

ЕКС), утвержденном Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» [1], определяющем уровень знаний и квалификации. В этой связи функциональные обязанности сотрудников определяются директором симуляционного центра в зависимости от поставленных перед симуляционным центром задач.

Специалист медицинского симуляционного обучения (специалист симуляционного центра) — это узкая специальность, на которую в настоящее время не обучают в образовательных учреждениях. Осуществляя подбор сотрудников на эту должность, возникает ряд вопросов: какие требования к образованию и стажу предъявлять, необходимо ли наличие медицинского образования. В Федеральном аккредитационном центре Пермского государственного медицинского университета (далее — ФАЦ ПГМУ) должностные обязанности сотрудников, в т. ч. специалиста, требования к образованию, стажу работы, функционал прописаны только в должностной инструкции, так как не определены ни в одном локальном нормативном акте.

В настоящий момент в штатном расписании центра предусмотрено пять ставок специалистов, которые занимают семь человек. Из них: три специалиста работают на полную ставку и четыре ставки совместителей. Из семи человек, пятеро имеют высшее медицинское образование. При устройстве на работу у кандидатов, имеющих медицинское образование, было представление о работе симуляционного центра, но не о должностных обязанностях и функционале специалиста, в то время как кандидаты без медицинского образования могли только предполагать о предстоящей работе.

После приема на работу встает вопрос об адаптации сотрудников в силу специфики должности. В ФАЦ ПГМУ отсутствует локальный документ, в котором урегулированы вопросы адаптации персонала. Этот процесс выстроен нативно.

### Цель работы

Целью настоящей работы стало определение методов и мероприятий для адаптации специалистов медицинского симуляционного обучения для дальнейшей регламентации процесса.

### Материалы и методы

Вопросы адаптационного периода находят широкое освещение в специальной литературе.

Определений адаптации персонала множество с точки зрения разных аспектов и подходов. Так, В. А. Толочек дает следующее определение: «...адаптация есть постоянный процесс активного согласования человеком своих индивидуальных особенностей (индивидуальных, личностных) с условиями внешней среды (требованиями рабочего места, особенностями партнеров, социальных групп, организационной культуры и др.), обеспечи-

вающими успешность его профессиональной деятельности и полноценную личностную самореализацию во всех сферах жизнедеятельности». Другой ученый, Э. Шейн, представляет определение адаптации как процесс освоения сотрудником организационной системы, полномочий руководства, норм и правил в организации и определения своего места внутри организационного «механизма». Если проанализировать эти определения, то становится ясно, что главная роль здесь отведена сотруднику, который должен подстроиться под организацию.

Хочется выделить подход А. Я. Кибанова, который делает акцент на том, что адаптация — это **взаимное приспособление** работника и организации, основывающееся на постепенной выработке сотрудником в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [4].

В интересах любой организации, чтобы сотрудник успешно прошел адаптационный период и эффективно выполнял свои обязанности. Когда нет четкой структуры выстраивания этого процесса, то он может затянуться и привести к самым разным результатам. Технология адаптации персонала предполагает различные мероприятия, которые затрагивают несколько видов адаптации.

Авторы, исследующие эту проблему, предлагают разные классификации видов адаптации по содержанию, но если их обобщить, то можно выделить следующие:

- профессиональная адаптация. Суть этого вида в том, что специалист осваивает специфику работы. Ему нужно понять свои новые задачи, требования к способам выполнения рабочих операций, инструментарий и ключевые показатели конечного продукта;
- социальная адаптация. Сотрудник попадает в незнакомую для себя среду — это заведомо стрессовая ситуация. Ему нужно как можно быстрее понять, как взаимодействовать с новыми коллегами, какой уровень субординации одобряем, что принято, а что нет. Цель — стать «своим» в команде;
- психологическая адаптация. Этот вид адаптации предполагает привыкание к режиму работы и отдыха, периодичности контактов с руководством, дресс-коду или ношению спецодежды, уровню напряжения, сосредоточенности и стресса в процессе выполнения рабочих операций.

Было замечено, что из всех сотрудников сложнее всего адаптироваться специалистам симуляционного центра, т. к. должностные обязанности и функционал являются совершенно новыми для вновь принятых сотрудников ввиду того, что медицинский симуляционный центр такого уровня единственный в Пермском крае.

В симуляционном центре ФАЦ ПГМУ в соответствии с перечисленными видами адаптации были определены методы и мероприятия [3].

### Виды и методы адаптации, применимые в ФАЦ ПГМУ

| Вид адаптации по содержанию | Методы адаптации и мероприятия                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Профессиональная            | <p>Обучение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) знакомство с локальными актами организации (должностная инструкция, правила внутреннего трудового распорядка, положение о центре и т. п.);</li> <li>2) знакомство с функционалом (нигде не прописан);</li> <li>3) координация связей (куда и к кому обращаться в случае вопросов);</li> <li>4) рассказ о функционировании центра, его баз, оснащении;</li> <li>5) обучение (прохождение курса СМСО и ЭМСО от Синтомед).</li> </ol> <p>Сопровождение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6) назначение наставника;</li> <li>7) обратная связь</li> </ol> |
| Социальная                  | <p>Вовлечение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) представление коллективу;</li> <li>2) включение в чаты мессенджеров;</li> <li>3) вовлечение в неформальную жизнь коллектива (поздравление с общими и личными праздниками);</li> <li>4) полужформальные совещания</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Психологическая             | <p>Сопровождение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) баддинг;</li> <li>2) четкие задания с понятным конечным результатом</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Разработка локального документа, который будет регламентировать процесс адаптации новых сотрудников, поможет в дальнейшем сделать вхождение в должность специалиста более быстрым и эффективным. Для подготовки этого документа планируется проведение анкетирования специалистов других симуляционных центров. Определенные ранее методы и ответы на вопросы анкеты будут проанализированы и послужат основой для определения шагов для адаптации и составления плана введения в должность специалиста.



Рис. 1. QR-код для прохождения анкетирования

В ходе определения методов, применяемых в профессиональной адаптации, стало понятно, что функционал специалиста нигде не прописан, а это усложняет прохождение данного процесса. Предполагаем, что непонимание функционала и невозможность вернуться к его изучению способствует тревожности при выполнении поставленных задач специалистом. Еще больше подтвердим или опровергнем данный факт при анализе полученных ответов от анketируемых и дополним разработанную должностную инструкцию специалиста приложением к ней, где будет прописан подробный функционал.

### Заключение

Актуальность вопроса адаптации в системе управления персоналом обусловлена тем фактом, что адаптация напрямую влияет на решение сотрудника — продолжать работу в организации или нет. Время — это ценный ресурс и для работника, и для работодателя. Если на этапе анкетирования выявить проблемы, с которыми сталкивались сотрудники при прохождении адаптации на новом рабочем месте, то в дальнейшем можно будет учесть эти моменты и встроить в процесс шаги, которые помогут избежать данных проблем, и при приеме новых специалистов процесс адаптации для двух сторон пройдет эффективнее.

### Литература

1. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // СПС «Гарант».
2. Большой толковый словарь русского языка / гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб.: Норинт; Москва: Рипол классик, 2008. 1534 с. (Библиотека энциклопедических словарей (БЭС)).
3. Каштанова Е. В. Современные методы адаптации персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. № 5 (44). С. 34-40. DOI: 10.127373/2305-7807-2021-10-5-34-40
4. Слепцова Е. В., Сапрунова Д. Современные взгляды на адаптацию работника: сущность, виды, функции и факторы адаптации // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2020. № 8 (47). С. 179–182. DOI: 10.24411/25001000-2020-10956