**Актуальные вопросы корпоративного обучения акушерок перинатального центра в контексте менеджмента знаний**

*Алешина Елена Алексеевна, ГБУ РО «Рязанский областной перинатальный центр», главная медицинская сестра;*

*Гагаринская Надежда Николаевна, ГБУ РО «Рязанский областной перинатальный центр», старшая акушерка отделения патологии беременности;*

*Гречанинова Людмила Михайловна, ОГБПОУ "Рязанский медицинский колледж", преподаватель, председатель ЦМК «Акушерское дело».*

В настоящее время менеджмент знаний в медицинской организации является эффективным инструментом анализа, систематизации, хранения и применения профессиональной информации в целях оперативного решения сложных задач, профилактики рисков оказания акушерской помощи. В общем понимании «знание» - это совокупность данных и информации, которая дополняется экспертным мнением, профессиональными навыками и опытом, в результате чего появляется ценный актив, который возможно применять для оказания помощи в принятии решений [1]. Перинатальный центр, основной функцией которого является оказание акушерской помощи женщинам, имеющим высокие акушерские и экстрагенитальные риски, нуждается в специалистах обладающих необходимыми компетенциями и в системе менеджмента знаний [2].

Накопленный опыт, безусловно, передается при реализации наставничества от высококвалифицированных и опытных к молодым специалистам, однако есть задачи, решение которых выходит за пределы индивидуального наставничества – это формирование компетенций командной работы.

Современные требования к оказанию высокотехнологичной акушерской помощи опираются на междисциплинарное взаимодействие специалистов различного профиля, что обеспечивает сохранение качества медицинской помощи на всех этапах ее оказания. Междисциплинарные подходы особенно актуализируют такую стратегию, как менеджмент знаний, которая, в контексте корпоративного обучения, предъявляет новые требования к практическим работникам. Это, прежде всего:

- готовность и способность к решению сложных, нестандартных задач при использовании инновационных технологий;

- умение работать в команде специалистов, опирающихся в своей работе на эффективное профессиональное взаимодействие;

- владение современными акушерскими технологиями и готовность к самообучению и саморазвитию с целью их совершенствования.

Под менеджментом знаний подразумевают плановое или текущее проведение отдельных мероприятий или непрерывное управление процессами для улучшения использования существующих или создания новых индивидуальных или коллективных ресурсов знаний. Условием для эффективного развития и использования менеджмента знаний является система внутрикорпоративного обучения [3]. «Стержнем» этой системы являются высококвалифицированные опытные специалисты, готовые как к решению сложных задач и обладающие экспертным знанием, так и имеющие мотивацию к поддержке начинающих специалистов в освоении актуальных компетенций.

Анализ мотивации молодых специалистов акушерского профиля показал, что при наличии достаточно высоких показателей по мотивации к выполнению деятельности, связанной с поддержкой и помощью пациенткам - результат 80% опрошенных и потребности в непрерывном обучении - 68%, фиксируются низкие показатели по таким потребностям, как решение сложных (35%) и нестандартных (40%) профессиональных задач. Деятельность акушерок в соответствии со стандартными операционными процедурами (СОП) накладывает отпечаток на способность профессионала к нестандартному подходу в случае сложной клинической ситуации, повышает риск ошибки, что свидетельствует об избегании данных проблем.

Однако, работа в перинатальном центре направлена на решение именно сложных и нестандартных задач при оказании медицинской помощи как при ведении беременности, так и при осуществлении прегравидарной подготовки [4]. Готовность к работе по различным направлениям профессиональной деятельности, в составе различных команд профессионалов формируется в процессе корпоративного обучения, и одной из форм демонстрации эффективного освоения данной компетенции является участие специалиста в конференциях и мастер-классах различного уровня.

Работа в команде специалистов должна формировать у участников команды:

- общее понимание клинической ситуации и приоритетного направления оказания медицинской помощи;

- взаимоуважение и признание профессионализма каждого специалиста;

- требовательность и взаимоотчетность;

- личный опыт работы в сложной ситуации, понимать и ценить свой вклад и свою роль в решении общей задачи, что позволит обрести уверенность и определить направления для собственного профессионального роста.

Подготовка специалистов акушерского профиля в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом предусматривает формирование общих компетенций, таких как работа в стандартных и нестандартных ситуациях, работа в команде и других компетенций [5]. Практическое обучение проводится на базе перинатального центра, однако для дальнейшего непрерывного профессионального роста необходимо продолжать совершенствовать навыки для обеспечения надлежащего качества оказания медицинской помощи.

Подготовка молодых специалистов в рамках корпоративного обучения преследует еще одну цель – это сохранение работников, закрепление их на рабочих местах, формирование позитивного профессионального опыта, которым они, в свою очередь, поделятся со следующим поколением акушерок. Обучение на накопленном опыте также является составной частью технологии корпоративного обучения и органично вписывается в систему менеджмента знаний.

Таким образом, для построения эффективной системы корпоративного обучения следует рассматривать актуальные вопросы с позиции менеджмента знаний, опираться на мотивацию специалистов, использовать обучение на накопленном опыте, формировать навыки работы в различных профессиональных командах.

Список литературы

1. ГОСТ Р 57127-2016 Менеджмент знаний. Руководство по наилучшей практике. URL <http://www.gostinfo.ru/catalog/Details/?id=6258752> (дата обращения 20.04.2018)

2. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 1 ноября 2012 г.№ 572н "Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю "акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий) URL <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70252632/> (дата обращения 20.04.2018)

3. ГОСТ Р ИСО 10015-2007 Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению: URL <http://docs.cntd.ru/document/1200062244> (дата обращения 20.04.2018)

4. Гречанинова Л.М Медицинская и ресурсная модели в профилактике факторов риска репродуктивного здоровья /Гречанинова Л.М., Литвинова Н.И., Шумова А.Л., Левандовская Е.А.//Сборник тезисов XII Международного конгресса по репродуктивной медицине, Москва, 2018.-С.15-16. URL: <http://www.mediexpo.ru/fileadmin/user_upload/content/pdf/thesis/thesis_rzs18.pdf> (дата обращения 20.04.2018).

5. [Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 августа 2014 г. N 969 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 31.02.02 Акушерское дело"](http://base.garant.ru/70737280/) URL: <http://base.garant.ru/70737280/> (Дата обращения 20.04.2018)

