

здоровья своих детей как удовлетворительное и хорошее, является неадекватной и должна настоятельно требовать. Такое отношение со стороны родителей зачастую служит результатом неинформированности родителей об опасности заболевания. Таким образом, получены доказательства необходимости организации образовательных мероприятий астма-школы и участия в них родителей больных детей.

Работа представлена на заочную всероссийскую электронную конференцию «Диагностика, терапия, профилактика социально значимых заболеваний человека», 15-20 мая 2006 г. Поступила в редакцию 20.10.2006 г.

**ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ
ХАРАКТЕРИСТИКАМИ СЕМЬИ ДЕТЕЙ С
БРОНХИАЛЬНОЙ АСТМОЙ И
АКТИВНОСТЬЮ РОДИТЕЛЕЙ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ
АСТМА-ШКОЛЫ**

Элланский Ю.Г., Чепурная М.М., Пискунова С.Г.
*РостГМУ, кафедра общественного здоровья и
здравоохранения №1
Детская областная клиническая больница г.
Ростова-на-Дону
Детская городская больница г. Каменска*

Эффективность терапии бронхиальной астмы (БА) у детей тесно связана с тщательным выполнением родителями квалифицированных врачебных рекомендаций. В задачу настоящего раздела работы входило изучить зависимость активности в образовательных программах астма-школы родителей детей с БА от характеристик семьи.

Для выяснения значимости различных факторов, способствующих медицинской активности семей детей с БА в образовательных мероприятиях педиатрической астма-школы, был проведен статистический анализ с применением двух- и трехходовых таблиц сопряженности и рассчитыванием критерия независимости χ^2 Пирсона. Были даны характеристики семьи 91 детей, больных БА.

Более половины родителей, не участвующих в образовательных программах, были разведены. Соответствующий критерий χ^2 имел значение 25,9 и значительно превышал критическую величину, что свидетельствовало об отрицательном влиянии развода родителей на их активность в работе астма-школы.

68,8% родителей, не участвующих в работе астма-школы, не могли обеспечить семье достаточное материальное благосостояние – доход семьи был ниже прожиточного минимума. В то время как около половины родителей (50,8%), участвующих в образовательных программах, находились на уровне среднего прожиточного минимума. Критерий независимости χ^2 имел вы-

сокое значение - 9,41. Это позволяло заключить, что плохое материальное благосостояние семьи заставляло родителей двигаться в направлении его улучшения и дезактуализировало значимость их участия в лечении детей.

65,6% матерей, не участвующих в работе астма-школы, имели загруженность на работе от 8 до 12 часов. Критерий независимости χ^2 имел высокое значение 26,59 и свидетельствовал о влиянии продолжительности рабочего дня матери на ее возможность посещать астма-школу.

Более половины отцов (53,1%), не посещавших астма-школу на работе находились более 12 часов. Соответствующий критерий независимости χ^2 имел значение 5,03, превышал критическое значение и указывал на значимость занятости отца на работе на его возможности в участии в работе астма-школы.

Таким образом, интересным является факт, что в работе астма-школы не участвовали родители, которые, с одной стороны, половину суток работали, а с другой, не зарабатывали себе ни достойного материального благосостояния, ни просторного жилья. К сожалению, отмеченная особенность относилась к работникам государственных учреждений, которые после рабочего дня вынуждены были работать на других работах, чтобы выправить положение низкой оплаты труда в бюджетных организациях

90,6% отцов, не участвовавших в работе астма-школы, употребляли алкоголь систематически. В 59,4% случаях семьи, не проявлявшие должной активности в образовательных мероприятиях астма-школы, имели неблагоприятный психологический климат, конфликты встречались постоянно. Высокое значение критерия $\chi^2=19,38$ указывало на значимое влияние психологического климата семьи на медицинскую активность родителей.

Неожиданным явился факт, что матери, не участвовавшие в образовательных мероприятиях астма-школы, в 43,8% имели высшее образование, а в 53,1% - среднее. Поскольку матери с высшим образованием, занятые на работе 8-12 часов, превалировали по встречаемости среди тех, кто не проявлял высокой активности на занятиях в астма-школе, то к ним, очевидно, нужно применять заочные формы обучения либо рекомендовать посещение коротких астма-дней.

Итак, по результатам раздела можно сделать вывод, что матери, не участвовавшие в образовательных мероприятиях астма-школы, были разведены, перегружены на работе, около половины имели высшее образование, лишь частично участвовали в воспитании ребенка. Отцы с низким участием в лечении ребенка были перегружены на работе, злоупотребляли алкоголем, создавали конфликтную обстановку в семье, частично участвовали либо устранялись от воспитания детей, не обеспечивали материальный достаток и нормальные условия проживания для семьи. Та-

ким образом, был ограничен контингент родителей, в отношении которых врачам необходимо применять настойчивость в отношении их привлечения к лечению больных детей.

Работа представлена на заочную всероссийскую электронную конференцию «Диагностика, терапия, профилактика социально значимых заболеваний человека», 15-20 мая 2006 г. Поступила в редакцию 20.10.2006 г.

Психологические науки

ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ МУП «КОРЯЖЕМСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ КОМПАНИЯ»)

Самсонова Е.А.

*Коряжемский филиал Поморского государственного университета им. М.В. Ломоносова
Коряжма, Россия*

Адаптация персонала представляет собой включение личности в новую предметно-вещественную и социальную среду. Работа с человеком как ресурсом организации начинается именно на этапе адаптации. От того, насколько эффективно организован данный процесс, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей как самого сотрудника, так и • Остижения целей всей организации. Безграмотное управление процессом адаптации, в частности, его не завершение, влечет за собой низкую трудоспособность сотрудников, их недовольство, в крайнем случае – уход из компании.

Рассмотрим процесс адаптации на примере конкретного предприятия, а именно, на примере муниципального унитарного предприятия «Коряжемская информационная компания», предметом и основной целью деятельности которого является выпуск средств массовой информации в целях объективного и оперативного информационного обслуживания населения города Коряжмы Архангельской области.

Процесс адаптации работников можно разделить на четыре основных этапа:

1. Оценка уровня подготовленности нового сотрудника – выявление тех гипотетических рабочих ситуаций, с которыми человек еще не сталкивался, а также вариантов решения привычных ему задач.

2. Ориентация – введение нового работника в курс его задач на новом рабочем месте, ознакомление с организацией, руководителями и рабочими группами.

3. Действенная адаптация – процесс привыкания работника к своему новому положению, включение в общение с коллегами.

4. Функционирование – переход к стабильной работе.

На всех этапах процесс адаптации должен контролироваться. Контролируемый процесс приводит к желаемому результату чаще, чем пущенный на самотек. Необходимо составить опре-

деленный алгоритм эффективного управления адаптацией, определить способы и методы воздействия, качественные и количественные показатели, которые позволят его контролировать. На данном предприятии в процессе управления адаптацией принимают участие руководитель компании, заместитель директора, редакторы, менеджеры.

Начинается адаптация с процесса подготовки и ознакомления. Данная стадия составляет, как правило, один месяц. За этот период новый работник может продемонстрировать свои возможности. Процесс подготовки можно также разбить на подэтапы:

- a) отбор кандидата (проводится в соответствии с принятыми правилами);
- b) принятие решения о найме работника;
- c) назначение наставника из числа сотрудников компании;
- d) подготовка рабочего места (оборудование необходимыми техническими средствами);
- e) подготовка кандидата к приему (ознакомление с необходимыми документами);
- f) оформление кандидата на работу;
- g) допуск к работе нового сотрудника.

В начальный период можно провести обучение, которое должно помочь приспособиться к новому окружению. Программа обучения должна учитывать социально-психологические аспекты адаптации.

Выделяют несколько видов адаптации по характеру приспособления:

– профессиональная адаптация включает освоение профессии, ее тонкостей, специфики, приобретение необходимых навыков и т.д. Критерием уровня этого вида адаптации является полное овладение избранной специальностью, которое выражается в качественной работе;

– психофизиологическая адаптация включает приспособление работника к санитарно-гигиеническим условиям. Протекает достаточно быстро;

– социально-психологическая адаптация включает привыкание работника к коллективу, его нормам. Может быть сопряжена с большими трудностями.

Чтобы помочь работнику быстро освоиться в новой среде, в МУП «Коряжемская ИК» проводятся следующие мероприятия.

Руководитель компании, как правило, лично поздравляет работника в день выхода на работу. Новый работник представляется сотрудникам компании, а на стенде вывешивается офи-