



# МЕДИК



Газета Красноярского государственного медицинского университета им. проф. В. Ф. Войно-Ясенецкого

## ПРИЕМНАЯ КАМПАНИЯ ПРЕОДОЛЕЛА ЭКВАТОР

Впервые за всю историю вуза абитуриенты сдают документы заочно – через личный кабинет на официальном сайте КрасГМУ. Это ничуть не облегчает работу приемной комиссии.

– На сегодняшний день у нас прошли регистрацию 1588 абитуриентов, и продолжается проверка документов у 376 поступающих в наш университет, – рассказывает ответственный секретарь приемной комиссии Татьяна Казакова. – Уже сейчас можно сказать, что абитуриентов будет больше, чем в прошлом году. В 2019-м на конец августа у нас было 1724 абитуриента, от которых мы приняли 4205 заявлений. Сегодня, с учетом еще незарегистрированных, поступающих в наш вуз уже больше 1900.

На этой неделе заканчивается прием документов на бюджетные места от абитуриентов, которые будут сдавать экзамены в вузе. Это молодые люди, уже имеющие дипломы о высшем и среднем профессиональном образовании, иностранные граждане, инвалиды.

– Личный кабинет, на мой взгляд, очень удобен для использования, но ошибок поступающие совершают много, – говорит член

приемной комиссии Вера Кембель. – То нет первой страницы заявления, то волонтерство указано непрофильное, а учитывается только работа в лечебных учреждениях.

Вера Родионовна целый день проводит переговоры с поступающими. К счастью, они предоставляют не только свои телефоны, но и родителей – по одному из трех дозвонишься.

У доктора Веры Кембель, много лет отработавшей в хирургии, золотое терпение. Ведь случаются совсем курьезные случаи: например, гражданин Ирана высказал желание поступить в наш вуз на бюджет по целевому направлению (!). И ведь надо объяснить, почему это невозможно.

Иногда родители и сами поступающие сердятся, путают кнопки в личном кабинете, но, в конечном счете, все они будут зарегистрированы, как абитуриенты, и начнется самое интересное – конкурс ЕГЭ.

Следим за ходом событий.



Ответственный секретарь приемной комиссии  
Татьяна Казакова



У студенток факультета клинической психологии Регины Муратовой, Лейлы Мамедовой, Дарины Чикуновой ответственная работа в приемной комиссии

### СТАТИСТИКА

#### НА 28 ИЮЛЯ 2020 ГОДА:

От 1588 абитуриентов поданы 3284 заявления.

Документы 376 абитуриентов проверяются.

Соотношение полов традиционное: 40% – парни, 60% – девушки.

1495 заявлений подано на лечебный факультет (220 бюджетных мест),

837 заявлений – на педиатрический факультет (115 бюджетных мест),

551 заявление – на стоматологический факультет (15 бюджетных мест),

213 заявлений – на фармацию (15 бюджетных мест),

110 заявлений – на клиническую психологию (10 бюджетных мест),

75 заявлений – на медицинскую кибернетику (10 бюджетных мест),

3 заявления в магистратуру на менеджмент в здравоохранении.

816 заявлений в фармацевтический колледж (140 бюджетных мест)

131 заявление в ординатуру (113 бюджетных мест)

### ПАНДЕМИЯ

## ЛИЗА БЕЛЬСКАЯ – О РАБОТЕ В ИНФЕКЦИОННОМ ГОСПИТАЛЕ

**Студентка V курса педиатрического факультета находилась в «красной зоне» на Рокоссовского с 15 июня по 15 июля**

#### О сомнениях

– Я искала работу медсестры, но однажды мой друг Женя Тахтобин предложил пойти в обсервацию.

Мы с Женей познакомились на студенческом хирургическом обществе, его мнение для меня имеет значение. Поэтому я раздумывала недолго – пошла в отдел кадров краевой клинической больницы и написала заявление. Там мне сказали, что работать буду в инфекционном госпитале №2 на Рокоссовского, 15.

Сначала я расстроилась – хотелось остаться в краевой больнице, но потом появились друзья, втянулась и стало легче.

Родители отговаривали, конечно, но я объяснила – хочу попробовать, испытать себя. Хотя, когда впервые надела СИЗ и вошла в «красную зону», мелькнула мысль – что я здесь делаю?..

#### О защите

– Смена начиналась со сложного ритуала.

Первое, что мы на себя надевали – памперс, единственное наше нижнее белье.

Кстати, лично я им ни разу не воспользовалась по назначению. Смена была с 17.00 до часу ночи, мы уже в 14.00 старались не пить и не есть, чтобы выдерживать до ночи.

Затем мы надевали кроксы, а уже потом были перчатки – первая пара, потом шапочка, костюм, потом респиратор, капюшон на голову, бахилы, очки, вторая пара перчаток.

Первая неделя выдалась прохладной, было терпимо, а затем наступила жара.

Мы сразу поняли, что в черном костюме тяжелее, чем в белом – там ткань хуже дышит, и почувствовали, как пот заливает лицо.

#### О работе

– Мы работали постовыми медицинскими сестрами, разносили таблетки, делали уколы, ставили капельницы. Это не всегда получалось – когда очки запотевают, вену найти крайне сложно.

Счастье, что мы поддерживали друг друга. Я подружилась с Аней Жабкиной, она лечебница, шестой курс.

А еще огромное спасибо Амиру Косимову – тоже шестикурснику лечфака, он «влетал» в вену вслепую, очень опытный, никогда не отказывал в помощи. Но у меня теперь тоже есть опыт – после госпиталя ничего не боюсь.



(Окончание на стр.2)

# ЛИЗА БЕЛЬСКАЯ — О РАБОТЕ В ИНФЕКЦИОННОМ ГОСПИТАЛЕ

(Начало на стр.1)

## О пациентах

- Лечились у нас люди разные. Были добрые бабушки - сочувствовали, терпели, если в вену долго не попадаешь. Было заметно, что они тоскуют по дому - рассказывали нам свою жизнь. А мы ведь общаться не могли через респиратор, и так воздуха мало. Просто стояли и слушали.

Были сердитые пациенты, особенно мужчины - ворчали, мол, ничего вы не умеете, набрали неопытных студентов. И женщины были мнительные. Одна приехала со своим градусником, жаловалась на повышенную температуру - на ее индивидуальном градуснике всегда было выше 37, а на нашем - нормальная. Пациентка требовала от нас повышенного внимания.

Запомнился дедушка, столбист, скалолаз. Поступил он тяжелым, лежал на кислороде, но не сдавался и все время говорил: «Выйду отсюда - сразу пойду на Столбы!», и нас звал с собой.

И вы знаете, он правда быстро поправился и выписался - такой боец!

## Об отдыхе

- Смена длилась восемь часов, потом 16 часов отдых. Но пока мы стояли в очереди после смены в санпропускник, нас размывали, плюс дорога до общежития - так проходил час. Нужно было еще время на поесть и выспаться. На смену мы приходили на полчаса раньше. Времени отдохнуть в принципе хватало, но в обрез.

Кстати, кормили нас неплохо, но... скудно. Хорошо, что привозили вкусняшки родители и друзья. Правда, очень тяжело разговаривать с мамой на дистанции без возможности ее обнять...

Моя соседка по комнате взяла с собой ноутбук - мы кино смотрели, преимущественно детективы.

Первая неделя в госпитале пролетела совсем незаметно, а потом, чем ближе к концу, тем сильнее мы скучали по свободе, дни считали.

Из госпиталя мы выехали с коллегой на машине - он отвез меня в изоляцию. Я ехала и смотрела на людей, на дома - было такое чувство, что вырвалась из заточения.

Кончилась моя изоляция 28 июля. Сейчас поедем с друзьями куда-нибудь на озеро. Но вначале к родителям, у них дом в Емельяновском районе - там меня любят и ждут.

## О зарплате

- Нам выплатили все в срок, как только мы вышли из обсервации, здесь никаких претензий.

Готова ли я остаться еще на месяц?

Наверное, да. Ведь то, что сегодня переживает весь мир, настоящее историческое событие, и мы, медики, его активные участники.



В черном СИЗ работать было тяжелее, чем в белом



С коллегой Аидой Аттокуровой, студенткой стоматфака

WELCOME!

## ОТКРЫТО ПОДГОТОВИТЕЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ АБИТУРИЕНТОВ

Отделение создано на базе управления по работе с иностранными гражданами. Руководитель - Елена Викторовна Таптыгина.

На базе отделения реализуется дополнительная общеобразовательная программа для иностранцев «Подготовка к поступлению в медицинский вуз». Подготовка зарубежных слушателей занимаются преподаватели университета, имеющие опыт работы с абитуриентами. Разработаны методические материалы по основным для медицинского вуза дисциплинам - химии, физике, биологии. Особое внимание уделяется русскому языку.

Период обучения - с 1 ноября по 30 июня (8 месяцев).

Иностранец подает заявку на обучение на сайте [foreign.krasgmu.ru](http://foreign.krasgmu.ru) и проходит тестирование, по результатам которого, в зависимости от уровня владения русским языком, он может обучаться на русском, либо на английском.

После завершения подготовки иностранный гражданин имеет право выбора. Он может обучаться дальше на русском языке или выбрать для себя билингвальное обучение.

Это значит, что с I по III курс студент обучается на английском языке, а с IV курса, когда начинаются клинические дисциплины, предусматривающие общение с пациентами, - на русском.

Кстати, звучала идея в будущем учить иностранцев на родных языках. Ведь вполне возможно найти филологов-носителей - например, таджиков, узбеков, арабов. Эту мысль недавно высказал на Ученом совете наш ректор, Алексей Протопопов. И заметил - то ли в

шутку, то ли всерьез - что сам бы с удовольствием выучил фарси.

В Красноярском медицинском университете созданы все условия не только для обучения, но и комфортного пребывания. При поступлении в КрасГМУ всем иногородним обучающимся предоставляется общежитие с учебными комнатами, буфетом, кухней, прачечными и тренажерными залами. Специалисты охранного предприятия обеспечивают безопасность студентов на территории медицинского городка в круглосуточном режиме.

Для занятий спортом есть стадион с современным бельгийским покрытием, современный бассейн. Все это в шаговой доступности, рядом с главным учебным корпусом и студенческим городком.

В КрасГМУ есть не только спортивные секции и множество самых разнообразных творческих коллективов. Досуг за пределами вуза тоже может быть самым разнообразным. В Красноярске можно удовлетворить любые гастрономические вкусы - в многочисленных кафе и ресторанах с кухнями народов мира. Для культурного досуга - музеи, театры и концертные залы, суперсовременные спортзалы и стадионы.

Плюс уникальный природный ландшафт, зоопарк, фан-парк «Бобровый лог», Столбы - в общем, не соскучишься.

**Подать заявку на обучение на подготовительном отделении для иностранных абитуриентов КрасГМУ им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого можно по электронной почте: [foreignkrasgmu@gmail.com](mailto:foreignkrasgmu@gmail.com)**

Или по телефону +7(391)220-02-21

Сайт: [foreign.krasgmu.ru](http://foreign.krasgmu.ru)



Фархад Талбонов из Таджикистана и Кандиви Паулюс Уджее из Намибии



Елена Таптыгина с японскими студентами



## ИРИНА СОЛОВЬЕВА: «ХОЧУ, ЧТОБЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ВСЕМ БЫЛО КОМФОРТНО»

— Ирина Анатольевна, вы последней из проректоров даёте интервью «Медику». Это потому, что к вам не подступиться – все время заняты.

— Представьте ситуацию: в конце февраля я назначена на должность проректора по учебной работе, а уже в марте, в связи с объявленной пандемией COVID-19, университет был вынужден перейти на дистанционное образование. Ещё вчера мы относились к электронному медицинскому образованию как к ближайшему будущему, а сегодня жизнь заставила работать в дистанционном режиме. И главный вызов онлайн-обучения для медицинского вуза – это практическая направленность многих образовательных программ! Ситуация осложнялась и тем, что пик заболеваемости COVID-19 совпал с окончанием учебного года – наиболее сложным периодом для образовательных организаций. Так что новую должность я осваивала в стрессовой ситуации.

Конечно, были сложности и непонимания: студенты жаловались на увеличение учебной нагрузки в связи с большим количеством материалов для самоподготовки. Педагоги отмечали, что дистанционное преподавание более трудоёмко, требует детальной организации учебного процесса, и кардинально отличается от аудиторного. Попытки воспроизвести аудиторный опыт не просто неэффективны, а провальные, к тому же сроки для перехода на «дистант» были катастрофически малы!

Но благодаря слаженной работе профессорско-преподавательского состава, принятия ситуации обучающимися, мощной базы университета для реализации образовательного процесса с применением ЭО и ДОТ, создания модуля для дистанционного образования, мне кажется, мы справились.

Более того, считаю эти пять месяцев довольно плодотворными – мы не только подстраивались под ситуацию, а старались сработать на опережение.

К окончанию учебного года выросла доля преподавателей, которые видят в цифровых технологиях новые возможности для образования,



Любимые люди Ирины Соловьёвой – муж и дочь

освоения дополнительных инструментов и практики преподавания. Обучающиеся тоже отметили плюсы: в дистанционном формате была возможность высказаться каждому, дать своим мыслям «созреть». Студенты, не активные при очном обучении, отлично показали себя в дискуссиях в чатах и форумах.

— Медицина – она как религия. Есть нерушимые догмы, а есть направления, которые должны эволюционировать. Что, по вашему мнению, в обучении студентов-медиков можно изменить, а что останется неприкосновенным?

— Прямо сейчас мы приобретаем бесценный опыт.

Цифровизация – уже реальность и строгая необходимость. Ежегодно по медицинским дисциплинам приходит огромный объём информации, без внедрения дистанционных технологий не справиться. Думаю, университет к этому готов, но предстоит, конечно, немало работы... Наверняка часть лекций оставим в дистанционном формате – обучающиеся смогут прослушать материал в удобное для них время, а при необходимости воспроизвести повторно. Многие из наших студентов работают – это важная часть их жизни и образования. Постепенно постараемся изменить образовательный процесс так, чтобы учеба заканчивалась до 15.00 – 16.00. В первоочередных задачах обучения – усилить практическую подготовку. Перестроив структуру обучения – отказавшись от принципа «самое полезное в конце», его содержание, повысив эффективность системы переподготовки кадров, мы сможем увеличить восприимчивость к инновациям. В настоящее время требуется переход к опережающему образованию.

О догмах. Уверена: неизменным должно быть соблюдение принципов этики и деонтологии.

— Вам всего 35. Неужели студенты не говорят комплименты своему преподавателю, не шутят на занятиях?

— Ну, почему же. Когда это в рамках – вполне допустимо, с благодарностью и улыбкой приму комплимент, посмеюсь над шуткой, пошучу в ответ.

— В каких семьях воспитываются молодые серьёзные проректоры?

— Мои родители инженеры, они получили высшее образование на Украине, в Луганске. Папа был одним из лучших на курсе, вправду был выбрать распределение. И не смотря на мечты мамы о Ленинграде, папа выбрал Сибирь. Так, в возрасте семи месяцев я оказалась в Красноярске. Папа много лет отработал на КРАЗе, воспитывал нас с сестрой личным примером – сам работал без выходных и нас заставлял планировать день, не позволял проводить время бездельно и бесцельно. Папа же привил любовь к физической активности: если тяжело, проблемы – кроссовки на ноги и вперед! Мысли сами по полочкам раскладываются. Мама, хранительница домашнего очага, была ответственна за наше с сестрой образование, секции, кружки, развивала способности и таланты.

— Когнитивный диссонанс. Родители вам подарили киношную внешность, а вы серьёзными делами занимаетесь.

— Думаю, самое важное в жизни – расставить приоритеты. Понимать: это главное, это второстепенное. Поверьте, я ничего не упустила из

того, что сопровождает жизнь счастливого советского ребенка, а после и юной девушки.

— Семья – на каком месте в списке приоритетов?

— Надо найти свой баланс, для меня это – работать и быть с семьей. Главное помнить – баланс может динамично изменяться в зависимости от обстоятельств.

Моя семья – отдельный мир, с общими интересами и ценностями внутри него, я там жена и мама, дочь и сестра.

— Видела список структур вашего подчинения. Одной тут точно не справиться.

— Стоит отдать должное отличной команде: учебно-методическое управление, деканы, их заместители, руководители колледжа и управлений помогают и поддерживают.

Кроме того, в нашем вузе, одном из немногих, осуществляет свою деятельность Совет кураторов – они опекают студентов, постоянно держат связь как с первокурсниками, так и с их родителями.

— Как думаете, вы хороший преподаватель?

— Ответить на этот вопрос должны студенты, занятия и лекции у которых я вела и читала.

Для меня хороший преподаватель – требовательный, но справедливый, любящий свой предмет и свободно владеющий самой свежей информацией, передающий свои знания и делящийся опытом. Он должен уметь интересно преподнести материал, заинтересовать изучаемой темой, передавать знания вместе с эмоциями, так, чтоб у студентов загорались огоньки в глазах. Хороший преподаватель – талантливый ученик, он постоянно занимается самообразованием.

Сама назову, как минимум, десяток имен своих педагогов, которым останусь благодарна всю жизнь.

Например, Надежда Николаевна Медведева – нашей группе повезло именно у нее изучать анатомию. Атлас Синельникова можно было открывать только перед зачетными занятиями, в остальное время – внимательно слушать и запоминать все, что говорила и показывала Надежда Николаевна.

Людмила Васильевна Труфанова навсегда привила любовь к биохимии.

Ирина Владимировна Демко и Елена Альбертовна Собко – мои учителя в мире клиники, науки и образования, наставники, готовые всегда выслушать и дать мудрый совет. Ирина Владимировна научила работать не одно поколение специалистов. У нее есть удивительное качество – Ирина Владимировна точно оценивает человеческий потенциал, выделяя уникальные качества того или иного студента, ординатора, сотрудника своей кафедры. Никогда не даст поручение тому, кто не справится.

— О чем вы мечтаете, Ирина Анатольевна?

— Главное не просто мечтать, а действовать. Если говорить о ближайших задачах, одна из важнейших – комфортное и продуктивное обучение, приносящая удовольствие работа в нашем университете.

— Это все случится?

— Надеюсь, в ближайшее время.

# МОЙ МУДРЫЙ ШЕФ – КТО ОН?

Продолжаем цикл эссе о корпоративной культуре проректора по цифровым и информационным технологиям Дмитрия Россиева



Вначале два главных тезиса - в каком контексте мы будем говорить о «хорошем руководителе».

Во-первых, мы обсуждаем поведение руководителя в период мирного развития, а не войны. То есть, организация или страна не находятся под угрозой уничтожения.

«Хороший» - означает, что его действия ведут, с одной стороны, к развитию организации, повышению ее эффективности, а с другой - к увеличению счастья клиентов. И внешних клиентов – потребителей, и внутренних - сотрудников. В такую организацию специалисты стремятся попасть на работу, а потребители выбирают ее на рынке среди конкурентов.

Все, о чем будет сказано ниже, - экспертный опыт современной системы управления.

Итак, хороший руководитель:

**Создает и поддерживает атмосферу гласности и открытости.**

Круг запретных тем мал и всегда четко и гласно очерчен: - нельзя обсуждать корпоративные секреты, - нарушать профессиональную этику.

Все остальное – можно, и без боязни, что руководитель кого-либо одернет, особенно публично.

И самому руководителю не грех иногда спросить подчиненных: а что я делаю неправильно? Что не нравится в моем поведении? Этим руководитель только увеличивает свой авторитет, потому что сотрудники понимают – шеф не боится самых острых тем. Но и руководителю это дает право говорить, что думает - откровенно.

Гласность – базис здорового климата.

Когда у сотрудников нет страха, что они скажут не то, их одернут или накажут за «инакомыслие», энергия и «рабочий интеллект» в коллективе вырастают раза в

еще в таком коллективе исчезают сплетни и улучшаются горизонтальные коммуникации.

Сегодня, например, перед руководителем встает вопрос: говорить ли коллективу, сколько сотрудников заболели Covid-19?

Ответ: говорить.

Здесь гласность не просто доверие, но и залог безопасности.

**Поддерживает оптимальный коэффициент Лоссада.**

Это соотношение позитивных и негативных моментов во взаимодействии с членами команды. Знакомая нам система поощрений и наказаний – кнут и пряник.

Кнут - упреки, оскорбления, жестокие подколки, выражения неудовольствия, наказания.

Пряник - похвала, комплименты, поддержка, одобрение и так далее.

Оптимальный коэффициент Лоссада: от 3 до 7 плюсов (пряников) на 1 минус (кнут). В этом диапазоне сотрудники больше всего склонны проявлять инициативу для улучшения работы организации. А если коэффициент Лоссада меньше 3, команда постепенно деградирует.

**Правильно управляет ошибками.**

95% ошибок подчиненных происходят, на самом деле, совсем не из-за их нерадивости или безответственности. Главная причина – неразбериха в правилах, регламентах, процессах организации, недостаточных ресурсах, необученности сотрудников.

Хороший руководитель при возникновении сбоев и ошибок, прежде всего, старается навести порядок в процессах, сделать понятными и непротиворечивыми правила, пересмотреть распределение ресурсов. Это его главная задача.

Например, каждая бюджетная организация нуждается в регламенте государственных закупок, в том числе, наш университет. На этом пути часто возникают нарушения сроков прохождения, а то и потери документов, невозможность найти ответственных, нарушение последовательности действий.

А вот если выстроены процессы и регламенты, всегда понятно, кто ответственен, кто виноват. И если сотрудники стабильно нарушают правила, это повод сначала к упрекам, а затем и к административным мерам.

Начальник, будь он хоть семи пядей во лбу, не может и не должен быть экспертом или гуру во всем - для этого есть сотрудники.

Но не секрет, что за последние десятилетия успеха достигли те страны и организации, которые сумели выстроить процессные и проектные системы управления. Там же, где остались авторитарные диктатуры, ручное управление, ничего хорошего не наблюдается.

**Негативная обратная связь подчиненным – только наедине!**

Публичные упреки, одергивания, выговоры, «порки» и прочее способны за считанные месяцы превратить организацию в стадо послушных, исполнительных баранов. Одни будут приходить, другие – уходить, а остальные - прятаться по норам.

Ни о каком развитии даже речи не пойдет, начнет процветать показуха, имитации, бюрократия, интриги, «подставы».

**Создает картину будущего, в которой есть место команде.**

Если сотрудники приходят на работу, чтобы отбыть очередной день и в конце месяца получить зарплату, организация может стоять на месте годами.

Искусство проектирования и донесения до сотрудников будущего – один из самых сложных навыков, требующих интеллекта, эрудиции, креативности и искренней заботы о людях. Это один из главных компонентов авторитета руководителя.

Наилучший способ для мотивации большого коллектива – составление стратегического плана для достижения конкретной цели.

Например: КрасГМУ им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого к 2023 году должен стать лучшим медицинским вузом СФО.

**Хороший руководитель ведет себя просто и общается на равных.**

Если предыдущие пункты присутствуют в поведении руководителя, ему нет нужды все время подчеркивать свой статус и ставить себя выше подчиненных. А если руководитель в каких-то вещах становится наставником, учителем – такой пример начинает транслироваться по всей организации и быстро увеличивает ее коллективный интеллект.



**Заключение.**

В гонке за эффективностью, прибылью, достижениями руководители часто забывают о том, что именно они своим поведением **создают атмосферу** в управляемой ими стране или организации.

Атмосфера создается ежедневным поведением в коммуникациях – выражением лица, интонациями голоса, жестами, фразами. Все это считывается остальными людьми на подсознательном уровне.

Значимость того, как и что делает руководитель – огромна. К сожалению, этому почти не учат в нашей стране, не придает должного значения в наших организациях. А ведь атмосфера организации – базис для всего остального. Она работает незаметно, эффект проявляется месяцы и годы спустя. И если атмосфера будет доброй, честной, открытой, профессиональной – в организацию будут постепенно приходить такие же сотрудники.

