

MOTIVATION TO WORK FOR HEALTHCARE WORKERS OF PSYCHIATRIC HOSPITALS AND ITS WAYS OF DEVELOPMENT

Goda¹ K.A., Mushnikov¹ D.L., Ananyina² L.G.

¹*Ivanovo State Medical Academy*

¹*State University of Management,*

Department of Health Care Management and the sports industry, Moscow

Summary: In the article, the results of the survey obtained characteristics of the structure and the level of motivation of the medical staff of psychiatric hospitals, offers suggestions for its improvement.

Keywords: motivation, the medical staff.

МОТИВАЦИЯ К ТРУДУ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ БОЛЬНИЦЫ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Года¹ К.А., Мушников¹ Д.Л., Ананьина² Л.Г.

¹*Ивановская государственная медицинская академия*

Иваново, пр. Ф. Шереметьевский, 8

²*Государственный университет управления*

Кафедра управления в здравоохранении и индустрии спорта, Москва

Резюме: в статье по результатам социологического исследования получена характеристика структуры и уровня мотивации медицинского персонала психиатрической больницы, представлены предложения по ее повышению.

Ключевые слова: мотивация, медицинский персонал.

Мотивация профессиональной деятельности медицинских работников является актуальной проблемой современного здравоохранения, что связано с тенденцией к оттоку

кадров из государственного сектора в коммерческую медицину [1, 2]. Сегодня, для эффективной деятельности лечебных учреждений требуются ответственные и инициа-

Электронный научно-образовательный Вестник

Здоровье и образование в XXI веке

2014, том 16 [3]

тивные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности [3]. Обеспечить эти качества невозможно только с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. В тоже время, исследований, дающих комплексную характеристику системы мотивации медицинского персонала психиатрической службы, недостаточно.

Цель исследования: на основе социологического исследования мотивации к труду медицинского персонала психиатрической службы разработать предложения по ее повышению.

Материалы и методы. База исследования: ОГУЗ Владимирская областная психиатрическая больница. Объект исследования: медицинские работники психиатрической больницы. Объем выборочной совокупности составил 260 медицинских работников (в том числе 124 врачей и 136 медсестер). Исследование проводилось путем анкетирования медицинского персонала по тесту Герцберга. Определена структура мотивации и выделены преобладающие факторы удовлетворенности и неудовлетворенности трудом медицинского персонала. Программа обработки данных предусматривала расчет средних и относительных величин, оценку достоверности их разности по критерию Стьюдента.

Результаты исследования. Опрос показал, что уровень мотивации медицинских работников к успешной трудовой деятель-

ности снижен на 30,7% от оптимального уровня, за счет снижения таких компонентов мотивации как ответственность в работе (8,1%), отношение с руководителями (7,4%), общественное признание (10,4%). Установлены достоверные различия ($p < 0,05$) частоты дефектов трудовой деятельности медицинских сестер с низким и высоким уровнем мотивации. Сравнительный анализ уровня трудовой мотивации персонала в группах с высокими (первая группа) и низкими (вторая группа) показателя качества работы показал, что во второй группе ниже оценены такие компоненты трудовой мотивации как содержание работы 6,3% (против 9% в первой группе), достижение личного успеха 7,2% (против 8,6%), карьера 4,4% (против 7,2%), ответственность работы 3% (против 5,1%), общественное признание 4,9% (против 5,5%). В то же время, у персонала из первой группы реже отмечался приоритет финансового мотива к деятельности 8,6% (против 11,6% во второй группе).

Таким образом, исследование показало, что повышение трудовой мотивации медицинского персонала необходимо: совершенствовать систему материального стимулирования труда за счет повышения «значимости» и «чувствительности» критериев оценки и вознаграждения за качественный труд; совершенствование системы морального стимулирования персонала посредством наград, благодарностей, грамот, похвалы доверия, предоставление преимуществ и при-

Электронный научно-образовательный
Вестник
Здоровье и образование в XXI веке

2014, том 16 [3]

вилегий за лучшую работу; стимулировать работников введением социального пакета; четко обозначать перспективы профессионального роста; создавать условия для отдыха персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авхименко М.М. Некоторые факторы риска труда медика // Медицинская помощь. 2003. № 2. С. 25—29.
2. Бойко А.Т., Шатохин В.Д., Салимуллин Р.Ш. Актуальные вопросы менеджмента

и маркетинга в здравоохранении: Методическое пособие. Тольятти, 2006. — С. 89—102.

3. Дубина И.Н. Оценка творческого потенциала персонала и его влияния на результативность труда // Успехи современного естествознания. 2004. № 3. С. 108—110.
4. Журнал научных статей. Здоровье и образование в XXI веке. 2012. Т. 1. № 1.
5. Электронный научно-образовательный вестник «Здоровье и образование в XXI веке». 2012. Т. 14. № 2.