

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР КРУПНОЙ МНОГОПРОФИЛЬНОЙ БОЛЬНИЦЫ

Голубев Александр Владимирович

магистрант, Первый Московский государственный медицинский университет им. И. М. Сеченова (Сеченовский университет), РФ, г. Москва

Микерова Мария Сергеевна

канд. мед. наук, доцент, Первый Московский государственный медицинский университет им. И. М. Сеченова (Сеченовский университет), РФ, г. Москва

MOTIVATION OF NURSES IN CITY MULTIFIELD HOSPITAL

Aleksandr Golubev

undergraduate, I.M. Sechenov First Moscow State Medical University, Russia, Moscow

Maria Mikerova

PhD in Medicine, associate Professor, I.M. Sechenov First Moscow State Medical University, Russia, Moscow

Аннотация: Правильное применение организационных технологий в управлении персоналом является основой повышения медико-социальной эффективности функционирования любой медицинской организации. В настоящее время реформы, проводимые в здравоохранении Российской Федерации не всегда могут дать положительного эффекта из-за недопонимания их смысла представителями профессионального сообщества. Исследования, проводимые в последнее время, показывают, что у руководителей учреждений здравоохранения возрастает интерес к внедрению новых систем управления качеством трудовых ресурсов.

Abstract: Proper use of organizational technologies in personnel management is the basis for improving the medical and social performance of any medical organization. At present, the reforms carried out in the health care system of the Russian Federation may not always give a positive effect due to a lack of understanding of their meaning by representatives of the professional community. Recent studies show that the heads of healthcare institutions have an increasing interest in introducing new systems for managing the quality of labor resources.

Ключевые слова: мотивация, медицинская сестра, мотивация трудовой деятельности, система мотивации.

Keywords: motivation, nurse, work motivation, motivation system.

Одной из значимых социально-экономических сфер в Российской Федерации является здравоохранение, важнейшей частью которого выступает сестринское дело. Профессия медицинской сестры является одной из самых массовых и наиболее социально значимых. Медицинские сестры обеспечивают доступную медицинскую помощь населению.

В Концепции развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. одной из основных задач является создание системы мотивации медицинских работников к качественному труду.

Как показывает опыт исследований в области психологии, организационные мероприятия способны обеспечивать высокую эффективность профессиональной деятельности работников лишь при условии оптимальной мотивации трудовой деятельности кадров.

Любой руководитель сестринской службы должен руководствоваться тем, что потенциал медицинской сестры проявляется при благоприятных условиях для нее, а способность к выполнению поставленных профессиональных задач будет зависеть от многих количественных и качественных факторов, характеризующих медсестру как личность и как специалиста. Построение эффективной системы мотивации в медицинской организации определяется тем, в каких условиях осуществляет свою деятельность данное учреждение здравоохранения.

Проведенные исследования в последние десятилетия, посвященные решению в здравоохранении кадровых проблем, многочисленны. В этих работах прослеживается востребованность исследований, которые были бы направлены на установление факторов трудовой среды, благоприятно влияющих на социально-психологические условия персонала медицинских организаций и способствующих раскрытию творческого потенциала медработников.

Научно-исследовательская работа в рамках написания магистерской диссертации проводилась нами на базе Городской клинической больницы имени В.В. Виноградова Департамента здравоохранения города Москвы в период 2018-2019 гг. В своей работе мы затрагиваем мотивацию медицинских сестер крупной многопрофильной больницы.

Целью исследования было изучение структуры и особенностей мотивации трудовой деятельности медицинских сестер. Объектом исследования стали медицинские сестры.

Гипотеза исследования: существуют различия в структуре мотивации трудовой деятельности медицинских сестер с высокой и низкой эффективностью труда.

Для проверки выдвинутой гипотезы и решения поставленных задач использовались библиографический, аналитический, социологический, статистический методы, метод экспертных оценок.

Исследование проводилось поэтапно, и включало в себя четыре этапа, на каждом из этапов последовательно решались задачи исследования с применением различных статистических методов.

В анкетировании приняли участие медицинские сестры из отделений различного профиля больницы. По половому признаку основная часть респондентов относится к женскому полу (87%), 13% опрошенных относится к мужскому полу.

По возрасту медицинские сестры распределились следующим образом: 40,3% - медсестры в возрасте от 31 до 40 лет, на втором месте расположились сестры в возрасте 41 - 50 лет (26,4%). Возрастные категории 18-30 лет и свыше 51 года составили соответственно 23,9% и 9,4%. В результате анализа полученных данных, можно сказать, что в больнице преобладают медсестры самого работоспособного возраста от 31 до 50 лет (66,7%). Под этими результатами подразумевается наличие высокой квалификации, профессиональной компетентности, активной жизненной позиции, наличие высокого потенциала к развитию и обучению у медсестер.

По результатам анкетирования выяснилось, что стаж работы 11-15 лет имеет 41,4% респондентов. На втором месте медсестры с общим трудовым стажем в учреждениях здравоохранения до 5 лет (28,9%). От 6 до 10 лет и свыше 15 лет составляют 17,8% и 11,9% соответственно.

Анализ данных уровня образования показал нам следующие результаты: 97,9% респондентов имеют базовое сестринское образование (училище, колледж), 1,4% получили высшее сестринское образование, 0,7% отметили наличие повышенного уровня среднего специального образования.

Изучение мотивации медицинских сестер крупной многопрофильной больницы с помощью методики «Мотивация выбора медицинской профессии» показало, что ведущим мотивом выбора медицинской профессии был мотив «Возможность заботиться о своем здоровье» (13,33%). Наименее значимым мотивом в выборе медицинской профессии является мотив «Желание решать научные медицинские проблемы» (6,67%).

На следующем этапе эмпирического исследования была определена эффективность трудовой деятельности медсестер с помощью субъективного (анкета «Степень удовлетворенности работой») и объективного (метод экспертных оценок). В качестве экспертов выступили старшие медицинские сестры отделений, в которых работают респонденты. После обработки данных респонденты разделились на подгруппы с различной эффективностью труда: высокой эффективностью труда обладают 16% респондентов, средней эффективностью труда – 73%, низкую эффективность труда имеют 11% медсестер (рисунок 1).



Рисунок 1. Соотношение количества медицинских сестер с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности

Следующим этапом исследования была диагностика трудовой мотивации медицинских сестер, проведенная с помощью ориентировочной анкеты Басса, которая дает нам представление о том, в каком направлении следует развивать трудовой потенциал работника.

Проанализировав ответы респондентов, мы можем заключить, что 53% медсестер имеют направленность «на себя», 31% имеют направленность «на общение» и наименьшее число респондентов (16%) показали направленность «на дело».

После математической обработки данных выборка по эффективности труда и направленности личности распределилась следующим образом (таблица 1):

Таблица 1.

Распределение выборки по эффективности труда и направленности личности (Б. Басса)

Направленность личности	Высокая эффективность труда	Средняя эффективность труда	Низкая эффективность труда
Направленность на себя	3,1%	29,5%	40%
Направленность на общение	7,6%	25,1%	54%
Направленность на дело	89,3%	45,4%	

Из таблицы 1 видно, что респонденты с высокой эффективностью труда, в основном, имеют направленность на дело (89,3%). Респондентам со средней эффективностью труда характерны приблизительно в равной мере направленность на себя (29,5%) и общение (24,5%) и преобладание направленности на дело (45,4%). Медицинские сестры с низкой эффективностью труда обладают в равной мере направленностью на себя и общение (40% и 54%).

Анализируя результаты, полученные в результате обработки данных, можно сказать, что направленность личности на дело как особенность структуры мотивации трудовой деятельности медицинских сестер благоприятно отражается на эффективности трудовой деятельности.

Выводы: При проведении эмпирического исследования нами была определена структура мотивации трудовой деятельности медицинских сестер с высокой и низкой эффективностью труда. Анализ результатов показал, что высокая эффективность труда у медицинских сестер характеризуется направленностью личности «на дело». Низкая эффективность труда характеризуется направленностью «на себя» или «на общение».

Таким образом, выдвинутая в нашем исследовании гипотеза нашла свое подтверждение, задачи, поставленные в научно-исследовательской работе, полностью реализованы.