

УДК 614.25

МОТИВАЦИОННАЯ СРЕДА В ОТДЕЛЕНИИ РЕНГЕНОЛОГИИ МНОГОПРОФИЛЬНОЙ БОЛЬНИЦЫ

А.В. Таджиева, Е.В. Каверина, И. А. Семенова

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», г. Москва

MOTIVATIONAL ENVIRONMENT IN THE X-RAY DEPARTMENT OF THE MULTIDISCIPLINARY HOSPITAL

Anna V. Tadzhieva, Elena V. Kaverina, Irina A. Semenova

RUDN University, Moscow

Основополагающими факторами, определяющими результативность системы здравоохранения, являются мотивация и условия деятельности медицинских работников. Данному вопросу посвящены многочисленные исследования. Эффективная система мотивации позволяет снизить текучесть персонала, что особенно важно в отношении высококвалифицированных сотрудников.

Самореализация человека в профессиональной деятельности важна не только в качестве источника заработка, но и как средство самовыражения, общения, взаимодействия с коллегами, повышения уровня самооценки за счет постоянного расширения своих профессиональных навыков. Под вовлеченностью персонала в процесс внедрения непрерывного управления качеством понимается задействованность, заинтересованность и включение в процесс.

Для совершенствования образовательного процесса медицинского персонала, мотивации к повышению уровня образования, самообразованию, нами была проанализирована мотивационная среда медицинского коллектива одного из отделений многопрофильной клинической больницы. На основании анкетирования медперсонала рентгенодиагностического подразделения получены следующие результаты.

Основную категорию персонала составляют работники двух возрастных групп от 31 до 45 лет (47%) и до 30 лет (42%). Удельный вес сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет составляет около 74%, что может свидетельствовать о присутствии текучести кадров или то, что работают молодые специалисты. При этом больше половины удовлетворены своим образованием, что оказалось непосредственно связано с планами работы на ближайшее время. Так, 68% сотрудников собираются продолжать работать в данном отделении, то есть, они не высказывают стремления к профессиональному и личному росту, остальные сотрудники частично удовлетворены (16% стремятся перейти на следующую должность, 11% собираются перейти работать в другую организацию, 5% хотят сменить специальность с переходом в другую организацию). Таким образом, только 16% сотрудников обладают внутренней мотивацией для повышения своих знаний и умений.

Более всего сотрудники рентгенологического отделения удовлетворены отношениями с руководством и коллегами, что говорит о благоприятной психологической атмосфере в

коллективе. На втором месте стоят самостоятельность в работе и благоприятные санитарно-гигиенические условия. Далее расположились возможность продвижения по службе и разнообразие работы. Однако наибольшее недовольство вызывает размер заработной платы, и треть сотрудников не удовлетворены режимом работы. То есть, в организации плохо работает система материальных вознаграждений, а нематериальная мотивация и административные меры оцениваются сотрудниками положительно.

Сотрудникам было предложено выделить самые важные характеристики в своей работе (всего пять): ведущей определились благоприятные условия труда (современное медицинское оборудование), на последних местах оказались - возможность обучения, самостоятельность в выполнении работы, возможность воплощать свои идеи в жизнь, возможность профессионального роста. У врачей выражена потребность в интересной и полезной работе, возможность участия в конференциях, хотя и не достигает высоких показателей. Люди с такой потребностью очень высоко ценят в своей работе возможность проявить творческий подход в решении профессиональных проблем. Фактор признания для врачей имеет невысокое значение. Это свидетельствует о том, что такие мотивационные инструменты, как награды, похвала руководства и т. д., существенно не влияют на качество работы и производительность. При выборе решения врач скорее руководствуется целесообразностью своих действий для лечения больного, чем ожидания руководства. Для врачей материальная стимуляция значительно менее значима, а ведущее значение имеет возможность профессионального общения, творческого подхода к работе и чувство полезности для больных.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют, что у врачей более выражена потребность в интересной и полезной работе, возможности участвовать в профессиональных обсуждениях, чем материальная составляющая, несмотря на то, что ее значимость остается весомой.