

Черкасов С.Н.¹, Костикова А.Ю.¹, Близнюк Н.А.²

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ СЕТЕП ГОСУДАРСТВЕННЫХ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А.Семашко», Москва, Россия
2. ГБОУ ВО РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России, Москва, Россия

Cherkasov S.N.¹, Kostikova A.Y.¹, Bliznyuk N.A.²

SATISFACTION OF NURSES OF STATE MEDICAL INSTITUTIONS

¹National Research Institute for Public Health, Russia, Moscow

²Pirogov Russian National Research Medical University (RNRMU), Russia, Moscow

Контактная информация: Черкасов Сергей Николаевич - д.м.н., заведующий отделом исследований общественного здоровья ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко», E-mail: cherkasovsn@mail.ru;

Костикова Анна Юрьевна – соискатель ученой степени кандидата медицинских наук, E-mail: kostikova-a@list.ru

Близнюк Наталья Андреевна – клинический ординатор

Резюме. Проблемы повышения трудовой мотивации медицинских работников являются важнейшей функцией управления здравоохранением. Без их решения вряд ли возможно реальное улучшение качества и культуры оказания медицинской помощи населению, а также повышение эффективности деятельности медицинских организаций и отрасли в целом на основе рационального использования финансовых, материальных и кадровых ресурсов. В системе здравоохранения сестринский персонал — это наиболее значимая часть трудовых ресурсов.

Целью исследование стало изучение степени удовлетворенности медицинских сестер в типичном медицинском учреждении государственного типа. Оценка показала, что удовлетворены своей работой 55% респондентов, не удовлетворены 39%, затрудняются ответить 4%. В государственном медицинском учреждении не

удовлетворены они именно ключевыми параметрами организации труда.

Ключевые слова: удовлетворенность персонала, мотивация к труду.

Abstract. The problems of increasing the motivation of health workers are the most important function of health management. Without their solution, it is hardly possible to realistically improve the quality and culture of rendering medical care to the population, as well as to increase the efficiency of the activities of medical organizations and the industry as a whole, based on the rational use of financial, material and human resources. In the health care system, nursing staff is the most significant part of the workforce.

The aim of the study was to study the degree of satisfaction of nurses in a typical medical institution of the state type. The assessment showed that 55% of respondents are satisfied with their work, 39% are not satisfied, 4% are at a loss to answer. In a public medical institution they are not satisfied with the key parameters of the organization of work.

Key words: satisfaction of staff, motivation for work.

Проблемы повышения трудовой мотивации медицинских работников являются важнейшей функцией управления здравоохранением [1,2,3]. Без их решения вряд ли возможно реальное улучшение качества и культуры оказания медицинской помощи населению, а также повышение эффективности деятельности медицинских организаций и отрасли в целом на основе рационального использования финансовых, материальных и кадровых ресурсов [4,5,6].

Однако, рассматривать мотивационные установки персонала, и не учитывать уровень удовлетворенности нельзя. От удовлетворенности персонала зависит качество работы персонала, стабильность кадрового состава медицинского учреждения.

В системе здравоохранения сестринский персонал — это наиболее значимая часть трудовых ресурсов. На профессиональную деятельность медицинских сестер особое влияние оказывают такие негативные факторы, как недостаточный престиж профессии, относительно низкая заработная плата, сложные условия труда, что затрудняет процесс управления. В связи с этим чрезвычайно важна четкая мотивация деятельности медицинских сестер в изменяющейся структуре управления лечебных учреждений [2].

Удовлетворенность — психологическое состояние человека, связанное с исполнением его стремлений, желаний и потребностей. При этом поставленная цель должна быть достижимой, но одновременно требующей поддержания настойчивого желания чего-

нибудь достичь или что-нибудь осуществить. Легко достижимое желание (стремление), как правило, не приносит полного удовлетворения, положительные переживания, связанные с ним, неглубоки и кратковременны. Среди жизненных сфер профессиональная деятельность занимает существенное место, поэтому удовлетворенность работой является важной характеристикой качества жизни. С ней связаны как психическое и соматическое здоровье людей, так и текучесть кадров, результаты труда. На психологическом уровне удовлетворенность трудом выражена соотношением субъективной оценки того, что человек отдает организации, в которой работает, и того, что он получает взамен [3].

Целью нашего исследования было провести изучение степени удовлетворенности медицинских сестер в типичном медицинском учреждении государственного типа. Исследование проводилось на базе амбулаторно-поликлинических учреждений города Москвы. Исследование проведено с использованием классических методик опроса и анонимного анкетирования. Вопросы включали в себя основные критерии для сбора информации относительно степени удовлетворенности врачебного персонала.

В результате исследования в качестве усреднённой статистической модели медицинской сестры государственного медицинского учреждения можно рассматривать женщину в возрасте 21-30 лет, незамужнюю, имеющую среднее специальное образование, возможно, студентку вечернего/заочного отделения ВУЗа.

В начале исследования проводилась оценка общей удовлетворенности медицинских сестер (респондентов просили ответить удовлетворены они или не удовлетворены своей работой). Эта оценка показала, что удовлетворены своей работой 55% респондентов, не удовлетворены 39%, затрудняются ответить 4%.

Далее сотрудников просили охарактеризовать удовлетворенность своей работой в процентах (0 – совсем не удовлетворены, 100% - максимально удовлетворены). При оценке удовлетворённости в процентном соотношении выявлено, что всего 4% сотрудников удовлетворены на 80-90%. На 70% процентов удовлетворены 6% респондентов. 64% сотрудников с удовлетворенностью менее 50%.

Таким образом, степень удовлетворенности медицинских сестер в государственных медицинских учреждениях можно охарактеризовать как низкую.

При анкетировании выявлялась степень удовлетворенности сотрудников отдельными производственными факторами. Это позволяет понять, чем именно недовольны сотрудники, и

оптимизировать ресурсы учреждения при работе по повышению уровня удовлетворенности персонала.

Выявлена средняя степень удовлетворенности сотрудников такими параметрами как - соответствием работы личным способностям, санитарно-гигиеническими условиями, уровнем организации труда, необходимостью решения новых проблем, самостоятельностью и разнообразием рабочих процессов. Медицинские сестры в государственных медицинских организациях наименее удовлетворены возможностью должностного продвижения, размером заработной платы, режимом работы.

В заключении можно сказать, что в государственном медицинском учреждении низкая степень удовлетворенности персонала среди медицинских сестер, причем не удовлетворены они именно ключевыми параметрами организации труда. Стоит пересмотреть подходы к распределению рабочих смен, рассмотреть возможность увеличения заработной платы. Так как в качестве усреднённой статистической модели медицинской сестры государственного медицинского учреждения мы рассматривали рассматривать женщину в возрасте 21-30 лет, не замужнюю, имеющую среднее специальное образование, возможно, студентку, стоит обратить особое внимание на мотивационные установки и степень удовлетворенности именно этой категории персонала. Так как после окончания обучения эта категория персонала может решить проблему нехватки врачебных кадров в медицинской организации. Если степень удовлетворенности будет на высоком уровне, вполне возможно, что после получения врачебной специальности, медицинская сестра останется работать в этом медицинском учреждении.

Литература

1. Костикова А.Ю., Черкасов С.Н. Уровень мотивации медицинского персонала в России / Материалы V Межвузовской Научно-практической конференция студентов и молодых ученых. – Москва. – 2014. - с.110.
2. Ямщиков, А.С., Чепурная Е.А. Мотивационные системы в медицинском учреждении при переходе на новую систему оплаты труда // Здравоохранение. Журнал для руководителей и главных бухгалтеров. – 2009. - № 3. – С. 41-51.
3. Сараев А.Р., Костикова А.Ю. Оценка значимости материальных мотивационных установок к труду у участковых медицинских сестер / Материалы VIII Российской конференции с международным участием «Высшее сестринское

- образование в системе Российского здравоохранения», 2014.- с.109-111.
4. Костикова А.Ю., Черкасов С.Н. Теоретические основы мотивации медицинского персонала. Российская академия медицинских наук. Бюллетень Научно-исследовательского Института Общественного здоровья имени Н.А.Семашко . - Москва. - 2015.- выпуск 6. - с.70-80.
 5. Жаворонков Е.П., Ким Ю.О., Николаева Т.Г., Куликова Н.В. Факторы мотивации труда медицинских сестер в лечебно-профилактических учреждениях / медицина и образование в Сибири № 2 - 2012 г.
 6. Черкасов С.Н., Сараев А.Р. Мотивационные аспекты новой системы оплаты труда в здравоохранении // Саратовский научно-медицинский журнал. 2009. Т. 5. № 4. С. 524-526.
-

Черкасов С.Н.^{1,2}, Сахибгареева Э.Х.¹, Брагин А.Ю.²

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ, ОКАЗЫВАЮЩЕЙ ПЛАТНЫЕ
СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛУГИ НА ОСНОВАНИИ
МАРКЕТИНГОВОЙ КОНЦЕПЦИИ**

¹ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А.Семашко», Москва, Россия

²ЧОУ ВО «Медицинский университет Реавиз», Москва, Россия

Cherkasov S.N.^{1,2}, Sahibgareeva E.H.²,Bragin A.U.²

**THE ANALYSIS OF CONSUMER CHOICE AS A CONDITION FOR
IMPROVING THE PRICING STRATEGY OF A HEALTHCARE
ORGANIZATION**

¹National Research Institute for Public Health, Russia, Moscow

²Medical University REAVIZ, Russia, Moscow

Контактная информация:

Черкасов Сергей Николаевич - д.м.н., заведующий отделом исследований общественного здоровья ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А.Семашко», заведующий кафедрой гуманитарных и социально-экономических дисциплин Медицинского университета «Реавиз». E-mail: cherkasovsn@mail.ru;