

3. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 1 ноября 2012 г. № 572н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)». - <http://base.garant.ru/70352632>.

4. Успенская И.В., Приступа Е.М. Доступность гинекологической помощи для пожилых женщин в сельской местности // Российский медико-биологический вестник имени академика И.П. Павлова. - 2011. - № 3. - С. 43-47.

Данильченко Я.В., Крючков Д.В., Артамонова Г.В.
ОЦЕНКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ НАУЧНО-МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний, г. Кемерово

Данильченко Яна Владимировна - м.н.с.; daniyv@kemcardio.ru,

Крючков Дмитрий Владимирович - к.м.н., с.н.с.; kruchdv@kemcardio.ru,

Артамонова Галина Владимировна - д.м.н., профессор, зам. директора по научной работе; artamonova@kemcardio.ru.

Резюме. Представлены результаты опроса различных профессиональных групп сотрудников о вовлеченности в управление деятельностью научно-медицинского учреждения.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, научно-медицинское учреждение, управление, опрос.

Danilchenko Y.V., Kryuchkov D.V., Artamonova G.V.
EVALUATION OF SCIENTIFIC AND MEDICAL INSTITUTION EMPLOYEES INVOLVEMENT INTO ACTIVITY MANAGEMENT

Abstract. The article presents survey results on involvement of various professional groups in management of a scientific and medical institution's activity.

Key words: staff involvement, scientific and medical institution, management, survey.

Введение. Термин «вовлечение» был впервые применён К. Томпсоном и означает следующее: «Чтобы донести обещание бренда до потребителя, работник должен полностью понимать и разделять ценности бизнеса» [2]. Относительно медицинской организации «вовлеченность» трактуется в контексте: «Чтобы оказывать качественную

медицинскую помощь потребителю, гарантированную политикой учреждения, работник должен полностью понимать и разделять ценности учреждения».

Поэтому актуальность поиска эффективных методов и способов управления персоналом, способствующих активизации человеческого потенциала и повышению вовлеченности в управление деятельностью организации не вызывает сомнения.

Цель исследования - оценить вовлеченность сотрудников научно-медицинского учреждения в управление деятельностью организации.

Методы. Проведено анонимное анкетирование 311 основных сотрудников ФГБНУ «НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний»: научных сотрудников (НС), врачей, среднего медицинского персонала (СМП), младшего медицинского персонала (ММП), инженерно-технического персонала (ИТП) и руководящего состава (РС). Сформированы две возрастные группы: I – до 40 лет (59,3%), II – 41 год и старше (40,7%). Средний возраст анкетированных составил $39,03 \pm 10,39$ года. Женщины преобладали среди НС (58,6%), СМП (97,3%), ММП (100%), ИТП (77,1%) и РС (61,5%); мужчины - среди врачей (62,1%). Проверка на нормальность распределений показателей не проводилась, поэтому использовались методы непараметрической статистики. Для сравнения качественных переменных использовался Хи-квадрат Пирсона. Критическим уровнем статистической значимости принимался $p < 0,05$.

Респондентам были заданы 3 вопроса:

1) Знаете ли вы стратегические цели, направления развития организации?

2) Насколько действующие в Вашей организации ценности, нормы, стандарты профессиональной деятельности соответствуют Вашей личной системе ценностей, вашим представлениям о правильном поведении, хорошей работе?

3) Как Вы считаете, можете ли Вы работать с большей отдачей, результативностью?

Исходя из характера ответов, опрашиваемые были разделены на 4 группы: «Идеалисты», «Реалисты», «Антагонисты» и «Неопределенные».

Результаты. Митчелл А. разделил всех сотрудников на 4 группы: «Чемпионы» — те, кто знает, что делать, и разделяет ценности компании; «наблюдатели» знают, что и как делать, но не разделяют ценностей; «слабые звенья» не обладают нужными знаниями и навыками и не разделяют ценностей; «холостые выстрелы» не обладают необходимыми знаниями и опытом, но разделяют ценности [1].

В нашем исследовании, сотрудники, которые знали стратегические цели, и действующие в учреждении стандарты профессиональной деятельности соответствовали их личным ценностям, и они могли рабо-

тать с большей результативностью, были отнесены к «Идеалистам». «Реалисты» представлены сотрудниками, которые знали стратегические цели организации, им была близка система ценностей, принятая в институте, но работать с большей результативностью они не могли. К «Антагонистам» те, кто знал стратегические цели организации, мог работать с большей результативностью, но действующие в организации ценности не соответствовали их личным ценностям. Сотрудники, которые не смогли ответить однозначно на один из трех поставленных вопросов, т.е. выбрали вариант «затруднились с ответом» или пропустили его, были отнесены к группе «Неопределенные» (табл. 1).

Таблица 1

Группы сотрудников
в зависимости от вовлеченности в трудовой процесс

Группа	Знание стратегических целей, направлений развития организации	Действующие ценности, нормы, стандарты профессиональной деятельности соответствуют личной системе ценностей, представлениям о правильном поведении, хорошей работе	Можете работать с большей отдачей, результативностью?
Идеалисты	+	+	+
Реалисты	+	+	-
Антагонисты	+	-	+
Неопределенные	+/-/?	+/-/?	+/-/?

В учреждении преобладают «Идеалисты» (41,2%) и «Неопределенные» (39,8%), «Антагонисты» и «Реалисты» составили 10,6 и 8,4% соответственно. Различия в распределении мужчин и женщин статистически незначимы, $p=0,879$ (табл. 2).

Таблица 2

Распределение групп в зависимости от пола (%)

Группа	мужчины	женщины
Идеалисты	44,9	39,7
Реалисты	7,3	8,9
Антагонисты	11,6	11,7
Неопределенные	36,2	39,7
ВСЕГО	100,0	100,0

Среди «Идеалистов», «Антагонистов» и «Неопределенных» преобладали сотрудники I возрастной группы 61,9, 69,2 и 59,0%, соответственно. Среди «Реалистов» – II возрастной группы (60,9%). Статистически значимых различий в зависимости от возраста не выявлено ($p=0,157$) (табл. 3).

Таблица 3

Распределение групп по возрасту (%)

Группа	I группа (до 40 лет)	II группа (41 год и старше)	Всего
Идеалисты	61,9	38,1	100,0
Реалисты	39,1	60,9	100,0
Антагонисты	69,2	30,8	100,0
Неопределенные	59,0	41,0	100,0

Среди «Идеалистов» преобладают НС (30,6%), среди «Реалистов» – ИТП (45,8%), в группах «Антагонистов» и «Неопределенных» – СМП (соответственно, 44,8 и 29,7%), $p=0,025$ (рис. 1).

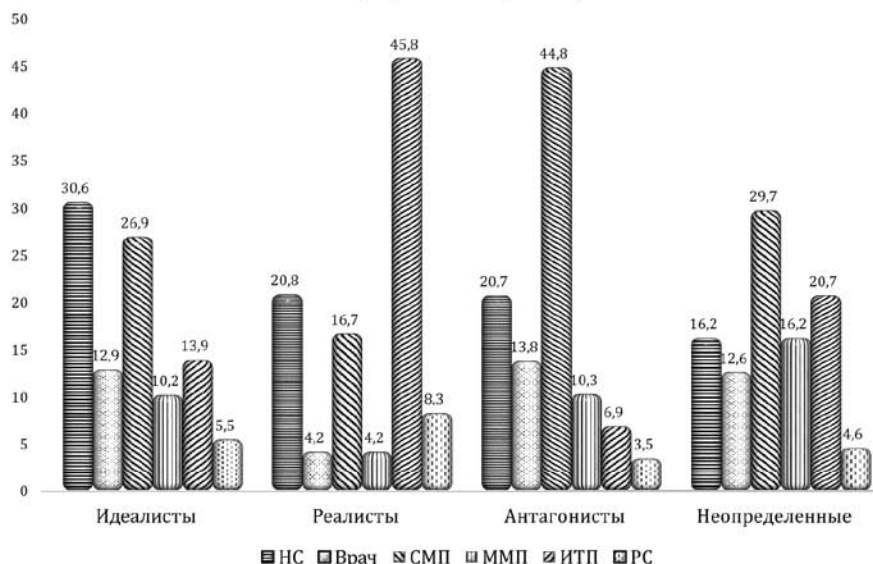


Рис. 1. Распределение групп по профессиональным категориям (%)

Обсуждение. «Идеалисты» – сложившийся костяк верных организации сотрудников, которых необходимо поощрять и обучать, с целью возможного формирования кадрового резерва учреждения. Это идеальные работники для учреждения.

«Реалисты» – хорошие работники, но по какой-то причине они не могут работать с большей результативностью, и важно определить эту причину. Возможны варианты: эмоциональное выгорание, недостаточная мотивация, некомпетентность или другие проблемы. Важно отметить, что молодые сотрудники, в возрасте до 40 лет, составляют около 40% этой группы.

«Антагонисты» есть в каждом коллективе, их надо принимать как данность и делать поправку на отрицание ими нововведений, направленных на улучшение деятельности учреждения. К членам этой груп-

пы необходимо проявлять особое внимание. Если действующие в организации ценности, нормы, стандарты профессиональной деятельности не соответствуют личной системе ценностей сотрудника, его представлениям о правильном поведении, хорошей работе – то возможно отрицание всей системы управления, принятой в учреждении. Это отрицание может накладывать негативное отношение сотрудника на весь трудовой процесс, в котором он задействован. Работать с большей отдачей и результативностью члены этой группы могут, но не факт, что будут.

В группе «Неопределенные», возможно, страдает информированность или понимание своей роли в достижении целей учреждения в силу разных причин, требующих изучения. Здесь предстоит наибольший объем работы, но при определении и устранении причин, которые вызвали затруднение, ответ может стать положительным.

Литература

1. Создание бренда изнутри путем вовлечения сотрудников. - <http://www.e-xecutive.ru/management/practices/351593-sozdanie-brenda-iznutri-putem-vovlecheniya-sotrudnikov>.
2. Соколова Л.И., Мищенко Е.С., Пономарёв С.В. Формирование подсистемы измерения и анализа удовлетворённости и вовлеченности персонала в процессы системы менеджмента качества образовательной организации: монография. - Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. - 124 с.

Данцигер Д.Г., Андриевский Б.П.

К ПОНЯТИЙНОМУ АППАРАТУ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Новокузнецкий государственный институт усовершенствования врачей, г. Новокузнецк

Данцигер Дмитрий Григорьевич - зав. кафедрой организации здравоохранения и общественного здоровья; organzdrav@mail.ru,

Андриевский Борис Павлович - доцент кафедры организации здравоохранения и общественного здоровья; organzdrav@mail.ru.

Резюме. Даны дефиниции понятий «система здравоохранения», «система охраны здоровья населения», «система жизнеобеспечения населения», часто неправильно трактуемых, особенно среди специалистов клинических дисциплин.

Ключевые слова: система здравоохранения; система охраны здоровья населения; система жизнеобеспечения.

Danziger D.G., Andrievsky B.P.

ON CONCEPTUAL APPARATUS IN THE FIELD OF PUBLIC HEALTH