

Черкасов С.Н., Костикова А.Ю., Олейникова В.С.

**ВЛИЯНИЕ СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ
УЧРЕЖДЕНИЙ НА ИХ МОТИВАЦИОННЫЕ УСТАНОВКИ**

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

Cherkasov S.N., Kostikova A.Y., Oleynikova V.S.

**THE IMPACT OF THE DEGREE OF SATISFACTION OF HEADS OF
STATE AND COMMERCIAL MEDICAL INSTITUTIONS ON THEIR
MOTIVATIONAL ATTITUDES**

National Research Institute for Public Health, Russia, Moscow

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

Олейникова Валерия Сергеевна – младший научный сотрудник, e-mail: reruka@rambler.ru

Резюме. В качестве особой категории персонала можно рассматривать руководителей медицинских учреждений. Их мотивационные установки могут значительно отличаться от других работников медицинских организаций. От степени мотивированности руководителя во многом зависит качество работы всей медицинской организации, то есть понятие трудовой эффективности учреждения напрямую связано с трудовой эффективностью руководителя. При сравнении статистических моделей руководителей в коммерческих и государственных медицинских организациях обращает на себя внимание резкое различие в гендерном и возрастном составе. В государственных медицинских организациях крайне мало руководителей до 40 лет. Тогда как в коммерческих медицинских организациях есть руководители моложе 30 лет. Стоит отметить, что в возрастной группе от 51 года руководителей больше в государственных медицинских организациях. Для руководителей государственных медицинских организаций в четверке приоритетных факторов два можно отнести к репрессивным: «Боязнь потерять работу» и «Меры административного воздействия». Для руководителей коммерческих медицинских организаций значимый

репрессивный фактор только один «Меры административного воздействия» и его располагают на четвертом месте. Следовательно, для руководителей государственных медицинских организаций факторы административного давления играют большую роль, чем для руководителей коммерческих медицинских организаций. Высокая степень удовлетворенности трудовой деятельностью сочетается с более разнообразной мотивационной структурой, независимо от формы собственности медицинской организации, стремлению принимать самостоятельные и возможно рискованные решения, а также направленностью к профессиональному росту и совершенствованию своих профессиональных навыков.

Ключевые слова: удовлетворенность персонала, мотивация к труду.

Abstract. As a special category of personnel can be considered for managers of medical institutions. Their motivational attitudes may differ significantly from other employees of healthcare organizations. The degree of motivation of the leader depends largely on the quality of the entire medical organization, i.e. the concept of labour efficiency of enterprises directly connected with the labor efficiency of a Manager. When comparing statistical models of managers in commercial and government health organizations draws attention to the sharp difference in gender and age composition. In public health organizations very little heads up to 40 years. Whereas in commercial medical organizations have heads under 30 years of age. It is worth noting that in the age group of 51 leaders of state health organizations. For managers of public health organizations in four priority two factors can be attributed to repressive: "the Fear of losing a job" and "administrative Measures". For heads of commercial medical organizations important repressive factor only one "administrative Measures" and it's positioning in fourth place. Therefore, for leaders of public health organizations factors of administrative pressure play a greater role than for heads of commercial medical organizations. A high degree of satisfaction with labor activity is combined with more varied motivational structure, regardless of ownership of medical organization, desire to make independent and perhaps risky decisions and orientation toward professional growth and improvement of their professional skills.

Key words: satisfaction of staff, motivation for work

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 лечебно-профилактических учреждений (далее - ЛПУ) и отрасли в целом на основе рационального использования финансовых,

материальных и кадровых ресурсов [1,2]. В качестве особой категории персонала можно рассматривать руководителей медицинских учреждений. Их мотивационные установки могут значительно отличаться от других работников медицинских организаций. От степени мотивированности руководителя зависит качество работы всей медицинской организации, т.е. понятие трудовой эффективности учреждения напрямую связано с трудовой эффективностью руководителя [3]. Кроме того, следует учитывать, что чаще всего психологическая нагрузка руководителя, как правило, выше нагрузки на врача. Конфликты при осуществлении медицинской деятельности могут быть вызваны просчетами руководителя [4]. В последние десятилетия широкое развитие в России получила система частного (коммерческого здравоохранения). Более 200 тысяч врачей в Москве уже осуществляет свою деятельность в коммерческом здравоохранении [5]. В связи с указанными данными целесообразно при исследовании рассматривать руководителей коммерческих медицинских учреждений как отдельную группу.

При проведении настоящего исследования были исследованы две группы руководителей: сотрудники государственных медицинских организаций и сотрудники коммерческих медицинских организаций.

В результате исследования показано, что при сравнении статистических моделей руководителей в государственных и коммерческих медицинских организациях обращает на себя внимание резкое различие в гендерном и возрастном составе. В качестве усреднённой модели руководителя государственной медицинской организации можно рассматривать женатого мужчину в возрасте 41-50 лет, в качестве усреднённой статистической модели руководителя коммерческой медицинской организации можно рассматривать замужнюю женщину в возрасте 31-40 лет. В государственных медицинских организациях крайне мало руководителей до 40 лет. Тогда как в коммерческих медицинских организациях есть руководители моложе 30 лет. Стоит отметить, что в возрастной группе от 51 года руководителей больше в государственных медицинских организациях.

Проведя детальное изучение мотивационной структуры и уровня удовлетворенности административного персонала медицинских организаций различных форм собственности, в соответствии с задачами настоящего исследования, было проведено обобщение полученных данных для обоснования рекомендаций по повышению уровня мотивированности и удовлетворенности персонала. На первом этапе были отобраны наиболее важные факторы и характеристики, определяющие трудовое поведение и отношение к труду и изучены их зависимости друг от друга. Получение данных о формальной независимости указанных выше параметров,

определяющих как уровень мотивации, так и уровень удовлетворенности, позволяет разрабатывать мероприятия, направленные на повышение отдельного (независимого) фактора, тогда как получение данных о наличии такой зависимости требует разработки комплексного мероприятия, направленного на весь комплекс факторов в целом.

В соответствии с полученными в ходе настоящего исследования данными опроса руководителей государственных медицинских организаций наиболее значимыми факторами трудовой активности являлись (в соответствии с иерархией): «Материальное стимулирование», «Боязнь потерять работу», «Моральное стимулирование», «Меры административного воздействия». Для руководителей коммерческих медицинских организаций наиболее значимыми факторами трудовой активности являлись (в соответствии с иерархией): «Материальное стимулирование», «Моральное стимулирование», «Трудовой настрой коллектива», «Меры административного воздействия». Если первый приоритет совпадает для руководителей медицинских организаций независимо от типа, то далее наблюдаются существенные различия. Так, для руководителей государственных медицинских организаций в четверке приоритетных факторов два можно отнести к репрессивным: «Боязнь потерять работу» и «Меры административного воздействия». Для руководителей коммерческих медицинских организаций значимый репрессивный фактор только один «Меры административного воздействия» и руководители располагают его на четвертом месте. Следовательно, для руководителей государственных медицинских организаций факторы административного давления играют большую роль, чем для руководителей коммерческих медицинских организаций. Обращает на себя внимание, что для руководителей медицинских организаций государственной формы собственности совершенно не интересуют настрой коллектива, исходя из чего, можно сделать косвенное заключение, что достижение целей организации для них не имеет большого значения, так как без настроя коллектива решение сколь-нибудь серьезных задач невозможно. Их интересует только материальный фактор и исключение отрицательного отношения к себе вышестоящего начальства. Анализ числовых значений оценок факторов трудовой активности только подтвердил сделанные ранее выводы.

На втором этапе работы группа руководителей государственных медицинских организаций была разделена на две подгруппы. В первой подгруппе уровень удовлетворенности был (по оценкам самих руководителей) 70% и выше. Во второй подгруппе уровень удовлетворенности находился на уровне 40% и ниже. Следовательно, в первую подгруппу включили достаточно

удовлетворенных своей трудовой деятельностью руководителей, а во вторую попали наиболее не удовлетворённые сотрудники. Из полученных данных следует, что достаточно высоко удовлетворенные руководители государственных медицинских организаций имеют более однородную мотивационную структуру. Напротив, мотивационная структура низко удовлетворенных руководителей характеризуется ярко выраженным приоритетом материального стимулирования, а также страхом потерять работу, тогда как остальные факторы практически не имеют для них большого значения.

Группа руководителей коммерческих медицинских организаций, также была разделена на две подгруппы с высоким и низким уровнем удовлетворённости своей трудовой деятельностью. В первой подгруппе, среди высоко удовлетворенных руководителей коммерческих медицинских организаций наиболее значимым фактором трудовой активности оказался даже не фактор материального стимулирования, который расположился на втором месте, деля его с мерами административного воздействия. Во второй подгруппе руководителей с низким уровнем удовлетворенности ведущими факторами были «Материальное стимулирование», «Трудовой настрой коллектива», «Моральное стимулирование» и «Меры административного воздействия».

Таким образом, высокая степень удовлетворенности трудовой деятельностью сочетается с более разнообразной мотивационной структурой, независимо от формы собственности медицинской организации, стремлению принимать самостоятельные и возможно рискованные решения, а также направленностью к профессиональному росту и совершенствованию своих профессиональных навыков.

Литература

1. 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, Россия, г.Москва. - 2015.- выпуск 6. - с.70-81.
2. Костикова А.Ю., Черкасов С.Н. / Мотивационные установки руководителей медицинских организаций. Здоровье и образование в XXI веке, Том 19 (№4, 2017) стр. 78.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. — М.: Юрист, 2007. — 495 с.