

## Литература

1. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».
  2. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
- 

*Данильченко Я.В., Карась Д.В., Артамонова Г.В.*

## МНЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАРДИОХИРУРГИЧЕСКОГО СТАЦИОНАРА О РЕЗУЛЬТАТАХ СВОЕГО ТРУДА

НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний, г. Кемерово, Россия

**Данильченко Яна Владимировна**, E-mail: [daniyv@kemcardio.ru](mailto:daniyv@kemcardio.ru),

**Резюме.** Главным фактором эффективности производственного процесса выступает определение мнения персонала о своей трудовой деятельности. Оценка сотрудниками результативности своего труда, может рассматриваться как основа для повышения его эффективности, формирования социально-психологического климата в коллективе, которые, в свою очередь, влияют на качество оказываемой медицинской помощи.

**Ключевые слова:** оценка результативности труда; анкетирование медицинского персонала; управленческие технологии.

**Abstract.** The main factor of efficiency of the production process is the definition of the views of staff about their work. Assessment staff the impact of their work can be considered as a basis for improving its efficiency, formation of a socially-psychological climate in the team, which, in turn, affect the quality of care provided.

**Keywords:** employee performance evaluation; medical employee survey; management technologies.

**Введение.** Главным фактором эффективности всего производственного процесса выступает отношение персонала к трудовой деятельности [1, 2]. В медицинских организациях структура персонала отличается по уровню ответственности за ход лечебно-диагностического

процесса, что требует от большей части основных сотрудников (врачи, средний медицинский персонал), высокой степени личной ответственности за принятие решения, зачастую в режиме ограниченности времени и ресурсов, умений и навыков в выполнении качественных манипуляций.

Цель настоящего исследования изучить отношение медицинского персонала кардиохирургического стационара к результатам своего труда.

**Методы.** В 2012 году проведено анкетирование медицинского персонала клиники ФГБНУ Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний (Институт). Объект исследования – медицинский персонал, участвующий в оказании кардиохирургической помощи в клинике Института. Единицы наблюдения – врач, средний медицинский персонал (СМП), младший медицинский персонал (ММП). Объем исследования – 168 человек, что составило 76% от основных сотрудников. Опрос выполнен по специально разработанной анкете, отражающих отношение персонала к результатам своего труда.

**Результаты.** Социологический опрос показал, что выбором своей профессии довольны 98% врачей, 91% СМП и 47% ММП, недовольны лишь 5% СМП и 20% ММП.

Установлено, что в полной мере удовлетворены результатами своего труда 91% врачей, 89% СМП и 75% ММП. Не удовлетворены соответственно только 5%, 4% и 13%.

Результативность труда сотрудников своего подразделения высоко оценили 88% врачей, 95% СМП и 81% ММП, низкие оценки выставили соответственно 8%, 1% и 6%, в остальных случаях сотрудники затруднились с ответом.

Оценку результативности труда сотрудников всей организации смогли дать 81% врачей, 84% СМП и 67% ММП, в основном считая её высокой (соответственно 68%, 79% и 57%).

Хорошие перспективы своего профессионального роста в организации видит большая часть врачей (70%) и менее половины среднего и младшего медицинского персонала. Не видят перспектив, но хотят продолжать работать в клинике менее половины медицинских работников. Не видят перспектив, и не хотели бы работать в организации только 1% СМП и 7% ММП.

Более 90% врачей и СМП, 80% ММП считают профессионализм своих коллег по подразделению высоким. Затруднились с ответом 5% врачей, 4% СМП и 9% ММП. Уровень профессионализма коллег всей

организации оценили 86% врачей (в том числе как высокий – 73%), 80% СМП и 71% ММП (79% и 61% соответственно).

Из наиболее приемлемых путей повышения своего профессионализма 61% врачей, 78% СМП и 61% ММП отмечают «прохождение обучения, курсов повышения квалификации», на втором месте по значимости – «чтение специальной литературы, профильных журналов». В ответах встречались также – обмен опытом в коллективе и финансовая заинтересованность.

Повышение заработной платы у 59% врачей и 57% ММП является первым фактором роста своей результативности, для 85% СМП – это «повышение квалификации». Значимую долю (от 21% до 32%) для всех профессиональных групп имеет «справедливая оценка труда».

Соответствие повседневной работы тому, что полагается делать по должностной инструкции, отметили 84% врачей, 93% СМП и 93% ММП. Вариант ответа «не соответствует» выбран у 14% врачей, у 4% СМП и у 7% ММП.

На вопрос: «Устраивает ли вас уровень вашей ответственности на работе?» большинством респондентов выбран вариант ответа «да»: врачи – 88%, СМП – 82%, ММП – 75%. Хотят иметь большую ответственность 4% врачей и 6% ММП, меньшую ответственность – соответственно 4%, 9% и 13% СМП.

В целом сотрудникам всех профессиональных категорий «приятно ходить на работу» (82% врачей, 68% СМП, 70% ММП). Варианты ответов: «без удовольствия», «как на каторгу», «затрудняюсь с ответом» имели небольшую долю.

Успехи и неудачи работы своего отделения близко к сердцу принимают 93% врачей, 79% СМП и 57% ММП, успехи и неудачи организации в целом 80% врачей, 61% СМП и 45% ММП. Чувство гордости за организацию испытывали 82% врачей, 65% СМП и около 40% ММП.

**Выводы.** В соответствии с принципами управления, принятыми в организации, важным аспектом является определение мнения сотрудников о результативности своего труда. Это может рассматриваться как основа для повышения его эффективности, формирования социально-психологического климата в коллективе, которые, в свою очередь, влияют на качество оказываемой медицинской помощи.

## Литература

1. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. Санкт-Петербург: ИД «Питер»; 2000. 416 с.— (Серия «Учебники для вузов»).
2. Андреева Т. Е. Работник интеллектуального труда: подход к определению. Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8: Менеджмент 2007; (4): 32-49.

---

*Дорофеев С.Б.,<sup>1</sup> А.И. Бабенко А.И.<sup>2</sup>, Татаурова Е.А.<sup>2,3</sup>,  
Бабенко Е.А.<sup>2</sup>*

### СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА МНЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ПАЦИЕНТОВ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ О ФОРМИРОВАНИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

<sup>1</sup>Государственная Дума, Федеральное собрание РФ, **Дорофеев Сергей Борисович** – депутат, зам. председателя Комитета по охране здоровья, Засл. врач РФ, к.м.н., вице-президент Национальной медицинской палаты

<sup>2</sup>ФГБНУ «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний», Новокузнецк-Новосибирск, **Бабенко Анатолий Иванович** – зав. лабораторией стратегического планирования в здравоохранении, д.м.н., проф., [bai@centercem.ru](mailto:bai@centercem.ru);

**Бабенко Евгений Анатольевич** – старший научный сотрудник, к.м.н.

**Татаурова Екатерина Александровна** – соискатель, к.м.н.

<sup>3</sup>НУЗ «Дорожная клиническая больница на станции Новосибирск-Главный ОАО «РЖД»,

**Татаурова Екатерина Александровна** – врач-методист, к.м.н.

*Dorofeyev S.B., Babenko A.I., Tataurova E.A., Babenko E.A.*

### COMPARATIVE ASSESSMENT OF OPINION OF THE POPULATION AND PATIENTS OF THE MEDICAL ORGANIZATIONS ABOUT FORMATION OF THE HEALTHY LIFESTYLE

**Резюме.** В статье представлены сходства и различия во мнениях населения и пациентов медицинских организаций относительно реализации отдельных элементов здорового образа жизни, что