

Медицина труда

Научная статья

УДК 614.2

doi:10.25742/NRIPH.2022.03.009

Факторы мотивации медицинских работников амбулаторного и стационарного звена государственного здравоохранения

Анастасия Владимировна Кукурика^{1✉}, Екатерина Игоревна Юровская²

¹Городской противотуберкулезный диспансер г. Макеевки, Макеевка, Украина

²Республиканская клиническая туберкулезная больница, Донецк, Украина

¹nastya_kukurika@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3383-7723>

²doctorstoptb@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4681-550X>

Аннотация. Кадровые ресурсы являются наиболее важной составляющей частью системы здравоохранения и имеют решающее значение в оказании качественной медицинской помощи населению. Факторы мотивации медицинских работников могут различаться в зависимости от профессионально-должностного статуса, профиля и специфики деятельности, гендерно-половых характеристик, этапа карьеры, поколения, личностных качеств сотрудников. В статье представлен сравнительный анализ трудовых мотивов различных профессиональных групп персонала бюджетных учреждений здравоохранения амбулаторного и стационарного профиля. Для изучения трудовой мотивации респондентам предложено оценить соответствие заработной платы личному трудовому вкладу, уровень загруженности на рабочем месте и выбрать факторы, наиболее побуждающие к труду. Полученные результаты могут применяться организаторами здравоохранения для подбора эффективных инструментов стимулирования, создания и совершенствования системы мотивации медицинских работников.

Ключевые слова: факторы мотивации, трудовые мотивы, врачи, медицинские сестры, медицинский персонал, стационар, поликлиника.

Для цитирования: Кукурика А. В., Юровская Е. И. Факторы мотивации медицинских работников амбулаторного и стационарного звена государственного здравоохранения // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. 2022. № 3. С. 48—51. doi:10.25742/NRIPH.2022.03.009.

Occupational health

Original article

Factors of motivation of ambulator and public health care workers

Anastasiya V. Kukurika^{1✉}, Ekaterina I. Iurovskaia²

¹Makeevka Municipal TB Dispensary, Makeyevka, Ukraine

²Republican Clinical Tuberculosis Hospital, Donetsk, Ukraine

¹nastya_kukurika@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3383-7723>

²doctorstoptb@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4681-550X>

Abstract. Human resources are the most important part of the health care system and are critical in delivering quality health care to the population. The factors of motivation of medical workers may differ depending on the professional and job status, profile and specifics of the activity, gender and sex characteristics, career stage, generation, personal qualities of employees. The article presents a comparative analysis of the labor motives of various professional groups of personnel of budgetary healthcare institutions of an outpatient and inpatient profile. To study labor motivation, the respondents were asked to assess the correspondence of wages to personal labor input, the level of workload at the workplace, and to choose the factors that most motivate them to work. The results obtained can be used by healthcare organizers to select effective incentive tools, create and improve the system of motivation for medical workers.

Key words: motivation factors, work motives, doctors, nurses, medical personnel, hospital, polyclinic.

For citation: Kukurika A. V., Iurovskaia E. I. Factors of motivation of ambulator and public health care workers. *Bulletin of Semashko National Research Institute of Public Health.* 2022;(3):48–51. (In Russ.). doi:10.25742/NRIPH.2022.03.009.

Кадровые ресурсы играют ключевую роль в управлении учреждениями здравоохранения, совершенствование мотивации персонала в свою очередь способствует повышению производительности, качества и доступности медицинских услуг [1,2]. Тру-

довые мотивы медицинских работников представляют собой комплекс стимулов, побуждающих к эффективной деятельности для достижения поставленных целей [3]. Проблеме мотивации медицинских кадров посвятили свои труды множество учен-

ных, по данным некоторых в структуре трудовых мотивов нет конкретных доминант, а на мотивационную иерархию оказывают влияние множество факторов [4,5]. Относительная значимость стимулов может различаться в зависимости от профессионально-должностного статуса, профиля и специфики деятельности, гендерно-половых характеристик, этапа карьеры, поколения, личностных качеств сотрудников [6,7], поэтому руководителям важно понимать структуру мотивационных факторов.

Цель исследования

Изучение и сравнение трудовых мотивов различных профессиональных групп персонала в бюджетных учреждениях здравоохранения амбулаторного и стационарного профиля.

Материалы и методы

Объект исследования — система мотивации медицинского учреждения, предмет исследования — факторы мотивации, единица наблюдения — медицинский работник. Базы исследования — Республиканская клиническая туберкулезная больница (стационар) и Городской противотуберкулезный диспансер г. Макеевки (поликлиника).

На первом этапе разработан бланк анкеты, содержащий вопросы для изучения трудовой мотивации работников, проведен социологический опрос. Объем исследования составил 185 респондентов различных профессиональных групп амбулаторного и стационарного звена: в I группу включены 113 сотрудников стационаров, во II группу — 72 работника поликлиник. В свою очередь группы разделены согласно должностному статусу: подгруппу IA составили 46 врачей, IB — 67 медицинских сестер, ПА — 29 врачей, ПВ — 43 медицинские сестры. На втором этапе произведена статистическая обработка полученных данных, их анализ и интерпретация. Оценка различий количественных показателей проводилась между подгруппами IA и ПА, IB и ПВ с помощью критерия Фишера, значения считались достоверными при $p \leq 0,05$.

Результаты и обсуждение

Согласно данным анкетирования, в группах IA и IB преобладал персонал возрастной категории от 31 до 45 лет, в группах ПА и ПВ — от 46 до 60 лет. Для изучения трудовой мотивации респондентам предложено оценить соответствие заработной платы личному трудовому вкладу, уровень загруженности на рабочем месте и выбрать факторы, наиболее побуждающие к труду.

В результате исследования установлена степень удовлетворенности оплатой труда, во всех группах данный показатель можно оценить как средний (удовлетворены 58%, 62%, 71% и 70% в группах IA, IB, ПА и ПВ, соответственно). Соответствие заработ-

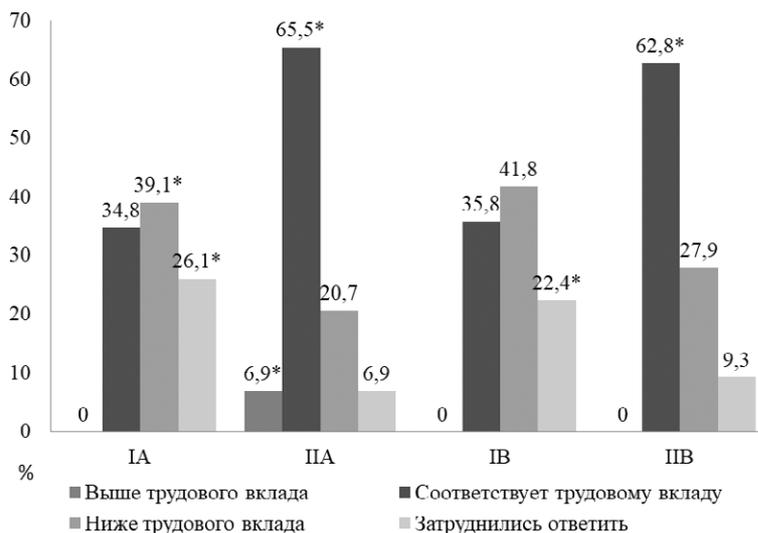


Рис. 1. Соответствие заработной платы личному трудовому вкладу.

*Достоверность различий ($p \leq 0,05$).

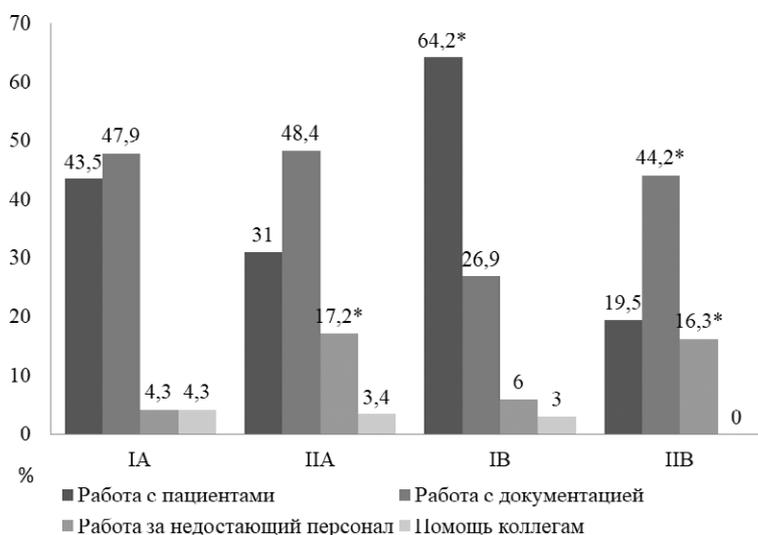


Рис. 2. Причины напряженности труда на рабочем месте.

*Достоверность различий ($p \leq 0,05$).

ной платы личному трудовому вкладу представлено на рисунке 1.

Врачи стационаров оценили заработную плату ниже трудового вклада (39,1%) или затруднились ответить (26,1%) ($p \leq 0,05$), в то время как врачи поликлиник в большинстве ответили, что оплата соответствует уровню занятости (65,5%) или даже превышает его (6,9%) ($p \leq 0,05$). Среди медицинских сестер поликлиник достоверно преобладало количество сотрудников, считающих трудовой вклад соответствующим заработной плате (62,8%). Подобный результат может быть обусловлен различиями специфики работы сотрудников одной сферы в различных типах медицинских учреждений.

Исследована степень загруженности сотрудников в течение рабочего дня. Анкетированные IA и ПА группы оценили степень напряженности труда как высокую (86% и 90%, соответственно), при этом в группах IB и ПВ наблюдается средняя степень загруженности (76% и 79%, соответственно). Основные

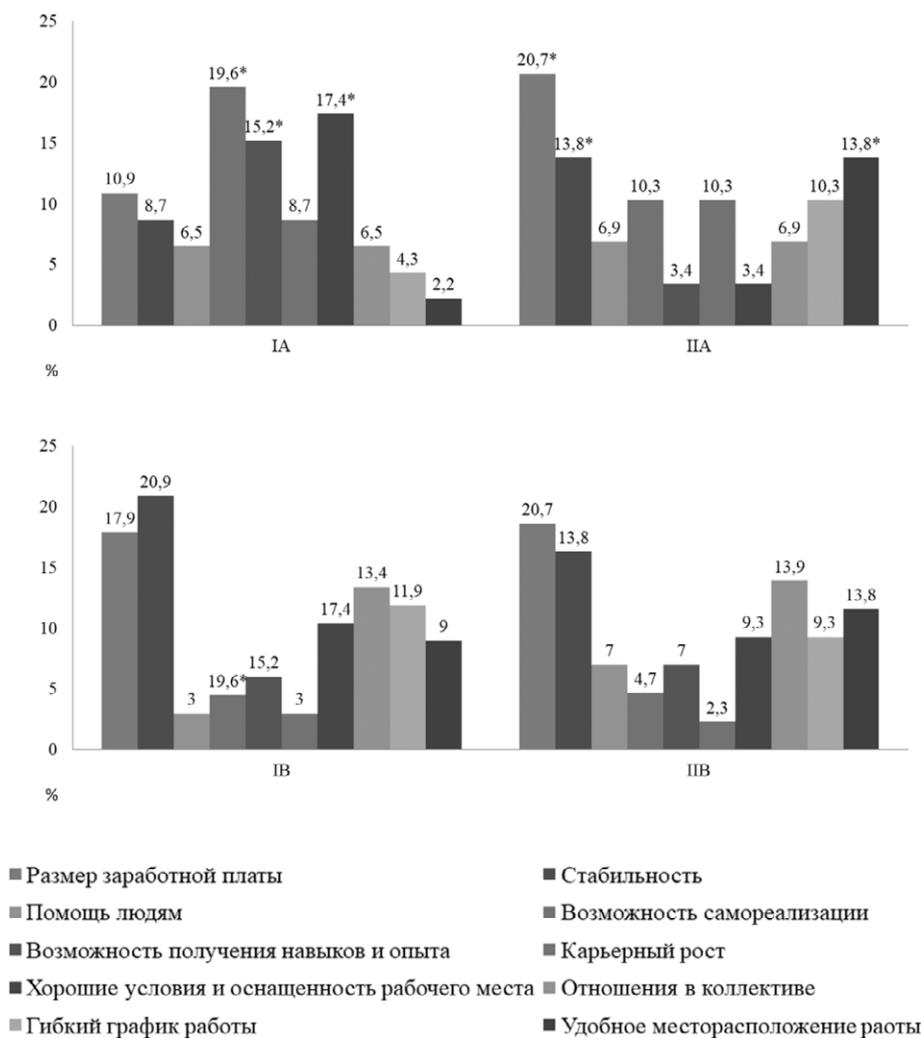


Рис. 3. Мотивационная структура медицинских работников амбулаторного и стационарного профиля.

*Достоверность различий ($p < 0,05$).

причины загруженности на рабочем месте представлены на рисунке 2.

Среди врачей стационаров выявлена практически равнозначная загруженность пациентами и документацией, в поликлиниках врачи отмечают больший объем работы с документацией, а также работу за недостающий персонал ($p < 0,05$). Причиной напряженности труда медицинских сестер стационаров является работа с больными (64,2%), в то время как в поликлиниках — с документацией (44,2%) и за недостающий персонал (16,3%) ($p < 0,05$). Загруженность работников поликлинического звена связана, в первую очередь, с недостатком кадров, в стационарах обусловлена коечным фондом.

Изучено влияние факторов мотивации на сотрудников здравоохранения. Сравнительный анализ мотивационной структуры представлен на рисунке 3.

Выявлены наиболее значимые трудовые мотивы в каждой группе сравнения: врачи стационара выделяют возможность самореализации, хорошие условия и оснащённость рабочего места, возможность получения навыков и опыта, врачи поликлиник —

заработную плату, стабильность и удобное месторасположение работы ($p < 0,05$). Медсестры из обеих групп выбрали достойную оплату труда, стабильность и взаимоотношения в коллективе, статистической значимости различий не выявлено.

Выводы

В результате сравнения мотивационных установок различных категорий работников амбулаторного и стационарного звена фтизиатрической службы выявлены ключевые различия:

Сотрудники стационаров считают свой трудовой вклад недооцененным, что может быть связано с высоким уровнем напряженности на рабочем месте. Причем медицинские сестры связывают переработку с количеством больных, врачи в равной мере загружены пациентами и документацией. Высокая напряженность может негативно влиять на мотивацию сотрудников, способствовать профессиональному выгоранию.

Врачи и средний медицинский персонал поликлиник удовлетворены заработной платой и отмечают средний уровень загруженности, однако проблема кадрового дефицита может способствовать негативной динамике в дальнейшем.

Несмотря на несоответствие трудового вклада заработной плате и загруженность, врачи стационаров в качестве трудовых мотивов выбрали профессиональный интерес, обучение и техническую оснащённость рабочего места, в то время как врачи поликлиник предпочли материальные факторы и удобное расположение учреждения. Такой результат может быть связан с преобладанием старших возрастных групп в учреждениях амбулаторного профиля.

Таким образом, полученные результаты могут использоваться для дальнейших исследований данной проблемы, применяться организаторами здравоохранения для подбора эффективных инструментов стимулирования, создания и совершенствования системы мотивации медицинских работников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Марин Е. Б., Цой С. Ю. Ценностно-мотивационные факторы удовлетворенности трудом сотрудников системы здравоохранения. *Вестник Кемеровского государственного университета*. 2019; 21(3):726—740. doi: 10.21603/2078-8975-2019-21-3-726-740.
2. Kitsios F., Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*. 2021; 7(4). doi: 10.1016/j.heliyon.

3. Korlén S., Essén A., Lindgren P., Amer-Wahlin I., Schwarz U. T. Managerial strategies to make incentives meaningful and motivating. *Journal of Health Organization and Management*. 2017; 31(2):126—141. doi: 10.1108/JHOM-06-2016-0122.
4. Александрова О. А., Ярашева А. В., Аликперова Н. В., Виноградова К. В., Аксенова Е. И. Проблемы исследования мотивации к труду работников медицинских организаций. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2020; 28(специальный выпуск):1049—1055. doi: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1049-1055.
5. Артамонова Г. В., Данильченко Я. В., Крючков Д. В., Карась Д. В. Система менеджмента качества и рабочая среда медицинской организации. *Комплексные проблемы сердечно-сосудистых заболеваний*. 2018; 7(4):62—69. doi: 10.17802/2306-1278-2018-7-4-62-69.
6. Темницкий А. Л. Мотивационная структура профессиональной деятельности медицинских работников России. *Мир России*. 2021; 30(4):30—52. doi: 10.17323/1811-038X-2021-30-4-30-52.
7. Тимофеев Д. А., Еругина М. В., Кром И. Л., Цвигайло М. А. Управление профессиональной мотивацией персонала медицинской организации. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2019; 27(1):50—53. doi: 10.32687/0869-866X-2019-27-1-50-53.
- 2019; 21(3):726—740 (in Russian). doi: 10.21603/2078-8975-2019-21-3-726-740.
2. Kitsios F., Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*. 2021; 7(4). doi: 10.1016/j.heliyon.
3. Korlén S., Essén A., Lindgren P., Amer-Wahlin I., Schwarz U. T. Managerial strategies to make incentives meaningful and motivating. *Journal of Health Organization and Management*. 2017; 31(2):126—141. doi: 10.1108/JHOM-06-2016-0122.
4. Aleksandrova O. A., Yarasheva A. V., Alikperova N. V., Vinogradova K. V., Aksenova E. I. Problems of research of motivation to workemployees of medical organizations. *Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine. [Problemi socialnoi gigieni, zdravookhranenia i istorii meditsini]*. 2020; 28(special edition):1049—1055 (in Russian). doi: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1049-1055.
5. Artamonova G. V., Danilchenko Y. V., Kruchkov D. V., Karas D. V. Quality management system and work environment in a medical center. *Complex Issues of Cardiovascular Diseases. [Kompleksnye problemy serdechno-sosudistykh zabolevaniy]*. 2018; 7(4):62—69 (in Russian). doi: 10.17802/2306-1278-2018-7-4-62-69.
6. Temnitskiy A. L. The Motivational Structure of Healthcare Professionals in Russia. *World of Russia. [Mir Rossii]*. 2021; 30(4):30—52 (in Russian). doi: 10.17323/1811-038X-2021-30-4-30-52.
7. Timofeiev D. A., Erugina M. V., Krom I. L., Tsvigaylo M. A. The management of professional motivation of medical organization personnel. *Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine. [Problemi socialnoi gigieni, zdravookhranenia i istorii meditsini]*. 2019; 27(1):50—53 (in Russian). doi: 10.32687/0869-866X-2019-27-1-50-53.

REFERENCES

1. Marin E. B., Tsoy S. Yu. Value-Motivational Factors of Job Satisfaction in Public Health Care Workers. *Bulletin of Kemerovo State University [Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta]*.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 07.04.2022; одобрена после рецензирования 05.05.2022; принята к публикации 15.06.2022. The article was submitted 07.04.2022; approved after reviewing 05.05.2022; accepted for publication 15.06.2022.