

Полученные эмпирические данные свидетельствуют о том, что 45,4% студентов, которые имели опыт прохождения преддипломной практики непосредственно на предприятии, удовлетворены ее организацией со стороны самого предприятия. 54,6 % респондентов высказали неудовлетворенность организацией производственной практики на предприятии. Отмечают ее важность 67,3% респондентов, оценивая возможность влияния производственной практики на освоение основ профессионально-трудовой деятельности. 89,6% опрошенных отмечают постоянную или периодическую потребность в профессиональных советах и помощи более опытных коллег. 93,7% отметили, что в период прохождения практики сталкивались с теми или иными трудностями и проблемами. При этом большинство этих затруднений связано с нехваткой практических и теоретических знаний у практикантов, а также с недостаточно хорошей организацией практики на самом предприятии. Чем больше совпадают представления о профессии с реальным положением дел в организации, тем меньше у студентов разочарованности в своей будущей профессии.

Профессионально-трудовая адаптация студентов и молодого поколения в целом может быть осуществлена лишь при условии, если включение молодых людей в трудовую сферу будет происходить параллельно с процессом формирования позитивной самоидентификации с рыночными структурами.

Т.А.Найданова, А.А.Старкова

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА СЕСТРИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В КАРДИОХИРУРГИЧЕСКОМ ОТДЕЛЕНИИ

Здравоохранение является сложной социальной сферой, активно взаимодействующей не только с потребителями медицинских услуг, но и со всеми секторами деятельности общества, что предъявляет определенные, специфичные только для системы здравоохранения требования к морально-этическим и профессиональным качествам медицинских работников [1]. Средний медицинский персонал несет основную долю нагрузки по уходу за пациентами, выполнению профилактических и лечебно-диагностических мероприятий, а количество средних работников более чем вдвое превышает количество врачей.

При этом залогом повышения эффективности качества оказания медицинской помощи населению является создание условий для мотивированного труда медицинского персонала.

Руководителю необходимо понимать, что невозможно мотивировать персонал директивным способом [1]. Для эффективного использования мотивации труда персонала необходимо хорошо представлять сущность, то есть потребности, интересы, способности, желания, ожидания, ценностные ориентации, установки человека. На основе этих ценностей работник принимает решение, что делать и как. Также важное место в мотивации занимает цель – осознанно предсказуемый результат деятельности. Если цель выбрана правильно и понята персоналом, то она мобилизует его на достижение результата. Мотивация труда персонала – это часть процесса управления, с помощью которого человеческая энергия преобразуется в определенное поведение, ожидаемым результатом последнего являются эффективные совместные действия, реализующие планы организации [3].

Изучение трудовой мотивации медицинских сестер становится актуальной темой в связи с теми задачами, которые поставлены перед отечественным здравоохранением. В «Концепции развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г.» говорится, что одним из основных направлений реформирования отрасли является решение вопросов, связанных с ее кадровым обеспечением [4].

Нами на базе кардиохирургического отделения № 1 (КХО №1) Свердловской областной клинической больницы № 1 проведено исследование с целью определения путей повышения мотивации труда средних медицинских работников. Исследование проводилось в 3 этапа. На первом этапе изучались мотивационные предпочтения, демотивирующие факторы и значимые формы поощрения сотрудников. На втором мы организовали конкурс среди сестринского персонала с участием пациентов данного отделения. По итогам конкурса победители были поощрены. На третьем этапе мы повторно изучили мотивационные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, и оценили эффективность внедрения морального поощрения в отделении.

Нами была разработана анкета из 8 вопросов. Анкета составлена на основе изучения таких методик, как К. Замфира в модификации А.Реана (методика изучения мотивации профессиональной деятельности) [1], тестовый комплекс «Структура трудовой мотивации» под ру-

ководством А.Г. Шмелева, Н.П. Фетискин (диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой) [5].

В анкетировании приняло участие 12 респондентов, в том числе 11 медицинских сестер и 1 старшая медсестра, в возрасте от 22 до 60 лет со стажем работы от 1 до 31 года. Сотрудники КХО №1 на первое место из числа предложенных 14-ти мотивационных факторов выдвинули размер заработной платы (83%), что доказывают правильность утверждения о приоритетности денег в комплексе мотивационных факторов, играющих роль в повышении эффективности труда. Вторыми по приоритетности ответами были: «удобный график работы» и «наличие социального пакета» (66,7%), играющие значимую роль в удовлетворенности работой, так как оказывают существенное влияние на физиологическое и психологическое функционирование человека в профессиональной деятельности. Наличие социального пакета дает ощущение стабильности и защищенности. Третьими по частоте ответами были – «взаимоотношения с коллегами» и «медицинское обслуживание по месту работы» (58,3%). Также средний медицинский персонал отмечал важность престижа профессии, отношение администрации к труду, отдыху и быту работника, уровень организации труда, и сам процесс работы (50%).

При анализе демотивирующих факторов оказалось, что на первом месте также стоит материальная неудовлетворенность – 73% опрошенных, второе место заняли такие факторы демотивации, как неподходящий график работы и чрезмерные нагрузки (физические и моральные) – по 50% опрошенных. Третьим ответом был «однообразная работа», «неудовлетворенность в самореализации» и «нет перспектив для карьерного роста» (33,3%). Следовательно, для сотрудников помимо денежного эквивалента особое значение имеет удобный график работы. Не устраивает сотрудников однообразная работа, чрезмерные нагрузки и неудовлетворенность в самореализации.

На вопрос о необходимости поощрения со стороны администрации для мотивации трудовой деятельности сотрудники единогласно согласились. Рассматривая значимые формы поощрения, мы выяснили, что для сотрудников большое значение имеет денежная премия (100%), путевка в санаторий и благодарственная грамота (50%). Меньше значения сотрудники придают наличие статьи в газете (8,3%). Эти данные помогают сделать вывод о важности также и неденежного материального поощрения и нематериального поощрения.

На втором этапе исследования и в преддверие Международного дня медицинской сестры нами был проведен конкурс, целью которого было выявление лучшего медицинского работника КХО № 1 по мнению пациентов и поощрение его. Анкета для пациентов состояла из трех блоков вопросов: деонтологические аспекты, профессиональные аспекты и внешний вид, и выдавалась пациенту на все время пребывания в отделении (около 14 дней), в течение которого он имел возможность оценить всех медицинских работников. После обработки анкет пациентов были выявлены 3 лидирующих места.

Согласно Положению о моральном и материальном поощрении, которое было разработано и утверждено старшей медицинской сестрой и заведующим отделением, накануне Дня медицинской сестры состоялось награждение победителей. За первое место (1353 балла из 1375-ти возможных) сотрудник на утренней линейке отделения был поощрен почетной грамотой и денежной премией. За второе и третье места сотрудники были награждены почетными грамотами. В честь победителей была оформлена поздравительная стенгазета «Гордость КХО».

После проведения конкурса и вынесения поощрения было проведено повторное анкетирование среднего медицинского персонала КХО № 1. В уже имеющуюся анкету добавился вопрос об отношении к работе после вынесения поощрения и надобности проведения подобных мероприятий.

Большинству сотрудников (83,3%) конкурс понравился, и они хотели бы регулярного проведения таких мероприятий. При анализе результатов отношения сотрудников к работе после вынесения поощрения установлено, что у 83,3% медицинских работников появилось желание еще лучше выполнять свои профессиональные обязанности, 66,7% человек отметили повышение самооценки и рост уровня требований к своей работе. И лишь 16,7% сотрудников не изменили своего отношения к работе.

После проведения конкурса можно провести сравнения мотивирующих факторов с полученными ранее результатами (рис. 1).

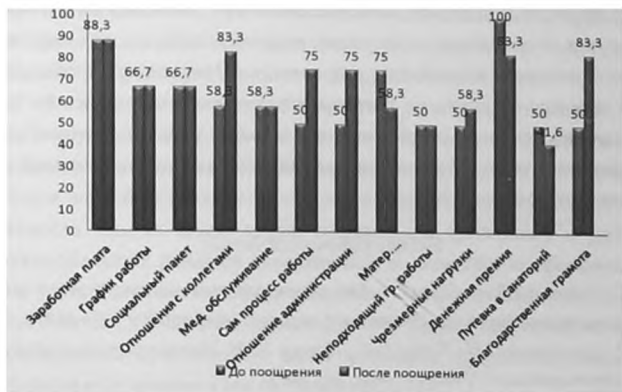


Рис. 1. Значимость мотивирующих факторов, в %

После вынесения поощрения взаимоотношения с коллегами оказались важными для 83,3% респондентов (на 33,3% больше предыдущего показателя). Это связано с тем, что во время конкурса все сотрудники поддерживали друг друга, старались помочь. Изменилось отношение респондентов к самому процессу работы – удельный вес этого критерия увеличился на 25%, так как сотрудники осознали, что непосредственно от них зависит отношение пациентов к медицинским работникам. О важности хорошего отношения администрации к труду, отдыху и быту работника отметили еще 25% сотрудников (по сравнению с исходными результатами), так как сестринскому персоналу понравилось награждение и внимание со стороны руководителей.

Также изменилось отношение респондентов к такому фактору, как материальная неудовлетворенность. Теперь он оказался важным только для 58,5% работников (на 16,7% ниже первоначального значения). Получение благодарственной грамоты для сотрудников также важно, как и денежная премия (по 83,3%). Тем самым сотрудники отметили положительные стороны морального поощрения и важность его присутствия в работе.

Таким образом, проведенное исследование показало, что для сотрудников КХО №1 имеет значение не только материальное поощрение, но и моральное. Анализ выявил потребность медицинских работ-

ников в проведении такого рода мероприятий. Исследовательская работа помогла определить наиболее значимые мотивационные предпочтения сотрудников, при удовлетворении которых руководитель может добиться наивысших результатов. Проявились проблемные моменты при организации деятельности среднего медицинского персонала, исключение которых поведет за собой удовлетворенность сотрудников, а значит, улучшение оказываемой квалифицированной медицинской помощи.

Библиографический список

1. *Бутенко Т.В., Саблина Т.А.* Типологические особенности трудовой мотивации медицинских сестер. Режим доступа: <http://psyedu.ru/ISSN:2074-5885/>.
2. *Двойников С.И., Латик С.В., Павлов Ю.И.* Менеджмент и лидерство в сестринском деле: Учеб. пособие. М., 2005.
3. *Егоршин А.П.* Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. М., 2011.
4. Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. Режим доступа: <http://www.zdravo2020.ru/concept/>
5. *Яковлева Т.Г.* Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т.Г. Яковлева. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с.

М.В.Носкова, Е.В.Штрек

ОПТИМИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Одним из приоритетных стратегических направлений проводимых реформ в социальной сфере является обеспечение эффективности медицинской помощи, в том числе и сестринской. Поэтому одной из задач учреждений здравоохранения является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого потенциала, в связи с чем возрастает значимость вклада каждого работника в конечные результаты деятельности медицинского учреждения. В системе здравоохранения сестринский персонал – наиболее значимая часть трудовых ресурсов. На профессиональную деятельность медицинских сестер особое влияние оказывают такие негативные факторы, как низкий престиж профессии, относительно низкая заработная плата, большая физическая и эмоциональная нагрузка,