

Мотивация медицинских работников частных и государственных клиник

Научный руководитель – Сидоренко Елена Васильевна

Жилина Анна Александровна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,

Санкт-Петербург, Россия

E-mail: zhilina-anna@bk.ru

Проблема повышения трудовой мотивации является наиболее важной на сегодняшний день в рамках работы с медицинским персоналом. Существующая система мотивации оказалась малоэффективной и повлекла за собой развитие кризиса медицинского труда. Это, в свою очередь, привело к тому, что сфера здравоохранения в России претерпевает изменения на протяжении уже многих лет. Несмотря на осуществляемую модернизацию в этой сфере, размер оплаты труда медицинских работников остается на прежнем уровне, нарастает текучесть и нехватка кадров.

Наряду с государственными клиниками в настоящее время медицинскую помощь и медицинские услуги оказывают и частные медицинские центры. Мотивация персонала в них имеет существенные отличия от государственных учреждений. Появляются исследования, которые направлены на изучение особенностей организации системы мотивации в учреждениях различного типа [1, 2, 3, 5]. Выявление особенностей мотивационной системы частных медицинских организаций может быть полезно для корректировки стратегий управления мотивацией в государственных медицинских учреждениях.

В этом исследовании основной целью являлось изучение особенностей мотивационной сферы медицинского персонала (врачей, медсестер), работающего в учреждениях разной формы собственности (государственные клиники, оказывающие дополнительно платные услуги, и частные клиники).

Основа исследования - модель мотивации, предложенная Дж.Барбуто и Р.Сколлом [6]. Смысл этой модели сводится к тому, что в основе рабочей мотивации сотрудника лежат пять базовых мотивов: процессуальная мотивация, инструментальная мотивация, мотивация социального признания (внешняя концепция Я), мотивация роста (внутренняя концепция Я), ценностная мотивация (интернализация цели).

В исследовании общий объем выборки составил девяносто четыре человека. Все респонденты - это высший и средний медицинский персонал, работающий в отделениях неврологии и травматологии государственных и частных учреждений. Выборка была уравновешена по возрасту и статусу респондентов (табл.1).

В ходе исследования все респонденты были разделены на три возрастные группы по отклонению от среднего значения на половину стандартного значения ($M = 34,29$; $\sigma = 11,41$): 1 группа - 20-28 лет; 2 группа - 29-39 лет; 3 группа - 40-65 лет.

Основные результаты исследования:

Основная гипотеза исследования о том, что существуют различия в мотивации персонала, обусловленные формой собственности медицинского учреждения, в целом подтвердилась. Выявлено, что выборки медработников государственных и частных клиник различаются по преобладающим источникам мотивации: в государственных клиниках значимо выше уровень мотивации социального признания, а в частных клиниках - мотивации роста. Остальные различия не достигают уровня статистической значимости.

Были выявлены возрастные особенности мотивации, обусловленные формой собственности. Наиболее низкие показатели по мотивации роста имеют медицинские работники

средней возрастной группы, работающие в государственных клиниках, наиболее высокие характерны для молодых сотрудников частных клиник.

В ходе анализа удалось установить различия по показателям ценностной мотивации. В государственных клиниках работники всех трех возрастных групп характеризуются достаточно высокими показателями ценностной мотивации, в частных же клиниках наблюдается снижение уровня ценностной мотивации с возрастом.

Были выявлены различия в мотивации старшего и среднего медицинского персонала. Самые высокие значения по инструментальной мотивации характерны для врачей частных клиник. Для них же характерны и самые высокие показатели по процессуальной мотивации.

В результате проведенного исследования выявлено, что в государственных клиниках основные мотивирующие факторы связаны с социальным признанием и межличностными отношениями (мотивация социального признания), а в частных клиниках - с профессиональным самосовершенствованием, ростом (мотивация роста). Демотивирующие факторы труда оказались различны как для медицинского персонала государственных учреждений, так и частных клиник.

В государственных клиниках проблемы чаще всего связаны с материально-технической, финансовой и внешней социальной основой. В частных клиниках проблемы касаются вопросов эффективности управления и информационного обмена, а также взаимоотношений между сотрудниками.

Исследование показало, что существуют различия в направленности мотивации медицинского персонала государственных и частных клиник. Это в дальнейшем и будет определять постановку и решение определенных задач управления, направленных на разработку и внедрение новой модели стимуляции медицинских работников.

Как можно было ожидать, мотивационные особенности медицинских работников влияют на их выбор места работы. Учреждения разной формы собственности имеют различия, которые по тем или иным причинам могут быть привлекательными для одних сотрудников, и в то же время не соответствовать предпочтениям других. Иными словами, при выборе места работы человек руководствуется собственными потребностями и желаниями, которые составляют мотивационное ядро личности.

Источники и литература

- 1) Александрова Д. Н. Медицинские работники в социальной структуре российского общества в условиях его перехода к рыночным отношениям. :дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 Улан-Удэ, 2006.-148 с.
- 2) Ключева Н.В., Перфилов В.П. Мотивация персонала государственных медицинских учреждений на этапе модернизации российского здравоохранения // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции "Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании 2011". -Одесса: Черноморье, 2011. - Вып. 4. Т. 14. - С. 64-69
- 3) Колосницына М. Г., Потапчик Е. Г., Селезнева Е. В., Темницкий А. Л., Шейман И. М., Шишкин С. В. Условия труда и мотивация медицинских работников (по материалам мониторинга экономических процессов в здравоохранении) // Препринт WP8/2011/12. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
- 4) Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг.Практическое руководство. / Елена Сидоренко. Санкт-Петербург, 2006. Сер. Психологический тренинг.

- 5) Терещук К.С. Мотивация медицинского персонала государственного учреждения и частной фирмы /Ученые записки российского государственного социального университета.- 2016.- №3.-Т15.-С. 80-86.
- 6) Шишкин С. В., Темницкий А. Л., Чирикова А. Е. Трудовая мотивация российских врачей и влияние на нее Национального проекта // Российское здравоохранение: мотивация врачей и общественная доступность / Отв. ред. С. В. Шишкин. М.: Независимый институт социальной политики, 2008. С. 69–228.

Иллюстрации

Группы	Государственные учреждения		Частные учреждения		Всего
	Врачи	Средний персонал	Врачи	Средний персонал	
Мужчины	16	8	16	8	48
Женщины	6	14	8	18	46
Всего	22	22	24	26	94

Рис. 1. Таблица 1