

**МОТИВАЦИОННЫЕ  
ДЕТЕРМИНАНТЫ В  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА  
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ  
МБУ "СЛАВЯНСКАЯ ЦРБ"**

Ильченко Г.В., Ищенко О.Ю.,

\*Козленко А. В.

*МАОУ ВПО "Краснодарский  
муниципальный медицинский институт  
высшего сестринского образования"  
Краснодар, Россия*

*\*МБУ "Славянская центральная  
районная больница"  
Краснодарский край  
Славянск-на-Кубани, Россия*

В условиях радикальных изменений старые механизмы труда становятся неэффективными, а новые должны пройти путь становления. Эффективная координация работы руководителя осуществляется с помощью процесса побуждения себя и других к деятельности для достижений личных целей или целей организации. Активность каждого работника в вопросах повышения эффективности профессиональной деятельности может быть обеспечена принципиально новым качеством управления трудом, основанном на овладении мотивационным механизмом управления поведением человека, разработке действенной системы внутри организационной работы с персоналом, формировании и обогащении потребностей, способностей и возможностей реализации личностного потенциала. Продуктивность и качество работы теснейшим образом связаны со степенью заинтересованности работника в выполнении им задач. Успешное осуществление обеспечивается функцией управления – мотивацией [1,10].

Проблема мотивации является одной из базовых по отношению к вопросам эффективного воздействия на деятельность любого человека. Приводит к росту производительности деятельности в не меньшей мере, чем технологическое перевооружение. Решение проблемы ослабленной мотивации требует тщатель-

ного изучения всех управленческих систем. Наличие различных точек зрения на мотивацию трудовой деятельности (Маслоу, Герцберг, Мак-Клелланд и др.) говорит о том, что данный вопрос решается неоднозначно и, хотя выводы из многих теорий трудовой мотивации реализуются на практике, он остается открытым.

Целью настоящего исследования является изучение влияния мотивационных детерминант на коллектив средних медицинских работников МБУ "Славянская ЦРБ".

Объект исследования — коллектив средних медицинских работников МБУ "Славянская ЦРБ".

Предмет исследования – мотивационные детерминанты данного коллектива и удовлетворенность ими. Мотивация – процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения целей организации и личных целей.

В исследовании использовались следующие методы:

- Анкетирование
- Опрос респондентов, с целью изучения факторов наиболее мотивирующих работников к трудовой деятельности
- Методика «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности»
- Тест «Удовлетворенность работой» автор Л.А. Верещагина.

Исследование проводилось среди среднего медицинского персонала МБУ «Славянская ЦРБ». В исследовании принимали участие хирургическое и терапевтическое отделение. Из них было выделено: 1-ая группа – 14 медицинских сестёр терапевтического отделения и 2-ая группа – 18 медицинских сестёр хирургического отделения. Средний возраст 1 группы М=39,8, 2 группы: возраст составляет М =34,3.

Больше половины всех участвующих в 1-й группы респондентов (терапевтическое отделение) — 62,5% и 2-й группы респондентов (хирургическое отделение)

ние) — 56,3% имеют стаж работы в данной структуре свыше 10 лет.

Проведённый опрос респондентов с целью изучения факторов, наиболее мотивирующих работников к трудовой деятельности, выявил: респонденты обеих групп наибольшее значение придают материальной мотивации, в первой группе отдали предпочтение этому фактору — 29%, второй группе — 34%, второе место занимает фактор «выплаты стимулирующего характера», на третьем месте — «доброжелательная атмосфера в коллективе».

Наименьший процент в двух группах составляет такой критерий мотивации как «доставка до работы служебным транспортом», «предоставление спецодежды» — по 3% в каждой группе.

Методика «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности». Изучая профессионо-возрастные характеристики, респонденты для удобства были разбиты на три возраста.

Фактор «Достижение общего успеха» важен в возрасте от 31 года до 55 лет - 31,2% и для возраста от 21 до 30 лет - 25% в обеих группах.

Фактор «Тенденция к аффилиации» (от англ. affiliation «соединение, связь») важен для среднего возраста от 31 до 55 лет и набрал по 12,6% в двух группах. Это стремление быть в обществе других людей, потребность человека в создании тёплых, доверительных, эмоционально значимых отношений с другими людьми. Стремление к сближению с людьми, дружбе, любви, общению — всё это попадает под понятие аффилиация [13].

Мотивация достижения общего успеха отсутствует у респондентов 2-й группы в возрасте 56 лет до 65 лет. Опрашиваемые медицинские сестры 1-й и 2-й группы этой же возрастной категории не имеют стремления к власти. Респонденты 1-й группы в возрастных рамках от 21 до 30 лет и от 56 лет до 65 лет не отметили фактор «тенденция к аффилиации».

Другим важным для нашего исследования направлением, является определение степени удовлетворенности работой участников 1 и 2 групп. С этой целью нами было проведено тестирование. Исследование проводилось индивидуально. Методика, содержащая 13 утверждений и 3 варианта ответов,

По результатам проведённого исследования большинство опрошенных удовлетворены своей работой. Лишь незначительное количество респондентов дали отрицательный результат.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что респонденты 1-й и 2-й группы не удовлетворены своей работой вследствие низкой заработной платы. Медицинские сестры терапевтического отделения (1-я группа) указали этот фактор доминирующим — 42 %. В хирургическом отделении 50% медицинских сестер выделяют низкую заработную плату, как причину снижения мотивации к работе.

Таким образом, первое место среди факторов, влияющих на неудовлетворенность своей работой занимает «материальный» — низкая заработная плата, второе место — «физические условия» (жара, холод, запахи и т.п.), третье место — «служебное продвижение». Эти данные подтверждаются проведёнными предыдущими исследованиями [1,2,4,6,7,8,9].

Для эффективного движения навстречу цели руководитель должен координировать работу. Для этого он должен суметь заинтересовать работника в выполнении задач. Потребности и мотивы различных работников неодинаковы, поэтому мотивационное воздействие (эффективность) руководителя возрастает в том случае, если он хорошо знает основные ценности своих подчиненных и учитывает их при определении вознаграждения. Считается, что медицинский работник в большей степени смотивирован на этическую сторону вопроса и будет делать работу, руководствуясь душевными стремлениями. Но переориентация со-

временного общества на получение блага, изменила и взгляды мед. работников. Это наглядно можно увидеть в проведенном исследовании. Для данного коллектива лучшим мотивационным фактором является финансовое вознаграждение за проделанную работу. Полученные данные будут использованы при подготовке лекционных и практических занятий по дисциплинам «Экономика здравоохранения» и «Общественное здоровье» [1-9, 10,11,12,13,14]

#### Литература:

1. Агарков Н.М. Вялков А.И., Кущенко Г.И., Яковлев П.А., Яковлев А.П. Общественное здоровье и здравоохранение. [Книга]. - М. : Медицина, 2003.
2. Аслоньянц А.М., Нефёдова Л.В., Нефёдов П.В. Состояние репродуктивного здоровья у студенток медицинских колледжей Краснодарского края // Журнал прикладных и фундаментальных исследований [Журнал]. – Краснодар. – 2010. – №8.
3. Аслоньянц А.М. Нефёдов П.В. Образовательная среда и состояние здоровья девушек -студенток медицинских колледжей (на примере Краснодарского края). Монография. - Краснодар: Славянка, 2012 г.
4. Бурлуцкая А.В., Ильченко Г.В., Ищенко О.Ю. Заболеваемость населения: состояние и тенденции по материалам Краснодарского края: уч-мет. пособ. / А.В. Бурлуцкая, Г.В. Ильченко, О.Ю. Ищенко [Книга]. – Краснодар, 2013.
5. Ильченко Г.В., Лынова Е.Н., Маковкина Д.В., Шаповалов К.В. Определение уровня знаний медицинских сестёр о мерах профилактики профессионального инфицирования [Журнал]. – М: МЦФЭР, – 2011. – №3.
6. Ищенко О.Ю., Савощенко И.В. Факторы, определяющие эффективность деятельности нефрологического отделения [Журнал] // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – М. : Медицина, – 2014. – №1. - С. 29–33.
7. Кучеренко, В.З. Общественное здоровье и здравоохранение [Книга]. - М.: ГЭОТАР-медиа, 2013.
8. Лисицин В.И., Медик В.А., Прохорова А.В. Общественное здоровье и здравоохранение [Книга]. - М: ГЭОТАР-медиа, 2014.
9. Подготовка специалистов в области сестринского дела: оценка качества, пути его повышения [Журнал] // Главная медицинская сестра. – М. – 2005. – №1.
10. Рамонова Л.П., Бондаренко П.П., Запрудина Г.Г., Мельник Е.Г., Егорова Н.А. Использование современных методик обучения и форм организации учебного процесса [Журнал] // Межд. жур. эксперимент. образования. - М. – 2012 г. – №4. - С. 204-206.
11. Салалыкина Е.В., Лынова Е.Н. Профессиональное выгорание - как причина ухудшения взаимодействия персонала в коллективе //Сборник материалов I международной (X Всероссийской) научно-методической конференции РИЦ Баш ГУ- 2014 –С.75-77.
12. Щепин О.П., Медик В.А. Общественное здоровье и здравоохранение [Книга]. - Москва : ГЭОТАР-медиа, 2011.
- 13.URL: <http://www.dslib.net/economika-xoziajstva/upravlenie-motivaciej-medicinskogo-personala-v-uslovijah-reformy-zdravoohranenija.html>
- 14.URL:<http://www.scribu.com/13/40/45637142132.php>

#### **ВОПРОСЫ ПРЕПОДАВАНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА НА ЦИКЛАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Ильченко Г.В., Маковкина Д.В.,  
Шаповалов К.В.

*МАОУ ВПО «Краснодарский  
муниципальный медицинский институт  
высшего сестринского образования»  
Краснодар, Россия*

Успех управленческой деятельности в здравоохранении во многом зависит от уровня подготовки руководите-