5. Большинство молодых врачей считает, что в учебном плане медицинского вуза нужен курс здорового образа жизни.

1. Булич Э. Г. Здоровье человека: биологическая основа жизнедеятельности и двигательная активность в её стимуляции / Э. Г. Булич, И. В. Мурахов. – Киев: Олимпийская литература, 2003. – 424 с.
2. Григорьев А. И Концепция здоровья и проблема нормы в космической медицине / А. И. Григорьев, Р. М. Баевский. – М.: Фирма «Слово», 2001. – 96 с.
3. Давыдовский И. В. Проблема причинности в медицине: Этиология / И.В. Давыдовский. – М.: Медгиз, 1962. – 176 с.
4. Колбанов В. В. Валеология: основные понятия, термины и определения / В. В. Колбанов. – СПб.: Изд-во ДЕАН, 2001. – 256 с.
5. Щедрина А. Г. Онтогенез и теория здоровья: методологические аспекты / А. Г. Щедрина. – Новосибирск: СО РАМН, 2003. – 164 с.
6. Saracci R. The World Health Organisation needs to reconsider its definition of health // British Medical Journal. – 1997. Vol. 314, 10 May. - P. 1409-1410.
7. World Health Organisation. Basic documents. 39th ed. Geneva: WHO, 1996. – 182 p.

Тимофеев Д.А.¹, Цвигайло М.А.², Раздевилова О.П.¹, Власова М.В.¹
Проявление глубинной мотивации в деятельности различных профессиональных групп личного состава военно-медицинской организации

¹ФГБОУ ВО «Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского» Минздрава России
(Россия, Саратов)

²Филиал №2 ФГКУ «442 ВКГ» Министерства Обороны РФ
(Россия, Псков)

doi: 10.18411/lj-28-02-2018-62

idsp: 000001:lj-28-02-2018-62

Аннотация

Представлены результаты исследования оценки проявления глубинной мотивации у представителей различных профессиональных групп военно-медицинской организации.

Ключевые слова: общественное здоровье и здравоохранение, управление персоналом, трудовая мотивация, глубинная мотивация.

Особенности работы организаций системы военного здравоохранения [2, 3, 4, 9, 10] включают высокую детерминированность качества и эффективности их функционирования уровнем трудовой мотивации [1, 5, 6, 8], который, в свою очередь существенно зависит от привлекательности выполняемой персоналом военно-медицинских организаций профессиональной деятельности (степени проявления глубинной мотивации работы) [5, 7, 11].

Цель исследования: на основе использования «Модели характеристик работы» Р. Хэкмана и Г. Олдхэма, определить уровень проявления глубинной мотивации работы у различных профессиональных групп персонала военно-медицинской организации.

Методы. Проведено сплошное анонимное анкетирование 603 человек – из числа персонала 6 госпиталей МО РФ, распределенных на профессиональные группы: «Администрация»; «Специалисты»; «Средний медицинский персонал»; «Другие» и «Младший медицинский персонал». Ответы на вопросы анкеты оценивались по 7-балльной шкале и включали пять универсальных ключевых составляющих (КС), на основе которых рассчитывался обобщенный показатель проявления в деятельности величины глубинной мотивации – «Показатель потенциала мотивации». При статистической обработке данных использован пакет прикладных программ «Statistica-10», применялся критерий Краскела-Уоллиса, попарное сравнение проводилось с использованием критерия Колмогорова-Смирнова, корреляционный анализ с помощью τ -критерия Кендалла.

Результаты исследования представлены в таблице.

Таблица

Проявление уровня глубинной мотивации деятельности (по величине «Показателя потенциала мотивации») у представителей различных профессиональных групп военно-медицинской организации

Ключевые составляющие деятельности	Показатель	Группы респондентов (n=603)				
		Администрация (А) (n=42)	Специалисты (Сп) (n=97)	Средний медперсонал (Ср) (n=257)	Другие (Др) (n=86)	Младший медперсонал (Мл) (n=121)
Показатель потенциала мотивации ###	Ме; (ПСР)	155,75	160,00	108,50	114,00	64,00
	(Q25; Q75)	(120,83; 196,0)	(88,89; 214,67)	(40,44; 182,78)	(44,33; 181,67)	(29,94; 112,00)
	Значимость	**Др; ***Мл	**Ср; **Др; ***Мл	**Мл	*Мл	p>0,05

Примечания: Ме – медиана; (Q25; Q75) (25% и 75% квантили соответственно); *, **, *** – достоверность различий $p<0,05$; $p<0,01$; $p<0,001$ соответственно, при сравнении с показателями представителей других групп респондентов (А – администрация, Сп – специалисты, Ср – средний медицинский персонал, Др – другие профессии, Мл – младший медицинский персонал); ### значимость различий при сравнении показателей 5 групп респондентов $p<0,001$

Результаты. Наиболее высокий уровень глубинной мотивации (по величине «Показатель потенциала мотивации») у респондентов двух групп: «Специалисты» (160,00 баллов) и «Администрация» (155,75 баллов). Существенно ниже глубинная мотивация работы у представителей групп «Другие» (114,00 баллов) и «Средний медперсонал» (108,50 баллов), самые низкие значения у группы «Младший медперсонал» (64,00 баллов).

Обсуждение. Наличие выраженных различий проявления глубинной мотивации свидетельствует об особенностях восприятия и оценки привлекательности выполняемой деятельности представителями профессиональных групп в военно-медицинской организации.

Заключение. Мониторинг проявления уровня глубинной мотивации у разных профессиональных групп военно-медицинской организации позволяет определить степень привлекательности работы для персонала и, соответственно, определить направления деятельности руководства с целью повышения соответствия характеристик сотрудника и его работы.

1. Алмазов А.А. Критерии оценки мотивации персонала. создание и развитие ценностей медицинской организации. Здоровоохранение. 2014, 5:94 – 101
2. Матвиенко В.В., Тимофеев Д.А., Онищенко А.Н. Совершенствование нормативно-правовых, организационных и научно-методических основ военно-профессиональной ориентации / Заключительный отчет о НИР. Саратов, 2000.
3. Тимофеев Д.А., Мадзигон Л.К. Функциональные резервы организма и физическая работоспособность врачей-интернов с разным уровнем успешности деятельности в экстремальных условиях / Доклады Академии военных наук. 2008. № 3. С. 48-53.
4. Тимофеев Д.А., Нечаев Н.В., Бочкарева Н.А. Функциональное состояние центральной нервной системы у врачей-интернов с разным уровнем успешности обучения в военно-медицинском вузе / Саратовский научно-медицинский журнал. 2009. Т. 5. № 2. С. 169-172.
5. Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А., Долгова Е.М., Власова М.В., Раздевилова О.П. Мотивация деятельности (труда) как центральный элемент управления организационным поведением личного состава военно-медицинской организации. Современные проблемы науки и образования. 2017, (3): Ссылка активна на 26.11.2017 <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=26396>

6. Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А., Раздевилова О.П. Организационное поведение в процессе управления личным составом в военно-медицинских организациях / Журнал научных статей Здоровье и образование в XXI веке. 2016. Т. 18. № 2. С. 382-385.
7. Тимофеев Д.А., Лобова Я.И., Палатова О.В. Глубинная мотивация работы врачей, её влияние на удовлетворенность трудом и укомплектованность стационаров и амбулаторно-поликлинического звена городского здравоохранения // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) Ежемесячный научный журнал № 2 (11) / 2015 ч. 4, С. 150-153
8. Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А., Раздевилова О.П. Организационное поведение как инструмент повышения эффективности и качества деятельности военно-медицинских организаций // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 2.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=24238> (дата обращения: 08.05.2016).
9. Тимофеев Д.А., Онищенко А. Н. Романьчев А.В. Влияние циркадианных ритмов на функциональное состояние организма и работоспособность операторов / Воен. Мед. Журн. №4, М., 2000. – С. 62-65.
10. Фисун А.Я. Медицинское обеспечение Вооруженных Сил Российской Федерации: итоги деятельности и основные задачи на 2016 год. Воен-мед. журн. 2016, 1:4-21
11. George G. M., Jones G. R. Organizational Behavior. Essentials of Management. Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey 07458; 2003:115-138.

Тимофеев Д.А.¹, Цвигайло М.А.², Раздевилова О.П.¹, Власова М.В.¹
Проявление уровня глубинной мотивации в работе среднего и младшего
медицинского состава военно-медицинской организации

¹ФГБОУ ВО «Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского» Минздрава России
(Россия, Саратов)

²Филиал №2 ФГКУ «442 ВКГ» Министерства Обороны РФ
(Россия, Псков)

doi: 10.18411/lj-28-02-2018-63

idsp: 000001:lj-28-02-2018-63

Аннотация

Представлены результаты исследования оценки проявления глубинной мотивации у представителей среднего и младшего медицинского персонала военно-медицинской организации.

Ключевые слова: трудовая мотивация, модель характеристик работы, удовлетворенность работой, управление персоналом, оценка уровня трудовой мотивации.

Значение и сложность проблем повышения мотивации персонала военно-медицинских организаций повышаются, учитывая специфику их деятельности[3, 5, 6, 8, 9, 11, 15]. В процессе управления персоналом военно-медицинской организации важно учитывать, что организационное поведение сотрудников полимотивировано[1, 2, 7, 10, 12, 13, 14, 16]и, достижение организационных целей возможно только при слаженной совместной деятельности всего личного состава. При этом в доступных публикациях основное внимание уделено руководящему, врачебному и среднему медперсоналу[3, 4, 5, 8, 11], а о работе младшего медицинского персонала работы практически отсутствуют.

Цель исследования: с применением разработанной анкеты для оценки ключевых составляющих «Модели характеристик работы» Р. Хэкмана и Г. Олдхэма, определить степень, детерминанты проявления глубинной мотивации деятельности (работы) у представителей профессиональных групп среднего и младшего медицинского персонала военно-медицинской организации.

Методы. Проведено сплошное анонимное анкетирование 378 человек – сотрудников шести военных госпиталей, представителей профессиональных групп «Средний медицинский персонал»и «Младший медицинский персонал» с использованием разработанной анкеты для оценки ключевых составляющих «Модели характеристик работы» Р. Хэкмана и Г. Олдхэма, позволяющих определить степень проявления глубинной мотивации деятельности и ее ключевые составляющие (КС).