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).

Ответы на вопросы анкеты предполагали оценку по 7-балльной шкале. Рассчитывался комплексный «Показатель потенциала мотивации» деятельности как обобщенная величина проявления глубинной мотивации работы сотрудника. При статистической обработке данных использован пакет прикладных программ «Statistica-10», попарное сравнение проводилось с использованием непараметрического критерия Колмогорова-Смирнова.

Результаты и обсуждение. Полученные данные представлены в таблице.

Таблица

Показатели комплексной оценки глубинной мотивации работы и ее ключевых составляющих у представителей профессиональных групп

Ключевые составляющие деятельности	Показатели	Группы респондентов (n=378)	
		Средний медперсонал (n=257)	Младший медперсонал (n=121)
Разнообразие знаний и умений	Me	5,50	4,00
	(Q25; Q75)	(4,50; 6,50)	(3,00; 5,00)
	Значимость	***	p>0,05
Полнота заданий	Me	4,00	3,00
	(Q25; Q75)	(3,00; 6,00)	(1,00; 4,00)
	Значимость	***	p>0,05
Значимость деятельности	Me	5,67	4,67
	(Q25; Q75)	(5,00; 6,67)	(4,00; 5,67)
	Значимость	***	p>0,05
Автономность	Me	4,00	4,00
	(Q25; Q75)	(1,00; 6,00)	(1,00; 5,00)
	Значимость	p>0,05	p>0,05
Обратная связь	Me	7,00	7,00
	(Q25; Q75)	(6,00; 7,00)	(6,00; 7,00)
	Значимость	p>0,05	p>0,05
Показатель потенциала мотивации	Me	108,50	64,00
	(Q25; Q75)	(40,44; 182,78)	(29,94; 112,00)
	Значимость	**	p>0,05

Примечания: Me – медиана; (Q25; Q75) – (25% и 75% квантили соответственно); **, *** – достоверность различий p<0,01; p<0,001 соответственно, при сравнении с показателями представителей другой группы респондентов

Величина «Показателя потенциала мотивации» в группе «Средний медперсонал» (108,50 баллов) существенно выше (p<0,01) значения у группы «Младший медперсонал» (64,00 баллов). При этом данный показатель у среднего медперсонала ниже средних значений представленных в литературных источниках для других профессиональных групп сферы здравоохранения и различных производственных организаций [7, 16]. Различие обусловлено более низкой (p<0,001) оценкой младшим медперсоналом ключевых составляющих их работы – «Разнообразие знаний и умений», «Полнота заданий» и «Значимость деятельности».

Заключение. Степень привлекательности деятельности (по величине показателя проявления глубинной мотивации) для персонала военно-медицинской организации детерминирована уровнем проявления в их работе КС «Модели характеристик работы» Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. С ростом показателей КС повышается уровень глубинной мотивации.

Недостаточно высокий уровень привлекательности профессиональной деятельности среднего медицинского персонала и, особенно, младшего медперсонала свидетельствует о важности учета данного аспекта, как фактора, детерминирующего качество и эффективность деятельности, а также удовлетворенность трудом данных категорий персонала военно-медицинской организации. Ключевые составляющие проявления глубинной мотивации позволяют определить направления деятельности для повышения привлекательности труда персонала.

1. Алмазов А.А. Критерии оценки мотивации персонала. создание и развитие ценностей медицинской организации. *Здравоохранение*. 2014, 5:94 – 101
2. Еругина М.В., Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А. Актуальные вопросы обучения врачей основам управления на кафедре организации здравоохранения, общественного здоровья и медицинского права/ *Саратовский научно-медицинский журнал*. 2014. Т. 10. № 4. С. 591-595.
3. Забродский П.Ф., Тимофеев Д.А. Взаимосвязь типов акцентуации характера и показателей системы гуморального иммунитета. /*Бюллетень экспериментальной биологии и медицины*, 1997, Том 124, № 7. - С. 70 - 78.
4. 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.
5. Тимофеев Д.А. Влияние социально-психологических факторов профессиональной деятельности офицеров медицинской службы на их оценку условий военной службы. *Социология медицины*. –М., 2006. – № 1. – С. 34-38.
6. Тимофеев Д.А., Дорогобед В.С., Игнатьев И.А. Изучение функционального состояния организма и работоспособности военнослужащих в условиях воинской части /*Саратов, СарВмедИ*. 2002. 54 с.
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., 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.
9. 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.
10. 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>
11. Тимофеев Д.А., Онищенко А. Н. Романычев А.В. Влияние циркадианных ритмов на функциональное состояние организма и работоспособность операторов / *Воен. Мед. Журн.* №4, М., 2000. – С. 62-65.
12. 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.
13. 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).
14. Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А., Раздевилова О.П., Власова М.В. Детерминанты и потенциальные следствия отношения к работе (службе) персонала военно-медицинских организаций // *Журнал научных статей «Здоровье и образование в XXI веке»*. 2016. Т.18. № 2. С. 464-469.
15. Фисун А.Я. Медицинское обеспечение Вооруженных Сил Российской Федерации: итоги деятельности и основные задачи на 2016 год. *Воен.-мед. журн.* 2016, 1:4-21
16. George G. M., Jones G. R. *Organizational Behavior. Essentials of Management*. Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey 07458; 2003:115-138.