Выводы: таким образом, при сочетанном течении ХОБЛ и абдоминального ожирения возрастает цитотоксическое действие иммунных и метаболических факторов на клеточные мембраны в виде аутоиммунного синдрома, что требует учёта при лечении сосудистых осложнений у пациентов данной группы с целью предотвращения развития и прогрессирования макрососудистых катастроф и повышения качества жизни пациентов. Дальнейшее выявление особенностей иммунного статуса может иметь значимое клиническое значение, позволяющее определить своевременные подходы к ранней диагностике, лечению и профилактике коморбидного течения ХОБЛ.

1. Авдеев С.Н. Можно ли улучшить прогноз у больных хронической обструктивной болезнью легких? // Пульмонология. - 2015. - № 4. - С. 469-476.
2. Земсков А.М., Земсков В.М. Руководство по клинической иммунологии для практических врачей. М.: Триада - Х. - 2011. - 288 с.
3. Танченко О.А., Нарышкина С.В., Сивякова О.Н. Урсодеоксихолевая кислота в комплексном лечении больных с метаболическим синдромом. // Российский журнал гастроэнтерологии, гепатологии, колопроктологии. - 2012. - № 1 - Том 22. - С. 82-86.
4. McNeill A.M., Rosamond W.D. The metabolic syndrome and 11-year risk of incident cardiovascular disease in the atherosclerosis risk in communities study. // Diabetes Care 2005. - Vol. 28. - P. 385-90.
5. Tanchenko O.A., Naryshkina S.V. Peculiarities of chronic and hemodynamics in comorbid course of obstructive pulmonary disease and metabolic syndrome//Materials of the 14 Russian-Chinese Biomedical Forum «Inovative metods of treatment in traditional Russian and Chinese medicine». Amur Medical Journal - № 3 (19) 2017. - S. 143-146.

Тимофеев Д.А.¹, Цвигайло М.А.², Власова М.В.¹, Раздевилова О.П.¹
Глубинная мотивация в деятельности администрации и врачей-специалистов
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/spc-18-01-2018-13

idsp: 000001:spc-18-01-2018-13

Введение. Повышение и поддержание трудовой мотивации на приемлемом уровне является одной из наиболее сложных и важных функций управления в системе военного здравоохранения [2, 3, 4, 8]. Неотъемлемой частью реализации данных функций является формирование работы, повышающей у сотрудников уровень проявления глубинной мотивации, следствием которой является выполнение своих обязанностей на более высоком уровне и повышение удовлетворенности своей деятельностью [1, 5, 6, 7]. Один из наиболее востребованных подходов создания мотивирующей работы базируется на теории Р. Хэкмана и Г. Олдхэма «Модель характеристик работы» [7, 9].

Цель работы: с применением разработанной анкеты для оценки ключевых составляющих «Модели характеристик работы» Р. Хэкмана и Г. Олдхэма, определить степень проявления глубинной мотивации у административного состава и специалистов военно-медицинской организации.

Материал и методы. Исследование проведено на базе шести военных госпиталей окружного подчинения методом сплошного анонимного анкетирования личного состава. Всего в исследовании приняло участи 119 человек, которые были распределены на группы. Группирующим фактором была профессиональная категория сотрудника: - «Администрация» (42 человека); «Специалисты» (77 человек). Ответы на вопросы анкеты предполагали оценку по 7-ми балльной шкале. Статистическая обработка полученных данных производилась с применением пакета прикладных

программ «Statistica-10». Апостериорное сравнение проводилось с использованием непараметрического критерия Колмогорова-Смирнова.

Результаты и их обсуждение. Полученные данные представлены в таблице.

Таблица

Сравнительная характеристика оценки ключевых составляющих, определяющих уровень проявления глубинной мотивации и показателей потенциала мотивации в профессиональных группах военно-медицинской организации

Ключевые составляющие деятельности	Показатели	Профессиональные группы (n=119)	
		Администрация(А) (n=42)	Специалисты(Сп) (n=77)
Разнообразие знаний и умений	Me; (ПСР)	5,50; (1)	5,50; (2)
	(Q25; Q75)	(4,50; 6,00)	(4,50; 6,50)
	Значимость	p>0,05	p>0,05
Полнота заданий	Me; (ПСР)	4,00; (2)	4,00; (1)
	(Q25; Q75)	(4,00; 6,00)	(3,00; 6,00)
	Значимость	p>0,05	p>0,05
Значимость деятельности	Me; (ПСР)	5,33; (2)	6,33; (1)
	(Q25; Q75)	(5,00; 6,33)	(5,33; 7,00)
	Значимость	p>0,05	**А
Автономность	Me; (ПСР)	5,00; (2)	5,00; (1)
	(Q25; Q75)	(4,00; 6,00)	(4,00; 6,00)
	Значимость	p>0,05	p>0,05
Обратная связь	Me; (ПСР)	6,00; (2)	7,00; (1)
	(Q25; Q75)	(6,00; 7,00)	(6,00; 7,00)
	Значимость	p>0,05	p>0,05
Показатель потенциала мотивации	Me; (ПСР)	155,75; (2)	160,00; (1)
	(Q25; Q75)	(120,83; 196,0)	(88,89; 214,67)
	Значимость	p>0,05	p>0,05

По величине ключевых составляющих и, соответственно, «Показателя потенциала мотивации», в работе сотрудников групп «Администрация и «Специалисты» можно заключить о выраженности проявления глубинной мотивации выше среднего [7, 9].

Более низкая оценка ($p<0,01$) ключевой составляющей «Значимость деятельности» представителями группы «Администрация», чем респондентами группы «Специалисты», как представляется, связана с формированием у руководителей психологического противоречия между профессиональным предназначением врача в медицинской организации, предполагающим участие в лечебном процессе и необходимостью исполнения преимущественно управленческих функций.

Мониторинг глубинной мотивации персонала из разных профессиональных групп медицинской организации позволит определить направления деятельности с

целью повышения удовлетворенностью выполняемой ими профессиональной деятельности.

1. Алмазов А.А. Критерии оценки мотивации персонала. создание и развитие ценностей медицинской организации. *Здравоохранение*. 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. Фисун А.Я. Медицинское обеспечение Вооруженных Сил Российской Федерации: итоги деятельности и основные задачи на 2016 год. *Воен.-мед. журн.* 2016, 1:4-21
9. 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

Глубинная мотивация в деятельности врачей хирургического и терапевтического профиля военно-медицинской организации, направления деятельности администрации по ее повышению

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/spc-18-01-2018-14

ids: 000001:spc-18-01-2018-14

Введение. Проявление глубинной мотивации (ГМ) определяет степень привлекательности выполняемой деятельности для персонала [1, 5, 7, 10]. Большинство людей стремятся заниматься более интересной и творческой работой. Это предполагает два важных аспекта, связанных с исследованиями ГМ. Во-первых, планирование работ может стать инструментом, пользуясь которым менеджеры могут повысить степень привлекательности работ и, соответственно, удовлетворенность деятельностью своего персонала [6, 8]. Во-вторых, увеличение уровня влияния ГМ в деятельности способствует большей мобилизации знаний и умений, которые сотрудники готовы привнести в свою работу, что способствует производительности и эффективности функционирования как отдельных сотрудников, так и организации в целом. Особую актуальность данные аспекты имеют в деятельности врачей-специалистов военно-медицинской организации, учитывая характер и особенности их работы [2, 3, 4, 9]. В числе наиболее востребованных подходов для исследования и определения направлений деятельности для повышения уровня ГМ в работе является подход на основе теории Р. Хэкмана и Г. Олдхэма «Модель характеристик работы» [7, 10]. Согласно модели характеристик работы, любая работа имеет пять ключевых