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

idsp: 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

составляющих (КС), влияющих на ГМ: разнообразие навыков и умений, полнота задания, значимость задания, автономность обратная связь. Чем выше показатели работы по каждой из этих составляющих, тем выше общий уровень ГМ.

Цель работы: с применением разработанной анкеты для оценки ключевых составляющих «Модели характеристик работы» Р. Хэкмана и Г. Олдхэма, определить степень проявления глубинной мотивации у врачей-специалистов терапевтического и хирургического профиля и определить направления деятельности администрации по ее повышению.

Материал и методы. Исследование проведено на базе военных госпиталей методом анонимного выборочного (типологический отбор) анкетирования личного состава. Всего в исследовании приняло участи 97 человек, которые были распределены на группы. Группирующим фактором была профессиональная категория сотрудника: - «Терапевты» (84 человека); «Хирурги» (13 человек). Ответы на вопросы анкеты предполагали оценку по 7-ми балльной шкале. Статистическая обработка полученных данных производилась с применением пакета прикладных программ «Statistica-10». Рассчитывался показатель потенциала мотивации - это показатель общего потенциала работы с точки зрения того, как она влияет на глубинную мотивацию сотрудника. Он равен среднему значению первых трех ключевых характеристик (разнообразия навыков и умений, полноты задачи и значимости задачи), умноженному на показатель автономности и обратной связи. Попарное сравнение проводилось с использованием непараметрического критерия Колмогорова-Смирнова. Корреляционный анализ проводился с помощью непараметрического τ -критерия Кендалла. Слабые связи не рассматривались. Критический уровень значимости, при котором отвергалась нулевая гипотеза об отсутствии различий между изучаемыми группами, для парных сравнений выбран $p < 0,05$.

Результаты и их обсуждение. Полученные данные представлены в таблице.

Таблица

Сравнительная характеристика оценки КС и показателей потенциала мотивации в профессиональных группах «Терапевты» и «Хирурги» военно-медицинской организации

Ключевые составляющие	Специалисты (n=97)		
	Показатели	Профили специальностей	
		Терапевтический (n=84)	Хирургический (n=13)
Разнообразие знаний и умений	Me	5,50	5,50
	Q25; Q75	4,50; 6,00	5,00; 6,50
	Значимость	$P > 0,05$	$P > 0,05$
Полнота заданий	Me	4,00	5,00
	Q25; Q75	3,00; 5,00	5,00; 6,00
	Значимость	$P > 0,05$	**
Значимость деятельности	Me	5,83	5,67
	Q25; Q75	5,00; 6,67	5,00; 6,67
	Значимость	$P > 0,05$	$P > 0,05$
Автономность	Me	5,00	4,00
	Q25; Q75	4,00; 6,00	3,00; 5,00
	Значимость	$P > 0,05$	$P > 0,05$
Обратная связь	Me	7,00	6,00
	Q25; Q75	6,00; 7,00	4,00; 7,00
	Значимость	$P > 0,05$	$P > 0,05$
Показатель потенциала мотивации деятельности	Me	155,75	104,00
	Q25; Q75	101,33; 207,67	80,00; 166,44
	Значимость	$P > 0,05$	$P > 0,05$

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

Из представленных в таблице данных видно, что в целом уровень привлекательности работы оценен специалистами обеих специальностей на уровне выше среднего. При этом у респондентов «Хирургического» профиля показатель «Полнота задания» был выше ($p < 0,05$), чем у представителей подгруппы «Терапевтического» профиля.

Корреляционный анализ показал, что показатель КС «Полнота задания» возрастал ($p < 0,05$) у хирургов с увеличением стажа работы ($\tau = 0,53$). С возрастом снижалась ($p < 0,05$) вероятность смены работы как у терапевтов ($\tau = 0,37$), так и хирургов ($\tau = 0,62$). Связь величин «Показателя потенциала мотивации» и внутригрупповой разности показателей оценок КС «Обратная связь» и «Автономность» свидетельствует, что повышение контроля за деятельностью врачей терапевтического и хирургического профиля при ограничении их автономности ведет к снижению ($p < 0,05$) глубинной мотивации и привлекательности работы ($\tau = 0,31$; $\tau = 0,40$ соответственно).

Вывод. Имеющиеся различия в оценках проявления КС «Модели характеристик работы» свидетельствуют об особенностях их восприятия представителями врачей-специалистов терапевтического и хирургического профилей военно-медицинской организации, определяя специфический характер влияния на их организационное поведение.

Руководителям, для повышения глубинной мотивации у данной категории персонала, следует обратить внимание на такие аспекты их деятельности, как автономность и полнота задания. Это позволит не только повысить удовлетворенность деятельностью, но и будет способствовать снижению текучести кадров.

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. 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. Фисун А.Я. Медицинское обеспечение Вооруженных Сил Российской Федерации: итоги деятельности и основные задачи на 2016 год. *Воен.-мед. журн.* 2016, 1:4-21
10. George G. M., Jones G. R. *Organizational Behavior. Essentials of Management*. Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey 07458; 2003:115-138.