

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ МБУЗ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА № 4)

Выборнов И.А.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Ямщиков А.С.

Сибирский федеральный университет

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Мотивация в учреждении здравоохранения – это процесс побуждения персонала к плодотворной деятельности, исходя из его потребностей и целей учреждения, посредством согласования интересов сотрудников и предприятия. Мотивация осуществляется в соответствии с характеристиками персонала и производственными ситуациями.

Структура формирования системы мотивации труда в медицинском учреждении включает следующие составляющие:

Потребности – это то, что находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека. Потребности человека целесообразно разделить на две группы: потребности существования и потребности достижения целей жизни.

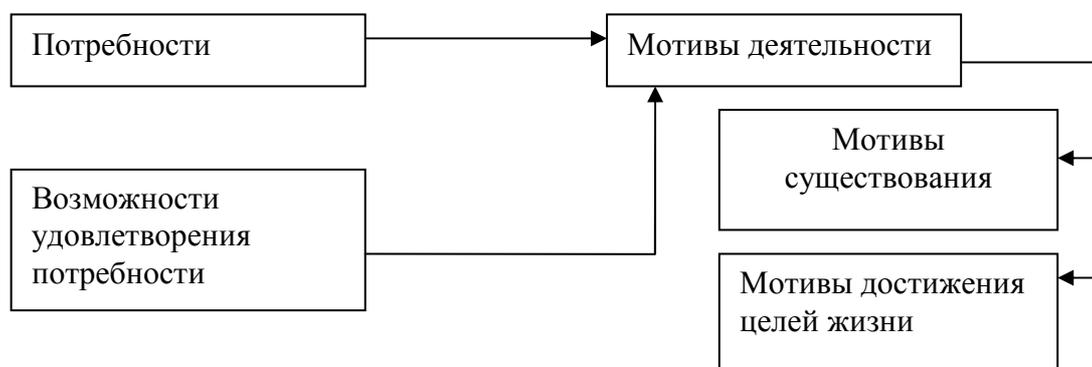


Рисунок - 1 Схема формирования мотивов деятельности человека

Мотивы непосредственно побуждают людей к действиям, формируются на основе потребностей и оценки возможностей их удовлетворения. Осознание мотива предполагает, что человек не только стремится к чему-то, но и видит, хотя бы в общих чертах, пути достижения своих целей.

Мотивационная сфера профессионального труда медицинского коллектива весьма обширна и многогранна. Тем не менее, необходимо стремиться к тому, чтобы мотивационная система учреждения создавала у каждого работника готовность к высокопроизводительной и эффективной деятельности, не только поддерживала, но и стимулировала у него интерес к выполнению как текущих, так и стратегических задач.

В этой связи мотивационная система призвана побуждать каждого работника к раскрытию внутренних, в том числе глубоко личностных мотивов труда, что позволит индивидуализировать цели и задачи используемых методов.

Деятельность каждого работника в коллективе наиболее успешна и эффективна при сочетании следующих факторов:

- личная ответственность;
- выполнение плана (заданий) по своей воле, своему желанию;
- получение удовлетворения от процесса и результатов деятельности;
- приобретение социального признания;
- получение материального вознаграждения.

Основной формой мотивации профессионализма является стимулирование развития высоких личных достижений каждого сотрудника в труде. Стремление развивать профессионализм, побуждение внутренней потребности сотрудников к позитивной динамике профессионального роста возможно, на наш взгляд, путём воспитания в коллективе профессионально-ценностных ориентаций. С этим связаны два главных смысловых составляющих понятия профессионализма: получение удовлетворения от процесса и результатов деятельности и приобретение социального признания.

Аналитическую оценку совокупного влияния этих факторов можно осуществить по перечню показателей, характеризующих профессиональный и карьерный рост сотрудников. Наибольшее управленческое значение это направление имеет для врачебной категории персонала. Перечнем критериев, которые в комплексе позволят оценить динамику профессионального и карьерного роста врачей может стать следующим: повышение квалификации (квалификационной категории); защита диссертаций; научные публикации; разработка новых методов и методик; доклады на конференциях и симпозиумах; победы в профессиональных конкурсах; повышение в должности; получение статуса наставника, в том числе руководителя интернов; присвоение почётных званий.

Стимулирование работников в новых системах оплаты труда может осуществляться в виде установления ему надбавок стимулирующего характера. При этом важным моментом является разработка критериев оценки, определение их значимости для установления адекватного результатам труда размера стимулирующей надбавки. В качестве примера приводим критерии оценки деятельности работников стационара (см. табл. 1).

Действующая система оценки критериев результативности и качества труда работников МБУЗ «Городская больница № 4»

Таблица 1- Критерии оценки деятельности врача стационара

Критерии		значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Выполнение плановых объемных показателей по предельному бюджету	20	100%	95% - 100%	90% - 95%	менее 90%
2	Отсутствие замечаний по результатам вневедомственного контроля качества, оказанной медицинской помощи	20	соблюдается			не соблюдается
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	25	отсутствия замечаний	1 - 2 замечания	3 замечания	более трех

4	Качество лечебно-диагностического процесса, качественное и своевременное оформление медицинской документации	20	Согласно карте дефектов			
5	Отсутствие обоснованных жалоб	15	отсутствие	наличие		
	Итого	100	X	X	X	X

Комплекс мероприятий, направленных на повышение престижности работы в учреждении предусматривает высокий уровень социальной защиты работников учреждения, членов их семей и пенсионеров. Высоким уровнем социальной защиты могут стать, в том числе гарантии, предоставляемые по коллективным договорам учреждений здравоохранения, негосударственное пенсионное страхование работников и добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, совершенствование системы оплаты труда, создание жилищного фонда и формирование условий, позволяющим работникам удовлетворить свои жилищные потребности.

Для привлечения как молодых и перспективных, так и опытных специалистов к работе в учреждении нужно создать определенные условия. Этими условиями могут стать как перспектива карьерного и специального роста медицинского работника, так и возможность научной деятельности. Одним из важнейших материальных стимулов должно стать обеспечение достойного и справедливого уровня заработной платы и социальных гарантий. Привлекательным также является наличие в учреждении уникальной диагностической аппаратуры и использование в лечении уникальных методик, отсутствующих в территориальном здравоохранении.

Таким образом, основной формой мотивации профессионализма является стимулирование развития высоких личных достижений каждого сотрудника в труде. Перспективы развития здравоохранения компании в значительной степени зависят от состояния профессионального уровня и качества подготовки медицинских и фармацевтических кадров.