

*аспирант кафедры психолого-педагогических и театральных дисциплин,
АНО ВО «Московский информационно-технологический университет –
Московский архитектурно-строительный институт», Россия, г. Москва*

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕШЕНИЯ

*Аннотация: В современных условиях развития здравоохранения в
повышении мотивации сотрудников лечебных учреждений заинтересованы
руководители на различных уровнях. В представленной статье
рассматривается мотивация трудовой деятельности среднего
медицинского персонала и возможные пути ее повышения.*

*Ключевые слова: мотивация, медицинская сестра, мотивация
трудовой деятельности*

A. V. Golubev

*postgraduate student of the Department of Psychological, Pedagogical and
Theatrical Disciplines, ANO VO "Moscow Information Technology University -
Moscow Institute of Architecture and Civil Engineering", Russia, Moscow*

NURSES 'LABOR MOTIVATION: PROBLEMS AND PROSPECTS FOR SOLUTION

Abstract: In the modern conditions of healthcare development, managers at various levels are interested in increasing the motivation of employees of medical institutions. The presented article examines the motivation of the labor activity of nurses and possible ways to increase it.

Keywords: motivation, nurse, motivation for work

Обязательным инструментом управления является мотивация. Мотивация выступает одним из главных факторов, которые определяют взаимоотношения между работодателем и работником. В России многие руководители ошибочно считают, что лучшее вознаграждение за труд – денежное вознаграждение. Но многочисленные западные исследования, а

также исследования отечественных ученых за последние десятилетия, показывают нам, что такой подход не является верным.

Сегодня существует много различных мотивационных теорий, каждая из которых по-своему предлагает поощрять работников. Применение этих теорий в России и зарубежных странах имеют свои нюансы. В западных странах гораздо шире понимается проблема мотивации работников, в отличие от нашей страны. В России многие руководители ошибочно полагают, что сотрудники трудятся исключительно ради денег. Конечно, финансовая составляющая трудовой деятельности стоит не на последнем месте для человека. Но если работодатель предлагает наравне с оплатой труда еще и нематериальные способы мотивации, такие как социальный пакет, корпоративные мероприятия, членство в фитнес клубе и т.п., то с большой вероятностью работник примет эти предложения, а лояльность к работодателю повысится. Зарубежные исследователи мотивации персонала давно пришли к выводу, что работники – это главная ценность любой компании, от работоспособности каждого в трудовом коллективе зависит успех и процветание фирмы.

Система мотивации трудовой деятельности медицинского персонала в современном здравоохранении интересует руководителя медицинского учреждения любого уровня и подчинения. Одной из приоритетных задач управления персоналом выступает увеличение мотивации к труду.

Сестринское дело является составной частью системы здравоохранения в Российской Федерации, которая в свою очередь направлена на решение многих проблем общественного здоровья [4]. Сестринские службы принимают самое активное участие в таких направлениях, как укрепление здоровья населения, профилактика неинфекционных заболеваний, обеспечение ухода для нуждающихся, психосоциальная поддержка и многое другое. Несмотря на поставленные задачи перед службой здравоохранения, в развитии сестринского дела в Российской Федерации продолжают существовать отрицательные тенденции, которые в свою очередь оказывают

негативное влияние на состояние мотивации к труду медицинских сестер в стране.

Стоит отметить, что средний медицинский персонал в Российской Федерации, как и во многих странах мира, является самым многочисленным в системе здравоохранения, отсюда можно увидеть высокую значимость такой проблемы, как повышение мотивации трудовой деятельности среднего медицинского персонала [4].

Медицинские сестры несут большую ответственность в своей профессиональной деятельности, на их плечи возложены многочисленные задачи и обязанности [1]. В связи с данным фактом, возрастает физическая и психологическая нагрузка на данную категорию медицинского персонала лечебных учреждений, при этом остаются низкими заработные платы медсестер, снижен престиж профессии, со стороны врачебного сообщества и пациентов недооценен вклад медсестер в лечебно-диагностический процесс и, как результат, снижение качества предоставляемой помощи населению медицинскими сестрами.

Высокое воздействие на качество оказания медицинской помощи оказывает степень физической и психологической нагрузки на средний медицинский персонал, как следствие, высокая степень развития синдрома профессионального выгорания (по оценкам некоторых авторов степень выгорания составляет 40-95% среди медицинских работников) [1].

Прошедший 2020 год в связи с распространением в Российской Федерации новой коронавирусной инфекции Covid-19, показал значимость профессии «медицинская сестра». После длительного перерыва о признании значимости профессии медсестры, средним медицинским работникам было оказано достойное уважение и почести, использовались внешние и внутренние факторы мотивации к труду со стороны руководителей сестринских служб. Но как мы все можем заметить, со снижением пандемии происходит постепенное снижение оценки деятельности медицинских сестер.

На наш взгляд, в системе отечественного здравоохранения требуется переоценка отношения к профессии медицинской сестры, пересмотреть отношения врач - медицинская сестра. Требуется изменить систему карьерного роста в профессии медицинских работников среднего звена, которая практически отсутствует на данный момент. Карьерным устремлениям специалистов сестринского дела могло бы способствовать введение дополнительных должностей, соответствующих должностям старшей, главной медсестер, и как следствие, более дифференцированной оплате труда [3]. Одним из провоцирующих факторов к неофициальным источникам дохода выступает низкий уровень вознаграждения за труд медицинских сестер. Неофициальный источник дохода выступает в данном случае не только как способ удовлетворить потребность в справедливом вознаграждении, но и как удовлетворение потребности в признании и уважении. Именно потребность в признании и уважении является одной из ведущих в мотивации трудовой деятельности внутренне мотивированных медицинских сестер. Часто признание компенсируется за счет получения неофициального материального вознаграждения при отсутствии должного официального источника заработной платы [4]. Следует отметить, что в данном случае неофициальные источники материального вознаграждения чаще касаются врачебного персонала. Медсестры имеют меньше возможностей получения неофициального источника дохода, но ни в коем случае не желания. И как следствие, у специалистов среднего звена только нарастает чувство несправедливости, что в свою очередь влияет на качество оказания медицинских услуг и снижает мотивацию к труду у медсестер. В связи с этим, возникает проблема деформации ценностно-мотивационной системы специалистов сестринского дела. С озвученной проблемой неофициальные источники получения дохода включаются в систему мотивации трудовой деятельности, они признаются стимулом для медсестер лучше выполнять свои трудовые обязанности, а для студентов – в выборе медицинской профессии.

В качестве мотивирования медицинских сестер нужно разрабатывать и модернизировать систему непрерывного медицинского образования, чтобы эта процедура не сводилась к формальному прохождению курсов повышения квалификации для накопления баллов для прохождения этапа аккредитации.

Повышение престижа профессии медицинской сестры – задача не только системы здравоохранения в России, но и всего культурного состояния общества. В иерархии общественных ценностей отсутствует пропаганда данной профессии. А как известно, в структуре мотивации трудовой деятельности медицинской сестры престиж профессии играет одну из ключевых ролей.

Повышение мотивации к труду медицинских сестер – актуальная проблема отечественного здравоохранения. От результатов данного процесса напрямую зависит качество оказания медицинской помощи специалистами среднего звена.

Список литературы

1. Гажева А.В. Состояние сестринского дела в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Всероссийская конференция «Организационные основы кадровой политики в здравоохранении Российской Федерации» 19 – 20 мая 2010г. URL: // <http://www.mednet.ru/> (дата обращения: 05.05.2021).
2. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2019.
3. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2018.
4. Микерова М. С. Мотивация трудовой деятельности медицинских сестер крупной многопрофильной больницы / М. С. Микерова, А. В. Голубев // European Science. – 2019. – № 4(46). – С. 69-72.