

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛІКАРІВ

Потапова А. О., студ. 5-го курсу

Науковий керівник – асист. О. І. Сміянова

СумДУ, кафедра соціальної медицини, організації та економіки охорони здоров'я

Ефективність роботи будь-якого закладу, в тому числі і лікувального, в значній мірі залежить від здійснення правильної політики управління персоналом. При цьому головну роль відіграє мотиваційна політика, що дозволяє розкрити та спрямувати на кінцевий успіх трудовий, інтелектуальний і духовний потенціал працівників.

Проведений аналіз літературних джерел показав, що мотивація трудової діяльності – це система багатьох чинників, основним з яких є матеріальна зацікавленість. В Україні заробітна плата медичного персоналу залишається занадто низькою, середній розмір якої по галузі значно нижчий, ніж в інших секторах економіки (у 1,8 раза). Дослідження проблеми оплати праці і мотивації працівників сфери охорони здоров'я з позицій визначення можливостей та обмежень стимулюючого впливу механізмів підвищення заробітної плати на результати та якість роботи в Україні не проводились.

Для системи охорони здоров'я України проблема пошуку нових форм мотивації та стимулювання праці медичних працівників є особливо актуальною. Особливої гостроти вона набула з початком періоду реформування галузі охорони здоров'я. Недооцінка кадрових ресурсів, застарілі механізми управління, відсутність стимулів до високоефективної праці призвели до сучасного стану галузі. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 01.08.2011 р. № 454 затверджена «Концепція управління якістю медичної допомоги в галузі охорони здоров'я на період до 2020 року», в якій однією з нагальних проблем сьогодення визначена відсутність економічної мотивації для поліпшення діяльності медичних працівників.

Створення економічної мотивації шляхом зміни оплати їх праці залежно від обсягу та якості наданої медичної допомоги підсилить змістовний мотиваційний фактор самої професії лікаря. Оцінка ефективності методів мотивації праці лікарів потребує дослідження кількісних і якісних показників. До кількісних відносяться фонд оплати праці, сукупні витрати на персонал; до якісних – задоволеність працею, ступінь свободи в прийнятті рішень та інформованість про діяльність закладу. Вихідною базою для отримання кількісних показників є нормативна, планова, облікова та аналітична інформація лікувально-профілактичних закладів (ЛПЗ). Для отримання якісних показників зазвичай використовуються результати соціометричних та соціологічних опитувань, наприклад, опитування щодо дослідження рівня мотиваційного механізму в ЛПЗ.

Нами науково обґрунтована і розроблена методика вивчення мотиваційних чинників праці лікарів і наступним етапом дослідження буде проведення соціологічного опитування серед лікарів ЛПЗ Сумської області.