Факторы мотивации труда медицинской сестры в медицинской организации и способы её повышения

Козлова Нелли Васильевна, зам. главного врача по работе с сестринским персоналом БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»

Дедова Алла Вячеславовна, старшая мед. сестра БУЗ ВО «ВГКБСМП №1»

Татаринова Ирина Вячеславовна, преподаватель БПОУ ВО «ВБМК»

Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Но далеко не все инструменты, позволяющие высокоэффективно управлять поведением сотрудников коммерческих компаний, оказываются также эффективными при управлении медицинским персоналом.

В системе здравоохранения сестринский персонал - это наиболее значимая часть трудовых ресурсов. На профессиональную деятельность медицинских сестер особое влияние оказывают такие негативные факторы, как недостаточный престиж профессии, относительно низкая заработная плата, сложные условия труда, что затрудняет процесс управления. В связи с этим чрезвычайно важна четкая мотивация деятельности медицинских сестер в изменяющейся структуре управления лечебных учреждений.  
Понятие мотивации труда  в экономическом смысле появилось сравнительно недавно. Ранее понятие мотивации заменялось понятием стимулирование и употреблялось в основном в педагогике, социологии, психологии. Такое ограниченное понимание мотивационного процесса приводило к ориентации на получение сиюминутного результата. Это не вызывало значительной заинтересованности сестринского персонала в собственном развитии, которое является важнейшим резервом повышения эффективности труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. А в таких условиях невозможно говорить о формировании сильной трудовой мотивации, об эффективности труда, повышении квалификации работников и развитии инициативы.

В здравоохранении считается достаточным простого материального вознаграждения, как основного мотивационного фактора. Иногда такая политика является успешной. А поскольку мотив - это осознанное побуждение к достижению определенной цели, понимаемое человеком, как личная необходимость, потребность, то в структуру мотива включаются, кроме потребностей действия по их достижению, и издержки, связанные с этими действиями. Мотивация представлена мотивированием и стимулированием. Если мотивирование является процессом воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов, то стимулирование заключается в использовании этих мотивов. С развитием здравоохранения все больше уделяется внимание мотивационной функции управления, когда отдается предпочтение мотивации над административным и жестким контролем. Причем самой распространенной группой мотивирующих факторов становятся не «кнут и пряник» и не страх и дисциплинарная ответственность, а группа факторов, включающая доверие, авторитет, вознаграждение. Большое значение имеют гарантии занятости, условия труда.

Побуждения медицинского персонала и действия его к достижению определенных целей ориентируются на ценности, которые распределяются по приоритетам. На первое место медицинские сестры выдвигают заработную плату, медицинское обслуживание и удовлетворение выполненной работой. На второе и третье место — уважение коллег, хорошие отношения с ними, а также поощрение со стороны администрации. Не менее важным для сестринского персонала является возможность самореализации, социальный пакет и признание в организации.

Более детально это можно представить таким образом:

- материальное поощрение;

- предоставление льготных путевок на отдых и лечение; улучшение условий труда, эргономики рабочего места; введение гибкого графика работы; предоставление льгот на оплату ведомственного жилья и коммунальных услуг; добровольное медицинское страхование персонала; организация льготного питания.

- среди предпочтительных форм морального поощрения большинство медицинских сестер отметили: внимательное отношение к индивидуальным предложениям, направленным на улучшение общего дела; объявление благодарности вручением благодарственной грамоты, но обязательно от вышестоящего руководства, внесением благодарности в трудовую книжку размещением фотографии на доске почета отделения или клиники. Проанализировав данные о предпочитаемых видах мотивации, можно сделать вывод, что у каждого конкретного сотрудника имеется свойственная только ему мотивационная система, которая зависит от личностных качеств человека и жизненных обстоятельств, в которых он находится в настоящее время. Необходимо стремиться к ориентированию мотивации на ценности, которые имеют приоритетное значение для конкретной медицинской сестры.

Престиж профессии медицинской  сестры, как отмечалось ранее, играет одну из существенных ролей в структуре  трудовой мотивации медицинских сестер. Поднять престиж профессии не так просто, и это является общей задачей не только системы здравоохранения, но и культурного состояния всего общества, иерархии общественных ценностей.