

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

Анализ факторов, влияющих на деятельность сестринского персонала (на примере медицинского учреждения г. Тулы)

Пчеленкова Светлана Юрьевна

Студент (бакалавр)

Тульский государственный университет, Тула, Россия

E-mail: pchelyonkova.svetlana@yandex.ru

В условиях развития рыночных отношений и страховой медицины качество, безопасность медицинской помощи и эффективность предоставляемых населению медицинских услуг в значительной степени зависят от организации и системы управления медицинским персоналом. Эффективность деятельности лечебно-профилактических учреждений во многом зависит от кадрового потенциала организации, умения руководить сотрудниками, обеспечивать функционирование и развитие механизма управления. С целью выявления факторов, оказывающих влияние на профессиональную деятельность сестринского персонала был проведен социологический опрос среднего медицинского персонала, показывающий непосредственное осуществление управления сестринским персоналом на примере медицинского учреждения Тулы[1].

На основе проведенного исследования были получены следующие результаты: подавляющее количество респондентов 79% - устраивают существующие в лечебно-профилактическом учреждении условия труда, 21% - не удовлетворены существующими условиями и среди причин отмечают: освещенность рабочего места (7%), некомфортность рабочего места (7%). Из этого следует, что условия труда в данном медицинском учреждении соответствуют требованиям действующих санитарных норм и правил, однако необходима модернизация рабочего места для устранения текущих причин неудовлетворенности и для полноценной реализации трудовой деятельности сестринского персонала.

В ходе анализа степени удовлетворенности респондентов трудовой деятельностью были выявлены следующие тенденции: 43,3% опрошенных отметили, что удовлетворены трудовой деятельностью, 25% респондентов «скорее удовлетворены, чем не удовлетворены», 31,7 % опрошенных «скорее не удовлетворены, чем удовлетворены» работой.

Основными причинами неудовлетворенности трудовой деятельностью являются: высокая напряженность и большая загруженность (17,4%), недооценивание профессиональной значимости (9%), чрезмерный контроль со стороны руководства (3,3%).

На основе анализа переменной «удовлетворенность трудом» можно сделать следующий вывод: удовлетворенность условиями труда демонстрируют меньше половины опрошенных.

Анализируя функциональные обязанности, входящие в трудовые обязанности сестринского персонала, были получены следующие результаты: 43,7% опрошенных отметили оказание медико-санитарной помощи, 37,3% - участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах, 19 % респондентов отметили, что в их профессиональные обязанности входит осуществление проведения профилактических мероприятий. Таким образом обязанности большинства работников медицинского учреждения характеризуются сложностью и большой трудоемкостью, что ведет к высокой загруженности персонала.

Среди наиболее значимых мотивов, призванных обеспечивать наиболее качественный и производительный труд медицинских сестер, равное количество респондентов отметили сострадание и помощь больному (26,3%), профессиональный интерес (26,3%). Также определяющими мотивами выступают заработная плата (18,7%) и уважение со стороны коллег (15%). Из полученных данных следует, что преобладающими внутренними побуждениями

сестринского персонала к эффективной работе служат нематериальные виды мотивации.

Определяющими формами стимулирования медицинских работников, по мнению респондентов, выступают: гарантия занятости (23,3%) и признание в профессиональном сообществе (21,7%). Важной формой стимулирования работников медицинского учреждения является также социальная значимость, что отмечают 16,7% опрошенных. Таким образом основными формами воздействия на сестринский персонал выступают социальные формы стимулирования, что доказывает поощрение персонала нематериальными стимулами с целью выполнения определенного вида работы.

При рассмотрении зависимости уровня заработной платы от характеристик трудовой деятельности можно констатировать следующее: 44,7% опрошенных отмечают зависимость заработной платы от профессиональной квалификации; 23,3% опрошенных отметили, что заработная плата не зависит от отношений с руководством; также наименее значимым респонденты посчитали зависимость заработной платы от личного трудового вклада (5%).

При рассмотрении мнений о том, какие виды санкций применялись к среднему медицинскому персоналу за последние полгода, выявлены следующие: 47,6% респондентов отмечают, что применялись санкции в виде «предупреждения» - 17,7% опрошенных, 10,4% респондентов - подверглись административным взысканиям. Из этого следует, что административные методы управления выступают основным способом управленческого воздействия на сестринский персонал в данном медицинском учреждении.

Таким образом можно сделать следующий вывод: труд сестринского персонала принадлежит к числу сложных и ответственных видов деятельности, так как характеризуется значительной интеллектуальной нагрузкой, требует оперативного решения множества сложных задач.

Из вышесказанного следует, что своевременное выявление факторов риска, причин и их устранение позволяет избежать многих осложнений в процессе управления персоналом медицинского учреждения, что ведет к успешному функционированию и обеспечению высокого качества сестринского дела, что, в свою очередь, ведет к повышению качества оказания медицинской помощи населению.

[1] «Управление сестринским персоналом в медицинских учреждениях в России». Массив опрошенных составил 150 человек. Метод массовый опрос. Исследование проводилось на базе лаборатории социально-политических исследований ТулГУ Института гуманитарных и социальных наук. Полевой этап март 2015 г.