

Научно-исследовательская работа

(эссе)

Предмет: экономика

О МОТИВЕ НА КАЧЕСТВЕННЫЙ ТРУД В МЕДИЦИНЕ

Выполнила:

Чащина Дарья Владимировна,

студентка 1 курса

ФГ БОУ ВО Уральский государственный экономический университет,

Россия, г. Екатеринбург

Руководитель:

Филипповская Татьяна Владимировна

Доцент кафедры экономики социальной сферы, доцент, канд. пед. наук

ФГ БОУ ВО Уральский государственный экономический университет,

Россия, г. Екатеринбург

Введение

Мотивация сотрудников на качественный труд всегда остается актуальной темой. В медицине она обретает особую значимость, так как от мотивации работников здравоохранения зависит жизнь граждан любой страны. Целью эссе является задача осмысления актуальных публикациях по мотивации труда в здравоохранении.

Основная часть

В поле зрения автора находилась работа Е.А. Перевезенцев и В.М. Леванов, рассматривающих значение, роль, методы и условия создания и обеспечения положительной мотивации медицинского персонала. Этот труд выделялся в общем количестве рассматриваемых материалов тем, что исследователи пытались установить взаимосвязь мотивации сотрудников с управленческими действиями, направленными на внедрение и использование комплекса современных трендов, основанных на принципах бережливого производства.

Согласимся с Е.А. Перевезенцевым и В.М. Левановым в том, что для для оптимизации производственных процессов в медицинских организациях, повышения качества, доступности и эффективности медицинской помощи необходимы и инновации в реализации принципов стимулирования труда персонала. Действительно, «принципы бережливого производства применяются в трех взаимосвязанных направлениях: по отношению к пациентам, к персоналу, к ресурсам. Создание положительной мотивации у работников является непременным условием достижения целей любого проекта, что требует от руководителей знания и применения основных положений мотивационного менеджмента» [2]. В то же время сегодня здравоохранение находится в условиях жесточайшего дефицита кадров. Так, «перегруженность системы здравоохранения из-за продолжающейся пандемии COVID-19, новые законы,

бюджетное финансирование и планируемая перезагрузка отраслевой системы оплаты труда медработников, пока только в виде пилотного проекта» [2] продолжают оставаться самым и обсуждаемыми проблемами в профессиональном сообществе. Например, пандемия COVID-19 усугубила дефицит медицинских кадров. Дошло до приглашения «врачей-пенсионеров привиться от коронавируса и вернуться к работе. Основываясь на программах «Земский доктор» и «Земский фельдшер», в российских селах не хватало в 2021 году почти 5 тыс. врачей и около 2 тыс. фельдшеров, подсчитал «МВ» (Медицинский Вестник). Всего дефицит только участковых врачей в России составляет без малого 34,7 тыс. Это почти половина от их реального количества. Общий дефицит специалистов, по оценкам экспертов отрасли, превышает 90 тыс. только в амбулаторном звене. Самыми дефицитными специальностями оказались участковый терапевт (минимум 1028 вакансий) и участковый педиатр (минимум 491 вакансия)» [1].

Это свидетельствует о том, что действующая система мотивации труда медиков малоэффективна. Не срабатывают и мероприятия по целевому набору абитуриентов в медицинские вузы: от 27 до 45% предлагаемых в этом формате мест для обучения оказались в 2021 г. не занятыми [1]. Это еще раз служит подтверждением: труд в здравоохранении является системой, далекой не только от совершенства, но и мало соответствующей ожиданиям и собственно сотрудников медицинских организаций, и населения. В самих организациях используемые системы материального и нематериального стимулирования далеко не всегда соотносятся с принципом соблюдения критериев оптимальности, объективности, прозрачности и соответствия процессам, участниками которых являются служащие важнейшей сферы жизнедеятельности общества.

Заключение

В практике реальных лечебных учреждений сегодня не только слабо учитываются имеющиеся и реализованные на уровне проблем риски, связанные

с мотивацией персонала, но и потери в целом страны от текучести кадров в здравоохранении. Перспективные исследования в этом направлении: конкретизация мотивационных рисков и потерь - стали задачей автора для самоактуализации в учебном процессе.

Список литературы:

1. Деньги и кадры. Главные события 2021 года, по версии «МВ» (Медицинского Вестника). - URL: https://lib.medvestnik.ru/articles/Dengi-i-kadry-Glavnye-sobytiya-2021-goda-po-versii-MV.html?utm_source=sendpulse&utm_medium=email&utm_campaign=bumazhnie-itogi-goda&spush=ZnRhdHlhbmFAbWFpbC5ydQ
2. Перевезенцев Е.А., Леванов В.М. Мотивация как ведущий компонент при внедрении и применении принципов бережливого производства в медицинских организациях (аналитический обзор) // Кубанский научный медицинский вестник. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-kak-veduschiy-komponent-pri-vnedrenii-i-primenenii-printsipov-berezhlivogo-proizvodstva-v-meditsinskih-organizatsiyah> (дата обращения: 21.12.2021).