

6. Клиническая фармакология противозвонных препаратов в образовательном процессе студентов / Е.Е. Зацепина [и др.] // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 8. – С. 48–49.

7. Клиническая фармакология противоэпилептических средств в образовательном процессе студентов / Т.А. Лысенко [и др.] // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 12–1. – С. 19–22.

8. Клиническая фармакология антиаритмических лекарственных средств в обучении студентов / М.Н. Ивашев [и др.] // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 1. – С. 67–70.

9. Пути совершенствования преподавания клинической фармакологии / М.Н. Ивашев [и др.] // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 8. – С. 82–84.

10. Сулейманов С.Ш. Юридические и этические аспекты применения лекарственных средств // Проблемы стандартизации в здравоохранении. – 2007. – № 9. – С. 13–19.

11. Эффекты анилокаина при хлоридкальциевой тахикардии у животных / Д.А. Тиунчик, М.Н. Ивашев, Е.А. Кульгав, А.М. Шевченко // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 3. – С. 14–15.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО И НЕГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Суспицына И.Ю.

*Агентство недвижимости «Инсайт»,
Челябинск, e-mail: iri1329@yandex.ru*

Проблема исследования мотивации профессиональной деятельности остается актуальной по многим причинам. Во-первых, нет единого подхода к трактовке понятия мотивации. Во-вторых, кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в поступках людей, что особенно ярко выражено у самых социально незащищенных слоев населения, которыми являются работники сферы муниципального здравоохранения. Изменившаяся система ценностей влияет на мотивацию профессиональной деятельности. В-третьих, проблема мотивации в системе содержательности профессионального труда работника в современной литературе не представлена в своем целостном аспекте. Однако по отдельным ее направлениям проводятся исследования не только в социологии, но и в психологии, политологии и философии.

Гипотеза нашего исследования состояла в том, что существуют различия в мотивации профессиональной деятельности медицинского персонала государственных и негосударственных учреждений здравоохранения.

Исследование проводилось в двух медицинских учреждениях (ГКБ № 4 г. Челябинска и Медицинском центре «Лотос»). Выборку испытуемых составили медицинские работники ГКБ № 4 в количестве 53 человек (возраст – от 25 до 65 лет, стаж работы – от 3 до 35 лет, гендерный состав – 40 женщин и 13 мужчин). Выборку испытуемых медицинского центра «Лотос» составили 40 человек (возраст – от 23 до

60 лет, стаж работы – от 3 до 20 лет, гендерный состав – 32 женщины и 8 мужчин).

В ходе эмпирического исследования применялись психодиагностические методики: методика мотивации профессиональной деятельности К. Замфир, методика изучения факторов привлекательности профессии В.А. Ядова. Математическая обработка данных осуществлялась методом дисперсионного анализа.

Методика К. Замфир позволила нам выявить различия в мотивации профессиональной деятельности медицинского персонала государственного и негосударственного учреждений здравоохранения.

Как известно, К. Замфир определяла эффективность следующих типов мотивации:

- 1) денежный заработок;
- 2) стремление к карьерному продвижению по работе;
- 3) желание не подвергаться критике со стороны руководителя и коллег;
- 4) стремление избежать возможных наказаний или неприятностей;
- 5) ориентация на престиж и уважение со стороны других;
- 6) удовлетворение от хорошо выполненной работы;
- 7) общественная полезность труда.

Для анализа ответов использовалась следующая шкала: 1 балл – «в очень незначительной мере», 2 балла – «в достаточно незначительной мере», 3 балла – «в не большой, но и не в малой мере», 4 балла – «в достаточно большой мере», 5 баллов – «в очень большой мере».

На основе полученных данных рассчитывались мотивационные комплексы: оптимальный баланс мотивов $BM > BПМ > BOM$ и $BM = BПМ > BOM$, в котором внутренняя мотивация (BM) – высокая; внешняя положительная мотивация (BПМ) – равна внутренней мотивации или ниже, но относительно высокая; внешняя отрицательная мотивация (BOM) – очень низкая и близкая к 1. Чем оптимальнее мотивационный комплекс (баланс мотивов), тем более активностью медработников мотивирована самим содержанием профессионального труда, стремлением достичь в нем определенных позитивных результатов.

Как отмечалось, расчеты проводились методом дисперсионного анализа (Критерий F^* – угловое преобразование Фишера). **Экстринсивные (внешние) мотивы** характеризуются тем, что побуждающие факторы лежат вне деятельности. В данном случае к деятельности побуждают не ее содержание или процесс, а факторы, непосредственно с ней не связанные. К экстринсивным мотивам относятся:

- мотив долга и ответственности перед обществом, группой, отдельными людьми;
- мотивы самоопределения и самоусовершенствования;

– стремление получить одобрение других людей;

– стремление получить высокий социальный статус (престижная мотивация). При отсутствии интереса к деятельности (процессуально-содержательная мотивация) существует стремление к внешним атрибутам, которые может принести деятельность (признание, слава и пр.);

– мотивы избегания неприятностей и наказания (негативная мотивация) — побуждения, вызываемые осознанием некоторых неприятностей, неудобств, которые могут возникнуть в случае невыполнения деятельности.

Если в процессе деятельности экстринсивные мотивы не будут подкреплены процессуально-содержательными, то есть интересом к содержанию и процессу деятельности, то они не обеспечат максимального эффекта. В случае действия экстринсивных мотивов привлекательна не деятельность сама по себе, а только то, что связано с ней (например, престиж, слава, материальное благополучие), а этого часто недостаточно для побуждения к деятельности.

Мы обнаружили, что внешняя положительная мотивация у работников негосударственного медучреждения на 10% выше, чем у их коллег из государственного учреждения. Работники с внешней мотивацией, как правило, не получают удовлетворения от преодоления трудностей при выполнении работы и исполнения дополнительных обязанностей. Поэтому они выполняют только минимум, необходимый для получения подкрепления (заработной платы). Отсутствие внутреннего стимула к работе способствует росту напряженности, уменьшению удовлетворенности трудом, что оказывает подавляющее действие на мотивацию деятельности, в то время как наличие внутренних побуждений способствует проявлению мотивации к деятельности, как самоцели, получение удовлетворения от самого процесса работы. Внешняя мотивация – это, по сути, использование метода «кнути и пряника» (поощрение, стимулирование, критика, наказание и пр.). Основными элементами при данном типе мотивации являются внешние стимулы – рычаги воздействия или носители «раздражений», которые вызывают действие определенных мотивов [1]. Такой результат свидетельствует скорее о желательности материального подкрепления и ориентации на самосовершенствование (поскольку материальная база медицинского центра «Лотос» позволяет совершенствовать свои профессиональные навыки и умения).

Вместе с тем, внешняя отрицательная мотивация, хоть и незначительно (всего на 1,2%) различается в пользу работников государственного медучреждения. По нашему мнению, это связано с тем, что работники негосударственного медучреждения все-таки больше ориентируются на материальные стимулы. В то же время, поскольку

часть из них совмещает работу в государственных клиниках, они сохраняют по привычке мотивационные побуждения, связанные с их основным местом работы (ориентиры на избегание неприятностей, двойная нагрузка на работе и т.д.).

Сравнение результатов, полученных по методике В.А. Ядова [3], также подтвердило существование различий в мотивации профессиональной деятельности медицинского персонала государственных и негосударственных учреждений здравоохранения. В частности, было выявлено следующее.

По критерию «Важность профессии» количество испытуемых, считающих, что профессия медработника важна для общества на 10,6% выше в группе медработников негосударственного медучреждения. Соответственно, доля пессимистов, считающих, что профессия не ценится в обществе в группе медработников государственной больницы – 10,6%.

По критерию «Переутомление на работе», количество испытуемых, считающих, что работа не вызывает переутомления составляет 2,4%. При этом «оптимисты» снова находятся в медицинском центре «Лотос».

По критерию «Величина рабочего дня» количество испытуемых, считающих, что они имеют небольшой рабочий день в группе медработников медицинского центра «Лотос» на 9,3% меньше, чем в группе медработников государственной больницы.

Таким образом, ценность профессии и низкая утомляемость на работе более выражены для работников негосударственного медицинского учреждения «Лотос». В то же время, в отличие от работников МЦ «Лотос» работники государственного медучреждения считают оптимальной продолжительность своего рабочего дня.

Мы полагаем, что выявленные нами на выборке обеих групп испытуемых различия в мотивации профессиональной деятельности связаны с более высокой оплатой труда и возможно более комфортными условиями организации рабочего дня и рабочего места в негосударственном медицинском центре. Обнаруженную здесь повышенную утомляемость мы связываем с тем, что многие специалисты работают параллельно в других медицинских учреждениях, в частности в государственных клиниках, а в МЦ работают по совместительству. Работники же государственной клиники предпочли умолчать, что имеют «подработку» на стороне и поэтому результат по этому фактору вызывает некоторые сомнения и требует дополнительного исследования.

Список литературы

1. Мак Клеанд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер. – 2007. – 235 с.
2. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 280 с.
3. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. – Л.: Наука, 1979. – 270 с.