

УДК 614.254

## РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА В ОЦЕНКАХ ПЕРСОНАЛА НАУЧНО-МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАРДИОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Я. В. ДАНИЛЬЧЕНКО, Д. В. КРЮЧКОВ, Д. В. КАРАСЬ,  
Т. С. КОСТОМАРОВА, С. А. МАКАРОВ, Г. В. АРТАМОНОВА

*Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний», Кемерово, Россия*

**Цель.** Изучить отношение персонала к результатам труда при выполнении научно-исследовательской и медицинской деятельности в области проблем сердечно-сосудистых заболеваний.

**Материалы и методы.** По оригинальной анкете сплошным методом проведен социологический опрос 312 основных сотрудников НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний. Анкета направлена на изучение субъективной оценки результативности труда.

**Основные результаты.** Выявлено, что большая часть сотрудников учреждения активна в оценках результативности своего собственного труда, труда коллег в подразделении, а также сотрудников организации в целом. Большинство респондентов видят перспективы своего профессионального роста и стремятся к поиску возможностей для повышения квалификации. Работники близко к сердцу принимают успехи и неудачи своего подразделения и учреждения в целом. Значительная доля работников, принявших участие в опросе, ходят на работу с положительными эмоциями, считают работу в учреждении престижной и гордятся своей организацией.

**Заключение.** Выявлены сильные и слабые стороны коллектива научно-медицинской организации. К первым относится удовлетворение результатами своего труда, сотрудников устраивает уровень ответственности на работе, они активны в оценках результативности собственного труда, труда коллег в подразделении и организации в целом, видят перспективы своего профессионального роста. К слабым сторонам относится неполная вовлеченность персонала в работу всей организации и низкий уровень его информированности о результатах работы других подразделений, недостаточное знание основных индикаторов оценки результативности организации в целом.

**Ключевые слова:** здравоохранение, управление персоналом, оценка результативности труда, мотивация труда, научно-медицинская организация.

## LABOUR EFFECTIVENESS IN PERSONNEL ASSESSMENTS OF SCIENTIFIC HEALTHCARE ORGANIZATION OF CARDIOLOGICAL PROFILE

YA. V. DANILCHENKO, D. V. KRUCHKOV, D. V. KARAS,  
T. S. KOSTOMAROVA, S. A. MAKAROV, G. V. ARTAMONOVA

*Federal State Budgetary Scientific Institution Research Institute  
for Complex Issues of Cardiovascular Diseases, Kemerovo, Russia*

**Purpose.** To study the attitude of the staff to the results of labour within the research and medical activities in the field of cardiovascular diseases.

**Materials and methods.** According to the original questionnaire continuous method carried out a sociological survey 312 key employees of the Research Institute of complex problems of cardiovascular disease. About the study focused on the subjective assessment of work performance

**Main results.** It's found out that most of the employees of the organization are active in the effectiveness assessment of their own labour, labour of their colleagues in the department, as well as labour of the employees in whole organization. Most of the respondents see the prospects of their professional growth and seek the opportunities for advanced professional training. The employees take personally the successes and failures if their department and organization as a whole. A significant proportion of employees who participated in the survey go for a work with positive emotions, consider working in the institution to be prestigious and are proud of their organization.

**Conclusions.** We identified the strengths and weaknesses of the collective of scientific healthcare organization. The strengths are the facts that the employees are satisfied with the results of their labour and the level of responsibility at work, they are active in effectiveness assessment of their own labour, labour of their colleagues in the department and the organization as a whole, they see the prospects of their professional growth. The weaknesses of the collective are incomplete involvement of the personnel in the work of the whole organization and a low level of their awareness about the working results of other departments, insufficient knowledge of basic indicators for effectiveness assessment of the organization as a whole.

**Key words:** health, personnel management, evaluation of work efficiency, effectiveness assessment, scientific healthcare organization.

## Введение

Совершенствование медицинской помощи населению возможно при условии эффективного развития здравоохранения на основе достижений науки, создания и внедрения в медицинскую практику новых лечебно-диагностических и управленческих технологий [1].

В современной науке и практике менеджмента существует большое количество разнообразных моделей и подходов к управлению человеческими ресурсами, целью которых является создание условий к достижению личных и коллективных результатов [2–4].

Среди многообразия управленческих методов следует рассматривать наряду с оценкой профессионального поведения и личностных качеств персонала и деловую оценку, что предполагает определение соответствия результатов труда работника поставленным целям, запланированным показателям, нормативным требованиям организации [5].

Известно, что восприятие сотрудниками результативности своего труда и труда своих коллег обуславливает удовлетворенность комплекса потребностей, лежащих в основе участия человека в трудовых отношениях [6]. Соответственно, данные об удовлетворенности персонала трудом позволяют делать выводы и принимать управленческие решения по улучшению условий производственной деятельности работников.

При изучении мнения персонала медицинского учреждения любого профиля важно помнить, что выполнение всех этапов диагностики и лечения является единым процессом, немалая роль в организации которого принадлежит не только основному, но и немедицинскому персоналу вспомогательных служб. При оказании стационарной помощи, когда пациент находится длительное время в условиях ограничения своего привычного образа жизни, роль персонала с позиции его удовлетворенности трудом приобретает особое значение.

В научно-исследовательских организациях медицинского профиля, где результаты собственных научных исследований активно внедряются в клиническую практику, от персонала требуется понимание цели и задач организации и собственной роли в достижении общих результатов.

## Цель

Изучить отношение персонала к результатам труда при выполнении научно-исследовательской и медицинской деятельности в области проблем сердечно-сосудистых заболеваний.

## Материалы и методы

Базовым учреждением в настоящем исследовании выбрано ФГБНУ «Научно-исследовательский институт комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний» (далее – институт), в структуре которого имеются научные подразделения (17 лабораторий) и клинические (165 коек, из них 75,5 % – кардиохирургические). Общая штатная численность работников в учреждении – 528, в ее структуре 22,2 % должностей научных сотрудников (НС), 16,1 % врачей, 26,4 % среднего медицинского персонала (СМП), 12,6 % младшего медицинского персонала (ММП) и 22,7 % прочего персонала (включая административно-управленческий персонал (АУП) и инженерно-технический персонал (ИТП)). Доля женщин составляет 76,8 %, доля основного персонала – 82,4 %.

Персонал института стал объектом исследования, его мнение о результативности труда – предметом. Сплошным методом проведен социологический опрос по оригинальной анкете. Основу анкеты составил комплекс потребностей и ожиданий, удовлетворение и реализация которых наряду с выполнением производственных задач являются результатами труда. Таким образом, субъективные оценки результативности труда могут быть представлены в форме общих оценок самими сотрудниками по различным аспектам работы в организации.

Статистическая обработка данных проводилась с помощью программы Statistica 6.1 (лицензия № АХХR003E608729FAN10 от 31.10.2010). При анализе количественных данных рассчитывались среднее значение и стандартное отклонение ( $M \pm SD$ ), для качественных данных – частота (P). Для оценки различий количественных показателей применялся критерий Крускала – Уоллиса. Критический уровень значимости (p) равен 0,05.

## Результаты

В опросе приняли участие 312 основных сотрудников, что составило 76 % от их общего числа. В целом в половозрастной структуре анкетированных лиц преобладали женщины (69,8 %), однако структура в профессиональных группах имела особенности. Среди младшего и среднего медицинского персонала практически все женщины, в группе АУП доля мужчин и женщин одинаковая, а среди врачей преобладают мужчины (табл. 1).

Средний возраст респондентов составил  $37,5 \pm 9,9$  года, доля лиц старше 40 лет – 31,0 %. Самой младшей по возрасту оказалась группа НС (средний возраст  $33,9 \pm 7,0$  года), наиболее старшей – группа АУП ( $48,6 \pm 9,7$  года,  $p=0,001$ ).

На вопрос «Устраивает ли Вас уровень Вашей ответственности на работе?» большинство сотрудников (85,4 %) ответили положительно. Меньше ответственности хотят 8,4 % сотрудников, затруднились с ответом – 6,2 %. Диапазон вариантов ответов в различных профессиональных группах составил: 81,2–89,2 % анкетированных устраивает их уровень ответственности и 5,4–12,8 % сотрудников хотели бы ее уменьшить.

На вопрос «Всегда ли Вы удовлетворены результатами своего труда?» ответ «В полной мере удовлетворены» дали 84,4 % от всех опрошенных (в разных профессиональных группах – от 74,2 до 94,6 % работников). «Не удовлетворены» результатами своего труда 9,3 % анкетированных (в разных профессиональных группах от 3,8 до 15,0 %).

На вопрос «Если Вы можете работать с большей отдачей, укажите, пожалуйста, резервы для повышения результативности вашей работы?» преимущественно сотрудники выбрали следующие варианты:

- повышение заработной платы (61,4 % респондентов);
- улучшение организации труда (32,9 %);
- более справедливая оценка труда (25,2 %);
- расширение возможностей для повышения квалификации (24,5 %).

Заработная плата является основным резервом

к повышению результативности в трех профессиональных группах: врачи, НС и ММП. Улучшение организации труда – для большей части руководящего состава (66,7 %). Более справедливая оценка труда обеспечит большую отдачу в работе 32,4 % медицинских сестер.

Интересно, что для 85,1 % среднего медицинского персонала расширение возможностей повышения квалификации – это главный резерв их результативности. Этот же фактор важным для себя считают 48,4 % врачей и 40,5 % научных сотрудников (табл. 2).

Социологический опрос показал, что выбором своей профессии довольна большая часть респондентов (86,6 %), в том числе 100 % врачей и АУП, 90 % НС, 91,1 % СМП, 87,2 % ИТП, 46,7 % ММП. Недовольны выбором профессии 5,6 % от всех опрошенных, из них: НС – 3,8 %, СМП и ИТП – по 5,1 %, ММП – 20 %.

Установлено, что хорошие перспективы своего профессионального роста в институте видят около 50 % всех опрошенных (табл. 3): от 25,6 % среди ИТП до 64,7 % в группе врачей. Не видят перспектив роста, но при этом хотят продолжать работать в учреждении около 40 % респондентов. Не видят перспектив и не хотят работать в этой организации только 2,9 % респондентов (в разных профессиональных группах – от 0 до 6,7 %).

Таблица 1

Возрастно-половой состав респондентов НИИ КПССЗ

Профессиональная группа	Доля респондентов, %	Доля женщин, %	Средний возраст, лет
Научные сотрудники	26,9	67,1	33,4±7,0
Врачи	12,5	30,6	38,0±9,8
Средний медицинский персонал	26,6	96,2	36,9±8,8
Младший медицинский персонал	10,8	96,7	43,5±11,7
Инженерно-технический персонал	13,5	60,5	39,6±10,8
Административно-управленческий персонал	3,7	40,0	48,6±9,7
Всего	100	69,8	37,5±9,9

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Если Вы можете работать с большей отдачей, укажите резервы для повышения результативности Вашей работы» (НИИ КПССЗ), %

Вариант ответа	Все сотрудники	НС	Врачи	СМП	ММП	ИТП	АУП
Повышение заработной платы	61,4	55,4	61,3	82,4	57,1	48,6	11,1
Улучшение организации труда	32,9	33,8	32,3	36,5	7,1	31,4	66,7
Более справедливая оценка труда	25,2	22,9	19,4	32,4	21,4	17,1	11,1
Расширение возможностей для повышения квалификации	24,5	40,5	48,4	85,1	0	20,0	0
Улучшение морально-психологического климата в коллективе	18,4	12,2	22,6	27,0	10,7	14,3	33,3
Увеличение социальных льгот от учреждения	12,1	6,8	3,2	17,6	28,6	5,7	0
Другое	2,5	0	0	0	1,4	7,1	0
Затруднились ответить	7,1	5,4	6,5	5,9	6,8	7,1	8,6

Оценку результативности труда сотрудников всей организации в целом смогли дать 81,6 % всех анкетированных (от 66,7 % среди ММП до 90,9 % среди АУП), в основном считая ее высокой (72,2 % всех ответов), в том числе по профессиональным категориям: АУП – 81,8 %, СМП – 78,9 %, НС – 75,0 %, ИТП – 71,1 %, врачи – 67,6 %, ММП – 56,7 %.

Выявлено, что большая часть сотрудников высоко оценивает уровень профессионализма своих коллег по подразделению (89,7 %) и по организации в целом (75,2 %). Высокие оценки в подразделении установлены СМП (96,2 % группы), в организации в целом – АУП (81,8 %) (табл. 4).

Приятно ходить на работу 83,4 % врачей и 90,9 % руководителей. Нейтральные чувства («ни радости, ни огорчения») испытывают 9,3 % сотрудников. На варианты «без удовольствия»,

«как на каторгу», «затрудняюсь с ответом» пришлось менее 7 % ответов респондентов, и в основном это младший медицинский персонал (6,3 %). В целом на вопрос «С каким чувством Вы обычно ходите на работу?» выбрано «приятно ходить на работу» в 74,0 % ответов и «с радостью» – в 10 % (табл. 5).

На вопросы: «Насколько близко к сердцу Вы принимаете успехи и неудачи в работе своего отдела» и «...организации в целом?» соответственно 80,8 и 69,6 % всех сотрудников выбрали вариант ответа «близко». Максимальная доля таких же ответов – у АУП (соответственно 100 и 90,9 %), минимальная – у ММП – 56,7 и 44,8 %. На вопрос «Как часто Вы испытываете чувство гордости, потому что работаете в данной организации?» положительно ответили 66,1 % опрошенных.

Таблица 3

**Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете перспективы своего профессионального роста в организации?» (НИИ КПССЗ), %**

Вариант ответа	Все сотрудники	НС	Врачи	СМП	ММП	ИТП	АУП
Видите хорошие перспективы	47,4	52,6	64,7	42,7	33,3	25,6	63,6
Не видите перспектив, но хотите продолжать работать в этой организации	38,8	25,6	32,4	43,0	43,3	69,2	36,4
Не видите перспектив и не хотите работать в этой организации	2,9	3,9	0	1,3	6,7	5,2	0
Затруднились ответить	10,9	17,9	2,9	12,7	16,7	0	0

Таблица 4

**Удельный вес ответов на вопрос «Как Вы оцениваете уровень профессионализма своих коллег по подразделению и в организации в целом?» (НИИ КПССЗ), %**

Уровень	Все сотрудники	НС	Врачи	СМП	ММП	ИТС	АУП
<i>В подразделении</i>							
Высокий	89,7	83,8	91,7	96,2	81,3	92,5	91
Низкий	4	7,5	5,6	0	9,4	2,5	9
Затруднились ответить	6,3	8,7	2,7	3,8	9,3	5	0
<i>В организации</i>							
Высокий	75,2	79,8	66,7	79,2	61,3	74,3	81,8
Низкий	6,6	5	16,7	1,3	9,7	5,1	9,2
Затруднились ответить	18,2	15,2	16,6	19,5	29	20,6	9

Таблица 5

**Структура ответов на вопрос «С каким чувством Вы обычно ходите на работу?» (НИИ КПССЗ), %**

Вариант ответа	Все сотрудники	НС	Врачи	СМП	ММП	ИТП	АУП
Приятно ходить на работу	74	73,1	83,4	68,4	68,8	71	90,9
С радостью	10	11,5	8,3	10,5	6,3	13,2	9,1
Ни радости, ни огорчения	9,3	8,9	5,6	11,8	12,5	10,5	0
Без удовольствия	2,8	2,6	0	5,3	3	2,6	0
Как на каторгу	1,4	0	0	2,6	6,3	0	0
Затруднились ответить	2,5	3,9	2,7	1,4	3,1	2,7	0

### Обсуждение

Согласно теории мотивации Л. Портера и Э. Ловлера, достижение результатов зависит от приложенных усилий, способностей и личностных особенностей человека. Уровень затраченных усилий в свою очередь зависит от вознаграждения и веры в существование связи между приложенными усилиями и ожидаемым вознаграждением [6].

Мнение персонала о результативности труда – основание для анализа эффективности системы управления в организации, ориентированной на потребности работников. Почти 90 % всех сотрудников считают, что заняты своим делом, а результатами своего труда удовлетворены 85 % сотрудников.

Основным резервом повышения результативности труда сотрудники института выбрали «повышение заработной платы» (61,4 %), что вполне объяснимо желанием реализовать первую базовую потребность – материальное благополучие. Ответы профессиональных групп могут быть связаны с их разной возрастно-половой структурой и профессией [1]. Так, среди врачей 61,3 % мужчин, роль которых в обществе традиционно заключается в обеспечении материального благополучия своей семьи. Среди научных сотрудников этот фактор в учреждении рассматривается в связи с их личными результатами, в частности научной продукцией (научные публикации, выступления, патенты и пр.). Младший медицинский персонал в бюджетных российских медицинских организациях имеет самую низкую заработную плату, и НИИ КПССЗ тоже не стал исключением.

Необходимо отметить, что после «заработной платы» другими резервами результативной работы выбраны «расширение возможностей для повышения квалификации» (врачи, НС и СМП); «увеличение социальных льгот от учреждения» (ММП); «улучшение организации труда» (ИТП); «улучшение морально-психологического климата в коллективе» (АУП). Следовательно, углубленное изучение этих аспектов для выработки адекватных управленческих решений является реальным способом воздействия на качество мотивации персонала к результативному труду.

Важно, что большая часть сотрудников (более 80 %) активна в оценках результативности своего собственного труда, труда коллег в подразделении и организации в целом. Ответы в профессиональных группах могут являться следствием недостаточной «зрелости коллективов», опыта работы, возраста, низкой вовлеченности и информированности персонала о работе коллектива. Опреде-

ленная часть научных сотрудников и врачей работают совместителями. Выполняя две функции, работник решает разные задачи и, как следствие, может смешивать уровень ответственности за результат, это влияет на оценку удовлетворенности своим трудом. В результате в коллективе может сформироваться неоднородное и даже противоречивое мнение о роли научно-исследовательского процесса как основного при оценке результатов организации в целом.

Преимуществом коллектива НИИ КПССЗ следует считать то, что большая часть основного персонала видит перспективы своего профессионального роста и стремится к поиску возможностей для повышения квалификации. Сотрудники близко к сердцу принимают успехи и неудачи своего подразделения и учреждения в целом. Большинство работников, принявших участие в опросе, ходят на работу с положительными эмоциями, считают работу в учреждении престижной и гордятся своей организацией.

### Заключение

Изучение мнения персонала позволило выявить направления для усиления мотивации к результативному труду, которые должны опираться на сильные стороны коллектива. К преимуществам коллектива относится удовлетворение результатами своего труда, сотрудников устраивает уровень ответственности на работе, они активны в оценках результативности собственного труда, труда коллег в подразделении и организации в целом, а также видят перспективы своего профессионального роста. К слабым сторонам коллектива относится неполная вовлеченность персонала в работу всей организации и низкий уровень его информированности о результатах работы других подразделений, недостаточное понимание индикаторов оценки результативности организации в целом. Учет всех изученных факторов позволит повысить эффективность системы управления качеством организации.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. Бедорева И. Ю., Казаков Р. А., Шалыгина Л. С., Мамонова Е. В., Гусев А. Ф. Оптимизация научной деятельности медицинской организации на основе принципов менеджмента качества. Вестник Росздравнадзора. 2014; 6: 24–32.

Bedoreva I. Yu., Kazakov R. A., Shalygina L. S., Mamonova E. V., Gusev A. F. Optimization of the scientific activity of the medical organization based on the principles of quality management. Herald Roszdravnadzor. 2014; 6: 24–32. [In Russ].

2. Системы менеджмента качества – требования. Международный стандарт ISO 9001. 4-е изд. Томск: NQA-Russia; 2008: 13–17.

Quality management systems – Requirements. International standard ISO 9001. 4th ed. Tomsk: NQA-Russia; 2008: 13–17. [In Russ].

3. Князюк Н. Ф., Ермакова Е. И. Социологическое исследование удовлетворенности персонала автономной некоммерческой организации. Бизнес-образование как инструмент устойчивого развития экономики: материалы докл. Байкальской международной бизнес-школы, г. Иркутск, 1 февраля – 22 апреля 2011 г. Иркутск; 2011: 148–154.

*Knyazyuk N. F., Ermakova E. I.* Sociological research staff satisfaction autonomous nonprofit organization. In: Business education as a tool for sustainable economic development: the materials of reports of Baikal International Business School Irkutsk. Irkutsk, 2011: 148–154. [In Russ].

4. Перфильева М. Б. Социологическое обоснование экономической эффективности регулирования социальных

факторов организации. Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2011; 140: 153–162.

*Perfilieva M. B.* A sociological study of economic efficiency of the organization regulation of social factors. Proceedings of the Russian State Pedagogical University AI Herzen. 2011; 140: 153–162. [In Russ].

5. Либерман К. А. Оценка результатов труда персонала. Кадровый вопрос. 2012; 12 (22): 71–76.

*Lieberman K. A.* Evaluation of the results of the personnel. Personnel issues. 2012; 12 (22): 71–76. [In Russ].

6. Турских Е. В. Обзор теоретического обоснования подходов к мотивации персонала. Вестник магистратуры. 2014; 6 (33): 100–103.

*Tirskih E. V.* Overview of theoretical approaches to the study of staff motivation. Bulletin of the Judiciary. 2014; 3 (6): 100–103. [In Russ].

*Статья поступила 02.02.2016*

*Для корреспонденции:*

**Данильченко Яна Владимировна**

Адрес: 650002, г. Кемерово,

Сосновый бульвар, д. 6

Тел. 8 (3842) 64-34-71

E-mail: daniyv@kemcardio.ru

*For correspondence:*

**Danilchenko Yana**

Address: 6, Sosnoviy blvd., Kemerovo,

650002, Russian Federation

Tel. +7 (3842) 64-34-71

E-mail: daniyv@kemcardio.ru