

увеличилась в три раза. Однако по состоянию на 1989 год укомплектованность участковыми терапевтами и педиатрами оставалась ниже 47%; не смотря на реализацию мероприятий областной программы «Здоровье» не удалось добиться снижения заболеваемости среди населения.

3. В условиях дефицита кадров и низкого уровня оплаты труда газета являлась способом морального стимулирования медицинских работников, которому посвящено 39,4% медицинского контекста, размещенного в газете, а также являлись инструментом повышения санитарной грамотности населения.

4. С началом «перестройки» в газете начинают размещаться статьи критической направленности, посвященные недостаткам в оказании медицинской помощи, что свидетельствует об открытости для обсуждения вопросов организации оказания медицинской помощи.

5. Газеты советского времени можно считать ценным источником информации о развитии регионального здравоохранения.

Список литературы:

1. Становление государственной системы здравоохранения на Среднем Урале. - Екатеринбург: Свердловский областной музей истории медицины, 2008. – 76 с.

2. Соколова Т.Л. Понятия "перестройка", "демократизация", "гласность" в материалах региональной печати 1985-1991 годов // Вопросы территориального развития. – 2015. – №5(25). – С.3. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23685510> (дата обращения: 11.03.2021).

3. Ежова Л. Из истории здравоохранения в Реже [Электронный ресурс] // Правда коммунизма. – 1967. – №53. – С. 3. URL: http://bibliorezh.ucoz.ru/load/nash_gorod/iz_istorii_zdravookhraneniya_v_rezhe/1-1-0-386 (дата обращения: 11.03.2021).

УДК 614.2

Гуреева А.В. Бреусов А.В.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СТИМУЛИРОВАНИЯ НА МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ

Кафедра общественного здоровья и здравоохранения института непрерывного образования с учебным центром бережливых технологий
Курский государственный медицинский университет
Курск, Российская Федерация

Gureeva A.V., Breusov A.V.

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF DIFFERENT FORMS OF INCENTIVES ON THE MEDICAL PERSONNEL

Department of Public Health and Healthcare of the Institute of Continuing Education
with a Lean Technologies Training Center
Scientific adviser – head department Doctor of Medicine Professor

Kursk State Medical University
Kursk, Russian Federation

E-mail: nastasyi.207@gmail.com

Аннотация. В данной статье проведен анализ влияния различных методов стимулирования на эффективность деятельности среднего и врачебного персонала современной медицинской организации.

Annotation. This article analyzes the influence of various methods of stimulation on the effectiveness of the activity of the average and medical personnel of a modern medical organization.

Ключевые слова: методы стимулирования, медицинский персонал.

Keywords: incentive methods, medical personnel.

Введение

Целью государственной политики в области здравоохранения является улучшение здоровья населения, увеличение продолжительности жизни, снижение заболеваемости на основе развития методов профилактики болезней и повышения качества и доступности медицинской помощи. Одним из важнейших условий достижения данной цели является работа медицинского персонала [1].

Поддержание высокопроизводительного и качественного труда, обеспечение выполнения медицинским персоналом приоритетных задач, требуют комплексного подхода к разработке и внедрению различных форм стимулирования [2,3].

Вопрос оптимизации форм стимулирования труда персонала медицинских учреждений в настоящее время требует системного подхода и изучения для поиска наиболее эффективных организационных решений [4]. Исходя из вышесказанного, актуальной научно-практической проблемой менеджмента в здравоохранении является исследование влияния различных форм стимулирования медицинского персонала в практическом здравоохранении [5].

Цель исследования – проанализировать и сравнить влияние различных методов мотивации на врачебный и средний медицинский персонал.

Материалы и методы исследования.

Был проведен социологический опрос по специально разработанной анкете 30 медицинских сестер и 30 врачей ОБУЗ «Офтальмологическая больница». Исследование было проведено в течение октября-декабря 2020 года. Респонденты из числа врачебного персонала в 30% были представлены мужчинами и в 70% женщинами, 100% среднего медицинского персонала – женщины. Расчет показателей был произведен с использованием программы Microsoft Excel 7.0.

Результаты исследования и их обсуждение.

Установлено, что в настоящее время дополнительные источники дохода приходится искать 63% работников из числа как среднего, так и врачебного

медицинского персонала. По своей специальности работают в нескольких учреждениях 50% среднего медицинского персонала и 37% врачебного. Только 1,7% сотрудников в учреждении имеют заработок, не связанный с основной профессией.

Треть врачебного и среднего медицинского персонала высказывают опасения о перспективности профессии. Одинаковое количество респондентов - 43% - в обеих группах беспокоит эпидемиологическая ситуация, связанная с пандемией коронавируса, 23% анкетированных затруднились ответить на этот вопрос.

Материальное стимулирование не оказывает должное влияние на 6,7% врачебного и 3,3% среднего медицинского персонала. Положительный эффект данного вида стимулирования отмечают 56,7% среднего медицинского персонала (Рис. 2) и 53,3% врачебного (Рис.1). Отрицательное влияние данного фактора отметили 40% респондентов обеих группах.

Моральное стимулирование положительно воздействует в большей степени на врачебный персонал 66,7% (Рис.1), по сравнению со средним 50% (Рис.2). Не оказывает влияние данный фактор на 13,3% врачебного и 23,3% среднего медицинского персонала. Среди опрошенных 20% врачей и 26,7% среднего персонала отмечают отрицательное воздействие данного вида стимулирования.

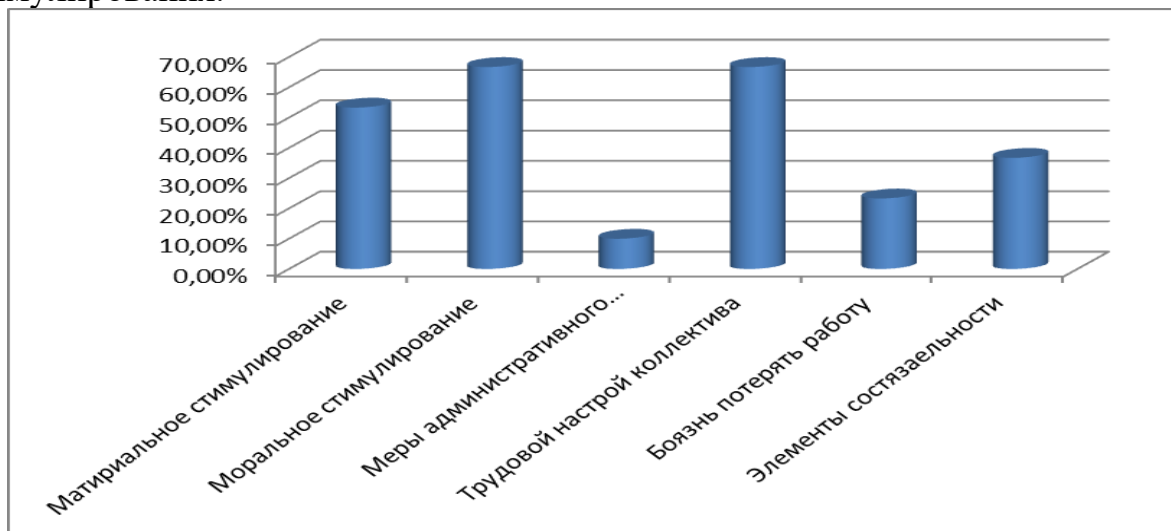


Рис.1. Влияние различных методов стимулирования на врачебный персонал, %.

Меры административного воздействия не влияют на 40% среднего медицинского персонала и 46,7% врачебного. Положительное влияние этого фактора отмечают 10% респондентов в обеих группах. Половина опрошенных из числа среднего медицинского и 43,3% врачебного персонала считают, что меры административного воздействия оказывают отрицательное влияние на рабочий процесс.

Трудовой настрой коллектива в большей степени влияет на средний медицинский персонал - 73,3% (Рис. 2) по сравнению с врачебным - 66,7% (Рис.

1). Данный фактор не оказывает влияния на 6,7% врачебного и 3,3% среднего медицинского персонала. Негативное влияние трудовой настрой коллектива оказывает на 23,4% опрошенных из числа среднего медицинского и на 30% врачебного персонала.

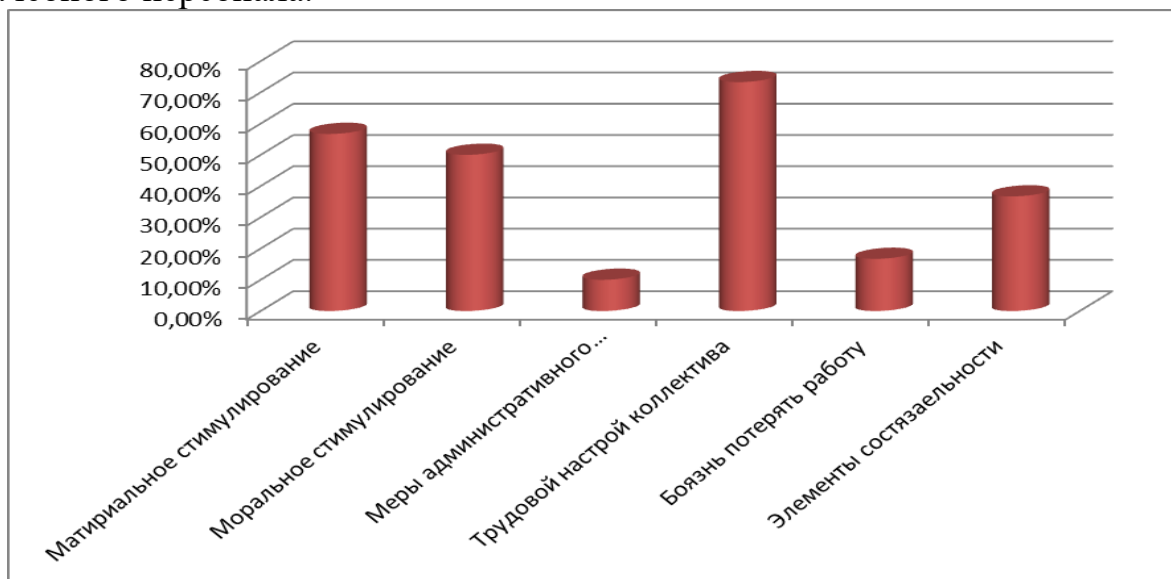


Рис. 2. Влияние различных методов стимулирования на средний медицинский персонал, %.

Боязнь потерять работу не оказывает влияния на 43,3% респондентов из числа среднего медицинского и 50% врачебного персонала. Данный фактор оказывает положительное влияние на отношение к труду у 23,3% врачебного (Рис. 1) персонала и 16,7% - среднего (Рис.2). Негативное воздействие боязнь потерять работу оказывает на 26,7% и 40% врачебного и среднего медицинского персонала соответственно.

Элементы состязательности не воздействуют на 63,3% среднего персонала и 50% врачебного. Позитивное влияние данного фактора отмечают 36,7% респондентов в обеих группах. Отрицательное воздействие отмечают 13,3% респондентов из числа врачебного персонала.

Выводы:

1. На первом месте по силе положительного влияния на рабочий процесс оказался трудовой настрой коллектива (70%). Второе место занял показатель морального стимулирования - среднее значение по изучаемым группам составило 58,35%. Третье место по силе положительного влияния в исследуемых группах занял показатель материального стимулирования - 55%.

2. Наименьшее влияние на трудовой коллектив оказывают элементы состязательности: среднее значение данного фактора у среднего и врачебного медицинского персонала составило 56,65%.

3. Наибольшее негативное влияние, по мнению респондентов, имеют меры административного воздействия - 46,65%.

Список литературы:

1. Иваненко Л.В., Солодова Е.П. Мониторинг как основа управления социальной инфраструктурой региона // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. – 2016. – №3. – С.14-15.
2. Калмыкова Д.А., Солодова Е.П., Новоселова О.В. Современные проблемы материального стимулирования персонала медицинских учреждений // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2018. – Т.9, №2. – С. 70-74.
3. Калмыкова Д.А., Солодова Н.В. Инновационные технологии стимулирования рудовой деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения // Журнал экономики и предпринимательства. – 2018. – Т. 11, №10. – С. 1086-1091.
4. Меры мотивационного воздействия, применяемые для стимулирования труда медицинских работников. Обзор литературы / Т.А. Булегенов, Е.С. Жунусов, Л. Брузати, Д. Берикулы [и др.] // Наука и здравоохранение. – 2018. – №6. – С.17-30.
5. Гржибовский А.М., Иванов С.В. Когортные исследования в здравоохранении // Наука и здравоохранение. – 2015. – №3. – С. 5-16.

УДК 614.442

**Житинкин В.А., Никогосян К.М., Благодарева М.С., Котова А.А.
АНАЛИЗ ПРИВЕРЖЕННОСТИ МЕРАМ НЕСПЕЦИФИЧЕСКОЙ
ПРОФИЛАКТИКИ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ СТУДЕНТАМИ
ФГБОУ ВО УГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ НА ОСНОВЕ
АНКЕТИРОВАНИЯ**

Кафедра эпидемиологии, социальной гигиены и организации
госсанэпидслужбы

Уральский государственный медицинский университет
Екатеринбург, Российская Федерация

**Zhitinkin V.A., Nikogosyan K.M., Blagodareva M.S., Kotova A.A.
ANALYSIS OF ADHERENCE TO THE MEASURES OF NON-SPECIFIC
PREVENTION OF CORONAVIRUS INFECTION BY STUDENTS OF THE
URAL STATE MEDICAL UNIVERSITY BASED ON A QUESTIONNAIRE**
Department of Epidemiology, Social Hygiene and Organization of the State Sanitary
and Epidemiological Service
Ural state medical university
Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: v.a.zhitinkin@gmail.com

Аннотация. В статье проанализированы результаты анкетирования студентов медико-профилактического факультета Уральского государственного