

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЯМИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ».

Актуальность темы обусловлена тем, что в настоящее время в условиях рыночной экономики существенно возрастает вклад каждого сотрудника в конечный результат деятельности всей медицинской организации. Готовность и желание сотрудников выполнять свою работу - важнейшие факторы повышения эффективности функционирования любой организации. Поэтому одной из главных задач для менеджеров здравоохранения является поиск эффективных методов и способов управления персоналом, способствующих активизации человеческого потенциала и повышению мотивации труда.

Целью работы является изучить особенности управления мотивацией труда медработников и путей его совершенствования.

Для реализации цели был поставлен и решен ряд **задач**.

Объектом исследования является мотивация труда.

Предметом исследования являются система здравоохранения.

В ходе работы были рассмотрены ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, а именно общие понятия мотивации труда, Специфика управления мотивации медперсонала в системе здравоохранения, Зарубежный опыт управления мотивации труда в здравоохранении.

Для достижения цели, во второй главе работы производится ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ на примере ГБУЗ «Областная детская туберкулезная больница».

Областная детская туберкулезная больница была организована в 2000 году на базе Иркутского детского противотуберкулезного санатория .

Высшим должностным лицом ГБУЗ « Областная детская туберкулезная больница» является главный врач, назначаемый и освобождаемый управлением здравоохранения администрации г. Иркутска в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Областная детская туберкулезная больница является сложной централизованной организацией с вертикальными связями между структурными элементами, имеющими линейный характер.

Критерием эффективности лечебных мероприятий является снижение осложнений и летальности. Критерием эффективности профилактических мероприятий является уменьшение количества процента инвалидизации.

В больнице созданы оптимальные условия и обеспечен доступ к нормативным документам по различным разделам работы, регламентирующим приказам МЗ РФ, ГУЗО, главного врача, размещенном на сервере учреждения.

Анализ материально-технической базы ГБУЗ «Областная детская туберкулёзная больница» характеризуется: укомплектованностью кадрами; наличием достаточного количества помещений для осуществления лечебно- профилактического и диагностического процессов, а также для административно-хозяйственных служб; наличием современной лечебно- диагностической аппаратуры, инструментария, технического оборудования; увеличением количества персонала, имеющего квалификационную категорию; проводится реконструкция, ремонт зданий и помещений больницы; в отделениях организованы зоны отдыха для пациентов; своевременное обеспечение медикаментами, перевязочным материалом, хозяйственным инвентарем.

Для поддержания уровня квалификации работников, диктуемого производственной необходимостью, проводится ежегодная аттестация кадров. По результатам аттестации разрабатывается план организации повышения квалификации и переподготовки персонала, а затем совершаются кадровые перестановки.

Система оплаты труда на предприятии организована в соответствии со структурой предприятия. Имеется штатное расписание, утвержденное главным врачом. Оно является основанием для приема на работу.

Размер стимулирующих выплат определяется медицинской организацией самостоятельно в соответствии с методикой оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием.

Для того чтобы выяснить, какие же факторы наиболее мотивируют работников к трудовой деятельности, были проведены ряд исследований.

Проведенный анализ показывает, что одним из наиболее важных элементов, характеризующих систему мотивации труда сотрудников ОДТБ, является заработная плата. Так же не маловажный фактор - это справедливое отношение со стороны руководства. Уверенность в справедливом отношении со стороны руководства стимулирует сотрудников к более продуктивному труду, так как они осознают, что их усилия справедливо оценят. Кроме этого мы выяснили, что практически половина сотрудников не удовлетворены трудовой деятельностью, но большинство считают психологический климат в коллективе благоприятным.

Итак, большинство факторов, которые оказывают влияние на мотивацию персонала, либо совсем не формируют поведение сотрудников, либо формируют его таким образом, что оно идет в разрез с интересами и целями организации. Назрела необходимость в том, чтобы более эффективно воздействовать на персонал и менять его поведение в сторону увеличения продуктивности и трудовой активности. Большое число факторов, формирующих поведение персонала внутри ГБУЗ «Областная детская туберкулёзная больница», делает необходимым разработку комплексной программы по управлению каждым из представленных факторов.

В ходе работы предложен ряд мероприятий, направленных на устранение чувства неудовлетворенности у работников различными аспектами деятельности, создание условий для реализации наиболее актуальных для них мотивов трудового поведения, для повышения значимости мотивов творческого и духовного характера.

Для стимулирования творческой активности, самостоятельности и инициативности, повышения значимости потребностей в самореализации и самосовершенствовании у сотрудников ГБУЗ «Областная детская туберкулёзная больница» руководству необходимо:

- создавать на рабочих местах климат взаимного доверия, уважения и поддержки;
- предоставлять работникам возможности для профессионального роста, обучения и развития;
- привлекать работников к принятию решений, предоставлять им возможности самостоятельного принятия решений по вопросам, относящимся к их компетенции;
- предоставлять сотрудникам возможность проявлять инициативу, которая выливалась бы в ощущение достижения определенных результатов, что позволит достичь более высокого эффекта, чем при выполнении сотрудниками обязанностей по заданной схеме;
- обеспечивать возможности каждому работнику на своем рабочем месте, показывать свои способности, выражать себя в труде, в его результатах.

Также для повышения мотивации персонала ГБУЗ «Областная детская

туберкулёзная больница» разработаны рекомендации мероприятий, удовлетворяющих потребности сотрудников через каналы коммуникации:

1. Корпоративное издание – для максимального эффекта необходимо его выпускать каждую неделю.

2. Совещания со всем персоналом организации (1-2 раза в месяц) – возможность получить обратную связь от подчиненных, похвалить или сообщить о промахах, каждую неделю отвести на совещании этому несколько минут.

3. Организация форума на официальном сайте ГБУЗ «Областная детская туберкулёзная больница» – даст возможность анонимно высказаться о существующих проблемах или обсудить сложную ситуацию, поможет сплотить коллектив.

4. Организация в ГБУЗ «Областная детская туберкулёзная больница» различных семинаров, конференций, конкурсов, творческих проектов, направленных на развитие инновационной деятельности в ГБУЗ «Областная детская туберкулёзная больница».

5. Конкурс креативных идей 2 раза в год – конкурс среди всех сотрудников на лучшие нововведения в деятельность ГБУЗ «Областная детская туберкулёзная больница».

6. Данная система мероприятий направлена на удовлетворение таких потребностей работников, как потребность в признании и уважении, климат в коллективе, потребность в стабильности и понимании общих целей. Она позволит каждому сотруднику ощутить собственную значимость и получить обратную связь о результатах работы, даст возможность внести рационализаторские предложения, укрепит командный дух, согласует личные цели сотрудников и организации. Как следствие, повысится уровень удовлетворенности персонала и мотивации.

Таким образом, Цель работы - изучить особенности управления мотивацией труда медработников и путей его совершенствования – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.