

МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ К СОХРАНЕНИЮ СВОЕГО ЗДОРОВЬЯ С ЦЕЛЬЮ ПРОДЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОЛГОЛЕТИЯ

Файзуллаев А. Х.¹

¹ФГБНУ НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко, Москва

Актуальность. Состояние здоровья работника играет далеко не последнюю роль в трудовых отношениях, оно влияет на качественное выполнение работником его трудовой функции. Именно поэтому вопросы стимуляции и мотивации работников такой важной сферы, как медицинская является актуальной.

Здоровье - это нормальное функционирование организма человека. Можно сказать, что здоровье работника - это нормальное функционирование его организма или отдельных его частей, влияющих на выполнение им трудовой функции. Всемирная организация здравоохранения вкладывает в понятие "здоровье" более широкий смысл, закрепляя в преамбуле своего Устава, что здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов [2].

В управлении персоналом большое значение имеет система мотивации и стимулирования сотрудников.

Результаты. Как было сказано во введении, состояние здоровья работника вообще, но и работника наиболее важной сферы, такой как медицинская, имеет важное значение для развития данных областей социальной сферы. Поэтому важно рассмотреть внешние и внутренние факторы, влияющие на мотивацию к самосохранительному поведению самого работника.

На мотивацию сотрудника влияют следующие внешние факторы:

- - факторы, определяемые характером и содержанием работы -это самостоятельность в работе и свобода действий; возможность проявить свои способности, при которых достигается успех, а также признание результатов работы; возможность профессионального роста и продвижения по службе; интенсивность и тяжесть труда; разнообразие работы;
- - факторы, определяемые средой, в которой протекает работа -это социально-психологический климат, взаимоотношения между людьми; оплата труда, социальные гарантии; санитарно-гигиенические условия труда; безопасность труда, культура производства, информированность о делах фирмы;
- - факторы, определяемые внешней средой предприятия - это рынок труда, уровень безработицы; престиж предприятия; уровень оплаты труда на других предприятиях и по аналогичным специальностям; местонахождение предприятия; социальное окружение предприятия.

Поскольку во врачебную профессию идут люди, готовые изначально к трудностям данной профессии и готовые исполнять клятву Гиппократов, тем не

менее в современных условиях сложной социально-экономической политики в стране, необходимо дополнительные методы стимуляции врачей.

На наш взгляд, помимо материальных поощрений именно для данной категории работников социальной сферы (именно к ней относится медицина), важной составляющей является поощрение именно за регулярное прохождение медицинских осмотров (профилактических) или освидетельствований как в виде надбавки к окладу, так и в виде социальных бонусов (клубные фитнес-карты, поездки с детьми на праздники и т.д.).

Заключение. Таким образом, целесообразно при оценке личности работника рассматривать не его отдельно взятые качества - деловые, моральные и личные (в определенных случаях - состояние здоровья), а в совокупности. Наличие и преобладание тех или иных качеств при оценке работника в зависимости от занимаемой им должности (выполняемой работы) будут меняться, но неизменным остается то, что в каждом конкретном случае они будут относиться к категории профессионально важных качеств.

В условиях рыночной экономики качество персонала стало главнейшим фактором, определяющим выживание и экономическое положение российских организаций. Поскольку качество людских ресурсов во многом определяет возможности и эффективность последующего использования, отбор работников необходимо проводить достаточно тщательно.

Литература

1. Власенков В. В. Право на охрану здоровья и медицинскую помощь в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 12.
2. Кто и как может стать руководителем театра, музея, оркестра / Н. Бежицкий // Российская газета - Федеральный выпуск. М., 2015. №6678(107).
3. Переверзев М. П. Менеджмент: учебник / М. П. Переверзев, Н. А. Шайденко, Л. Е. Басовский. М., 2008.
4. Федотова Н. Г. Менеджмент в сфере культуры: учеб пособие / НовГУ им. Ярослава Мудрого. Великий Новгород, 2015.
5. Шекова Е. Л. Проблемы мотивации работников творческого труда // Некоммерческие организации в России. М.: Изд-во «Дело и сервис», 2010. №5.