

СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНЫХ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ ПООЩРЕНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

Кондусова Ю.В.¹, Веневцева Н.В.¹, Гриднева Л.Г.¹, Карпухин Г.Н.¹

Аннотация

Проблема снижения качества выполняемой сотрудником работы, ухудшение состояния здоровья работника, дефицит квалифицированных кадров, снижение мотивации к профессиональному совершенствованию всегда является одной из первоочередных для любой организации. В интересах руководства организации лежит вопрос разработки мер материального и нематериального поощрения работников таким образом, чтобы это привело к здоровой конкуренции, стремлению самосовершенствоваться, разработке и внедрению новых эффективных методов выполнения своих обязанностей.

Ключевые слова

профессиональное развитие, материальные и нематериальные поощрения

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Для корреспонденции: Кондусова Юлия Викторовна, kondusova_yuliya@mail.ru

По мнению большинства специалистов, самым мощным инструментом, влияющим на мотивацию человека, является материальная заинтересованность [1, 3]. Однако, при достижении человеком определенного уровня заработка на первый план выходят духовные (не материальные) потребности [2]. Кроме того, единство духа в коллективе, чувство причастности к общей цели, стремление стать первым/ лучшим – это те «струны души», которые также заставляют индивидуума двигаться вперед, самосовершенствоваться [4, 5]. Исходя из вышесказанного можно предположить, что не только материальные поощрения могут стать важным инструментом, побуждающим сотрудника повышать свою квалификацию [5].

Целью настоящего исследования является обнаружение наиболее значимых материальных и нематериальных стимулов, повышающих мотивацию медицинских работников к профессиональному совершенствованию.

В ходе исследования применялось добровольное анкетирование с последующей статистической обработкой результатов. В опросе участвовали 50 человек (медицинские работники), из которых 40 женщин и 10 мужчин. Возраст опрашиваемых составил от 30 до 47 лет. Анкета состояла из 10 вопросов, направленных на выявление факторов, стимулирующих к саморазвитию специалиста. Анкетирование проводилось на добровольной и анонимной основе в 2020–2021 годах на базе медицинских организаций г. Воронежа.

Результат опроса показал, что материальный аспект как стимулирующий фактор для всех респондентов (100%) стоит на первом месте, при этом большинство (84%) отметили, что и нематериальные факторы также важны. Кроме того, многие (68%) указали, что отрицательные материальные подкрепления (штрафы, урезание премий, снижение выплат) дисциплинируют больше, чем положительные (премии, надбавки, стимулирующие выплаты).

Вопрос «Какие нематериальные поощрения для Вас наиболее значимы?» дал следующие результаты: уважение со стороны руководства и коллег (76%), признание пациентов (44%), присвоение почетного звания/ должности (36%). Такие критерии как благодарность от предприятия, почетная

грамота, благодарственное письмо от руководства отметили лишь 6% опрошенных. Одним из важных нематериальных факторов является стремление человека находиться в коллективе с комфортным психоэмоциональным климатом, ради которого специалист может сменить не только место работы (организацию), но и место жительства. Некоторые респонденты (24%) отметили, что к изменениям в профессиональной сфере их сподвигли желание оказаться в благожелательно настроенном друг к другу обществе, а также сотрудничество с социально ориентированным руководством. Так, совместно проводимые мероприятия по укреплению сплоченности коллектива (спортивные мероприятия, культпоходы и др.), чувство единения, поддержка коллег мотивируют специалиста «укрепить свои позиции», стать незаменимым, что влечет за собой потребность в совершенствовании.

Профессиональное развитие по мнению большинства респондентов (80%) трудо- и финансово затратное мероприятие. Однако отмечается его острая необходимость в связи с динамичностью условий, в которых развивается здравоохранение, особенно в ситуации пандемии, а также новых открытий и возможностей науки и техники. Все анкетированные (100%) отметили, что стремятся к профессиональному саморазвитию, при этом значимым фактором мотивации является обучение за счет работодателя.

Таким образом, проанализировав результаты опроса, можно сделать **выводы**:

1. Результат опроса показал, что материальный аспект как стимулирующий фактор для всех респондентов (100%) стоит на первом месте, при этом большинство (84%) отметили, что и нематериальные факторы также важны.

2. Наиболее значимые нематериальные подкрепления для стимулирования профессионального развития: уважение со стороны руководства и коллег (76%), признание пациентов (44%), присвоение почетного звания/должности (36%).

3. Все анкетированные (100%) отметили, что стремятся к профессиональному саморазвитию, при этом значимым фактором мотивации является обучение за счет работодателя.

Список литературы

1. Кондусова Ю.В. с соавт. Актуальные вопросы определения критериев качества подготовки квалифицированных специалистов / Кондусова Ю.В., Крючкова А.В., Семьнина Н.М., Веневцева Н.В., Князева А.М., Пятницина С.И., Полетаева И.А. // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. – 2019. – № 8. – С. 296-299.
2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2017. – 376 с.
3. Крючкова А.В. с соавт. Инновационные образовательные технологии в непрерывном образовательном процессе / Крючкова А.В., Князева А.М., Кондусова Ю.В., Семьнина Н.М., Полетаева И.А., Князев А.В., Булат М.В. // Уральский научный вестник. – 2018. – Т. 7. No 1. – С. 079-081.
4. Крючкова А.В. с соавт. Направления подготовки компетентного специалиста / Крючкова А.В., Князева А.М., Кондусова Ю.В., Семьнина Н.М., Веневцева Н.В., Князев А.В., Булат М.В. // Уральский научный вестник. – 2019. – Т. 3. № 2. – С. 54-57.
5. Кетова Н.П., Ларкина Н.Г. Реализация маркетинга взаимодействия в новой модели управления предпринимательским поведением компаний на целевых рынках [Электронный ресурс] / Н.П. Кетова, Н.Г. Ларкина - Ростов н/Д : Изд-во ЮФУ, 2011.

References

1. Kondusova YU.V. s soavt. Aktual'nyye voprosy opredeleniya kriteriyev kachestva podgotovki kvalifitsirovannykh spetsialistov / Kondusova YU.V., Kryuchkova A.V., Semynina N.M., Venevtseva N.V., Knyazeva A.M., Pyatnitsina S.I., Poletayeva I.A. // Sistema menedzhmenta kachestva: opyt i perspektivy. – 2019. – № 8. – S. 296-299.
2. Zakharova L.N. Psikhologiya upravleniya: ucheb. posobiye / L.N. Zakharova. – M.: Logos, 2017. – 376 s.
3. Kryuchkova A.V. s soavt. Innovatsionnyye obrazovatel'nyye tekhnologii v nepreryvnom obrazovatel'nom protsesse / Kryuchkova A.V., Knyazeva A.M., Kondusova YU.V., Semynina N.M., Poletayeva I.A., Knyazev A.V., Bulat M.V. // Ural'skiy nauchnyy vestnik. – 2018. – T. 7. No 1. – S. 079-081.
4. Kryuchkova A.V. s soavt. Napravleniya podgotovki kompetentnogo spetsialista / Kryuchkova A.V., Knyazeva A.M., Kondusova YU.V., Semynina N.M., Venevtseva N.V., Knyazev A.V., Bulat M.V. // Ural'skiy nauchnyy vestnik. – 2019. – T. 3. № 2. – S. 54-57.
5. Ketova N.P., Larkina N.G. Realizatsiya marketinga vzaimodeystviya v novoy modeli upravleniya predprinimatel'skim povedeniyem kompaniy na tselevykh rynkakh [Elektronnyy resurs] / N.P. Ketova, N.G. Larkina - Rostov n/D : Izd-vo YUFU, 2011.

A SYSTEM OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL REWARDS AS A TOOL FOR INCREASING MOTIVATION FOR PROFESSIONAL IMPROVEMENT

Kondusova Yu.V.¹, Venevtseva N.V.¹, Gridneva L.G.¹, Karpukhin G.N.¹

Abstract

The problem of reducing the quality of work performed by an employee, the deterioration of the health of an employee, the shortage of qualified personnel, the decrease in motivation for professional improvement is always one of the priorities for any organization. In the interests of the management of the organization lies the issue of developing measures of material and non-material incentives for employees in such a way that this leads to healthy competition, the desire to improve themselves, the development and implementation of new effective methods for fulfilling their duties [2].

Keywords

professional development, material and non-material incentives

¹Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Voronezh State Medical University named after N.N. Burdenko» of the Ministry of Health of the Russian Federation

For correspondence: Kondusova Yulia Viktorovna, kondusova_yuliya@mail.ru