

ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Медицинские профессии все более популярны в развитых странах мира, абсолютная и относительная занятость в них повсеместно растет. Подобную динамику, как и в любой другой области человеческой деятельности, теоретически можно объяснить ростом спроса на труд и (или) его предложения. Часто, говоря об увеличении занятости в здравоохранении, упоминают проблему старения населения, которая коснулась сегодня большинства как развитых, так и развивающихся стран мира. Уже сейчас очевидно, что многочисленное поколение «беби-бумеров» (людей, рожденных в начале 60-х гг. XX в., когда во всех странах Европы и в Северной Америке наблюдался одновременный подъем рождаемости) входит в тот возраст, когда людям все более часто требуется медицинская помощь. Такое изменение демографической структуры действительно требует увеличения численности врачей и медицинских сестер в относительном выражении (в расчете на 10 тыс. человек населения): пожилым людям объективно нужна более интенсивная медицинская помощь. Говорят также о растущих потребностях пациентов, о том, что медицинские услуги становятся все более сложными и требуют, таким образом, дополнительных трудовых ресурсов.

Ряд авторов (Государственный университет — Высшая школа экономики) провели исследование зависимости размера заработной платы и уровня занятости в здравоохранении. Заработная плата врачей и среднего медицинского персонала нормировалась в отношении средней заработной платы в регионе. В результате было обнаружено, что относительная заработная плата не является единственным фактором, привлекающим в регион большее число представителей медицинских профессий.

Эффективность использования трудового потенциала отрасли здравоохранения определяется не только сформированными во время обучения компетенциями, но и мотивированностью будущего специалиста к их использованию в практической деятельности. Говорят так же о мотивационном компоненте при формировании трудового потенциала. Таким образом, мотивацию можно рассматривать в качестве связующего звена между процессами формирования и использования трудового потенциала.

Заинтересованность в повышении мотивации студентов очевидна для всех бенефициаров образовательного процесса:

- студентов;
- ВУЗа;
- работодателя (медицинской организации).

Значимым фактором, определяющим занятость медицинских работников, причем, как врачей, так и среднего персонала, оказался ВРП (валовый региональный продукт) на душу населения. Это является подтверждением наличия рынка покупателя: чем больше средств в региональном бюджете, тем больше расходы и занятость в госсекторе, в том числе и в здравоохранении (то есть выше спрос на труд), — с одной стороны. С другой стороны, регионы с более развитой инфраструктурой, обеспеченностью общественными благами, что обычно сопутствует более высокому уровню ВРП, являются более привлекательными для медицинских работников. Всё это может частично компенсировать относительно низкие зарплаты (увеличивает предложение труда). Также не исключено, что и врачи, и средний медперсонал ориентируются не столько на официальную заработную плату, сколько на возможность «серых» заработков (теневых соплатежей со стороны более обеспеченных в целом пациентов), которые всегда будут выше в более богатых регионах.

Как показывают исследования уровня занятости врачей, последний «однозначно положительно связан с уровнем развития региона в целом (ВРП) и отрицательно связан с относительным уровнем их заработной платы». Таким образом, в более богатых регионах врачей больше, при этом платят им относительно хуже (так как в этих регионах шире представлены отрасли с высокими заработками). Напротив, в бедных регионах врачей меньше, однако их заработки в сравнении со «средним» работником выше, потому что здесь больше представлена занятость в бюджетной сфере и низкодоходные отрасли экономики. Обеспеченность же региона средним медицинским персоналом положительно связана как с уровнем ВРП, так и с относительной заработной платой.

В этом состоят основные отличительные особенности использования трудового потенциала в здравоохранении. Формирование же трудового потенциала медицинского персонала происходит в первую очередь в процессе обучения, где на каждом этапе формируются различные его компоненты. Помимо психофизиологических, нормативно-ролевых, адаптационных и статусных компонентов важнейшее значение в период экономических изменений приобретают ценностно-ориентационные. К ним относятся: «мотивационное ядро», установки, потребности, нравственные ориентиры, эмоции, трудолюбие, честолубие.

Джон Мейнард Кейнс в своей «теории занятости, процента и денег» писал «...опасные человеческие наклонности можно направить по сравнительно безобидному пути там, где существуют перспективы делать деньги и накапливать личное богатство. Эти же наклонности, если они не могут быть удовлетворены таким путем, могут найти выход в жестокости, безрассудном стремлении к личной власти, влиянию и других формах самовозвеличивания». Таким образом, нравственность, выражаясь в современных терминах, играет ключевое значение в формировании важнейшего элемента трудового потенциала — мотивационного ядра личности. Под мотивационным ядром личности понимается совокупность мотивов, внутренняя детерминанта поведения, определяющая его общую направленность. В мотивационном ядре личности выделяются три слоя: ценность труда, практические требования к работе и оценка вероятности реализации этих требований в конкретной производственной ситуации.

Мотивация — это совокупность факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение побуждения к достижению необходимых для индивида целей [2, С. 316]. Мотивация, как и стимулирование, играет большое значение в развитии трудового потенциала.

Развитие трудового потенциала работника через мотивацию основано на долговременном воздействии на него. Целью такого воздействия является изменение по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов работника. Стимулирование же основано на прямом воздействии на уже имеющиеся потребности работника. Таким образом, мотивация и стимулирование удачно дополняют друг друга при формировании трудового потенциала.

Цель исследования: выявить мотивы студентов, избравших профессию врача, и возможность стимулировать мотивацию к обучению студентов в ВУЗе и повысить эффективность использования трудового потенциала медицинскими организациями.

Материалы и методы

Непрерывный мониторинг уровня мотивированности студентов 4-6 курсов лечебного и педиатрического факультетов Тверского медицинского университета осуществляется посредством анализа мотивационных эссе студентов и разработанных авторами анкет (приложение к мотивационному эссе).

В мотивационном эссе студенты описывают причины выбора данной профессии, данного ВУЗа. В чем, по их мнению, сегодня состоит привлекательность профессии врача и залог их успешной профессиональной карьеры. Как и где с максимальной эффективностью они намерены применять, сформированные в процессе обучения компетенции.

Таким образом, мотивационное эссе поможет:

- студенту систематизировать собственные представления о будущей профессиональной деятельности;
- ВУЗу на основе анкетных данных разработать механизмы успешного взаимодействия со студентами; корректировать удельный вес мероприятий с учетом их эффективности/ затратности;
- работодателю свести к минимуму социальные риски, связанные с использованием персонала и минимизировать адаптационные издержки.

Результаты и обсуждение

Анализ результатов исследования показывает, что студенты проявляют достаточно низкую степень ассертивности (независимости); 68,9 % респондентов отметили важность родительского мнения по поводу их профессиональной карьеры. Отношения в коллективе для подавляющего большинства студентов (86,2 %) так же имеют существенное значение, при этом 6,9 % респондентов готовы поменять место учёбы (работы) из-за отношений в коллективе.

В связи с этим представляется эффективным воздействовать на студентов с помощью административных рычагов путём моральных взысканий через родителей, а так же воспитательной работы через кураторов в группе.

Также следует отметить, что студенты выявляют значительный интерес к условиям и организации их будущей профессиональной деятельности, техническому оснащению рабочего места, наличию соответствующей инфраструктуры. Относительно условий оплаты труда большинство респондентов ориентированы на стабильность (стабильный средний доход — 93,1 % опрошенных), а не на высокие негарантированные заработки (6,9 %).

Среди жизненных приоритетов — так же стабильность, возможность создания семьи, воспитания детей (79,3 % респондентов). Всё это необходимо учитывать потенциальным работодателям, заинтересованным в стабильном качестве трудового потенциала (снижение текучести кадров и т.п.). Тем более, что более половины опрошенных (58,6 %) готовы выехать на работу в сельскую местность при наличии вышеперечисленных условий (плюс уровень заработной платы).

Анализ анкет и мотивационных эссе показывает, что студенты проявляют достаточно высокий уровень профессиональной мотивации; 62,1 % опрошенных отметили, что медицина — их призвание; 37,9 % респондентов при определенных обстоятельствах, возможно, меняют сферу деятельности. Среди таких обстоятельств — «снижение заработной платы до критического минимума», «переезд в другую страну, языковой барьер», «семейные обстоятельства», «моральная неудовлетворенность профессией», «получение диплома по другой специальности» и «появление новых перспектив».

Следует также отметить сравнительно низкие значения уровня статусных компонентов формируемого трудового потенциала, связанных с профессиональной принадлежностью. По-видимому, материальный статус выходит на первый план (55,2 % респондентов поставили материальный достаток на 1 и 2 места среди категорий, определяющих их жизненную и профессиональную траекторию, так же как и семейные ценности). Социальный статус, связанный с профессиональной деятельностью определили как приоритет своей жизненной позиции лишь 17,2 % опрошенных.

Интерес к профессиональной карьере обнаружен у 55,2 % респондентов. При этом, 6,9 % ориентированы исключительно на управленческие должности (от заведующего отделением и выше); 44,8 % опрошенных рассматривают выполнение управленческих функций как возможный вариант их профессиональной реализации.

В заключение следует отметить, что потенциальная миграционная активность формируемого трудового потенциала высокая — 55,2 % респондентов готовы поменять

регион (страну) ради более высоких заработков; в числе сопутствующих факторов — обеспеченность жильём, социальные гарантии.

Литература

1. Экономика здравоохранения / Под ред. М. Г. Колосницыной, И. М. Шеймана, С. В. Шишкина. - М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2008. — 479 с.
2. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации: учебное пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. — М.: КНОРУС, 2008. — 512 с.
3. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс // Антология экономической классики. — М.: Эконом : Ключ, 1993. — Т.2. — 485 с.