

# МОТИВАЦИЯ К ТРУДУ СОТРУДНИКОВ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА



Борисовец Надежда Александровна,  
клинический ординатор,  
Кафедра “Клиническая фармакология”

Что такое  
«скорая помощь»?

Скорая медицинская помощь – форма оказания медицинской помощи при внезапном возникновении у пациента заболеваний, травм, отравлений, других неотложных состояний, угрожающих его жизни.



\* постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 110 от 12 октября 2009 г.

# Основные задачи службы СМП\*

- своевременное оказание пациентам СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ
- обеспечение непрерывности лечебно-диагностического процесса
- обеспечение постоянной готовности службы к работе
- организационно-методическая работа по совершенствованию службы

\* постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 110 от 12 октября 2009 г.



# Служба СМП осуществляет\*

- обеспечение **15**-минутного в городе и **30**-минутного в иных населенных пунктах прибытия бригад СМП
- своевременную транспортировку пациентов
- взаимодействия бригад СМП между собой

\* постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 110 от 12 октября 2009 г.



# Актуальность исследования

В настоящее время к работе этой службы приковано внимание не только руководителей здравоохранения, но и исследователей из разных отраслей науки.

Это обусловлено рядом факторов:

- большое количество обращений в службу скорой медицинской помощи;
- специфичность условий оказания медицинской помощи;
- высокий уровень летальности пациентов с экстренной патологией;
- высокие экономические затраты на содержание службы



В Республике Беларусь за 2015 году среднесуточное количество бригад составило **871** «экипаж», которыми было выполнено **3284458** вызовов, что составило более 3700 вызовов на одну бригаду в год.

Актуальным остается направление исследований, изучающих мотивации к труду сотрудников СМП, так как это позволит не только построить грамотную кадровую политику, но и применять различные методики стимулирования труда с целью повышения его производительности.

# Особенности работы на СМП:

- разъездной характер работы;
- сравнительно низкое качество «рабочего места» (работа в общественном месте, антисанитарных условиях, неблагоприятных климатических условиях и т.д.);
- работа под большим психоэмоциональным напряжением;
- агрессия со стороны пациентов;
- риск противоправных деяний со стороны вызывающих находящихся в состоянии различного рода опьянении;
- отсутствие четкого графика режима труда и отдыха;
- необходимость владения большим количеством оперативных знаний и навыков и т.д.



# Структура организации работы выездных бригад

- Англосаксонская (отсутствие врачебных бригад)
- Европейская (наличие как фельдшерских так и врачебных бригад)



# Цель исследования

Изучить основные мотивы к труду сотрудников СМП.



# Материалы и методы

Методом прямого сплошного анонимного анкетирования с использованием авторской анкеты, прошедшей рецензирование в установленном порядке проведен опрос сотрудников СМП в Республике Беларусь.

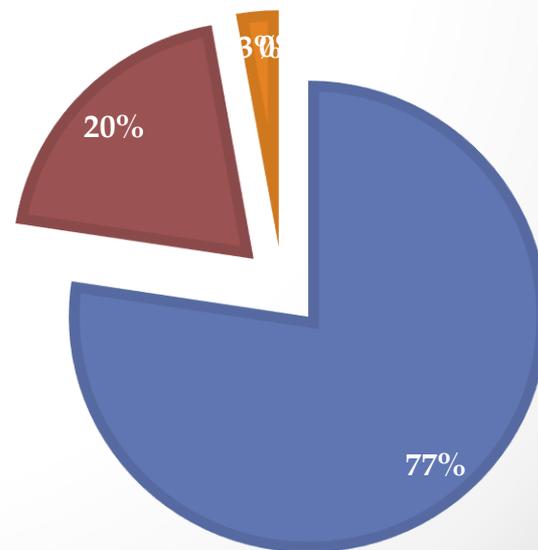
Один из вопросов, заданных респондентам был вопрос: «Как вы считаете , в какой степени фельдшер может заменить врача в бригаде СМП?». Предлагалось выбрать несколько вариантов из предложенных ответов.



# Результаты и их обсуждения

Всего в опросе приняло участие 2541 человек.

По результатам анкетирования из всех респондентов врачи составили 19,8% (502 чел.), фельдшера 77,4% (1968 чел.), не указали образование 2,8% (71 чел.).



Наиболее частым на поставленный вопрос стал ответ :

**«Мне нравится посменный график работы».**

Этот вариант выбрало более 56% респондентов (врачи-59%, специалисты со средним образованием-56%).

График работы, носящий посменный характер труда (смены по 12/24 часов) не только позволяет обеспечить бесперебойное оказание СМП, но с позиции сотрудником является «бонусом», позволяющим более гибко планировать свое время.



Вторым по популярности ответом стал ответ:  
**«Мне нравится специфика этой работы (чувствую себя полезным, люблю выезжать на вызовы, находить решения в трудных нестандартных и экстремальных ситуациях и т.д.)».**

Это говорит о высокой заинтересованности сотрудников СМП в работе с учетом ее специфики.

Более четверти опрошенных (26% врачей и 26% фельдшеров) ответили, что «вынуждены работать, потому что пока не имею других вариантов трудоустройства (некуда перейти)».



Самым непопулярным ответом был ответ:  
**«Здесь хорошие возможности для карьерного  
роста».**

Данный вариант выбрало 1,2% опрошенных (равно врачей и фельдшеров).

Это указывает на отсутствие возможности реализовать стремление построения карьеры (удовлетворение вторичных потребностей (по Маслоу)) с позиции современного менеджмента.

# Выводы

Среди сотрудников СМП 80% составляют специалисты со средним образованием.

Большинство сотрудников положительно относятся к своей профессиональной деятельности и позитивно настроены на выполнение трудовых обязанностей.

Существует резерв для повышения заинтересованности к труду сотрудников СМП.



Спасибо за внимание