ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

УДК 614.2:331.101.38 Поступил в редакцию: 14.12.22.
ҒТАМР 76.75.75 Принято к публикации: 03.03.23.
DOI: 10.53065/kaznmu.2023.31.19.018

ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ САЛАСЫНДАҒЫ ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖӘНЕ МОТИВАЦИЯ ТӘЖІРИБЕСІН ЗЕРТТЕУ (ӘДЕБИ ШОЛУ)

А.Ж. ТҰРСЫНБАЕВА, З.Т. ОРАЗГАЛИНОВА, А.Б. ҚҰМАР

С.Ж. Асфендияров атындағы Қазақ Ұлттық медицина университеті

Түйіндеме

Мақалада денсаулық сақтау қызметкерлерін ынталандыру бойынша зерттеу нәтижелері келтірілген. Қызметкерлерді ынталандыру мәселесі қазіргі ғылыми қоғамда ең сұранысқа ие мәселелердің бірі болып табылады. Еңбекті ынталандыру бойынша тиімді мотивациялық стратегияның болмауы сапаның төмендеуіне әкеледі, бұл болашақта халықтың медициналық ұйымның жұмысына деген сенімінің төмендеуіне әкелуі мүмкін. Бұл мақалада медицина қызметкерлерінің еңбек мотивациясын басқару мүмкіндігі және оны жақсарту жолдары қарастырылады. Ынталандырудың теориялық негіздері, денсаулық сақтау саласындағы мотивацияның ерекшеліктері зерттелді. Медициналық қызметкерлерді кәсіби ынталандыру әдістерін оңтайландыру мамандарды даярлауды, кәсіби іріктеуді және психологиялық қолдауды жақсартуға, сол арқылы медициналық ұйым персоналының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: ынталандыру, материалдық ынталандыру, мотивация, шетелдік тәжірибе, мотивациялық стратегия.

Кіріспе. Денсаулық сақтау ресурстары ынталандыру жүйесін тиімді құру үшін жеткіліксіз, бұл қазіргі кездегі өзекті мәселе. Әлемде медицинаның қарқынды дамуы және сапасы жоғары медициналық көмекке сұраныс медицина қызметкерлерін ынталандырудағы әлемдік жетістіктерден қалыс қалмауды талап етеді. Психологиялық зерттеулер тәжірибесі технологиялық инновациялар мен ұйымдастыру шаралары персоналдың оңтайлы кәсіби мотивациясы жағдайында ғана еңбек қызметінің жоғары тиімділігін қамтамасыз ете алатынын сенімді түрде дәлелдейді.

Денсаулық сақтау саласындағы қызметкерлер күн сайын профилактикалық, медициналық көмек көрсетеді. Олар және денсаулық сақтау саласындағы кадрлық ресурстарды құрайтындардың барлығыменеджерлер, басшылар, байланысты әлеуметтік секторлардағы персонал мен адам ресурстарын басқарады. Сонымен қатар, денсаулық сақтау жүйелерін іске қосу үшін, дәл осы қызметкерлер денсаулық сақтау саясатын жүзеге асырады.

Ынталандыру медициналық қызметкерлердің дәлелді медицина қолдануы, және емдеу барысында профилактика, диагностика, емдік шешімдеріне қатысты клиникалық іс-әрекеттерді өзгертуге пайдалануға болады.

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

Материалдық ынталандыру мотивацияның сыртқы көзі болып табылады және адам белгілі бір әрекеттерге байланысты ақша аударымын күте алатын кезде болады. Денсаулық сақтау саласында ынталандырудың көптеген түрлерінің әсерін сипаттайтын талдаулар жүргізілгендіктен, Денсаулық сақтау мамандарының мінез-құлқының өзгеруі және пациенттердің жағдайының өзгергендегі нәтижелерінің тиімділігін талдау маңызды.

Компанияның игілігі үшін жұмыс істегісі келетін қызметкерлерсіз бірде-бір ұйым өз мақсаттарына жете алмайды. Отандық басшылар белгіленген тарифтік ставкалар мен айлықақыларға негізделген лайықты еңбекақыны нәтижелі жұмыс үшін өздігінен айқын ынталандыру деп санайды. Алайда, қызметкерлерді ынталандырудың шетелдік тәжірибесі мұндай біржақты, жеңілдетілген тәсілді жоққа шығарады. Әрине, Батыс Еуропа немесе Жапония елдерінің тәжірибесін соқыр түрде көшіру ең жақсы шешім емес, алайда ынталандыру мен мотивация жүйесінің белгілі бір элементтері Қазақстанда қолданылады. ТМД елдерінде айтарлықтай төмен жалақымен ынталандыру жүйесі, ең алдымен, белсенділікті ынталандыруға, қызметкерлерді сақтауға және ұйымның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған зерттеулерді жүргізу еліміздегі қызметулерді ж арттыру үшін өзекті болып табылады.

Жұмыстың мақсаты: Медициналық қызметкерлерді кәсіби ынталандыру әдістерінің ҚР-дағы мен шетелдік тәжірибесін зерттеу.

Зерттеу әдістері. Біз PubMed, Web of Science, MEDLINE, Google Scholar және Cyberleninka ғылыми деректер базасына шолу жүргіздік. Түйінді сөздер ретінде «денсаулық сақтау қызметкері», «ынталандыру» және «еңбек жағдайы» терминдерін қолдандық. Іздеу 2013 және 2022 жылдар аралығында жарияланған түпнұсқа зерттеулермен, рецензияланған зерттеулермен шектедік. Іріктеу процесі негізінен ағылшын, орыс және қазақ тілдерінде жазылған 85 жарияланымға әкелді. Мақалалар ыңғайлы үлгіні білдіреді.

Зерттеу нәтижелері. Ынталандыру (стимул) – адамның еңбек әлеміндегі мінез-құлқына әсер ете алатын жұмыс жағдайының элементтерін қамтитын сыртқы көрініс. Ынталандыру – адамды кадрға тәуелді емес әрекетке итермелейтін нәрсе болатын сыртқы жағдай [1].

Денсаулық сақтау менеджментінің басты міндеті – медицина қызметкерлерін ынталандыру. Денсаулық сақтау мекемелерінің тиімділігін де, жалпы саланың тиімділігін де арттыру үшін қажет қызметкерлерді ынталандыруға байланысты мәселелерді шешпей, халыққа медициналық көмек көрсету сапасын жақсарта алмайды. Қызметкерлердің еңбекке деген ынтасы жоғары болған сайын ұйымның тиімділігі де жоғары болады [2].

Медициналық мекемелердің қаржылық ресурстарының шектеулі болуына байланысты қызметкерлерді өз жұмысындағы мотивациялық және құндылық бағдарын жақсарту үшін материалдық емес мотивация әдістерімен ынталандыру жолдарын табу өте маңызды [3]. Осылайша, медицина қызметкерлерінің еңбек ынтасын арттыру өзекті мәселе болып табылады, денсаулық сақтау жүйесін тұрақты реформалаумен және денсаулық сақтау саласындағы ұлттық жобаны іске асыру маңыздылығы жоғары болып табылады [4]. Медициналық технологияларды бағалау және сапаны бақылау

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

салаларында білімнің жоқтығын ескере отырып, бұл денсаулық сақтау жүйесінде қосымша теңгерімсіздікті тудырады [5]. Әрбір басшы үшін қарамағындағылардың тиімді және сапалы жұмыс істегені маңызды. Ол үшін менеджерлер өз қызметкерлерін ынталандырудың әртүрлі механизмдерін қолданады. Шетелдік әдебиеттерде бұл «мотивацияның» анықтамаларының әртүрлі түсіндірмелері бар екенін және отандық тәжірибеде ол негізінен орыс тілінен аударылған әртүрлі басылымдар негізінде қолданылатынын ескере отырып, ұғымды анықтауға әртүрлі көзқарастарды толығырақ қарастырған жөн [6]. Мотивация деп оның әрекетін белсендіретін, шабыттандыратын және мақсатқа бағыттайтын қажеттіліктермен байланысты адамның ішкі күйін түсінеміз [7]. Мотивация – басқару функциясы, адамдарды ұйымдық және/немесе бірнеше мақсаттарға жету үшін әрекет етуге ынталандыратын процесс [8]. Мотивация дегеніміз белгілі бір жағдайда адамның іс-әрекетінің белсенділігі мен бағытын анықтайтын жеке жағдайды білдіреді [9]. Ал басқа автор, басқарудың негізгі функцияларының бірі ретінде мотивацияға: «Мотивация – әрекетті қажет ететін процесс» деп анықтамасын берді [10].

Мотивацияны сыртқы немесе ішкі импульстармен жүктелетін импульс деп қарастырады. Қызметкерлерді ынталандыру олардың негізгі мәселелерімен, бір нәрсеге деген нақты қажеттіліктерімен байланысуды білдіреді [11]. Ынталандыру-бұл белгілі бір формалардың бірі нақты төлемдерге қол жеткізуге бағытталған мінез-құлықтағы өзгерістер болып табылады [12].

Қолжетімді әдебиеттерде тиімді жұмыс қарым-қатынастарының маңыздылығының пайдасына дәлелдер саны өсуде [13]. Мотивация критерийлері екі факторлық теорияда, еңбек әрекетінің өзекті және мағыналы сипаттамаларын, жұмыстағы жеке немесе топтық табыстар мен жетістіктерді, біліктілікті арттыру және кәсіби өсу перспективаларын, оның ішінде мансаптық өсуді, сондай-ақ әлеуметтік ортаның өкілдерін қамтиды. Наджафова М.Н. (2018) еңбекақы мотиватор емес деген парадоксалды қорытынды жасады [14]. Бүгінгі күні шетелдік компаниялар мен кәсіпорындар ынталандыру жүйесін дамытуда айтарлықтай тәжірибе жинақтады. Ең алдымен, қолданыстағы жүйелердің ешқайсысын идеалды және кемшіліктері жоқ деп санауға болмайды, бұл ретте Ресейді мысалға алуға болады. Екіншіден, шетелдік жұмыс күшін ынталандыру жүйесі тек материалдық, әлеуметтік және кәсіби ынталандыруды қамтамасыз етеді. Кейбір жағдайларда Ресей жұмысшысы үшін (оның тарихи дамуына байланысты) моральдық ынталандыру маңызды рөл атқарады. Нарықтық экономика жағдайында да ресейлік кәсіпорындардың қызметкерлері (негізінен ғылыми, инженерлік-техникалық қызметкерлер, шығармашылық салалардың өкілдері) материалдық емес, моральдық ынталандыруға бірдей мән береді [15]. Сондықтан қазақ менталитетінің ерекшеліктерін ескере отырып, еңбекті ынталандырудың тиімді жүйесін жасау мәселесі бүгінгі таңда өте өзекті. Ынталандыру жүйесі – бұл өзара байланысты және қосымша ынталандырулардың жиынтығы, олардың әсері алға қойылған мақсаттарға жету үшін адамның белсенділігін ынталандырады. Медициналық ұйымдарды ынталандырудың халықаралық тәжірибесіне жүгінейік. Ынталандыру жүйесін әзірлеу және енгізу бойынша алғашқы эксперименттер болып Америка Құрама Штаттарында Medicare және Medicaid

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

бағдарламалары жүргізілді. Бұл ретте ауруханалар үшін қосымша оңды ынталандырулардың бірі жұмыс нәтижелерінің жариялануы болды. Мұндай жүйе бойынша медицина қызметкерлеріне әдетте негізгі клиникалық көрсеткіштер бойынша мәліметтерді бермегені үшін айыппұл салынады [16].

Көптеген институттардағы осы саладағы көшбасшылардың консенсусты шолуы Стэнфордтың ұйымдастыру негізі ретінде медициналық қызметкерлердің кәсіби деңгейін орындаудың үш жақты моделін пайдалана отырып, кәсіби жұмысты жақсарту және дәрігерлердің шаршауын азайту үшін дамып келе жатқан үрдістер мен үлгілі дәлелдерге негізделген стратегияларды ұсынады [17]. Бұлар – тәжірибе тиімділігі, мәдениет және дәрігердің әл-ауқатын қолдау бойынша жеке тұрақтылық. Бұл стратегияларға көшбасшылық қасиеттер, бақылау және автономия кеңістігі, алқалылық, әртүрлілік, командалық жұмыс, жоғары лицензиялық жұмыс ағындары, электронды денсаулық жазбасының қолайлылығы, әріптестерге қолдау көрсету, құпия психикалық денсаулық қызметтері, жұмыс өмірінің интеграциясы және салауатты өмір салтын ұстануына әсер ететін кедергілерді азайту кіреді.

Dohlman L. et. all зерттеуінде қаржылық қауіпсіздік қажеттіліктері дәрігерлердің эмиграциясының негізгі қозғаушы күші болғандығын көрсетті. Дегенмен, оқыту мүмкіндіктері мен зерттеулер арқылы кәсіби дамуға ұмтылу сияқты өзін-өзі жүзеге асыруға байланысты факторлар да негізгі үлес қосты. Бұл тұжырымдар дәрігерлердің ресурстары төмен елдерден эмиграциялауға мотивациясының көп факторлы сипатын көрсетеді. Маслоудың мотивация теориясы табысы төмен елдердегі дәрігерлердің алаңдаушылығын бағалайтын болашақ зерттеулер үшін пайдалы негіз және сақтауды ынталандыру бойынша нұсқаулық ретінде қамтамасыз етуі мүмкін [18].

Schleswig-Holstein институты (Киль, Германия) жүргізген зерттеуде жедел жәрдем қызметінде жұмыс істейтін қызметкерлердің 58%-ы тұрақты жұмыс істеуге және 53% штаттан тыс жұмыс істеуді жоспарлаған. Басқа қатысушылар басқа қызметке ауысуды жоспарлаған [19].

Мерзлякова С.В., Кулигина Н.В. зерттеулерінде дәрігерлер мен медбикелер арасында еңбек әрекетінің мотивтерінің маңыздылығында айтарлықтай айырмашылықтар бар екені анықталды. Дәрігерлер үшін ішкі ынталандырушы факторлар маңыздырақ болса, медбикелер арасында гигиеналық факторлар басым болады. Дәрігерлердің ішкі мотивациясы анағұрлым айқынырақ, еңбек іс-әрекетінде өзін-өзі толық іске асыру мотивтері, жоғарылатуға деген ұмтылыс маңыздырақ. Мейірбике персоналы сыртқы теріс мотивацияның жоғары құндылықтарымен, сондай-ақ басшының немесе әріптестердің сынынан аулақ болу, мүмкін болатын жазалар немесе қиындықтар, әлеуметтік беделге және басқалардың құрметіне жету сияқты мотивтердің маңыздылығымен сипатталады. Дәрігерлердің мотивациялық кешені оңтайлы, ішкі мотивацияның басымдылығымен сипатталады. Мейірбике персоналының мотивациялық кешені дәрігерлердікінен ішкі мотивацияның төмендеуімен және сыртқы жағымсыз мотивацияның жоғарылауымен ерекшеленеді [20].

Қаржылық ынталандыру әдетте медицина қызметкерлері тапшылығы бар аймақтарда медицина қызметкерлерін жалдауға және сақтауға көмектесетін опция

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

ретінде пайдаланылады. Сондай-ақ қаржылық емес ынталандыруда да медициналық қызметкерлердің жеткілікті санын және денсаулық сақтау жұмыс күшіндегі біліктіліктердің дұрыс араласуын сақтау қиынға соғатын аймақтардағы қолайсыз жағдайларды жеңілдету рөлін атқарады [21]. Кейбір елдер қаржылық және қаржылық емес мотивация құралдарын біріктіреді және пайдаланады. Мысалы, Израильде ынталандыру жүйесі «Жоғары өнімділік тұжырымдамасы» деп аталды, онда жылына бір рет ауруханалар белгіленген көрсеткіштер топтары бойынша пайыздармен өз көрсеткіштерін бағалайды. Сыйақылар ауруханаға бөлінген бюджеті мен оның шығындары арасындағы айырмашылық ретінде есептеліп, медициналық көрсеткіштер мен қызмет көрсету деңгейіне қол жеткізу үшін пайызбен көбейтілді. Егер медициналық көмек көрсету пайызы 75%-дан төмен болса, онда бонус төленбейді [22].

Италияда медициналық мекеменің қызметіне негізделген мақсатты бюджет қолданылды. Бұл әдіспен ауруханаға бюджеті мекеменің мақсаттарын анықтағаннан кейін қалыптастырылды [23]. Бұл мақсаттар ауруханы басшылары мен дәрігерлердің қатысуымен белгіленеді және жыл бойына жаңа жағдайларға бейімделе отырып түзетіледі. Нәтижесінде «бюджеттік парақ» – құжат қалыптасып, онда ауруханаға барлық мақсаттары, міндеттері және бағалау көрсеткіштері айқындалады. Нысаналы бюджеттің қорытынды бөлігінде қызметкерлердің еңбекақысының өзгермелі бөлігінің мөлшері мен медициналық мекеменің алға қойған мақсаттарына қол жеткізу арасындағы байланыс туралы ақпарат көрсетіледі [24].

Францияда жалпы тәжірибелік дәрігерлерге емдеу және дәрідәрмектерді тағайындауға қатысты үш жылға мақсаттар мен міндеттер көрсетілген жеке ынталандыру келісімшарттары ұсынылады. Дәрігерлерді ынталандыру схемасы күрделі және емдеу мен дәрі тағайындау нәтижелеріне байланысты. Бұл жағдайда сыйақының ең жоғары мөлшері жылына 6 000 еуродан аспауы керек. Кейбір Еуропа елдерінде, мысалы, Ұлыбританияда, ынталандыру схемалары жеке дәрігерлерге де бағытталған. Мұнда қаржылық ынталандыру жүйесі «Сапа және нәтижелер жүйесі» (Quality and outcomes framework – QOF) деп аталады және ол жалпы тәжірибелік дәрігерлерге де арналған келісімшарт болып табылады. Бұл бағдарлама негізінен созылмалы аурулары бар науқастарға көрсетілетін медициналық көмектің сапасын жақсартуға бағытталған [25]. Жоғарыда сипатталған мотивация жүйесінің үлгісі қызметкерлерді ынталандырудың көптеген тиімді идеялары мен құралдарын қамтиды. Әрбір модель елдің ерекшеліктері мен халық концепциясын ескере отырып, елдің нақты нарықтық жағдайына бағытталғаны анық. Бір елдің жағдайында жақсы жұмыс істейтін нәрсе екіншісіне қатысты жағымсыз салдарға әкелуі мүмкін (мысалы, дамудың әртүрлі деңгейі, әлеуметтік жүйелердің жетілмегендігі, әртүрлі менталитет). Дегенмен, елдер арасындағы тәжірибе алмасудың маңыздылығын бағаламауға болмайды. Шетелдік мамандардың еңбекті ынталандыру саласындағы әзірлемелерін дұрыс пайдалану отандық кәсіпорындардың табыстылығын айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді. Денсаулық сақтау менеджерлері мен қаржыландыру агенттіктері шығындар мен олардың өсуі туралы көбірек ойлана бастады. Шығындарды ұстау, оларды бақылау және еңбек өнімділігін арттыру мақсатында өтемақы төлеудің жаңа әдістері енгізілуде [26].

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

Науқасқа қосымша уақыт пен күш жұмсамай, жеткіліксіз медициналық көмек көрсету қаупі әрқашан да бар. Сонымен қатар, еңбекақы төлеу әдісінің негізгі артықшылықтарының бірі артық өндірістің болмауы болып табылады. Сондай-ақ, дәрігерлер ауруды немесе оның одан әрі дамуын мойындағысы келмейді [27]. Барлық жалақы жүйелерінің кемшіліктері бар, идеалды нұсқа әлі жасалмаған. Сондықтан тәжірибеде кірістің қызмет нәтижесіне тәуелділігіне негізделген аралас жүйе қолданылады. Бұл жүйелердің артықшылығы – кадрлардың тұрақтамауының айтарлықтай төмендеуі және жаңа қызметкерді табу мен оны оқытуға кететін шығындардың азаюы [28]. Дегенмен, үлкенірек және тәжірибелі қызметкерлер өздерінің жұмыс міндеттерін жігерлі және жас қызметкерлерге беруді жөн көрді, бұл әрқашан жақсы нәтиже бермейді. Қазіргі кезде медициналық қызмет көрсету негізінен коммерциялық болғандықтан, медициналық қызметтерді алу халықтың көпшілігі үшін қолжетімсіз. Медициналық ұйымдардың тиімділігін арттыру үшін жалақыны қарастырумен қатар, жұмысқа қанағаттану сияқты негізгі факторға назар аудару қажет. Жұмысқа қанағаттанушылық жұмысқа қызығушылық, мүдделер мен мақсаттарды бөлісу, ұйымның мүддесі үшін күш салу сияқты факторлармен байланысты. Ыңғайлы жұмыс ортасы және материалдық ресурстардың болуы медицина қызметкерлерін ынталандыратын қосымша факторлар болып табылады. Ыңғайлы жұмыс ортасы деп ауруханаңың инфрақұрылымы және денсаулық сақтаудың материалдық ресурстарының болуы түсініледі. Сонымен қатар, тіпті қарапайым құрал-жабдықтар мен дәрі-дәрмектің жоқтығы айтарлықтай демотиватор болып табылады [14,29].

Кәсіпорында әзірленген еңбек мотивациясын басқару әдістері екі жақты міндетті бір уақытта шешу үшін персоналдың тиімді жұмыс істеуіне ынталандыруы керек: 1) қызметкерлердің жеке қажеттіліктерін қанағаттандыру және 2) компанияның бизнес мақсаттарына қол жеткізу [30]. Жұмыс қатынастарында қанағаттану әсері кадрлардың ауысуы, пациенттердің қанағаттануының жоғарылауына, ұйымдастырушылық міндеттемелерге, мотивацияға және өнімділікке әсері құжатталған [31].

Мемлекеттік медициналық ұйымдар басым болатын ТМД елдерінде ынталандыру және қанағаттану деңгейі бойынша зерттеулер жүргізілді. Сонымен, мақала авторының зерттеуінде сауалнама нәтижелерін талдау негізінде бюджеттік медициналық ұйымдар дәрігерлерінің жалпы жұмысқа қанағаттану көрсеткіші мынаны көрсеткен: респонденттердің 50%-ы өз жұмысына қанағаттанады, 44%-ы қанағаттанбайды, 6%-ы жауап беруге қиналды. Бұл көрсеткіштер қызметкерлердің қанағаттану деңгейінің орташа екенін көрсетеді. Дегенмен, бюджеттік медициналық ұйым қызметкерлерінің төрттен бірінен сәл астамы қанағаттанушылығын төмен көрсететінін, ал қанағаттануы жоғары қызметкерлер әлдеқайда төмен екенін атап өткен жөн. Ұйымдардың өзгерісіне қарсылық себептерін зерттеу әртүрлі ұйымдардың тәжірибесін анықтады. Өзгерістер процесін басқару үшін ұйым үшін кәсіпорынның даму стратегиясына енгізілген нақты өзгерту мақсаттарының болуы, өзгерістерді жүзеге асыру кезеңдерін көру, қолдаушыларды тарту, қызметкерлерді ынталандыратын іс-шараларды ұйымдастыру өте маңызды. Осылайша, медицина

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

қызметкерлерінің мұндай нәтижелері көрсетілетін медициналық көмектің сапасына кері әсерін тигізуі мүмкін [32].

Әртүрлі елдердегі медицина қызметкерлері арасында жүргізілген сауалнама нәтижелері жұмысқа қанағаттану көптеген факторларға байланысты екенін көрсетті. Мысалы, Орландо (Флорида, АҚШ) ауруханасының дәрігерлері пациенттермен, әріптестермен қарым-қатынас және үздіксіз кәсіби өсу мүмкіндіктері олардың жұмысына қанағаттануына үлкен әсер етеді деп санайды [33]. Ал Сербиядағы қалалық клиникалық орталықтың медицина қызметкерлерінің сауалы медицина қызметкерлерінің білім деңгейінің жоғарылауымен олардың жұмысқа деген қызығушылығының айтарлықтай арта түсетінін көрсетті [34].

Ал кейбір зерттеулер ынталандырудың тиімділігі еңбекақыға тиімді тәсілдерді қолдануға байланысты деп тұжырымдайды. Осылайша, персоналға ынталандыру төлемдерінің тізбесі мен мөлшерін анықтау әрбір басқарма, бөлімше бойынша жеке жүзеге асырылуы қажет. Төлемдердің негізі функционалдық міндеттерді егжей-тегжейлі зерттелуі керек. «Икемді әлеуметтік пакет» персоналға төлемдердің әдістемелік тәсілдері болып табылады. Ұсынылған тәсілмен «икемді әлеуметтік пакет» медициналық ұйымдағы персоналды толықтай қамтамасыз етудің қосымша құралына айналуы тиіс. Ол міндетті өтемақы төлемдерін және қызметкерлерді ынталандырудың әртүрлі әлеуметтік шараларын қамтиды. Сонымен қатар, автор еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру мақсатында денсаулық сақтау қызметкерлерінің лауазым түріне қарай (хирургиялық, терапевтік, стационарлық, педиатриялық және басқа профильдер, амбулаториялықемханалық қызмет көрсететін, жалпы салалық қызметшілер, фармацевтика қызметкерлері және т.б.) қызметін бағалау критерий әдістемелік ұсынымдар әзірлеу ұсынылды [35].

Канаева Д.А. және бірлескен авторлар жұмыстың тиімділігіне әсер ететін факторларды анықтау кезінде ұйымның меншік нысанына қарамастан медицина қызметкерлері (дәрігерлер, орта және кіші медицина қызметкерлері) арасында бірауыздан пікір қалыптасқан деген қорытындыға келді. Мемлекет қаржыландыратын медициналық мекемелерде бірінші орында материалдық ынталандыру (100 респонденттің 37-сі), жұмыссыз қалу қорқынышы, моральдық ынталандыру сияқты факторлар болды. Әкімшілік ықпал ету шаралары мен бәсекеге қабілеттілік элементтері ең төменгі мәнге ие болды (әрқайсысы 14,0). Жекеменшік медициналық ұйымдар ұжымның жұмыс көңіл-күйіне үлкен мән беретіндігімен ерекшеленді. Одан кейін материалдық және моральдық ынталандыру, жұмысты жоғалтудан қорқу сияқты факторлар болды. Сондай-ақ, бюджеттік медициналық мекемелердің қызметкерлері үшін әлеуметтік пакетті қамтамасыз ету, қызметкерлерге қамқорлық пен басшылық тарапынан мақтау айтарлықтай маңызды болды [36]. Дәрігерлердің еңбекақыға қанағаттануын талдау жекеменшік медициналық ұйымдарда жұмыс істейтін дәрігерлердің 71%-ы толығымен қанағаттанатынын көрсетті. Ведомстволық медициналық ұйымдар үшін бұл көрсеткіш үш жарым есеге жуық төмен болып шықты және небәрі 22%-ды құрады. Ең азы – 11% мемлекеттік ұйымдардағы жалақыларына қанағаттанған дәрігерлер. «Жалақыға қанағаттанбаймын» деп жауап берген дәрігерлердің үлесі мемлекеттік ұйымдарда 46%, ведомстволық ұйымдарда 42%, жеке

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

ұйымдарда 28% болды. Жалпы алғанда, осы екі санат (еңбекақыларына толық қанағаттанатындар және айтарлықтай қанағаттанатындар) жеке ұйымдардағы дәрігерлердің 98%, ведомстволық 66% және мемлекеттік медициналық ұйымдарда 57% құрайды. Жекеменшік медициналық клиникаларда қанағаттанбаған жалақы жоқтың қасы, ал ведомстволық мекемелерде 36% (қанағаттанарлықсыз және нақты қанағаттанбайды), ал штатта – 43% [37].

Медициналық қызметкерлерді тиімді ынталандыру мәселесі ерекше маңызға ие, өйткені ұйымдардың қаржылық ресурстары шектеулі, екіншіден, медицина қызметкерлерінің орташа жасы 45 жастан асады. Мансап ортасында жұмыс істеуге деген мотивация айтарлықтай төмендейді және бұл факт мұқият назар аударуды және ерекше тәсілдерді талап етеді [38]. Жұмысқа қанағаттану және оның құраушы факторлары бойынша дәрігерлер мен медбикелер арасында айтарлықтай айырмашылықтар анықталды. Медбике қызметкерлері еңбекті ұйымдастыру, санитарлық-гигиеналық жағдай, еңбекақы, біліктілікті арттыру мүмкіндігі, әкімшіліктің еңбекке, қызметкерлердің демалысы мен өміріне, әріптестермен қарым-қатынасына көзқарасы қарым-қатынас пен ұжымдық белсенділіктің қажеттілігі, жеке қасиеттерді жүзеге асыру қажеттілігі, жұмыс процесінде шығармашылық мүмкіндігі, жалпы жұмысқа қанағаттану сияқты факторлар бойынша «өте қанағаттанарлық» +3 ұпай деп бағалады. Жоғарыда аталған факторлар бойынша дәрігерлер «көбінесе қанағаттанған» +2 деген баға берді [39]. Сараракс С. және тағы басқа мемлекеттік секторда жұмыс істейтін 152 дәрігердің арасында жұмыс процесінде мотивациялаушы факторларды зерттеді. Демотивациялаудың негізгі факторларының бірі ретінде мансаптық перспективалардың жоқтығы аталды. Дәрігерлерді мансаптық өсу үшін таңдаудың «қос стандарттары» және оның жұмысқа ауысумен байланыстылығы да ренжітті. Көптеген дәрігерлер мансаптық өсу үшін бірнеше рет «елеусіз қалғанын» атап өтті, ал бұл шағым ер дәрігерлерге тән [40]. Колосницына М.Г. және бірлескен авторлар Ресей Федерациясының үш субъектісінде жұмыс істейтін 46 бас дәрігер, 791 дәрігер және 761 медбике арасында ресейлік денсаулық сақтаудың негізгі мәселелеріне қатысты сауалнама жүргізген ірі социологиялық зерттеу жүргізді. Респонденттердің пікірінше, олар: мемлекеттік қаржыландырудың жетіспеушілігі (75%), халықты дәрі-дәрмекпен қамтамасыз етудің нашарлауы (42%), медициналық технологиялар мен жабдықтардың баяу жаңартылуы (36%). Зерттеуден көрінетіндей, медициналық қызметкерлердің өз жұмысына қанағаттануына ауруханаңың инфрақұрылымы мен денсаулық сақтаудың материалдық ресурстарына қатысты факторлар маңызды үлес қосады [41]. Пәкістанда жүргізген зерттеуде авторлар, қаржылық ынталандыру дәрігерлердің еңбек мотивациясына азырақ әсер етті және жоғары біліктілік пен жақсы еңбек жағдайларын алу мүмкіндігі сияқты факторлардан төмен болды [42]. Ал мына зерттеуде автор, еңбек мотивациясының ерекшеліктерін зерттеуге арналған 620 дәрігердің іріктемесінде жүргізілген үлкен зерттеуде дәрігерлер үшін басым мотиватор кәсіби қызығушылық пен жаңашырлық сезімі, сондай-ақ табыс табу мүмкіндігі екенін көрсетті [43].

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

Мекеменің негізгі мақсаттарын жүзеге асыруға қызметкерлерді қатыстыруға медициналық қызметкерлердің енгізілген өзгерістерге сенімі пайда болғанда және басшылық бұл үшін қажетті еңбек жағдайларын жасағанда ғана қол жеткізуге болады.

Медициналық ұйымдардағы еңбек мотивациясын қызметкердің тиімді еңбекке ынтасын арттыратын еңбек ынталандыруларын қолдану арқылы персоналдың еңбек тәртібінің процесі деп түсіну керек екені анықталды. Денсаулық сақтау ұйымдарында қызметкерлердің еңбегін ынталандыру үшін, мысалы, жұмыстағы жоғары жетістіктері үшін, ерекше маңызды немесе кезек күттірмейтін жұмыстарды орындағаны үшін, жұмыс өтілі үшін, еңбек қызметінің ерекшеліктері үшін үстемеақыларды қамтитын әр түрлі үстемеақылар қолданылуы тиіс.

Қорытынды. Медициналық қызметкерлерді ынталандыру мәселесі медициналық көмектің ең маңызды функциясы болып табылады. Оларды шешусіз халыққа медициналық көмек көрсетудің сапасы мен мәдениетін нақты жақсартуды жүзеге асыру іс жүзінде мүмкін болмас еді, ал медициналық мекемелерде қаржылық және материалдық ресурстарды ұтымды пайдалану және жалпы саланың тиімділігін арттыру іс жүзінде мүмкін емес. Еңбек субъектісінің ерекше қасиеттері, яғни адам ағзасы әрқашан жеке, еңбек процестерін типтеу және қалыпты жағдайға келтіру мүмкіндіктерінің төмендігі, еңбек жағдайлары, білім талаптарының жоғары деңгейі және үнемі жаңартып отыру қажеттілігі, еңбекті материалдық және моральдық ынталандырудың үйлесіміне қойылатын жоғары талаптар болып табылады. Сипаттама белгілері медицина қызметкерлерінің еңбек қызметінің иерархиялық мотивтерімен тығыз байланысты. Шет елдерде медициналық көмек көрсетудің салыстырмалы жүйесі енгізілді.

Осылайша, медицина қызметкерлері арасында мотивациялық факторларды қолдану тиімдірек деп қорытынды жасауға болады, өйткені мотивацияны арттырудың әлеуметтік әдістерін қолдану жұмысшылардың қаржылық үмітін арттырады. Мәдениет пен менталитеттің ерекшеліктерін ескере отырып, шетелдік мотивация тәжірибесін қабылдау және тиімді мотивациялық стратегия енгізу қажет. Материалдық емес ынталандыру әдістері қызметкерлердің материалдық қажеттіліктері қанағаттандырылғанда ғана жұмыс істейтінін атап өткен жөн.

Мүдделер қақтығысы
Біз мүдделер қақтығысының болмағанын мәлімдейміз.
Авторлардың үлестері
Тұжырымдама әзірлеу – Құмар А.Б., Тұрсынбаева А.Ж.
Орындау – Тұрсынбаева А.Ж.
Нәтижелерді өңдеу – Оразгалинова З.Т.
Нәтижелерді ғылыми түсіндіру – Тұрсынбаева А.Ж., Оразгалинова З.Т.
Мақала жазу – Тұрсынбаева А.Ж., Құмар А.Б.
Біз бұл материалдың бұрын жарияланбағанын және басқа баспагерлер тарапынан қарастырылмағанын мәлімдейміз.
Қаржыландыру: Жоқ.

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Омирбаева Б.С. Экономические рычаги повышения качества медицинских услуг // Вестник Университета «Туран». – 2017. – №1. – С. 227-234.

Omirbaeva B.S. Ekonomicheskie rychagi povysheniya kachestva medicinskih uslug // Vestnik Universiteta «Turan». – 2017. – №1. – S. 227-234.

2. Садакбаева Г.К., Мухаметкалиев А.С., Конысбаева М.З., Оразкулов М.О. Управление человеческими ресурсами и удовлетворенностью персонала в системе здравоохранения // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet».– 2020. – №6. – С. 586-592
3. Омирбаева Б.С. Анализ некоторых аспектов кадрового обеспечения здравоохранения Республики Казахстан // Вестник КарГУ. – 2017. – №2. – С. 187-195.
4. Власов В.В. Медицина в условиях дефицита ресурсов// Москва, Триумф. – 2020. – №2. – С. 315 Vlasov V.V. Medicina v usloviyah deficita resursov// Moskva, Triumf. – 2020. – №2. – P. 315.
5. Gamzu R., Kaidar N., Afek A., Horev T. Physician density planning in a public healthcare system: Complexities, threats and opportunities-The case of the Israeli healthcare system // Health Policy. – 2016. – №120. – P. 920-7.
6. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации. – М.: Дело Лтд, 2017. – С. 318
7. Корицкий А.В. Особенности стиля управления в медицинском учреждении // Молодой ученый. – 2017. – № 3 (137). – С. 214.
8. Карасева Л.А. Качество трудовой жизни среднего медицинского персонала медицинских учреждений// Вестник СамГУ - Серия естествознания. – 2019. –№ 4 (44). – С. 188-194.
9. Шаповалов К.В. Нормирование труда медицинских работников как способ повышения эффективности работы руководителя медицинского учреждения // Международный журнал экспериментального образования. –2018. – №10. – С. 351-353
10. Богатырева И.В. Повышение производительности труда за счет усиления трудовой активности и материальной заинтересованности персонала в результатах деятельности // Проблемы развития предприятий: теория и практика. –2019. – № 1-2. – С. 3-7.
11. Полежаев К.Л., Равдугина Т.Г., Красноусова С.И. Формы стимулирования труда персонала медицинских учреждений // Здравоохранение. – 2018. – №2. – С. 29-35.
12. Жолдасова А.М., Секенова Р.К. Международный и отечественный опыт в медико-социальной поддержке врачей системы здравоохранения // Journal of Health Development. – 2014. – №2 (11). – С. 75-79.
13. Умралин Т.Б., Биболова Б.Д., Мальбекова Д.К., Омирхан Ж.С. Подходы по повышению эффективности мер социальной поддержки, оказываемых молодым специалистам и выпускникам организаций медицинского образования.

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

Аналитический обзор для формирования политики // Journal of Health Development. – 2021. – №40. – С. 45-53

14. Наджафова М. Н. Влияние материального стимулирования на производительность труда // Иннов: электронный научный журнал. – 2018. – № 5(38). – С. 3.
15. Кулагин В.П. Механизмы формирования мотивации персонала с целью повышения эффективности управления инвестиционными ресурсами компании // Российское предпринимательство. – 2018. – № 12. – С. 4159-4174.
16. Тихонова А.Д. Мотивация персонала в рамках развития систем управления корпоративными знаниями// Креативная экономика. – 2018. – № 5. – С. 659-672.
17. Tsiachristas A., Dikkers C., Boland M.R., Ruttenvan Mölken M.P. Impact of financial agreements in European chronic care on health care expenditure growth // Health Policy. – 2016. – 120(4). – P.30-34.
18. Dohlman L, DiMeglio M, Hajj J, Laudanski K. Global Brain Drain: How Can the Maslow Theory of Motivation Improve Our Understanding of Physician Migration? // Int J Environ Res Public Health. – 2019. – № 2 (16). – P.1182. doi: 10.3390/ijerph16071182.
19. Reifferscheid F, Harding U, Wirtz S. Notarztweiterbildung – Befragung von Kursteilnehmern zu Weiterbildungsbedingungen und Motivation [Emergency physician trainingsurvey of course participants regarding training conditions and motivation]. // Med Klin Intensivmed Notfmed. – 2021. – № 116. – P.36-40. doi: 10.1007/s00063-019-00624-8.
20. Мерзлякова С.В., Кулигина Н.В. Особенности мотивации профессиональной деятельности медицинских работников // Russian Journal of Education and Psychology. – 2018. – №12. –С. 127-135
21. Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю. – 2021. – № 1(21). – С. 4.
22. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход // Монография. Шадринск: ШГПУ. – 2021. – С. 216.
23. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). // Норма: ИНФРА-М. – 2020. – С. 352.
24. Отарбаев Н.К. SWOT-анализ процессов трудоустройства, развития кадров и оценки работников в медицинской организации // Journal of Health Development. – 2014. – №1 (10). – С. 27-35
25. Fernando J., Dawson L. The Natural Hospital Environment: a Socio-TechnicalMaterial perspective // Int J Med Inform. – 2014. – № 83. – P. 140-58.
26. Афонченко Д.А. Мотивация труда, как составляющая управления персоналом и ее роль в системе менеджмента качества организации // Социальные науки. – 2016. – № 4-1 (14). – С. 21-28.
27. Niskala J., Kanste O., Tomietto M., Miettunen J., Tuomikoski A.M., Kyngäs H., Mikkonen K. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and metaanalysis // J Adv Nurs. – 2020. – №76. – P. 1498-1508. doi: 10.1111/jan.14342.

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

28. Черкасов С.Н. Удовлетворѐнность врачей государственных медицинских учреждений // Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – № 4 (58). – С. 198-200.
29. Yasin Y.M., Kerr M.S., Wong C.A., Bélanger C.H. Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. // J Adv Nurs. – 2020. – 76. – P. 963-979. doi: 10.1111/jan.14293.
30. Макашев Д.М., Кудабаева Б.Б., Мубараков А.К. Внедрение дифференцированной оплаты труда в медицинских организациях страны за период 1 полугодие 2013-2014 гг // Journal of Health Development. – 2015. – №1 (14). – С. 39-42
31. Тулепбаева Г.С. Современные условия кадровой политики в управлении человеческими ресурсами в медицинской организации Казахстана // Universum: экономика и юриспруденция. – 2022. – №6 (93). – С. 36-37
32. Д. А. Канева, А. В. Бреусов, В. В. Харченко. Социологические аспекты деятельности медицинского персонала стоматологических организаций различной формы собственности // Вестник новых медицинских технологий. –2018. –№4(2-7). – С. 123-129.
33. Султангазиев Т.С. Внедрение эффективной стратегии развития человеческого капитала как основа для укрепления национальной системы здравоохранения // Journal of Health Development. – 2020. – №3 (38). – С.4-8.
34. Ихсанова Н.Л., Кожекенова Ж.А. Привлечение и удержание квалифицированного медицинского персонала на примере гкп на пхв "областной противотуберкулѐзный диспансер" УЗ ЗКО // Вестник КазНМУ. –2020. – №1-1. – С. 692694.
35. Абильдинова С.К. Оценка удовлетворенности профессиональной деятельностью медицинских сестер ПМСП // Экономика и социум. – 2020. – №3 (70). – С. 95-98.
36. Сейдахмет Н.А. Причины сопротивления изменениям в организациях и тактика работы в условиях изменений // Вестник науки и образования. – 2020. – №8-1 (86). – С. 110-113.
37. Адылханов Т.А., Сандыбаев М.Н., Жумыкбаева Н.К. Модель управления мотивацией медицинского персонала на примере Регионального онкологического диспансера города Семей // Наука и здравоохранение. – 2015. – №1. – С. 70-76
38. Goncharuk A.G. Exploring a motivation of medical staff. // Int J Health Plann Manage. – 2018. – 33(4). – P. 1013-1023. doi: 10.1002/hpm.2555.
39. Шишкин С.В., Темницкий А.Л., Чирикова А.Е. Стратегия перехода к эффективному контракту и особенности трудовой мотивации медицинских работников // Экономическая политика. – 2013. – №4. – С. 27-53.
40. Kraus E., DuBois J.M. Knowing Your Limits: A Qualitative Study of Physician and Nurse Practitioner Perspectives on NP Independence in Primary Care. // J Gen Intern Med. – 2017. – № 32(3). – P. 284-290. doi: 10.1007/s11606-016-3896-7.
41. Ebeye T., Lee H., Sriharan A. Physician-Suggested Innovative Methods for Health System Resilience amidst Workforce Emigration and Sociopolitical Unrest in Nigeria: A SurveyBased Study // Ann Glob Health. – 2023. – № 16;89(1). – P. 13. doi: 10.5334/aogh.4025.

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

42. Dillon E.C., Tai-Seale M., Meehan A., Martin V., Nordgren R., Lee T., Nauenberg T., Frosch DL. Frontline Perspectives on Physician Burnout and Strategies to Improve Well-Being: Interviews with Physicians and Health System Leaders. // J Gen Intern Med. – 2020. – № 35(1). – P. 261-267. doi: 10.1007/s11606-019-05381-0.
43. Schrijver I. Pathology in the Medical Profession?: Taking the Pulse of Physician Wellness and Burnout. // Arch Pathol Lab Med. – 2016. – № 140. – P. 976-82. doi: 10.5858/arpa.2015-0524-RA.
44. Evans R.W., Ghosh K.A. Survey of Headache Medicine Specialists on Career Satisfaction and Burnout. // Headache. – 2015. – № 55. – P. 1448-57. doi: 10.1111/head.12708.
45. Khalafallah A.M., Lam S., Gami A., Dornbos D.L., Sivakumar W., Johnson J.N., Mukherjee D. Burnout and career satisfaction among attending neurosurgeons during the COVID-19 pandemic. // Clin Neurol Neurosurg. – 2020. – № 198. – 106193. doi: 10.1016/j.clineuro.2020.106193.
46. Rotenstein L.S., Torre M., Ramos M.A., Rosales R.C., Guille C., Sen S., Mata D.A. Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. // JAMA. – 2018. – № 18. – P. 1131-1150. doi: 10.1001/jama.2018.12777.
47. Norful A.A., de Jacq K., Carlino R., Poghosyan L. Nurse Practitioner-Physician Comanagement: A Theoretical Model to Alleviate Primary Care Strain. // Ann Fam Med. – 2018. – №16. – P. 250-256. doi: 10.1370/afm.2230.

Сведения об авторах:

[@]А.Ж. Турсынбаева – https://orcid.org/0009-0009-7382-6739 магистрант 2 курса КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова по специальности «Менеджмент в здравоохранении»; Казахстан, г.Алматы, Масанчи 40. Тел. +77780080662; a.zholdasbayevna@mail.ru

З.Т. Оразгалинова – https://orcid.org/0000-0003-3556-4087, магистрант 2 курса КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова по специальности «Менеджмент в здравоохранении»; Казахстан, г.Алматы, Масанчи 40. Тел. +77022155694; orazgalinova_@list.ru;

А.Б. Кумар – https://orcid.org/0000-0003-0457-7205; PhD, ассоциированный профессор кафедры политики и менеджмента здравоохранения КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова, Казахстан, г.Алматы, Масанчи 40. Тел. +77017774678. a.kumar@kaznmu.kz.

Авторлар туралы ақпарат

[@]А.Ж. Тұрсынбаева – https://orcid.org/0009-0009-7382-6739 С.Д. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ «Денсаулық сақтаудағы менеджмент» мамандығы бойынша 2 курс магистранты.; Қазақстан, Алматы, Масанчи 40. Тел. +77780080662; a.zholdasbayevna@mail.ru

З.Т. Оразгалинова – https://orcid.org/0000-0003-3556-4087, С.Д. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ «Денсаулық сақтаудағы менеджмент» мамандығы бойынша 2 курс магистранты; Қазақстан, Алматы, Масанчи 40. Тел. +77022155694; orazgalinova_@list.ru;

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

А.Б. Құмар – https://orcid.org/0000-0003-0457-7205; С.Д. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ денсаулық сақтау саясаты және менеджмент кафедрасының доценті, PhD. Қазақстан, Алматы, Масанчи 40. Тел. +77017774678. a.kumar@kaznmu.kz.

Author information

@A.Zh. Tursynbayeva – https://orcid.org/0009-0009-7382-6739 2nd year master's student of Asfendiyarov KazNMU, specialty "Management in healthcare"; Kazakhstan, Almaty, Masanchi 40. Tel. +77780080662; a.zholdasbayevna@mail.ru

Z.T. Orazgalinova – https://orcid.org/0000-0003-3556-4087, 2nd year master's student of Asfendiyarov KazNMU, specialty "Management in healthcare"; Kazakhstan, Almaty, Masanchi 40. Tel. +77022155694; orazgalinova_@list.ru;

A.B. Kumar – https://orcid.org/0000-0003-0457-7205 PhD, Associate Professor of the Department of Health Policy and Management of Asfendiyarov KazNMU, Kazakhstan, Almaty, Masanchi 40. Tel. +77017774678. a.kumar@kaznmu.kz.

ИЗУЧЕНИЕ ОПЫТА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И МОТИВАЦИИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР)

А.Ж. ТУРСЫНБАЕВА, З.Т. ОРАЗГАЛИНОВА, А.Б. КУМАР

Казахский национальный медицинский университет имени С.Д. Асфендиярова

Аннотация

В статье представлены результаты исследования мотивации медицинских работников. Вопрос мотивации сотрудников является одним из наиболее востребованных в современном научном сообществе. В данной статье рассмотрены возможности управления трудовой мотивацией медицинских работников и пути ее повышения. Изучены теоретические основы мотивации, изучены ее особенности в сфере здравоохранения. В статье описаны первые опыты разработки и внедрения системы мотивации в США. Так же рассматриваются методы стимулирования таких стран, как Италия и Франция. Изучены статьи, где исследуется степени удовлетворенности материальным стимулированием в медицинских организациях в зарубежных странах.

Ключевые слова: стимулирование, материальное стимулирование, мотивация, зарубежный опыт, мотивационная стратегия

STUDY OF THE EXPERIENCE OF LABOR STIMULATION AND MOTIVATION IN THE FIELD OF HEALTHCARE

A. TURSYNBAYEVA, Z.T. ORAZGALINOVA, A.B. KUMAR

Asfendiyarov Kazakh National Medical University

Abstract

The article presents the results of a study of the motivation of medical workers. The issue of employee motivation is one of the most demanded in the modern scientific community. This article discusses the possibilities of managing the labor motivation of

ISSN 2524-0684 e-ISSN 2524-0692

medical workers and ways to improve it. Theoretical foundations of motivation have been studied, the features of motivation in the healthcare sector have been studied. The article describes the first experiences in the development and implementation of a motivation system in the United States. The methods of stimulating countries such as Italy and France are also considered. The article examines the degree of satisfaction with financial incentives in medical organizations in foreign countries.

Keywords: stimulation, financial incentives, motivation, foreign experience, motivational strategy.