

**«Эффективное
использование
профессионального и
личностного потенциала
персонала отделения для
решения задач
медицинской организации»**

Автор : Агапова Елена

Министр здравоохранения РФ В.И.Скворцова



*«...Совершенствование
профессиональной
деятельности среднего
медицинского
персонала определено
министерством, как
одно из ключевых направлений кадровой
политики в отрасли»*

Цель исследовательской работы -

*Повышение качества сестринской
помощи вследствие эффективного
использования профессионального и
личностного потенциала
медицинского персонала*

*Централизованного операционного
блока ГОБУЗ «Апатитско-Кировская
ЦГБ»*

Объект исследования:

**Медицинский персонал
централизованного операционного
блока**

Предмет исследования:

Мотивация сотрудников

Задачи:

- *Рассмотреть особенности профессиональной деятельности медицинского персонала*
- *Определить роль старшей медицинской сестры в эффективном использовании профессионального и личностного потенциала сотрудников отделения*
- *Анкетирование*

Типы внутренней мотивации по В. Герчикову

ИНСТРУМЕНТАЛИСТЫ (ориентация сотрудника на заработок, а не на содержание и условия труда)

ПРОФЕССИОНАЛЫ (ценность для работника – содержание работы, трудные задачи)

ХОЗЯЕВА (самостоятельность, стремление к достижению результатов)

ПАТРИОТЫ (приверженность к коллективу и месту работы)

«ЛЮМПЕНЫ» (низкая самооценка и низкий уровень исполнения)

Мотивация персонала :

внешняя

внутренняя

- Материальное вознаграждение:

высокий уровень заработной платы, премирование, награждение ценными подарками, путёвками и т.д.)

- Моральное поощрение:

благодарность, грамота, размещение фото работника на доске Почёта и т.д.

- Личные цели

- Собственный интерес сотрудника к работе

Типы медицинских сестёр по И.Харди :

- ***Сестра-рутинёр***
- ***Артистический***
- ***Нервный тип***
- ***Мужеподобный***
- ***Материнский тип***
- ***Сестра-специалист***

ГОБУЗ «Апатитско-Кировская центральная городская больница»



Централизованный операционный блок



Коллектив операционного блока:



Уровень квалификации

№ п/п	Наименование	Кол-во опер.медсестер
1	Высшая категория	13 м/с – 72%
2	Первая категория	2 м/с – 11%
3	Вторая категория	3 м/с – 17%
4	Без категории	0%
5	Диплом ВСО	2 м/с – 11%
6	Диплом ПУО	3 м/с – 17 %

Стаж работы медперсонала в операционном блоке

№ п/п	Стаж работы	Количество персонала	Примечания
1	40 лет - 50 лет	4	в т.ч. Зав.отд. – 51 год
2	30 лет – 39 лет	3	
3	20 лет – 29 лет	10	в т.ч. Старшая м/с – 29 лет
4	10 лет – 19 лет	4	
5	5 лет – 9 лет	6	
6	0 лет – 4 года	6	
	Итого:	33	

Роль старшей медицинской сестры велика и многогранна : лидер, администратор, руководитель, педагог-воспитатель, наставник...



Анкетирование 3-х групп респондентов

- *операционные медицинские сёстры*
- *младший медицинский персонал*
- *пациенты*

Основные вопросы анкет для респондентов 1 и 2 групп:

- Почему выбрали именно эту профессию
- Почему пришли работать в ГОБУЗ «АКЦГБ»
- Организация труда
- Степень удовлетворённости своей работой
- Заработная плата
- Отношение к дополнительному профессиональному обучению
- Взаимоотношения в коллективе

Результаты анкетирования медицинского персонала:

- Престиж больницы и операционного блока
- Гибкий график работы
- Самостоятельность принятия решений
- Возможность проявлять личностные и профессиональные способности
- Возможность повышения квалификации
- Хорошие взаимоотношения в коллективе
- Уважительное отношение к труду и личности каждого сотрудника

Основные вопросы анкеты для пациентов:

- *Степень удовлетворённости работой медперсонала операционного блока*
- *Замечания к работе медицинского персонала отделения*
- *Пожелания по улучшению качества предоставляемых услуг персоналом отделения*

Оценка профессиональной деятельности пациентами:

- *Компетентное профессиональное оказание медицинской помощи*
- *Доброжелательность*
- *Скорость реагирования на обращения пациентов*

Выводы:

- ***Качественная работа централизованного операционного блока основана на внутренней мотивации персонала отделения, а внешнюю мотивацию необходимо повышать.***

Рекомендации:

- *Повышать внешнюю и внутреннюю мотивацию сотрудников для улучшения качества их работы.*
- *Учитывать профессиональный и личностный потенциал персонала для эффективного использования его в работе организации.*
- *Повышать качество оказания медицинской сестринской помощи пациентам, используя результаты данной исследовательской работы.*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От профессиональной компетентности и лично-психологических качеств старшей медицинской сестры зависит качество обслуживания пациентов, высокое чувство ответственности сотрудников отделения, стремление к постоянному пополнению знаний, желание помогать и сострадать людям.

Абдуррахман Нураддин

*«...не должностью
облагораживается и
возвышается человек, но
должность благодаря
человеку становится
благородной и высокой.»»*

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!