

## **Литература**

1. Слуцкий Е.Е. К теории сбалансированного бюджета потребителя // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2016. – № 4. – С. 88–113.
2. Глазьев С.Ю. Политика экономического роста в условиях глобального кризиса // Партнерство цивилизаций. – 2012. – № 2. – С. 66–90.
3. Паньшин И.В. Исследование готовности российских регионов к созданию высокотехнологичных рабочих мест в процессе инновационной модернизации // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 16. – С. 11–20.
4. Тютюкина Е.Б. Формирование факторов развития инновационно-инвестиционной деятельности компаний базовых отраслей экономики для повышения их конкурентоспособности: монография. – Москва: «Дашков и К», 2014. – 213 с.
5. Федоров О.В. Стратегии инновационной деятельности. – Москва: Инфра-М, 2012. – 275 с.
6. Фомина Н.Е., Терентьев А.В. Инновационно-инвестиционный цикл промышленности // Вестник экономики и права. – 2012. – № 3. – С. 148–153.
7. Горшков А.П. Модель совокупного предложения на инновационную продукцию // Экономическая теория. – 2009. – № 3. – С. 154–165.
8. Бадртдинов Н.Н. Содержание и формы потребительских инноваций в современной экономике // Горизонты экономики. – 2018. – № 1 (41). – С. 20–24.

## **СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР**

**Забирова Ляйля Мухамедовна<sup>1</sup>,  
Гатауллин Искандер Ильгизович<sup>1</sup>,  
Гатауллин Ильгиз Габдуллович<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия*

<sup>2</sup>*Казанская государственная медицинская академия –  
филиал ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России, Казань, Россия*

**Аннотация.** В статье представлены результаты социологического исследования мотивации медицинских сестер в повседневной трудовой деятельности. В работе исследованы факторы, позитивно и негативно влияющие на процесс мотивации труда, изучены предпочтительные формы поощрения и предложения среднего медперсонала.

**Ключевые слова:** мотивация труда, мотивы, демотиваторы, удовлетворенность трудом, медицинские сестры, здравоохранение.

Актуальность социологического исследования проблемы мотивации медсестер определяется рядом обстоятельств:

– высокой значимостью мотивации и отношения к труду медицинских сестер в лечении больных в условиях стационара, среди которых большой удельный вес составляют тяжелые больные;

– наличием острых проблем в области материального и морального вознаграждения медсестер, режимов труда и отдыха, условий труда, трудовых нагрузок, стресса и риска синдрома профессионального выгорания;

– недостаточной исследованностью в литературе проблем мотивации медсестер по сравнению с врачами.

Постоянный дефицит среднего медицинского персонала, а также остающийся низким размер оплаты труда приводят к тому, что подавляющее число медицинских сестёр и фельдшеров работают более, чем на ставку или совмещают другие должности, чаще всего – не требующую квалификации должность санитарки. При этом возрастает физическая и пси-

хологическая нагрузка на медсестру, снижается престиж её профессии, ухудшается качество оказания медицинских услуг [1, 2, 3].

Цель проведенного социологического исследования – изучить факторы, влияющие на процесс мотивации труда медсестер и разработать рекомендации по управлению мотивацией труда среднего медперсонала в стационаре.

В нашем социологическом исследовании, проведенном в крупнейшей клинике города Казани – РКОД Минздрава РТ, выборочная совокупность составила 189 человек – медсестер, в том числе 3 мужчин и 186 женщин из всех отделений стационара.

Методы, использованные в социологическом исследовании – наблюдение, интервью, анкетирование.

Удовлетворенность трудом рассматривается в нашем исследовании как результирующая влияния на мотивацию различных внешних факторов, которые преломляясь в сознании респондентов через мотивационное ядро, цели и ценности, формируют отношение к труду и его отдельным сторонам. Оценка респондентами 16 факторов удовлетворенности трудом проводилась по 10-балльной шкале, оценки обобщались в виде средневзвешенного среднего балла [4]. Ответы на вопрос о факторах удовлетворенности трудом у медсестер представлены на Рисунке 1 в форме средневзвешенной оценки по 10-балльной шкале.

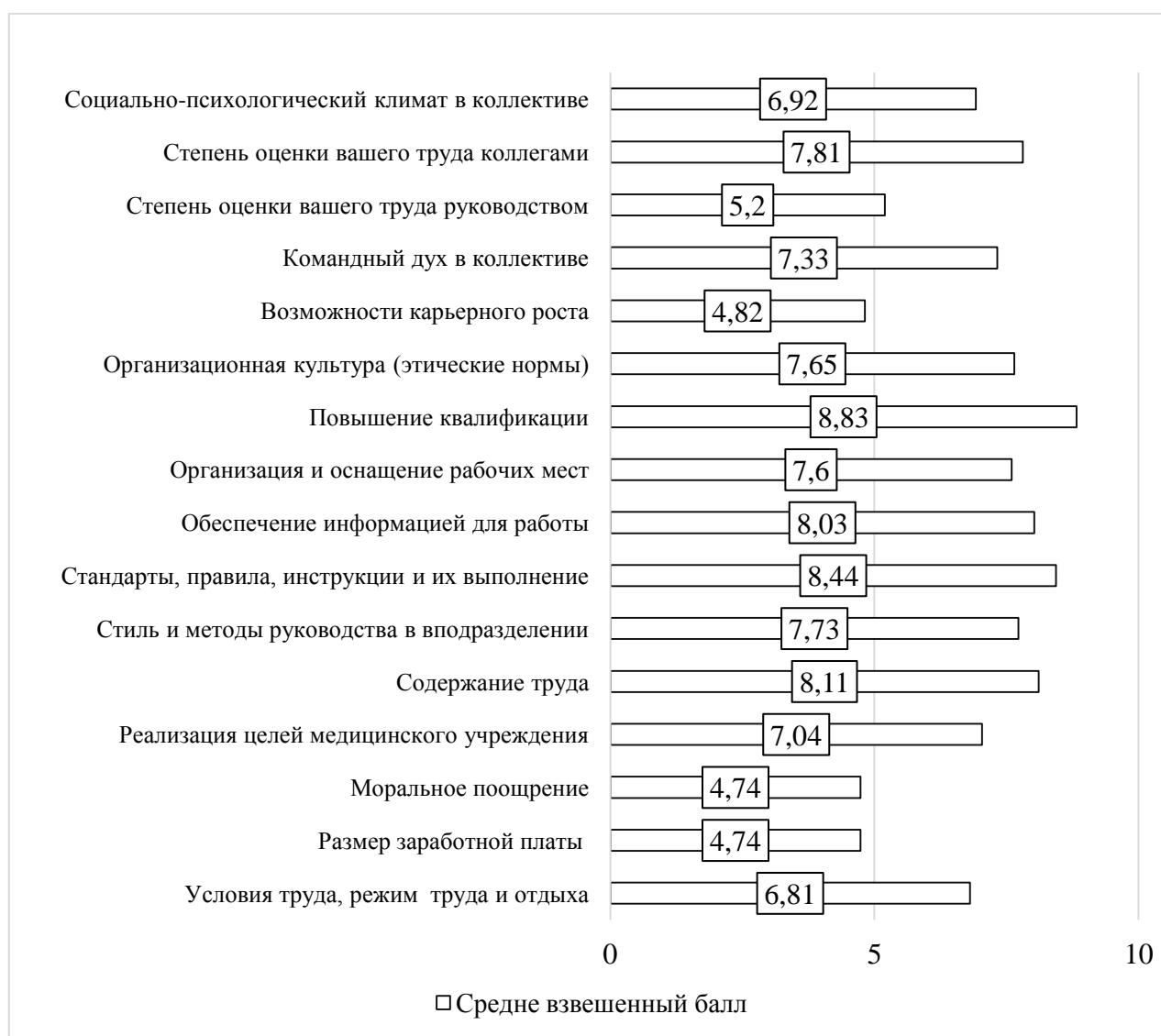


Рис 1. Балльная самооценка удовлетворенности трудом и его сторонами медицинских сестер (по 10-балльной шкале)

Показатели удовлетворенности трудом по большинству оценок у медсестер оказались по всем факторам мотивации ниже по сравнению с врачами [4, с. 834].

В группе медсестер сравнительно низкие оценки получили следующие ключевые факторы, влияющие на мотивацию:

- размер заработной платы (4,75 баллов);
- моральное поощрение (4,75 баллов);
- степень оценки труда руководством (5,2 балла);
- возможности карьерного роста (4,82 балла).

Относительно высокие оценки даны респондентами:

- повышению квалификации (8,83 балла);
- содержанию труда (8,11 баллов);
- стандартам, правилам, инструкциям и их выполнению (8,44 баллов);
- обеспечению информацией, необходимой для работы (8,03);
- степени оценки труда коллегами (7,81 балла).

Следует отметить, что у медсестер проявляется также неудовлетворенность условиями труда, режимом труда и отдыха, социально-психологическим климатом в коллективе.

В таблице 1 обобщены предпочтительные формы поощрения у медицинских сестер.

Таблица 1  
Предпочтения медицинских сестер в формах поощрения

Формы поощрения	Мужчины	Женщины	Всего	
			чел.	в % к числу опрошенных
1. Ценный подарок от руководства		8	8	4,2
2. Денежная премия	3	178	181	95,76
3. Дополнительный отпуск		80	80	42,32
4. Выходной день		40	40	21,16
5. Похвала, благодарность от руководства диспансера	2	49	51	26,98
6. Повышение в должности		11	11	5,82
7. Награждение почетным званием		43	43	22,75
8. Предоставление большей свободы и полномочий в организации своей работы	2	8	10	5,29
9. Повышение квалификации в ведущих отечественных и зарубежных клиниках	1	51	52	27,51
10. Оплата спортивных занятий (абонемента)	1	48	49	25,92

Как и предполагалось, в группе медсестер 95,76 % опрошенных предпочитают денежную премию всем другим поощрениям в связи с низким уровнем их заработной платы.

Более высоко по сравнению с врачами медсестры оценили поощрения в виде дополнительного отпуска (42,32 %), выходного дня (21,16 %), оплаты спортивных занятий (25,92 %). Они в целом позитивно влияют на качество их жизни, сохранение здоровья и восстановление работоспособности.

На вопрос о предложениях по повышению трудовой активности воздержались ответить 87 медсестер или 46,5 % опрошенных. Предложения медсестер по повышению трудовой активности и мотивации можно сгруппировать следующим образом.

1. Предложения 65 медсестер (35,8 % опрошенных) относятся к оплате труда и материальному стимулированию в целом: повышение зарплаты, квартальные и годовые премии, учитывать стаж в оплате труда: год за 1,5, прозрачность в оплате труда, оплата за неотложную помощь, дополнительный отпуск, материальная помощь.

2. Улучшить условия труда и быта, организацию рабочих мест предложили 14 человек (7,5 % респондентов-медсестер).

3. Предложения по оптимизации рабочих процессов высказали 14 человек (7,5 %).

4. Улучшить материально-техническое обеспечение работы предложили 9 медсестер.

5. Предложения по повышению квалификации сформулировали только 7 медсестер.

Изучение и учет факторов мотивации и пожеланий опрошенных при формировании комплексной системы управления мотивацией среднего медперсонала позволит обеспечить более высокую вовлеченность персонала, повысить эффективность труда, вертикальных восходящих коммуникаций в клинике, удовлетворить насущные потребности и ожидания медицинских сестер в сфере труда.

### **Литература**

1. Гажева А.В. Состояние сестринского дела в Российской Федерации / Всероссийская конференция «Организационные основы кадровой политики в здравоохранении Российской Федерации». – URL: // <http://www.mednet.ru/> (Дата обращения: 01.05.2021).
2. Козлова Т.В. Трудовая мотивация медицинских сестер: проблемы и перспективы решения / Психологические науки: теория и практика: материалы I Международной научной конференции (Москва, 2012 г.). – С. 72–75.
3. Масляков В.В., Левина В.А., Кузнецова Э.В., Лункова О.А. Мотивация в среде медицинских сестер // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 3-2. – С. 352–357.
4. Гатауллин И.Г., Забирова Л.М., Гатауллин И.И. Мотивация труда врачей-онкологов: гендерные аспекты // Казанский медицинский журнал. – 2017. – № 5. – С. 832–837.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ АВТОМОБИЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК ГРУЗОВ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**Зоиров Равшанбек Урин-Угли**

*Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия*

**Аннотация.** Проанализированы технико-эксплуатационные характеристики, оказывающие наибольшее влияние на результативность функционирования автотранспорта находящегося в прямой связи с характеристиками функционирования самой автотранспортной компанией. Даны объяснения критериев, а также характеристик оценки производительности деятельности автотранспортного состава, рассмотрены всевозможные абстрактные методы помощи и содействия со стороны государства.

**Ключевые слова:** инновационные технологии, логистика, доставка, курьерская служба, курьеры, кросс-докинг, спрос, рынок, груз, грузовой автомобильный транспорт, фрахтовые автомашины, перевозка, маршрут, цифровизация, диджитализация, инновации.

Потребность в грузовых автомобильных перевозках в значительной мере обуславливается динамикой и структурой объёмов производства в стране, а также платёжеспособностью компаний и организаций абсолютно всех отраслей экономики. Однако в последнее время значимость фрахтовых транспортировок особенно увеличивается. На сегодняшний день развиваются такие виды рынков как междугородние транспортировки и внутригосударственные