

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ МОТИВИРОВАНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В ИНТЕРЕСАХ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Боброва Е.Г.¹, Гольдштейн С.Л.¹, Донцов О.Г.²

¹ФГАОУ ВО УрФУ г. Екатеринбург,

²ГАУЗ СО МКМЦ «Бонум» г. Екатеринбург

В статье представлен обзор коллекции словарных определений мотивирования и стимулирования, выбраны определения-прототипы, проведена их критика, на основании которой построены концептуальные общие, базово-уровневые и модификационные модели, адаптированные к медицинской организации.

Ключевые слова: мотивирование, стимулирование, концептуальная модель, моделирование.

Conceptual model of motivation and incentives

Bobrova E.G.¹, Goldstein S.L.¹, Dontsov O.G.²

¹Urals Federal University, Ekaterinburg, Russia

²State financed Health Institution Sverdlovsk region Children's Clinical Hospital of remedial treatment Scientific-Practical Centre "Bonum", Ekaterinburg, Russia

The article provides an overview of existing definitions of motivation and incentives. The definition of a prototype was chosen, its criticism was carried out, based on which their conceptual models were constructed for each definition.

Keywords: motivation, stimulation, conceptual model, modeling.

Актуальность

Мотивирование и стимулирование – термины, широко применяемые в психологии и менеджменте. Несмотря на это в различных контекстах их словарные определения неоднозначны и единой терминологии в данной области исследования до сих пор нет, что, естественно, затрудняет и снижает эффективность строгих форм моделирования управленческой деятельности, в том числе связанных со стимулированием персонала к труду. Впрочем, существуют разные узкопрофильные определения мотивирования [1-5] и стимулирования [5-12]. Притом часто происходит смешение этих понятий. В то же время известна методика построения концептуальных моделей, предусматривающих ответы на 6 главных вопросов в трех модификациях.

Задача данной статьи – разработка пакета общих, базово-уровневых и модификационных концептуальных моделей мотивирования и стимулирования с ориентацией на медицинскую организацию.

Анализ коллекции определений

Нами было просмотрено более 30 литературных источников и множество ссылок интернет. В различных энциклопедиях, таких как Большая Советская и Британика (на английском языке) на момент написания статьи не представлено требуемых для данной работы определений. В результате для дальнейшего анализа подобрана коллекция определений и из нее выделено 13 аналогов. Однако предлагаемые определения не являются полными. Например, большинство определений не отвечают на вопрос, какие свойства они выполняют или на какой основе построены.

Впрочем, в имеющихся определениях можно проследить некоторые общие моменты: например, о том, что мотивирование закрывает функцию изменения поведения и действий человека, направлено на достижение целей и реализацию интересов. Стимулирование же в свою очередь направлено на достижение целей организации с функцией удовлетворения конкретных потребностей человека-работника.

Рассмотрим различные определения мотивирования (табл. 1) и стимулирования (табл. 2).

Исходя из табл. 1, можно сделать вывод о том, что за прототип стоит принять определение 3. В нем содержится достаточное количество информации для дальнейшей работы. К недостаткам прототипа можно отнести то, что он не описывает основы реализации указанных функций, а также нет обращения к свойствам мотивирования.

Ключевые слова прототипа: функции – воздействие на человека/группу людей; пути – пробуждение определенных мотивов; направленность – осуществление целей как побуждения к совершению определенных действий.

Таблица 1
Сравнение аналогов термина «мотивирование»

№ п/п	Ссылка	На какие вопросы отвечает:					
		функции	пути реализации	структурная основа	направленность	цель	свойства
1	[1]	+	-	-	+	-	+
2	[2]	+	-	-	+	-	-
3	[3]	+	+	-	+	+	-
4	[4]	+	-	+	-	-	-
5	[5]	-	-	-	+	-	-

Таблица 2
Сравнение аналогов по термину «стимулирование»

№ п/п	Ссылка	На какие вопросы отвечает:					
		функции	пути реализации	структурная основа	направленность	цель	свойства
1	[5]	-	-	-	+	-	-
2	[6]	+	-	-	-	-	-
3	[7]	-	+	-	-	+	-
4	[8]	+	-	-	+	-	-
5	[9]	+	-	-	-	-	-
6	[10]	-	+	+	+	-	-
7	[11]	-	-	+	-	-	-
8	[12]	-	-	-	+	-	-

Таким образом, по результатам табл. 2 за прототип целесообразно принять определение 6. Оно достаточно полно освещает понятие стимулирования. К недостаткам прототипа можно отнести то, что он не описывает функции процесса, его цели, а также нет обращения к свойствам стимулирования.

Ключевые слова прототипа: пути – привлечение и удержание персонала; направленность – достижение целей организации; основа – устойчивая мотивация.

Пакет предлагаемых концептуальных моделей мотивирования

С учетом найденных аналогов, прототипа и нашей критики предложены следующие концептуальные модели в формализме [16].

Общая концептуальная модель

Мотивирование – процесс с *функциями* воздействия на человека/группу людей и изменения его/их поведения *путем* пробуждения в нем/них конкретных мотивов, инициирующих изменение поведения *на основе* личностных психологических качеств самого человека, а также языковых средств и институтов воспитания и образования, *направленный* на формирование социализированной личности *с целью* устойчивого её развития при благоприятных условиях и выживания при неблагоприятных с передачей знаний в будущее со *свойствами* своевременности, технологичности и эффективности по процессу и соответствия интересам социума по результату.

Базово-уровневая модель

Мотивирование в условиях сегодняшней реальной социально-экономической ситуации – процесс с *функциями* воздействия на современного человека/группу людей и изменения его/их поведения *путем* пробуждения в нем/них определенных мотивов, инициирующих изменение поведения *на основе* достижений шестого технологического уклада, личностных психологических качеств самого человека, языковых средств, институтов воспитания, образования и мотивации, последнему из которых в современном обществе уделяется достаточно много времени и тратятся огромные средства на внедрение новых высоких технологий в данной сфере, *направленный* на интересы современного общества *с целью* устойчивого развития личности при благоприятных условиях и выживания при неблагоприятных с передачей знаний в будущее, например, с помощью «облачного» хранения информации, со *свойствами* своевременности, технологичности и эффективности по процессу и свойством соответствия интересам социума по результату.

Модификационная модель

Мотивирование в условиях сегодняшней реальной социально-экономической ситуации в медицинском учреждении – совокупность процессов психолого-педагогического характера для категорий: пациенты, семья и родственники пациентов, медицинский персонал, менеджеры, с *функциями* воздействия на человека/группу людей и изменения его/их поведения при взаимодействии в связи с оказанием медицинской услуги.

Путь – пробуждение в человеке (группе людей) определенных мотивов, инициирующих изменение поведения.

Структурная основа – достижения шестого технологического уклада, личностные психологические качества у различных категорий субъектов: пациент и его родственники – профилактика экстремизма, медицинский персонал – пациентоориентированность, менеджеры – соблюдение баланса между пациентоориентированностью и ориентацией на медицинскую организацию; языковые средства, институт воспитания, образования и мотивации, последнему из которых в современном обществе уделяется достаточно много времени и тратятся огромные средства на внедрение новых технологий в данной сфере

Направленность – на интересы современного общества, на выполнение должностных функционалов медицинскими работниками и менеджерами, на соблюдение пациентами режима и предписаний врачей, на контролирование родственниками выполнения пациентом этих указаний.

Цель – устойчивое развитие всех участников общественно-полезной социальной деятельности при благоприятных условиях и выживание при неблагоприятных с передачей знаний в будущее, например, с помощью «облачного» хранения информации и телемедицины.

Свойства – своевременность, технологичность и эффективность по процессу и соответствие интересам социума по результату.

Пакет предлагаемых концептуальных моделей стимулирования

С учетом найденных аналогов, прототипа и нашей критики предложены следующие концептуальные модели в формализме [16]

Общая концептуальная модель

Стимулирование – процесс с *функциями* удовлетворения потребностей, по большей части материальных, работника *путем* привлечения, удержания и направленного воздействия стимулирующего органа *на основе* устойчивой и эффективной мотивации, а также структурно-экономической организации бизнеса и нормативно-правовой базы, *направленный* на удовлетворение потребностей бизнеса *с целью* развития показателей производительности при благоприятных условиях труда и выживания при неблагоприятных с передачей информации в будущее со *свойствами* своевременности, технологичности и эффективности по процессу и соответствия интересам работодателя по результату.

Базово-уровневая модель

Стимулирование в современных условиях реальной социально-экономической ситуации – процесс с *функциями* удовлетворения конкретных потребностей, по большей части материальных, работника *путем* привлечения, удержания и направленного воздействия стимулирующего органа *на основе* достижений шестого технологического уклада,

современных средств компьютеризации, а также структурно-экономической организации бизнеса и нормативно-правовой базы, *направленный* на удовлетворение потребностей бизнеса, с учетом современного уровня науки и техники, автоматизированного обучения, облачных вычислений и т.п. *с целью* развития показателей производительности при благоприятных условиях труда и выживания при неблагоприятных с передачей знаний в будущее со *свойствами* своевременности, технологичности и эффективности по процессу и соответствия интересам работодателя по результату.

Модификационная модель

Стимулирование в современных условиях реальной социально-экономической ситуации в медицинской организации – совокупность процессов управленческого характера с *функциями* удовлетворения конкретных потребностей работника, по большей части материальных.

Путь – привлечение, удержание персонала и направленное воздействие управляющего органа – службы главного врача медицинской организации.

Структурная основа – достижения шестого технологического уклада в медицине, современные средства компьютеризации, а также структурно-экономическая организация медицинского бизнеса и нормативно-правовая база системы здравоохранения.

Направленность – на удовлетворение потребностей населения в медицинских услугах с учетом современного уровня медицинских технологий: компьютеризации, телемедицины, облачных вычислений, трансляционной медицины, роботизации и т.п.

Цель – развитие показателей производительности труда при благоприятных условиях труда и выживания при неблагоприятных с передачей информации в будущее на основе медицинских информационных систем.

Свойства – своевременность, технологичность и эффективность по процессу, и соответствие интересам социума по результату.

Результаты и вывод:

1. сформулирована задача поиска существующих определений мотивирования и стимулирования и построения на их основе концептуальных моделей;
2. проведены обзоры 13-ти аналогов и их оценка, по результатам которой выбраны прототипы и дана их критика;
3. построены 3 концептуальные модели: общая, базово-уровневая и модификационная в интересах медицины для каждого термина;

Полученные концептуальные модели можно использовать как основу для построения более формализованных моделей мотивирования и стимулирования.

Список литературы

1. Бугорский В.Н. Принципы математического моделирования мотивации к труду / В.Н. Бугорский, И.Д. Котляров, В.И. Фомин // Прикладная информатика. - 2007. - №3(9). - С. 114-118.
2. А.А. Малышев. Антиконфликтное мотивирование сотрудников внешнеторговых организаций / А.А. Малышев // Российский внешнеэкономический вестник. - 2007. - №1. - С. 39-44.
3. Удалов Ф. Е. К вопросу о кадрах как неотъемлемом элементе системы управления организацией / Ф. Е. Удалов, Н. И. Петрова // Вестник Челябинского государственного университета. - 2013. - № 8 (299). - С. 136-139.
4. Можаровская А.А. Факторы внутренней системы мотивирования сотрудников как инструмент управления развитием персонала организации / А.А. Можаровская // Российское предпринимательство. - 2005. - №4. - С. 21-26.
5. Телегин В.А. Мотивация и стимулирование работников на предприятии сервиса / В.А. Телегин. // Техничко-технологические проблемы сервиса. - 2009. - №2(8). - С. 85-91.
6. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. - 2012. - № 4 (4). - С. 80-83.
7. Волковицкая Г.А. Стимулирование труда: критерии качества / Г.А. Волковицкая // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2007. - С. 29-37.
8. Якимов В.Н. Стимулирование и мотивация труда в организации / В.Н. Якимов // Государство и гражданское общество: политика, экономика, право. - 2012. - №4. - С. 61-67.
9. Скок С.П. Построение системы нематериального стимулирования / С.П. Скок // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2010. - №1. - С. 103-105.
10. Гагаринская Г.П. Теоретико-методические аспекты совершенствования стимулирования труда персонала : монография / Г.П. Гагаринская, Т.С. Красулина. – М., 2016. – 148 с.
11. Воронин А.А. Математические модели организаций / А.А. Воронин, М.В. Губко, С.П. Мишин, Д.А. Новиков. — М.: Ленанд, 2008. – 360 с.
12. Новиков Д.А. Стимулирование в организационных системах / Д.А. Новиков. — М.: Синтег, 2003. – 306 с.
13. Авербух В. М. Шестой технологический уклад и перспективы (Краткий обзор) / В. М. Авербух // Вестник Ставропольского государственного университета. - 2010.- №71.- С. 159-166
14. Егорова С.В. Мотивация - экономический рост или тормоз современной экономики? / С.В. Егорова // Лидерство и менеджмент. - 2017.- №1. – С. 9-16.
15. Блохина С.И. Моделирование деятельности логопеда: критерии оценки / С.И. Блохина, С.Л. Гольдштейн и др. // ИНФОР БОНУМ, спецвыпуск. – 2000. - С. 45-54.

16. Гольдштейн С.Л. Системная интеграция бизнеса, интеллекта, компьютера. Книга 1: введение в проблематику и постановку задач: учебное пособие / С.Л. Гольдштейн. — Екатеринбург: «ИД ПироговZ», 2006. -392 с.

Боброва Екатерина Григорьевна - бакалавр кафедры технической физики, физико-технологического института ФГАОУ ВО УрФУ им. Первого президента России Б.Н. Ельцина, 620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19, тел +7 (343) 375-41-51, bobrova.bodmig@yandex.ru