

## ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

**А. Н. Попсуйко<sup>1</sup>**

НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний  
(Кемерово, Россия)

**Е. А. Бацина<sup>2</sup>**

НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний  
(Кемерово, Россия)

**С. А. Макаров<sup>3</sup>**

Кузбасский клинический кардиологический диспансер  
имени академика Л. С. Барбараша (Кемерово, Россия)

**Е. А. Морозова<sup>4</sup>**

Кемеровский государственный университет (Кемерово, Россия)

**Г. В. Артамонова<sup>5</sup>**

НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний  
(Кемерово, Россия)

УДК: 331.101.6

## ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАРДИОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

*Вопросы поиска ресурсов повышения производительности труда сопряжены с теоретическим анализом условий и факторов, которые прямо или косвенно влияют на ее значение. Особенно остро данная проблема звучит в условиях борьбы с пандемией SARS-CoV-2, когда на передний план выходят вопросы рационального управления ка-*

---

<sup>1</sup> Попсуйко Артем Николаевич — к.философ.н., с.н.с. лаборатории моделирования управленческих технологий, НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний; e-mail: popsan@kemcardio.ru, ORCID: 0000-0002-5162-0029.

<sup>2</sup> Бацина Екатерина Алексеевна — н.с. лаборатории моделирования управленческих технологий, НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний; e-mail: bacia@kemcardio.ru, ORCID: 0000-0002-4123-006X.

<sup>3</sup> Макаров Сергей Анатольевич — д.мед.н., главный врач, ГБУЗ «Кузбасский клинический кардиологический диспансер имени академика Л. С. Барбараша»; e-mail: makarov@kemcardio.ru, ORCID: 0000-0003-4649-2947.

<sup>4</sup> Морозова Елена Алексеевна — д.э.н., профессор, заведующая кафедрой менеджмента им. И. П. Поварича, Кемеровский государственный университет; e-mail: morea@inbox.ru, ORCID: 0000-0003-2215-9808.

<sup>5</sup> Артамонова Галина Владимировна — д.мед.н., профессор, зам. директора по научной работе, заведующая отделом оптимизации медицинской помощи при сердечно-сосудистых заболеваниях, НИИ комплексных проблем сердечно-сосудистых заболеваний; e-mail: artamonova@kemcardio.ru, ORCID: 0000-0003-2279-3307.

дровыми ресурсами на основе измеримых показателей деятельности. Производительность труда — один из ключевых показателей эффективности труда организации, обеспечивающей ее поступательное развитие. Исследования осуществлялись с опорой на общенаучные методы анализа и синтеза, логического анализа, социологического опроса. В статье проводится анализ факторов, влияющих на производительность труда сотрудников медицинской организации. Получена высокая оценка уровня производительности труда сотрудников, выявлена взаимосвязь финансовой устойчивости учреждения и работы в условиях пандемии. Наиболее значимые факторы, влияющие на производительность труда: наличие системы стимулирования персонала (75%,  $p = 0,028$ ), уровень материально-технического обеспечения (74%,  $p = 0,05$ ), морально-психологический климат в коллективе (64%,  $p = 0,007$ ) и условия труда (63%,  $p = 0,26$ ). Доказано, что комфортные условия труда, благоприятный морально-психологический климат, уровень материально-технического обеспечения, регулярное повышение квалификации и наличие системы менеджмента качества создают условия для повышения производительности труда работников здравоохранения.

**Ключевые слова:** производительность труда, медицинская помощь, персонал, трудовые ресурсы, система менеджмента качества, здравоохранение.

Цитировать статью: Попсуйко, А. Н., Бацина, Е. А., Макаров, С. А., Морозова, Е. А., & Артамонова, Г. В. (2022). Факторы производительности труда работников медицинской организации кардиологического профиля. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, (3), 160–176. <https://doi.org/10.38050/01300105202239>.

**A. N. Popsuyko**

Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases  
(Kemerovo, Russia)

**E. A. Batsina**

Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases  
(Kemerovo, Russia)

**S. A. Makarov**

Kuzbass Cardiology Center (Kemerovo, Russia)

**E. A. Morozova**

Kemerovo State University (Kemerovo, Russia)

**G. V. Artamonova**

Research Institute for Complex Issues of Cardiovascular Diseases  
(Kemerovo, Russia)

JEL: J24

## **FACTORS OF LABOR PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF A CARDIOLOGY MEDICAL ORGANIZATION**

*The search for resources to increase labor productivity is associated with a theoretical analysis of conditions and factors. This problem is particularly acute in the context of the*

*fight against the SARS-CoV-2 pandemic; issues of rational management of human resources are coming to the fore. Labor productivity is one of the key indicators organization's labor efficiency. The research was carried out based on general scientific methods analysis and synthesis, logical analysis, and sociological survey. The article analyzes the factors affecting the labor productivity of employee's medical organization. A high assessment of the level of employee productivity was obtained, the relationship between the financial stability of the institution and work in a pandemic was revealed. The most significant factors affecting labor productivity are the availability of a personnel incentive system (75%,  $p = 0.028$ ), the level of material and technical support (74%,  $p = 0.05$ ), the moral and psychological climate in the team (64%,  $p = 0.007$ ) and working conditions (63%,  $p = 0.26$ ). It is proved those comfortable working conditions, a favorable moral and psychological climate, the level of material and technical support, regular professional development and the availability of a quality management system create conditions for improving the productivity of health workers.*

**Keywords:** labor productivity, medical help, personnel, human resources, quality management system, healthcare.

To cite this document: Popsuyko, A. N., Batsina, E. A., Makarov, S. A., Morozova, E. A., & Artamonova, G. V. (2022). Factors of labor productivity of employees of a cardiology medical organization. *Moscow University Economic Bulletin*, (3), 160–176. <https://doi.org/10.38050/01300105202239>.

## **Введение**

Тема настоящего исследования, обозначенная в заголовке статьи, отражает одну из актуальных проблем современной социально-экономической мысли, которая неоднократно оказывалась в центре научных дискуссий не только организаторов здравоохранения, но и экономистов, социологов. Вопросы поиска ресурсов повышения производительности труда (ПТ) сопряжены с теоретическим анализом условий и факторов, которые прямо или косвенно влияют на ее значения. Особенно остро данная проблема звучит в условиях борьбы с пандемией SARS-CoV-2, когда на передний план выдвигаются вопросы рационального управления кадровыми ресурсами на основе измеримых показателей деятельности.

Производительность труда — один из ключевых показателей эффективности труда организации, обеспечивающей ее поступательное развитие. В связи с этим авторы настоящего исследования согласны с утверждением, что рост данного показателя в любой отрасли положительным образом сказывается на персонале, капитале, производимой продукции, повышении конкурентоспособности (Лутченко и др., 2019).

Символично, что на первом федеральном форуме «Производительность 360», где обсуждались вопросы повышения ПТ, отрасль здравоохранения вместе с государственным управлением, промышленностью, строительством, образованием и социальной защитой была названа в ка-

честве приоритетной<sup>1</sup>. Следовательно, изучение факторов, которые этому способствуют, — теоретически ценная и практически значимая задача.

Не углубляясь в дискуссию о сложности определения категории ПТ применительно к отрасли здравоохранения, в рамках настоящего исследования будет использовано авторское определение производительности труда, которое отражает особенности его применения в отрасли здравоохранения: «Объем медицинских услуг, оказываемых в единицу времени с учетом ресурсных ограничений, существующей инфраструктуры, условий рабочей среды, применяемых управленческих технологий, требований к качеству и безопасности медицинской деятельности, нормирования труда медицинских работников, а также их психофизического состояния» (Попсуйко и др., 2021а).

Считаем, что универсальность данного определения позволяет применять данный показатель для всех профессиональных категорий медицинской организации. Существует мнение, что при изучении любого экономического объекта необходимо учитывать влияние как внешних, так и внутриэкономических факторов (Кремлякова, 2018; Чекулдова и др., 2016), в связи с чем под факторами, влияющими на ПТ, авторами настоящего исследования понимаются внешние обстоятельства и причины, которые воздействуют на показатели ПТ персонала.

В настоящее время в отечественных публикациях представлен обширный материал, связанный с изучением факторов, влияющих на изменение ПТ персонала в отраслях реального сектора экономики и некоторых направлениях социальной сферы, и одновременно наблюдается дефицит прикладных исследований данного вопроса применительно к области здравоохранения. В этом видятся научная новизна настоящей работы и ее практическая ценность. Считаем, что данное исследование является одним из немногочисленных русскоязычных источников, посвященных изучению влияния факторов на показатели производительности труда персонала медицинской организации.

Целью исследования является анализ факторов, влияющих на производительность труда сотрудников медицинской организации, профиль которой имеет особую актуальность в силу высокой значимости болезней системы кровообращения среди причин смертности населения России.

## **Методы исследования**

Реализация поставленной цели исследования осуществлялась с опорой на общенаучные методы анализа и синтеза, логического анализа, со-

---

<sup>1</sup> В Нижнем Новгороде состоялся первый федеральный форум «Производительность 360». <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/proekt-berezhlivaya-poliklinika/novosti-proekta/v-nizhnem-novgorode-sostoyalsya-pervyy-federalnyy-forum-proizvoditelnost-360>

циологического опроса. База исследования — ГБУЗ «Кузбасский клинический кардиологический диспансер имени академика Л. С. Барбараша» (КККД). Деятельность учреждения направлена на оказание первичной медико-санитарной, специализированной помощи с применением высокоэффективных медицинских технологий в области кардиологии в амбулаторных, стационарных условиях дневного стационара и в рамках выездной работы.

В социологическом опросе, проведенном в марте 2021 г., объем выборки составил 512 человек (51,2% от основного состава персонала всех профессиональных групп); из них: врачи — 127 (24,8%), средний медицинский персонал — 199 (38,8%), младший медицинский персонал — 59 (11,5%), сотрудники прочих служб — 114 (22,2%), административно-управленческий персонал (АУП) — 13 (2,7%); мужчины — 94 человек (18,3%), женщины — 431 человек (81,7%). Средний возраст опрошенных составил 40,0 (31–50) лет, что в целом соответствует значению генеральной совокупности. Репрезентативность выборки обеспечена максимальным соответствием соотношения профессиональных категорий генеральной совокупности.

Опрос проводился по авторской анкете. Факторы производительности труда были отобраны по результатам предыдущего обзорного исследования авторов, опубликованного ранее (Попсуйко и др., 2021b). Обработка полученных данных выполнена при помощи программы Statistica 10.0. Качественные признаки сравнивали с помощью таблиц сопряженности и критерия  $\chi^2$  Пирсона. Статистически значимыми выступали значения  $p$  в диапазоне менее 0,05. При проведении анализа данных применялись стандартные методы описательной статистики с представлением количественных результатов в виде медианы ( $Me$ ) и 25 и 75 квартилей значений ( $[Q1 - Q3]$ ), а также выражением частоты встречаемости признака в % и абсолютных значениях ( $n$ ) для качественных переменных. Характер распределения количественных данных в представленном исследовании анализировали с помощью критерия Колмогорова — Смирнова.

## Результаты

В ходе исследования авторами получена высокая оценка уровня производительности труда сотрудников как в целом в КККД, так и в структурном подразделении, в котором работают респонденты на момент исследования. Результаты ответов показаны на рис. 1.

Данные рис. 1 наглядно демонстрируют весьма солидные доли высоких и очень высоких оценок производительности труда — соответствующие ответы дали 83% опрошенных относительно организации в целом и 88% — относительно своего подразделения. Но необходимо отметить, что на организационном уровне оценки более скромные, чем на уровне

подразделений, что, вероятно, говорит о наличии проблемных зон в отношении ПТ. Об этом же свидетельствует дифференциация оценок в разрезе категорий работников (табл. 1).

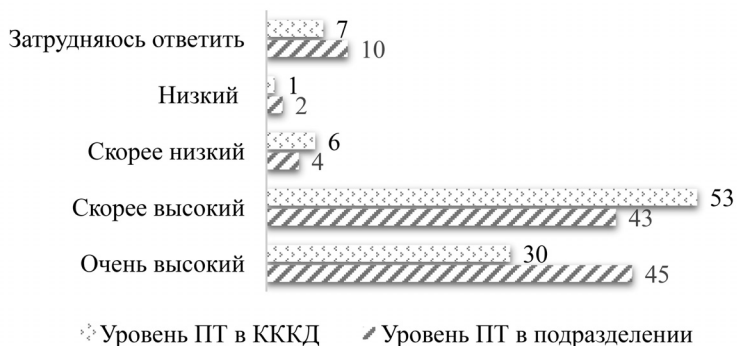


Рис. 1. Уровень производительности труда в КККД и в структурном подразделении в оценках респондентов (в %)

Источник: составлено авторами.

Таблица 1

### Оценка уровня производительности труда в КККД по профессиональным категориям

Варианты ответов	Оценка производительности труда в подразделении (в %)				p	Оценка производительности труда в целом в КККД (в %)				p
	Врач	СМП*	Прочие	АУП		Врач	СМП	Прочие	АУП	
Очень высокий	52	43	44	31	0,26	28	31	31	15	0,636
Скорее высокий	42	43	42	69	0,289	61	51	45	69	<b>0,038</b>
Скорее низкий	1	5	4	0	0,14	2	7	8	0	0,181
Низкий	1	1	2	0	0,803	1	2	4	0	0,393
Затрудняюсь ответить	5	8	8	0	0,497	7	9	13	15	0,389

\* СМП — средний и младший медицинский персонал.

Источник: составлено авторами.

Данные табл. 1 выдвинули на передний план проблему сравнения субъективных оценок ПТ респондентами с объективными показателями деятельности КККД по итогам 2020 г. Предварительно отметим, что среди отечественных исследователей существует дефицит знаний в области научного обоснования подходов к измерению ПТ. Многообразие способов

оценки и особенностей применения данной экономической категории в отрасли здравоохранения рассмотрены в одной из работ авторов настоящего исследования (табл. 2).

Таблица 2

**Показатели производительности труда в здравоохранении**

Вид показателей	Наименование показателей
Натуральные	Число посещений врача; Число вылеченных больных на одного врача; Число процедур на одного работника среднего медицинского персонала; Загрузка кабинета
Трудовые	Выполнение норм времени приема на одного пациента
Стоимостные	Выручка на одного работника; Прибыль на одного работника
Качественные	Экономия рабочего времени за счет восстановления трудоспособности

Источник: составлено по (Попсуйко и др., 2021а).

Считается, что *ПТ врачебного персонала может быть рассчитана как отношение количества посещений к числу занятых должностей* (Власова, 2019). Руководствуясь данным подходом в настоящем исследовании, авторы рассчитали ПТ врачей КККД в динамике с 2018 по 2020 г. (табл. 3).

Таблица 3

**Показатели производительности труда врачей и деятельности КККД по всем видам медицинской помощи (2018–2020 гг.)**

Год	Количество посещений	Число занятых должностей (врачей)	Производительность труда
2018	288373	412	699,4
2019	293599	404,75	725,3
2020	260626	423,25	615,7

Источник: составлено авторами по данным Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

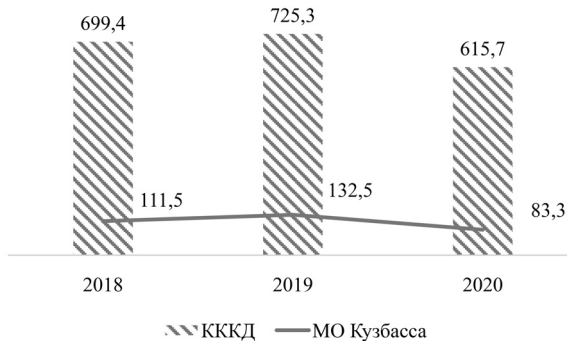
Данные из табл. 3 наглядно иллюстрируют наметившийся рост производительности труда врачей КККД в 2019 г. и заметное снижение в 2020 г., что может быть обусловлено новой коронавирусной инфекцией SARS-CoV-2, в условиях которой основной персонал был задействован в работе инфекционных отделений. При этом снижение количества посещений пациентами медицинских организаций в 2020 г. характерно для всей региональной отрасли здравоохранения Кузбасса в направлении оказания кардиологической помощи (табл. 4).

**Показатели деятельности медицинских организаций Кузбасса  
по оказанию кардиологической помощи  
в условиях стационара в 2018–2020 гг.**

Год	Количество посещений	Число занятых должностей (врачей)	Производительность труда (%)
2018	20083	180	111,5
2019	21711	163,75	132,5
2020	19469	233,5	83,3

*Источник:* составлено авторами по данным Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Полученные данные из табл. 3 и 4 позволили провести сравнительный анализ динамики производительности труда КККД и в целом всей отрасли регионального здравоохранения Кемеровской области в направлении оказания кардиологической помощи (рис. 2).



*Рис. 2.* Сравнительный анализ производительности труда медицинского персонала КККД и медицинских организаций Кузбасса, оказывающих кардиологическую помощь в 2018–2020 гг.

*Источник:* составлено авторами по данным Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Таким образом, данные рис. 2 показывают снижение производительности труда медицинского персонала, оказывающего кардиологическую помощь, не только в КККД, но и в целом в региональном здравоохранении, что говорит о наличии потенциала к дальнейшему ее увеличению, в том числе за счет особого внимания тем факторам, которые оказывают значимое влияние на этот показатель. Вместе с тем высокие показатели субъективной оценки ПТ могут быть обусловлены загруженностью персонала, одним из показателей которой служит коэффициент совместительства (рис. 3).

Рост коэффициента совместительства говорит о совмещении нескольких направлений деятельности, в том числе в непрофильных отделениях,



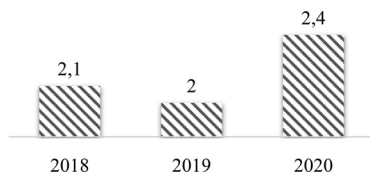


Рис. 3. Коэффициент совместительства врачей-кардиологов Кузбасса в 2018–2020 гг.

Источник: составлено авторами по данным Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

связанных с лечением новой коронавирусной инфекции. Полученные данные согласуются с выводами, сделанными авторами настоящего исследования в ранее опубликованной работе, оценка производительности труда персонала медицинских организаций должна происходить во взаимосвязи с интенсивностью его работы и качеством оказываемой медицинской помощи (Попсуйко и др., 2021а). В этом видится специфика применения данной категории в отрасли здравоохранения.

Таким образом, полученные данные свидетельствует о необходимости поиска источников повышения ПТ путем воздействия на влияющие факторы. Настоящее исследование позволило выявить такие факторы (рис. 4).

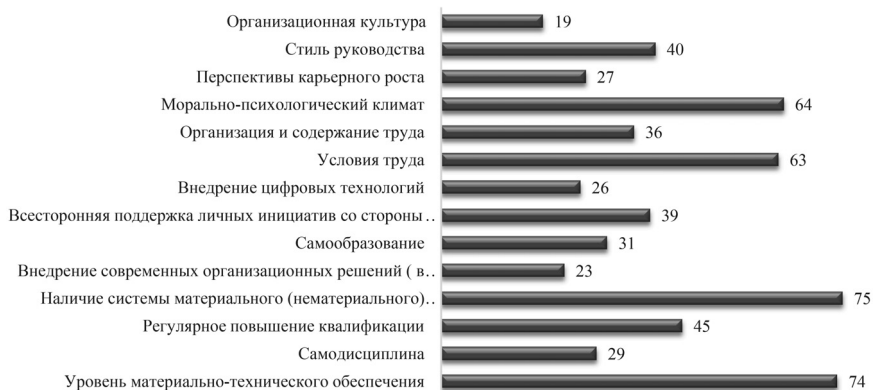


Рис. 4. Результаты ответов сотрудников КККД на вопрос: «Какие факторы способны повысить Вашу производительность труда?» (в %)

Источник: результаты социологического опроса.

Результаты социологического опроса показали, что к наиболее значимым факторам относятся: наличие системы стимулирования персонала (75%,  $p = 0,028$ ), уровень материально-технического обеспечения (74%,  $p = 0,05$ ), морально-психологический климат в коллективе (64%,  $p = 0,007$ ) и условия труда (63%,  $p = 0,26$ ). Полученные данные демон-

стрируют единство мнений сотрудников во всех профессиональных группах по поводу ключевых факторов, влияющих на производительность их труда.

Одновременно респондентами было отмечено влияние стиля руководства (40%,  $p = 0,014$ ) и регулярного повышения квалификации (45%,  $p = 0,001$ ). Последний фактор имел большее значение для врачей (61%) и среднего медицинского персонала (41%) в отличие от АУП и категории «Прочие» (39 и 35% соответственно). Во многом это объясняется особенностью медицинской деятельности, которая предполагает постоянное повышение уровня квалификации сотрудников, а также требованиями современного законодательства в области обязательного непрерывного совершенствования компетенций медицинских кадров. С этих позиций можно также объяснить наличие статически значимых различий в оценке фактора самообразования, который имел большее значение для медицинского персонала в сравнении с АУП и проч.

Самообразование, являясь частью процесса обучения, играет важнейшую роль в преумножении знаний, а значит, позволяет повысить качество медицинской помощи, а также способствует приращению количественных показателей в результативности деятельности медицинского персонала. Настоящее исследование показало, что фактор организации и содержания труда ассоциирован в большей степени с повышением ПТ медицинского персонала по сравнению с АУП и прочим, что также связано со спецификой медицинской отрасли и деятельности КККД, где организация и условия труда имеют важное значения в процессе оказания высокотехнологичной медицинской помощи. Результаты проведенного статистического анализа позволяют говорить о том, что среди профессиональных категорий выявлены незначительные различия в субъективных оценках респондентов ( $p \geq 0,005$ ) по поводу факторов, способных повысить ПТ сотрудников КККД (табл. 5).

В рамках настоящего исследования была выявлена значимая роль системы менеджмента качества организации в повышении ПТ сотрудников. Так, отвечая на вопрос «Как Вы считаете, способствует ли повышению производительности труда сотрудников наличие системы менеджмента качества (СМК)?», «Да» и «Скорее да» ответили 44,1% ( $p = 0,001$ ) респондентов. В результатах ответа на данный вопрос были обнаружены значимые отличия по профессиональным группам (врачи — 21,4%, МСП — 51,1%, прочие — 53%, АУП — 46,1%). Это говорит о том, что для врачей этот фактор может быть рассмотрен среди прочих, но не как основной, тогда как для АУП и прочего персонала он является значимым. Это может быть обусловлено тем, что СМК выступает эффективным инструментом прежде всего управления, обеспечивающим устойчивость и результативность основных процессов.

**Сравнительный анализ ответов респондентов КККД  
в ответ на вопрос: «Какие факторы могут повысить  
Вашу производительность труда?» (по профессиональным категориям)**

Факторы	Профессиональные категории				p
	Врач	СМП	Прочие	АУП	
Уровень материально-технического обеспечения, %	109 (86)	180 (70)	79 (70)	9 (69)	0,005
Самодисциплина (чел.), %	29 (23)	91 (35)	23 (20)	3 (23)	0,008
Регулярное повышение квалификации (чел.), %	78 (61)	105 (41)	40 (35)	5 (39)	<b>0,001</b>
Наличие системы материального (нематериального) стимулирования (чел.), %	106 (84)	184 (71)	83 (73)	12 (92)	0,028
Внедрение современных организационных решений (в том числе «Бережливое производство») (чел.), %	32 (25)	67 (26)	17 (15)	3 (23)	0,123
Самообразование (чел.), %	48 (38)	92 (36)	19 (17)	3 (23)	<b>0,001</b>
Всесторонняя поддержка личных инициатив со стороны руководства (чел.), %	62 (49)	98 (38)	37 (33)	2 (15)	<b>0,016</b>
Внедрение цифровых технологий (чел.), %	41 (32)	58 (23)	30 (26)	5 (39)	0,152
Условия труда (чел.), %	83 (65)	170 (66)	63 (55)	5 (39)	0,059
Организация и содержание труда (чел.) %	63 (50)	94 (36)	23 (20)	5 (39)	<b>0,001</b>
Морально-психологический климат (чел.), %	86 (68)	173 (67)	60 (53)	7 (54)	0,007
Перспективы карьерного роста (чел.), %	40 (31)	64 (25)	36 (32)	0 (0)	0,034
Стиль руководства (чел.), %	63 (50)	97 (38)	35 (31)	7 (54)	0,014
Организационная культура (чел.), %	33 (26)	50 (20)	12 (11)	3 (23)	0,024
Наличие системы менеджмента качества	27 (21)	132 (51)	60 (53)	6 (46)	<b>0,001</b>

*Источник:* результаты социологического опроса.

Данные, представленные в табл. 5, наглядно демонстрируют наличие статистически значимых различий среди рассматриваемых профессиональных категорий по таким факторам, как: регулярное повышение квалификации ( $p = 0,001$ ), самообразование ( $p = 0,001$ ), организация и содержа-

ние труда ( $p = 0,001$ ), наличие системы менеджмента качества ( $p = 0,001$ ), всесторонняя поддержка личных инициатив со стороны руководства ( $p = 0,016$ ). Полученные результаты могут свидетельствовать о необходимости применения различных подходов к стимулированию производительности труда в зависимости от профессиональной категории сотрудника и основного направления его деятельности. Убедены, что на этом основании необходимо выстраивать систему управления производительностью труда любой медицинской организации.

**Обсуждение.** Факторы и условия, влияющие на эффективность и использование трудовых ресурсов, а также изменение производительности труда неоднократно становились объектом особого внимания со стороны отечественных и зарубежных авторов. Среди российских исследователей встречаются работы, в которых отражены вопросы классификации факторов, влияющих на эффективность, результативность и ПТ персонала.

В работе В. Г. Лутченко с соавторами представлена подробная классификация факторов, связанных с управлением, формой взаимодействия и размером анализируемой единицы предприятия (Лутченко и др., 2019). В развитие этого направления исследований О. В. Марковой предложен авторский вариант классификации факторов, в котором они подразделены на общественные и естественно-природные (Маркова, 2018).

Особый интерес представляет работа Н. А. Екимова, где показана эволюция представлений о факторах повышения ПТ в истории экономической мысли, в соответствии с переходом от однофакторной к многофакторной модели (Екимова, 2019).

Значительная часть исследований связана с предметным осмыслением влияния отдельных факторов на показатели производительности труда сотрудников. В фокусе внимания И. Кмещовой находится проблема влияния оценки степени удовлетворенности персоналом на уровень его мотивации к работе и ПТ (Кмещова, 2018).

Проблема соотношения ПТ и заработной платы рассмотрена в исследовании В. В. Аранжина (Аранжин, 2020) и Е. А. Макарычевой (Макарычева, 2018). Отдельные факторы, влияющие на данный показатель в области здравоохранения, описаны в актуальном исследовании А. Н. Попсуйко (Попсуйко и др., 2021а). Несмотря на существующее многообразие подходов к осмыслению и классификации факторов повышения ПТ среди отечественных авторов наблюдается недостаточное внимание к данной проблеме применительно к отрасли здравоохранения.

Влияние обучения и развития медицинского персонала на различные аспекты ПТ рассмотрены Т. А. Булегеновым (Булегенов и др., 2018) и Р. Р. Бадритдиновым (Бадритдинов, 2016). Оценка влияния внедрения различных управленческих технологий на производительность труда отражена в работах К. Walker и др. (Walker et al., 2019) и V. Atella и др. (Atella et al., 2019).

Полученные в рамках настоящего исследования результаты сопоставимы с данными общероссийского исследования «Труд-2021: запрос на баланс жизнь/работа», проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в 2021 г. (табл. 6). Особенность авторского подхода к рассмотрению данной проблемы в сравнении с данными ВЦИОМ состоит в более широком рассмотрении факторов, влияющих на ПТ сотрудников КККД, деятельность которых неразрывно связана с оказанием качественной медицинской помощи кардиологического профиля.

Таблица 6

**Топ-5 факторов,  
влияющих на производительность труда сотрудников КККД  
в сравнении с общероссийскими данными**

Название фактора	Порядковый номер в рейтинге	
	КККД	Данные ВЦИОМ
Наличие системы материального стимулирования	1	1
Уровень материально-технического обеспечения	2	3
Условия труда	3	4
Морально-психологический климат	4	0
Стиль руководства	5	6

*Источник:* составлено авторами по данным ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/>

Отдельные знания в области влияния различных факторов на оценку труда медицинского персонала могут быть почерпнуты из зарубежных источников. Так, М. С. Kok с соавторами, исследуя проблему факторов, влияющих на производительность труда медицинского персонала Эфиопии, Кении, Малави и Мозамбика, пришли к выводу, что одним из ключевых факторов является вовлеченность персонала в систему принятия и реализации управленческих решений (Kok et al., 2017). В продолжение данного направления исследований А. Rosiek с соавторами, используя метод SERVQUAL (Service Quality — качество услуг), доказали, что значимым фактором повышения ПТ медицинского персонала является его максимальная вовлеченность в лечебно-диагностический процесс (Rosiek et al., 2016).

В работе W. Jaskiewicz и K. Tulenko описан опыт использования оценочной модели «ACHIEVE» (достижение) для анализа факторов, влияющих на ПТ медицинского персонала (Jaskiewicz et al., 2012). В рамках выбранной нами области изучения интерес представляет исследование “One4all Rewards”, проведенное в Великобритании в 2018 г., в нем приняли участие 1024 сотрудника из организаций различной отраслевой принадлежности. Одним из его результатов стали сведения о том, что 42% работни-

ков здравоохранения будут работать усерднее, если они счастливы в своей нынешней роли или на своем месте работы (Rosiek et al., 2016).

Настоящая работа имеет особую теоретическую и прикладную ценность во взаимосвязи с ранее проведенным исследованием авторов данной статьи, в котором представлен анализ социальных факторов, влияющих на результативность труда персонала научно-исследовательской организации медицинского профиля (Морозова и др., 2018).

## **Выводы**

Изучение факторов, влияющих на производительность труда, является важным аспектом развития любой организации. С внедрением новых технологий в здравоохранении изменениям подвергается привычный уклад работы сотрудников. В обществе бытует мнение о том, что основное влияние на ПТ оказывает материальное стимулирование, однако полученные данные свидетельствуют о влиянии и других факторов. Доказано, что комфортные условия труда, благоприятный морально-психологический климат, уровень материально-технического обеспечения, регулярное повышение квалификации и наличие системы менеджмента качества — все эти факторы в совокупности способны создать условия для повышения ПТ работников здравоохранения.

Кроме того, каждый сотрудник в силу своих индивидуальных особенностей считает наиболее значимым тот или иной фактор. Для кого-то большую роль играет стиль руководства, для кого-то — возможность самообразования. Это обуславливает значимость проведения подобных исследований, позволяющих выявлять направления повышения ПТ и обозначать точки роста при управлении производительностью труда персонала медицинской организации.

На основании результатов настоящего исследования можно сделать вывод о том, что значимым фактором, влияющим на повышение ПТ сотрудников КККД, является материальное стимулирование. Однако его необходимо рассматривать вместе с остальными изученными факторами в контексте их роли для разных профессиональных групп. Авторы убеждены, что решение задачи повышения производительности труда сотрудников должно опираться на многофакторную модель, которую следует формировать с учетом особенностей деятельности учреждений здравоохранения. Система управления ПТ в медицинской организации должна стимулировать сотрудников к улучшению своей профессиональной деятельности посредством разных решений, в том числе создания комфортной рабочей среды, формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе и применения эффективного стиля руководства.

Перспективность дальнейших исследований видится в изучении изменения силы влияния рассмотренных факторов в связи с пандемией

COVID-19 и других изменений, которые отражаются на деятельности медицинской организации, а также сопоставления результатов с другими медицинскими организациями, чья деятельность направлена на решение проблем болезней системы кровообращения и иных заболеваний. Используемый в настоящем исследовании подход может быть тиражирован на другие медицинские организации, в которых решается аналогичная проблема оценки факторов, влияющих на производительность труда.

### Список литературы

Аранжин, В. В. (2020). Проблемы соотношения заработной платы и производительности труда: системный подход. *Социально-трудовые исследования*, 2 (39), 8–29.

Бадритдинов, Р. Р. (2016). Работа с кадровым резервом медицинских организаций. *Экономическая среда*, 2 (16), 89–191.

Булгенов, Т. А., Жунусов, Е. Т., Брузати, Л., Бериккулы, Д., Семенова, Ю. М., Даулетьярова, М. А. (2018). Меры мотивационного воздействия, применяемые для стимулирования труда медицинских работников. *Обзор литературы. Наука и здравоохранение*, 6 (20), 17–30.

Власова, О. В. (2019). О реализации кадровой политики в медицинских организациях Курской области. *Региональный вестник*, 19 (34), 49–51.

Власова, О. В. (2020). Управление коечным фондом как инструмент повышения качества медицинских услуг. *Азимут научных исследований: экономика и управление*, 1 (30), 122–125.

Екимова, Н. А. (2019). Факторы и резервы роста производительности труда в России: концепции и количественные оценки. *Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление*, 6 (18), 944–966.

Кмцова, И. (2018). Оценка степени удовлетворенности как ключевого фактора мотивации работы и производительности труда. *Вестник Самарского государственного экономического университета*, 3 (161), 43–49.

Кремлякова, Д. М. (2018). Факторы, влияющие на производительность труда. *Вестник современных исследований*, 11 (26), 234–237.

Лутченко, В. Г., Хорев, А. И., Хорев, И. А., & Григорьева, В. В. (2019). Анализ факторов, влияющих на производительность труда. *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*, 3 (81), 368–374.

Макарычева, Е. А. (2018). Разработка методики анализа эффективности использования персонала и ее влияния на оплату труда в медицинском учреждении. *Вестник Московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление*, 4 (27), 99–106.

Маркова, О. В. (2018). К вопросу о классификации факторов роста производительности труда. *Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, 2, 206–212.

Морозова, Е. А., Лузгарева, О. И., Данильченко, Я. В., Крючков, Д. В., Карась, Д. В., & Артамонова, Г. В. (2018). Измерение социальных факторов результативности труда персонала научно-исследовательского института медицинского профиля. *Социальные аспекты здоровья населения*, 3(61), 9.

Попсуйко, А. Н., Бацина, Е. А., Морозова, Е. А., & Артамонова, Г. В. (2021a). Производительность труда в медицинских организациях как объект научного анали-

за. *Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова*, 2 (116), 77–89.

Попсуйко, А. Н., Бацина, Е. А., Морозова, Е. А., & Артамонова, Г. В. (2021b). К вопросу об определении онтологического статуса понятия «производительность труда» в здравоохранении. *Российский экономический журнал*, 6, 43–65.

Чекулдова, С. В., Сафронова, К. А., & Тенюкова, Е. С. (2016). Факторы и условия, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов и на изменение производительности труда. *Наука и образование транспорту*, 1, 162–165.

Atella, V., Belotti, F., Bojke, C., Castelli, A., Street, A. (2019). How health policy shapes healthcare sector productivity? Evidence from Italy and UK. *Health Policy*, 123, 27–36.

Jaskiewicz, W., & Tulenko, K. (2012). Increasing community health worker productivity and effectiveness: a review of the influence of the work environment. *Human Resources for Health*, 10 (38). <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-10-38>

Kok, M. C., Jacqueline, E., Broerse, W., & Theobald, S. (2017). Performance of community health workers: situating their intermediary position within complex adaptive health systems. *Human Resources for Health*, 59. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-017-0234-z>

Rosiek, A., Rosiek-Kryszewska, A., Leksowski, Ł., Kornatowski, T., & Krzysztof, L. (2016). The employee's productivity in the health care sector in Poland and their impact on the treatment process of patients undergoing elective laparoscopic cholecystectomy. *Dovepress*, 10, 2459–2469. <https://www.dovepress.com/the-employees-productivity-in-the-health-care-sector-in-poland-and-the-peer-reviewed-fulltext-article-PPA>

Walker, K., Ben-Meir, M., Dunlop, W. H. (2019). Impact of scribes on emergency medicine doctors' productivity and patient throughput: multicentre randomized trial. *The Journal of Emergency Medicine*, 56, 731.

## References

Aranjin, V.V. (2020). Problems of wage and labor productivity ratio: a systematic approach. *Social and Labor Research*, 2 (39), 8–29.

Badritdinov, R. R. (2016). Working with the personnel reserve of medical organizations. *Economic Environment*, 2 (16), 89–191.

Bulegenov, T. A., Zhunusov, E. T., Bruzati, L., Berikuly, D., Semenova, Y. M., Dauletyarova, M. A. (2018). Motivational impact measures used to stimulate the work of medical workers. Literature review. *Science and Healthcare*, 6 (20), 17–30.

Vlasova, O. V. (2019). On the implementation of personnel policy in medical organizations of the Kursk region. *Regional Bulletin*, 19 (34), 49–51.

Vlasova, O. V. (2020). Bed fund management as a tool for improving the quality of medical services. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Management*, 1 (30), 122–125.

Ekimova, N. A. (2019). Factors and reserves of labor productivity growth in Russia: concepts and quantitative estimates. *Bulletin of UrFU. Series: Economics and Management*, 6 (18), 944–966.

Kmetsova, I. (2018). Assessment of the degree of satisfaction as a key factor of work motivation and labor productivity. *Bulletin of Samara State University of Economics*, 3 (161), 43–49.

Kremlyakova, D. M. (2018). Factors affecting labor productivity. *Bulletin of Modern Research*, 11 (26), 234–237.



Lutchenko, V. G., Khorev, A. I., Khorev, I. A., & Grigorieva, V. V. (2019). Analysis of factors affecting labor productivity. *Bulletin of the Voronezh State University of Engineering Technologies*, 3 (81), 368–374.

Makarycheva, E. A. (2018). Development of a methodology for analyzing the effectiveness of the use of personnel and its impact on remuneration in a medical institution. *Bulletin of the S. Y. Witte Moscow University. Series I: Economics and Management*, 4 (27), 99–106.

Markova, O. V. (2018). On the issue of classification of factors of labor productivity growth. *Bulletin of Tver State University. Series: Economics and Management*, 2, 206–212.

Morozova, E. A., Luzzgareva, O. I., Danilchenko, Ya. V., Kryuchkov, D. V., Karas, D. V., & Artamonova, G. V. (2018). Measurement of social factors of labor productivity of personnel of the Research Institute of Medical Profile. *Social aspects of public health*, 3 (61), 9.

Popsuiko, A. N., Batsina, E. A., Morozova, E. A., & Artamonova, G. V. (2021a). Labor productivity in medical organizations as an object of scientific analysis. *Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics*, 2 (116), 77–89.

Popsuiko, A. N., Batsina, E. A., Morozova, E. A., & Artamonova, G. V. (2021b). On the question of determining the ontological status of the concept of “labor productivity” in healthcare. *Russian Economic Journal*, 6, 43–65.

Chekuldova, S. V., Safronova, K. A., & Tenyukova, E. S. (2016). Factors and conditions affecting the efficiency of the use of labor resources and changes in labor productivity. *Science and Education of Transport*, 1, 162–165.