

Хегай Ольга Виталиевна
магистрант

7M04105 – EMBA «Менеджмент здравоохранения»

Научные руководители:

Нургабдешов Асылбек, PhD, ассист. Профессор, SDU

Абикулова Акмарал Канатовна, PhD, профессор, (КазНМУ)

**«УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ АО
«НАУЧНОГО ЦЕНТРА ПЕДИАТРИИ И ДЕТСКОЙ ХИРУРГИИ»**

Аннотация: Анализ анкетирования сотрудников в организации за первый квартал 2024 года показывает, что врачи проявляют высокий уровень неудовлетворенности (22.92%), превышающий 20%, в то время как у медсестер и младшего медицинского персонала он составляет 7.69% и 4.65% соответственно. Человеческий ресурс, влияя на эти данные, демонстрирует значительное воздействие на уровень удовлетворенности персонала. Одной из основных причин неудовлетворенности сотрудников является низкая заработная плата. Вопреки этому, общий уровень удовлетворенности медицинского персонала остается высоким. Небольшое количество неудовлетворенных сотрудников может негативно сказаться на общей атмосфере и производительности, поэтому рекомендуется принятие мер по улучшению условий труда и удовлетворенности персонала, включая обучение и развитие, обратную связь, программы здоровья, оптимизацию процессов и поощрение достижений. Эти меры помогут повысить мотивацию персонала и общую результативность организации.

Ключевые слова: Человеческий ресурс, уровень удовлетворенности персонала, повысить мотивацию персонала и общую результативность организации.

Khegay Olga Vitalievna

master's student

7M04105 – EMBA “Healthcare Management”

Scientific supervisors:

Nurgabdeshev Asylbek, PhD, assistant. Professor, SDU

Abikulova Akmaral Kanatovna, PhD, professor, (KazNMU)

“Management of the innovative potential of JSC Scientific Center of Pediatrics and Pediatric Surgery”

Abstract: An analysis of a survey of employees in a organization for the first quarter of 2024 shows that doctors show a high level of dissatisfaction (22.92%), exceeding 20%, while among nurses and junior medical staff it is 7.69% and 4.65%, respectively. Human resource influencing this data shows a significant impact on staff satisfaction levels. One of the main reasons for employee dissatisfaction is low wages. Contrary to this, the overall level of satisfaction among medical staff remains high. A small number of dissatisfied employees can have a negative impact on the overall atmosphere and productivity, so measures are recommended to improve working conditions and employee satisfaction, including training and development, feedback, wellness programs, process optimization and rewarding achievements. These measures will help improve staff motivation and overall organizational performance

Key words: Human resource, level of staff satisfaction, increase staff motivation and overall organizational performance.

Введение.

Инновации являются ключевым фактором для успеха организаций, и эффективное внедрение новшеств тесно связано с организационным знанием [1,2,3,4,5]. Обмен и накопление знаний представляют собой два важных процесса в управлении знаниями, способствующих повышению производительности как сотрудников, так и организации [6,7], а также стимулирующих инновационное поведение, такое как создание новаторских решений [8].

В процессах управления знаниями человеческие ресурсы играют ключевую роль в успешном приобретении и применении организационного знания [9]. В литературе по управлению человеческими ресурсами отмечается, что поведенческий аспект трудовых отношений объясняет производительность сотрудников, инновационное поведение на работе и уровень вовлеченности [10,11]. Для поощрения позитивного поведения среди сотрудников теория социального обмена указывает на значимость восприятия организационных механизмов, которые могут определять уровень их мотивации и вовлеченности на рабочем месте [12]. Когда сотрудники чувствуют, что их ценят и поддерживают, они чаще проявляют позитивное поведение, включая активное участие в обмене и распространении знаний [13].

Цель исследования: Совершенствование управлением инновационным потенциалом человеческого ресурса в АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии»

Материалы и методы. Анализ литературных источников, индексируемых в базах PubMed, анкетирование, SWOT-анализ.

Результаты и обсуждение. Анализ анкетирования среди сотрудников позволяет выявить уровень неудовлетворенности для различных категорий персонала:

-Врачи: из общего числа респондентов (48 человек) 22.92% выразили неудовлетворенность.

-Медсестры: среди медсестер (104 человека) 7.69% не удовлетворены условиями работы.

-Младший медицинский персонал: среди младшего медицинского персонала (43 человека) 4.65% выразили неудовлетворенность.

Анализ показывает, что наибольший уровень неудовлетворенности среди сотрудников отмечен среди врачей, превышая 20%, в то время как уровень неудовлетворенности среди медсестер и младшего медицинского персонала относительно ниже, составляя менее 10%.

Среди причин неудовлетворенности названа причина – низкая заработная плата.

Анкетирование показывает, что хотя есть некоторое количество сотрудников, выражающих неудовлетворенность условиями труда, особенно среди врачей, в целом уровень удовлетворенности среди медицинского персонала довольно высокая. Тем не менее, даже небольшое количество неудовлетворенных сотрудников может иметь отрицательное воздействие на общую атмосферу и производительность, поэтому важно принимать меры для улучшения условий труда и удовлетворенности персонала.

Заключение: 1. Обучение и развитие персонала: предоставление возможностей для профессионального развития и обучения сотрудников, что может повысить их уровень удовлетворенности и мотивации.

2.Повышение прозрачности и обратной связи: установление системы обратной связи, где сотрудники могут выражать свои замечания и предложения по улучшению условий труда, а также информирование персонала о мерах, предпринятых на основе их обратной связи.

3.Развитие программы здоровья и благополучия сотрудников: предоставление программ поддержки здоровья, таких как психологическая

поддержка и стимулирующие меры для поддержания здорового образа жизни.

4. Оптимизация рабочих процессов и ресурсов: идентификация и устранение препятствий в рабочих процессах, которые могут замедлять работу или вызывать дополнительный стресс у сотрудников.

5. Поощрение и признание достижений сотрудников: Введение системы поощрения и признания достижений сотрудников за их работу и вклад в общий успех Центра, что может повысить их удовлетворенность и мотивацию.

Использованные источники:

1. Камело-Ордас К., Гарсиа-Крус Х., Соуза-Гинель Э., Валле-Кабрера Р. Влияние управления человеческими ресурсами на обмен знаниями и инновации в Испании: посредническая роль аффективной приверженности. *Межд. Дж. Хум. Ресурс. Менеджер.* 2011 г.; 22 (7): 1442–1463.
2. Даманпур Ф. Интеграция результатов исследований влияния размера фирмы и рыночной конкуренции на инновации в продуктах и процессах. *Бр. Дж. Манаг.* 2010 г.; 21 : 996–1010. [[Академия Google](#)]
3. Фу Н., Флуд ПК, Босак Дж., Моррис Т., О'Риган П. Как высокопроизводительные рабочие системы влияют на организационные инновации в фирмах, оказывающих профессиональные услуги? *Эмп. Отн.* 2015 г.; 37 (2): 209–231. [[Академия Google](#)]
4. Минбаева Д., Мякеля К., Раббиози Л. Связь управления человеческими ресурсами и передачи знаний через механизмы индивидуального уровня. *Хм. Ресурс. Менеджер.* 2012 г.; 51 (3): 387–405. [[Академия Google](#)]
5. Шиптон Х., Уэст М.А., Доусон Дж., Берди К., Паттерсон М. Управление человеческими ресурсами как фактор

прогнозирования инноваций. *Хм. Ресурс. Менеджер. Дж.* 2006; 16 (1):3–27. [[Академия Google](#)]

6. Ломбарди С., Кавальере В., Джустиниано Л., Чиполлини Ф. Чего нельзя купить за деньги: пагубное влияние вознаграждений на обмен знаниями. *Евро. Менеджер. Версия* 2020 г.; 17 : 153–170. [[Академия Google](#)]
7. Лин Х., Ли Г. Влияние факторов организационного обучения и управления знаниями на внедрение электронного бизнеса. *Менеджер. Рецис.* 2005 г.; 43 (2): 171–188. [[Академия Google](#)]
8. Чанг Дж.Т., Йе П.С., Йе И. Эффекты совместной системы вознаграждения при разработке новых продуктов. *Межд. Дж. Манпоу.* 2007 г.; 28 (3/4): 276–297. [[Академия Google](#)]
9. Андреева Т., Ванхала М., Сергеева А., Ритала П., Кианто А. Когда соответствие между практиками управления персоналом имеет неприятные последствия: исследование эффектов взаимодействия между вознаграждением за знания и оценкой поведения в области инноваций. *Хм. Ресурс. Менеджер. Дж.* 2017; 27 (2): 209–227. [[Академия Google](#)]
10. Шиптон Х., Уэст М.А., Доусон Дж., Берди К., Паттерсон М. Управление человеческими ресурсами как фактор прогнозирования инноваций. *Хм. Ресурс. Менеджер. Дж.* 2006; 16 (1):3–27. [[Академия Google](#)]
11. Чжоу К.З., Ли К.Б. Как знания влияют на радикальные инновации: база знаний, приобретение знаний о рынке и внутренний обмен знаниями. *Страт. Менеджер. Дж.* 2012; 33 (9): 1090–1102. [[Академия Google](#)]
12. Блау П.М. Уайли; Нью-Йорк, штат Нью-Йорк: 1964. Обмен и власть в социальной жизни. [[Академия Google](#)]
13. Ляо С., Ву К., Ху Д., Цуй К. Взаимосвязь между приобретением знаний, способностью к освоению и инновационным потенциалом: эмпирическое исследование финансовой и обрабатывающей промышленности

Тайваня. Ж. *Инф. наук.* 2010 г.; 36 (1): 19–35. [[Академия Google](#)]