
THE MOTIVATION OF HEALTH CARE MANAGERS FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND QUALIFICATION DEVELOPMENT

Kamelia Bogdanova

Medical University – Sofia, Faculty of Public Health, Bulgaria, kami_todorova@abv.bg

Dimitrina Milikina

Medical University, Sofia, Faculty of Public Health, Bulgaria, dmilikina@abv.bg

Abstract: In the overall health care system, health care is an essential factor. Their role is expressed in the continuous care of patient as a determining factor for the effectiveness of medical care. Health care facilities that operate in a competitive and market economy require new knowledge and skills on the part of health care managers that are relevant to the needs of society. This is a condition for economic stability and sustainable development of medical institutions. The main aspects for the development of the management staff, as a condition for improving the quality of health care, is their motivation for professional development and for raising their qualification. Motivation is a driving force when we want to achieve certain goals, which includes targeted behavior and requires a connection between actions and results. Motivation is associated with consistency in behavior and a desire to be ready to perform a certain activity, it also stimulates the individual in his efforts to achieve certain goals

The aim of the present study is to establish the extent to which health care managers are motivated to increase their professional development and qualification and to achieve a quality health care process.

Material and method: The object of study is the motivation of health care managers to improve their skills, as well as their professional development in hospitals. Their motivation and desire for professional development and professional development, as a condition for the quality of health care, and patient satisfaction were studied. The study was conducted in 2019 in four hospitals. A sociological method of research was used, which is based on a direct individual survey among health care managers. A total of 60 health care managers were interviewed. The analysis of the results of the survey on the motivation of managers regarding their professional development and qualification is aimed at the application of modern management methods, to improve the organization of work and the quality of health care. The main aspects in the analysis of the survey data are the extent to which managers are motivated to improve their skills and to acquire new knowledge and competencies in order to provide quality health care.

Results: From the obtained results it is clear that the managers need additional training in the field of health care management, as the professional experience and the acquired educational degree are of great importance. The surveyed managers are sufficiently motivated to increase their qualification and professional growth and development. The motivation of managers for professional growth and professional development will lead to an increase in the quality of health care.

Keywords: managers, qualification, motivation, health care.

МОТИВАЦИЯТА НА РЪКОВОДИТЕЛИТЕ ПО ЗДРАВНИ ГРИЖИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И ПОВИШАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА

Камелия Богданова

Медицински Университет – София, Факултет по обществено здраве, kami_todorova@abv.bg

Димитрина Миликина

Медицински Университет – София, Факултет по обществено здраве, dmilikina@abv.bg

Резюме: В цялостната система на здравеопазване, здравните грижи са фактор с съществено значение. Тяхната роля се изразява в непрекъснатите грижи за пациентите, като определящ фактор за ефективността на медицинската помощ. Здравните заведения които функционират в условията на конкуренция и пазарна икономика изискват нови знания и умения от страна на ръководителите по здравни грижи, които са съответни на потребностите на обществото. Това е условие за икономическа стабилност и устойчиво развитие на лечебните заведения. Основните аспекти за развитие на управленския персонал, като условие за повишаване качеството на здравните грижи, е тяхната мотивация за професионално развитие и за повишаване на тяхната квалификация. Мотивацията е движеща сила когато искаме да постигнем определени цели, която включва целева насоченост на поведението и изисква получаване на връзка между действията и постигнатите резултати. Мотивацията се свързва с постоянство във поведението и с желание за готовност да

се извърши определена дейност също така тя стимулира индивида в неговите усилия към постигането на определени цели. **Целта** на настоящото проучване е да се установи мотивацията на ръководителите по здравни грижи за повишаване своето професионално развитие и квалификация и постигане на качествен процес на здравните грижи.

Материал и метод: Обект на проучване са ръководителите по здравните грижи и тяхната мотивация за повишаване на квалификацията си и професионалното развитие в лечебни заведения за болнична помощ. Изследвани са мотивацията за професионално развитие и повишаване на квалификацията, като условие за качеството на здравните грижи, и удовлетвореността на пациентите. Проучването е проведено през 2019 година в четири лечебни заведения за болнична помощ. Използван е социологически метод на изследване, който се основава на пряка индивидуална анкета сред ръководителите по здравни грижи. Анкетирани са общо 60 ръководители по здравни грижи. Анализът на резултатите от анкетното проучване за мотивацията на ръководителите относно професионалното им развитие и квалификация е насочена към прилагането на съвременни методи за управление, за подобряване организацията на работа и качеството на здравните грижи. Основните аспекти в анализа на данните от анкетното проучване са доколко са мотивирани ръководителите по здравни грижи за повишаване на своята квалификация и за усвояване на нови знания и компетенции, с цел качествени здравни грижи.

Резултати: От получените резултати ясно се вижда, че ръководителите имат нужда от допълнително обучение в областта на управлението на здравните грижи, като много голямо значение има професионалния стаж и придобитата образователна степен. Анкетираните ръководители са достатъчно мотивирани за повишаване на своята квалификация и професионално израстване и развитие. Мотивацията на ръководителите за професионално израстване и повишаване на квалификацията ще доведе до повишаване на качеството на здравните грижи.

Ключови думи: ръководители, квалификация, мотивация, здравни грижи

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Мотивацията е движеща сила когато искаме да постигнем определени цели, която включва целева насоченост на поведението и изисква получаване на връзка между действията и постигнатите резултати. Мотивацията се свързва с постоянство във поведението и с желание за готовност да се извърши определена дейност също така тя стимулира индивида в неговите усилия към постигането на определени цели. Мотивацията е необходима за постигане на високи резултати и подобряване на способностите. Най-общо казано мотивацията е това което оказва влияние върху създаването и поддържането, избора и насоката като цяло в човешкото поведение. Мотивацията подтиква да се развият индивидите като използват своите знания и умения [12]. В цялостната система на здравеопазване, здравните грижи са фактор с съществено значение. Тяхната роля се изразява в непрекъснатите здравни грижи за пациентите, като определящ фактор за ефективността на медицинската помощ. Здравните заведения които функционират в условията на конкуренция и пазарна икономика изискват нови знания и умения от страна на ръководителите по здравни грижи, които са съответни на потребностите на обществото. Това е условие за икономическа стабилност и устойчиво развитие на лечебните заведения. Основните аспекти за развитие на управленския персонал, като условие за повишаване качеството на здравните грижи, е тяхната мотивация за професионално развитие и за повишаване на тяхната квалификация [5].

Оптимизирането на организацията и управлението на здравните грижи в лечебните заведения спомага за мотивацията на персонала и пълноценно използване на знанията и уменията на медицинските сестри. Това е съществена предпоставка за предоставяне на качествени здравни грижи, което определя удовлетвореността на пациентите, като фактор за устойчивото развитие на лечебното заведение в условията на конкуренция и пазарна икономика [1] [4]. Мотивацията е съвкупност от стимули, които определят насоките за дадена дейност, представлява съвкупност от психични процеси, които са свързани с поведението и поддържането на целенасочени действия [2]. Най-популярните определения за мотивация са на Е. Мейо, А. Маслоу, Р. Ликърт и К. Аргирис. Тяхното определение на термина мотивация е, че тя е психически механизъм чрез който хората избират начина на своето поведение за постигането на дадена цел [3]. Много голямо значение за постигане на качествени здравни грижи има мотивацията на ръководителите за професионално развитие и квалификация. Запазването на живота и здравето на пациента и създаването на среда която да спомогне за тяхното възстановяване зависи от знанията и уменията, които притежават ръководителите по здравни грижи [2] [7]. Също така много важно условие за осъществяване на дейност и достигане на определена цел се явява мотивацията. И тъй като в основата на мотивацията са потребностите и интересите на личността, логично е да се направи извод, че за да се постигнат добри резултати, то личността трябва да се развива и обучава като този процес да бъде желан [9].

Целта на настоящото проучване е да се установи до колко са мотивирани ръководителите по здравни грижи за повишаване своето професионално развитие и квалификация което да доведе до качествени здравните грижи.

2. МАТЕРИАЛ И МЕТОДИ

Обект на проучване е мотивацията на ръководителите по здравните грижи за повишаване на квалификацията им, както и тяхното професионално развитие в лечебни заведения за болнична помощ. Изследвани са тяхната мотивация и желанието им за професионално развитие и повишаване на квалификацията, като условие за качеството на здравните грижи, и удовлетвореността на пациентите. Проучването е проведено през 2019 година в четири лечебни заведения за болнична помощ. Използван е социологически метод на изследване, който се основава на пряка индивидуална анкета сред ръководителите по здравни грижи. Анкетирани са общо 60 ръководители по здравни грижи. Анализът на резултатите от анкетното проучване за мотивацията на ръководителите относно професионалното им развитие и квалификация е насочена към прилагането на съвременни методи за управление, за подобряване организацията на работа и качеството на здравните грижи. Основните аспекти в анализа на данните от анкетното проучване са доколко са мотивирани ръководителите за повишаване на своята квалификация и за усвояване на нови знания и компетенции, с цел качествени здравни грижи.

3. РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

В болничните заведения ръководителите по здравни грижи трябва да притежават знания и умения за организиране на човешките и материалните ресурси, с цел да се повишава качеството на здравните грижи. Управлението на грижите за пациента изисква ръководителите да използват компетенции различни от тези на специалистите по здравни грижи като професионалния стаж е от голямо значение за постигане на по добри резултати. Използването на човешките ресурси трябва да бъде ефективно и зависи от нивото на организацията на работата в лечебните заведения и уменията и квалификацията на ръководителите по здравни грижи. Резултатите в (Таблица 1) показват, че анкетираните ръководители по здравни грижи имат професионален стаж от 3 до 40 години. Най-голям е относителният дял на ръководителите по здравни грижи с професионален стаж между 21 и 30 години – 35,00 % и от 31 до 40 години – 26,66 %. Професионалният стаж на 20, 00 % от анкетираните е между 11 и 20 години, професионален стаж до 10 години имат общо 13, 33 % от анкетираните. От получените резултатите се вижда, че долната граница от 3 години, което е показателно за значението на практическата подготовка на ръководителите за организацията на работа в болничното отделение. Тя трябва да бъде съобразена с принципа за “непрекъснатост на обучението през целия живот”, продължаващо обучение и продължителна квалификация с цел ефективно използване на човешките ресурси, повишаване качеството на медицинската помощ и устойчиво развитие на здравните заведения.

Таблица 1. Разпределение на ръководителите според професионалния им стаж

Професионален стаж, години	Брой	Относителен дял [%]
3 - 10	8	13,33
11 – 20	12	20,00
21 – 30	21	35,00
31 – 40	19	26,66
Общо	60	100,00

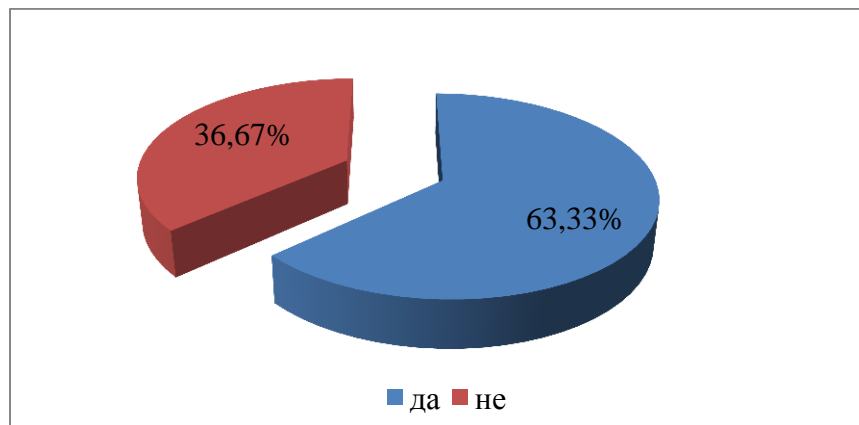
На таблица 2 е показано разпределението на ръководителите според образователната степен която притежават, 30,00 % от анкетиранияте имат придобита образователна степен „магистър“ – Управление на здравните грижи, 23,33 % посочват придобита степен, „бакалавър“ – Здравни грижи, едва 11,66 % от тях са посочили полувисше образование, и 15,00 % са с колежанско образование. Резултатите са показателни за все по голямото значение на образованието в областта на управлението на здравните грижи. Получените резултати са в съответствие с изискванията на Закона за лечебните заведения, в който много ясно е посочено изискването за образователна степен на ръководителите по здравни грижи.

Таблица 2. Разпределение на ръководителите според образователната степен, която притежават

Образование	Брой	Относителен дял [%]
Полувисше	7	11,66
Колеж	9	15,00
Висше - бакалавър	12	20,00
Висше – бакалавър „Здравни грижи“	14	23,33
Висше -магистър "Управление на здравните грижи"	18	30,00
Общо	60	100,00

Повишаването на квалификацията на ръководителите не приключва с придобиване на образователна степен, развитието им продължава в следдипломното обучение, което се организира от университетите и лечебните заведения в които работят. На анкетиранияте се предлагат възможности за повишаване на квалификацията в различни видове форми на обучение. Обучението се предлага под формата на курсове, индивидуално обучение, програми за професионална квалификация за придобиване на определена правоспособност, програми за дистанционно обучение. За продължителна квалификация се счита и участието в семинари, конгреси, конференции, симпозиуми, публикации в научни издания и др.

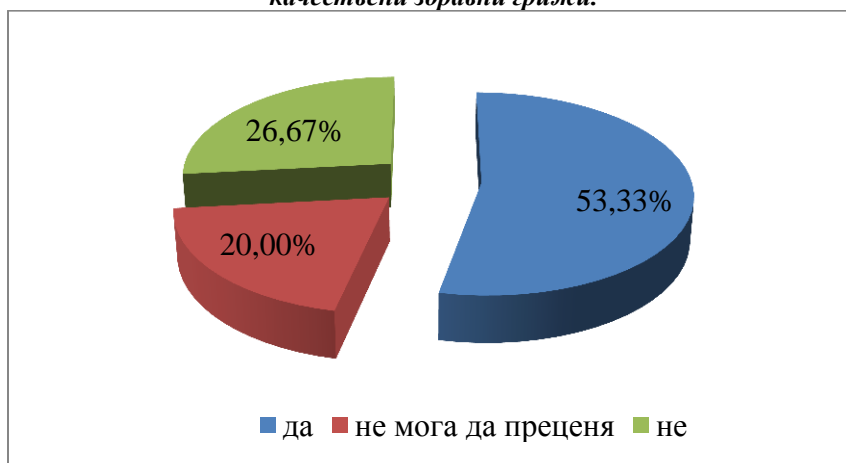
Фигура 1. Разпределение на професионалистите по здравни грижи според придобитата следдипломна квалификация



От получените резултати на фигура 1 ясно се вижда, че по голямата част от ръководителите активно участват в предлаганите форми за следдипломно обучение, или 63,33 % от тях активно участват, като по този начин повишават своята квалификация и професионално израстване. Не малка част от анкетираните са посочили отговор не или 36,67 %, което показва, че е необходимо все още да се обучават една не малка част от тях.

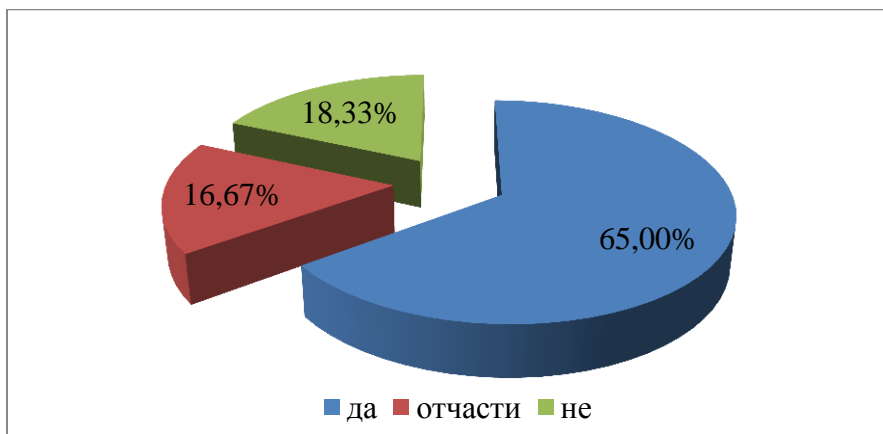
На следващата фигура 2 се вижда, че половината от анкетираните 53,33 % са дали отговор за необходимостта от специализирано обучение в областта на мениджмънта на грижите, 26,67 % не считат за необходимо да се обучават допълнително и 20,00 % не могат да дадат конкретен отговор на въпроса. Това е показателно за това, че ръководителите не смятат, че са добре подготвени за своята работа което е свързано и с качеството на предлаганите здравни грижи за пациентите.

Фигура 2. Необходимост от специализирано обучение на ръководителите за осъществяване на качествени здравни грижи.



Непрекъснатото информиране за новостите при управлението на организацията на здравните грижи, и прилагането на управленски методи е предпоставка за повишаване качеството и ефективността на здравните грижи. В съответствие с получените резултати от фигура 2 са и данните получени от фигура 3, които показват желанието от страна на ръководителите за повишаване на квалификацията си.

Фигура 3. Желание от страна на ръководителите за повишаване на квалификацията си



На фигура 3 ясно се вижда, че най-голям е процентът на тези от тях които изразяват желание за допълнително обучение и са мотивирани за повишаване на квалификацията си и развитие на професионалното си ниво 65,00 %, 18,33 % не проявяват желание за допълнително обучение и 16,67 % не могат да преценят. Големият процент на желаещите да се развиват и усъвършенстват е условие за подобряване на организацията за грижите при пациентите и усъвършенстване на знанията и уменията от страна на ръководителите.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Качеството и ефективността на здравните грижи зависи до голяма степен от организацията и планирането на здравните грижи, което изисква непрекъснато повишаване на квалификация на ръководителите. Това е възможно при ясна политика и начин на действие на здравните заведения, които да предоставят условия и възможности за развитието и усъвършенстването им. Мотивацията на ръководителите за повишаване на квалификацията и развитието си до голяма степен зависи от предлаганите начини за обучение и продължаващо развитие. По голяма част от ръководителите изразяват своето желание и са мотивирани за допълнително обучение в областта на управлението на здравните грижи, като това е гарант за подобряване на организацията на здравните грижи. Мотивацията на ръководителите за професионално израстване и повишаване на квалификацията ще доведе до повишаване на качеството на здравните грижи. Непрекъснато развиващите се медицински технологии и реформите в областта на здравеопазването поставят в условия на конкуренция лечебните заведения, което е предпоставка за повишаване на знанията и уменията на здравните професионалисти. Управлението на здравните грижи трябва да се постави на научно ниво и да изисква от ръководителите непрекъснато да повишава своите компетенции, което да доведе до качествени здравни грижи и удовлетвореност на пациентите.

БЛАГОДАРНОСТ

Проучването е извършено със съдействието на Национална програма „Млади учени и постдокторанти.

ЛИТЕРАТУРА

- Борисов, В. (2004). Здравен мениджмънт, Том 1. Азбука на здравния мениджмънт, София, Филвест, с.199.
- Василева, Н., Иванова, Д., & Терзиева, А. (2014). Мотивация и избор на професионална реализация на медицинските сестри, сп. Управление и образование, т. X, (5), стр. 90-91.
- Василева, Н. (n.d.). Мотивация за избор, работа и кариерно развитие в сестринската професия, Автореферат на дисертационен труд, с. 3-4.
- Воденичаров, Ц., Борисов, В., Гладилов, Ст., Чамов, К., & Кръшков, Д. (2005). Модели за ефективно развитие на българското здравеопазване. Здравен мениджмънт. Бр. 2, 5-14.
- Воденичаров, Ц. (2003). Седемте разлики между медика и мениджъра. С., ДАК, 75 стр.
- Грънчарова, Г. (2011). Управление на здравните грижи, Издателски център на МУ-Плевен, с.173.
- Димитрова, Н., Стамболова, И., Попова, Т., & Богданова, К. (2015). Мотивация на специалистите по-здравни грижи. Четвърта научна сесия на медицински колеж- Варна. Варненски медицински форум, том 4, стр. 28-33.
- Славкова, Т., Богданова, К., & Илиева, М. (2016). Качествен здравни грижи при пациенти с флеботромбози. Тридесет и осма научно-технологична сесия Контакт - 28.10.2016г. София - Гражданската идея в действие – изд. „ТЕМТО”, С., стр.257-262.
- Терзиева, А., Василева, Н., Чанева, Г., & Богданова, К. (2017). Фактори влияещи върху мотивацията на студентите специалност „медицинска сестра“ по време на практическото им обучение, сп. Управление и образование том XIII (5), стр. 24-29.
- Чанева, Г., Георгиева, С., & Богданова, К. (2016). Мотивация на професионалистите по здравни грижи за избор на управленска дейност – Университет „проф. д-р Асен Златаров“, Списание „Управление и образование“ том.12, стр. 13-16.
- .Dimitrova, A. (2019). Necessity of professional competence of healthcare specialists at the treatment of patients with burns. International journal Knowledge ISSN 2545-4439 ISSN 1857- 923X, Global Impact & Quality factor 1,822/2017/, Vol. 30.4, Skopje, pp 931-937.
- Gardner, R., & Lambert, W. (1972). *Attitudes and Motivation in Second Language Learning*, Rowley MA: Newbury House.