

числа бизнес-школ, государственной инфраструктуры поддержки малого предпринимательства.

**Кузьмин Константин Викторович<sup>1</sup>, Харченко Вера  
Сергеевна<sup>2</sup>**

*1 - ГБПОУ "Свердловский областной медицинский колледж",  
Екатеринбург, Россия; 2 - УрФУ, Екатеринбург, Россия*

**Социальное самочувствие среднего медицинского персонала  
как показатель благополучия сотрудников и стабильности  
медицинской организации**

Проведение социологических исследований для решения задач привлечения и удержания персонала в организациях диктуется стремлением лучше понять и организовать работу с человеческими ресурсами. Востребованными стали исследования социального самочувствия с целью измерения ключевых индикаторов, позволяющих оценить, насколько сотрудники, в первую очередь молодого возраста, довольны работой, мотивированы и связывают ожидания и будущее с организацией, будучи готовыми вкладывать собственные ресурсы в достижение ею высоких результатов.

Социальное самочувствие отражает соотношение между уровнем притязаний и степенью удовлетворения потребностей субъекта и представляет собой комплексное описание того, насколько работники реализуют свои ожидания и притязания на текущем месте работы. Государственные медицинские организации редко используют данный способ изучения человеческих ресурсов, хотя изучение социального самочувствия среднего медицинского персонала является одной из важнейших проблем менеджмента, учитывая остроту и нерешенность кадрового обеспечения отрасли.

В феврале 2023 г. был проведен опрос главных медицинских сестер ( $n=70$ ) и среднего медицинского персонала ( $n=1314$ ) медицинских организаций Свердловской области. Использованы следующие методики: 1) Общий уровень удовлетворенности работой по методике измерения ВЦИОМ «Удовлетворены ли вы в целом своей нынешней работой?»; 2) Удовлетворенность различными аспектами работы по опроснику Gallup Q12 с анализом 4 блоков удовлетворенности работой: «Базовые потребности персонала», «Личный вклад», «Команда» и «Развитие»; 3) Вовлеченность по методике «AON Hewitt» с анализом 3 аспектов поведения сотрудников: «говорит», «остается» и «стремится».

Результаты:

1. Общий уровень удовлетворенности работой различается у руководителей и рядовых специалистов среднего звена: главные медсестры оценивают её выше – 90% против 75%.

2. Наибольшая разница в оценках различных аспектов работы у среднего медперсонала и главных медицинских сестер наблюдается относительно: восприятия заботы со стороны коллег и руководителя – разница в 0,50 б.; сформированности дружественных отношений в коллективе – в 0,55 б; обсуждения возможностей профессионального развития на текущем месте работы – в 0,74 б.

3. Индекс вовлеченности главных медсестер в работу составил 49%, что соответствует «зоне безразличия»; индекс вовлеченности среднего медицинского персонала – 38%, что соответствует «зоне неопределенности».

При этом участники исследования ориентированы на достаточно долгосрочную перспективу работы в медицинской организации, хотя работники из числа среднего медперсонала называли более продолжительные сроки, чем их руководители: первые считают, что работники рассчитывают трудиться в среднем в течение 12,8-13,8 лет; вторые в среднем оценивают продолжительность работы в медицинской организации в 10,5-12,5 лет.

*Ладыжникова Елена Викторовна*

*уральский институт управления – филиал ранхигс, екатеринбург,  
российская федерация*

**Неоинституциональные мотивы в деятельности молодых  
предпринимателей**

Современные вызовы экономического развития России характеризуются стремительным внедрением цифровых технологий в управление бизнесом и требуют пересмотра традиционных подходов к управлению предприятиями и регулированию предпринимательской сферы.

В условиях цифровой трансформации отраслей экономики и социальной жизни молодые лидеры российского бизнеса становятся ключевыми акторами модернизации и инновационного развития.

Цифровизация охватывает все аспекты жизнедеятельности современного общества. Внедрение цифровых технологий приводит к реструктуризации организаций, появлению новых профессий, разработки новых норм и стандартов работы, а также оперативного реагирования на изменение внешней среды.