Диссер\_ **Управление процессом мотивирования врачебных кадров лучевой диагностики**

**Стр\_75**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1 МЕЖДУНАРОДНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ МОТИВАЦИИ ВРАЧЕБНЫХ КАДРОВ

1.1 Теоретические аспекты процесса мотивации сотрудников

1.2 Специфика управления

 персоналом учреждений здравоохранения

1.3 Зарубежный опыт управления процессами мотивации зарубежных кадров

2 МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБЗОРА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ КАДРАМИ

3.1 Анализ условий и текущего состояния системы управления врачебными кадрами

3.2 Обзор особенностей трудовой мотивации врачей и руководителей диагностических центров

3.3 Оценка состояния удовлетворенности профессиональной деятельностью врачей отделения лучевой диагностики в многопрофильных больницах

4 РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОЦЕССА МОТИВИРОВАНИЯ ВРАЧЕБНЫХ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

4.1 Направления совершенствования системы мотивации врачебных кадров и их влияние на повышение доступности и качества медицинской помощи

4.2 Рекомендации по распространению опыта создания и внедрения мероприятий по мотивированию врачебных кадров в деятельность учреждений сферы здравоохранения

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

# **Заключение**

Проведенное исследование позволило сделать вывод о многоаспектности темы диссертации. Цель диссертации заключалась в выявлении недостатков в системе мотивации медицинского персонала в отделении лучевой диагностики и разработке предложений по совершенствованию процесса мотивирования врачебных кадров.

Для реализации данной цели на первом этапе необходимо было международный и отечественный опыт управления процессом мотивации врачебных кадров.

Изучение международного и отечественного опыта управления процессом мотивации медицинского персонала показало, что структура управления персоналом: линейно-функциональная. Применение этой структуры управления в организациях здравоохранения обусловлено в первую очередь спецификой работы медицинских учреждений, предполагающей функциональное распределение обязанностей по различным направлениям оказания медицинских услуг: гинекология, неврология, хирургия, травматология, диагностика и т.д. Кроме того, в государственных учреждениях здравоохранения главный врач назначается на должность и освобождается от занимаемой должности начальником управления здравоохранения администрации города.

**Список использованной литературы**

1. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. - 2016. - №2 - 418 с.;
2. Теория мотивации Абрахама Маслоу. Электронный ресурс: https://constructorus.ru/psixologiya/teoriya-motivacii-abraxama-maslou.html;
3. Аширов Д. А. Управление персоналом. - Алматы, **2016**. - 432 c.
4. Шопенгауэр А. Четыре принципа достаточной причины. М,1910. - 520 с.;
5. Аванесов Г.А. 10 глав о мотивации и мотивах / Г.А. Аванесов. - М.: Юнити-Дана, **2016**. - **194** c.;