

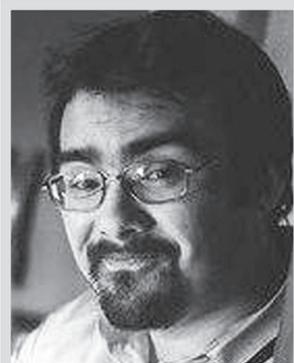
УДК 658.336

**Социологическое исследование мотивации врачей****Гатауллин И.Г.**

Доктор медицинских наук, профессор  
кафедры онкологии, радиологии и паллиативной медицины  
Казанской государственной медицинской академии  
Министерства здравоохранения РФ, член-корреспондент АН РТ

**Забирова Л.М.**

Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры экономики производства  
Казанского (Приволжского) федерального университета

**Гатауллин И.И.**

Аспирант кафедры антикризисного управления  
и оценочной деятельности  
Казанского (Приволжского) федерального университета

*В статье представлены результаты исследования мотивации врачей в ситуациях выбора профессии и повседневной трудовой деятельности. В работе выявлены ведущие мотивы выбора профессии врача, исследованы факторы, позитивно и негативно влияющие на процесс мотивации труда врачей, обобщены предложения респондентов в сфере выбора профессии для молодежи.*

*Ключевые слова: мотивация, мотивы, стимулирование, врач, здравоохранение, выбор профессии.*

Мотивация труда медицинских работников является сегодня одним из важнейших условий эффективного функционирования и развития системы здравоохранения. Обострение проблем в этой сфере не только тормозит ее позитивное развитие, но и приводит к серьезным проблемам кадрового обеспечения этой социально важной отрасли. Увольнения по собственному желанию, связанные с низкой оплатой труда, хронические вакансии, уход из профессии, низкая заинтересованность в результатах труда, нарушения дисциплины, безответственность – вот далеко не полный перечень проблем, в основе которых – упадок трудовой мотивации врачей.

Следует отметить, что реформы последних лет в организации и экономике здравоохранения, проведенные лишь частично, происходят на фоне снижения доступности бесплатных медицинских услуг, интенсификации труда врачей. Это приводит к росту запущенной заболеваемости и даже смертности населения в стране. Так, в 2014 г. в больницах России сократили 33 тысячи коек, а в 2015 г. смертность в стране возросла впервые с 2003 г.: прирост в июне 2015 г. по сравнению с июнем 2014 г. составил 8,4 % [1]. В этой ситуации вопрос об уровне мотивации труда медицинского персонала стал наиболее актуальным в управлении персоналом медучреждения.

Мотивация труда может быть оценена в различных ситуациях: в повседневной работе в своей профессиональной сфере, при выборе профессии, выборе места работы.

Выбор профессии врача сегодня – непростой выбор, влияющий на мотивацию врачей на протяжении всей его трудовой карьеры. В связи с этим актуальным представляется социологическое исследование, проведенное авторами в процессе прохождения врачами курсов повышения квалификации в Казанской государственной медицинской академии Минздрава России.

Цель социологического исследования – выявить ведущие мотивы выбора профессии врача, исследовать факторы, влияющие на процесс мотивации труда врачей, обобщить предложения врачей в области выбора профессии для молодежи.

Выборочная совокупность – 270 человек, включающая врачей-онкологов (56,5 %) и врачей общей практики из 5 городов и 1 районного центра Республики Татарстан, а также Мордовии, Удмуртии, Марий Эл, Башкирии. В структуре выборочной совокупности доля женщин составила 49,6 %.

Методы социологического исследования – анкетный опрос, интервью.

Для оценки мотивации в ситуации выбора профессии были использованы балльные оценки по факторам, которые были отобраны на основе качественного анализа мотивов выбора профессии молодежью. Опрошенным врачам было предложено оценить по 10-балльной шкале степень влияния ряда наиболее распространенных факторов на выбор профессии врача. Результаты опроса по всей выборке и в гендерном разрезе представлены в таблице 1.

Выбор профессии врача в обследованной совокупности определялся главным образом мотивами профессионального призвания (7,63 балла), творческого содержания труда (7,48 балла), социальной значимостью профессии (7,34 балла), престижностью профессии в обществе (6,64 балла), а также позицией родителей (6,72). Однако профессия родителей оказала сравнительно слабое влияние на выбор профессии врача их детьми. Существенное значение имел также фактор востребованности профессии на рынке труда (5,99 балла). Характерно, что возможность продвижения по службе занимала у респондентов положение ниже среднего – 4,59 балла.

В то же время незначительное влияние на выбор профессии оказали на респондентов «взрослые» ценности (от 3 до 4 баллов):

– размер заработной платы и социальных выплат;  
– благоприятные и безопасные условия труда и отдыха;

– удобный режим труда и отдыха;

– дополнительные доходы, связанные с работой.

Исследования причин выбора профессии в гендерном разрезе показали незначительные различия в ответах мужчин и женщин по большинству факторов. Исключение составили:

– позиция родителей (более сильное влияние у женщин), а также дополнительные доходы, связанные с работой (более сильное влияние у мужчин).

Таким образом, выбор профессии у молодых людей определялся возможностями удовлетворения потребностей высшего уровня через работу врача.

Интересные данные были получены при исследовании ответов по возрастным группам (табл. 2). Здесь отмечается большая вариация балльных оценок по возрастным группам и поколениям (X и Y).

Опрос показал, что в самой молодой возрастной группе респондентов (20-30 лет), которая относится к поколению Y, выше, чем в среднем по выборке, оценены такие факторы, как:

– творческое содержание труда;

– профессиональное призвание;

Таблица 1

#### Оценка респондентами влияния факторов на выбор профессии врача, в баллах по 10-балльной шкале

Факторы выбора профессии	Средний балл по выборочной совокупности	В том числе:	
		Мужчины	Женщины
1. Престижность профессии в обществе	6,64	6,6	6,67
2. Размер заработной платы и социальных выплат	3,42	3,37	3,47
3. Профессиональное призвание	7,63	7,58	8,07
4. Творческое содержание труда	7,48	7,76	7,42
5. Востребованность профессии на рынке труда РТ (РФ)	5,99	5,97	6,24
6. Возможность продвижения по службе	4,59	4,59	4,52
7. Удобный режим труда и отдыха	4,08	4	4,41
8. Благоприятные, безопасные условия труда и отдыха	3,88	3,98	4,08
9. Социальная значимость профессии	7,34	7,44	7,45
10. Профессия родителей	3,76	3,88	4,08
11. Позиция родителей	6,72	6,24	7,21
12. Наличие в городе учебного заведения, в котором можно получить высшее профессиональное образование	4,47	4,41	4,11
13. Дополнительные доходы, связанные с работой	3,76	3,94	3,33

Таблица 2

**Оценка респондентами различных возрастных групп влияния факторов на выбор профессии врача, в баллах по 10-балльной шкале**

Факторы выбора профессии	Средний балл по выборочной совокупности	В том числе по возрастным группам:				
		20-30 лет	30-40 лет	40-50 лет	50-60 лет	Более 60 лет
1. Престижность профессии в обществе	6,64	7,81	6,55	6,71	6,01	7,37
2. Размер заработной платы и социальных выплат	3,42	3,17	3,78	3,37	3,22	5,25
3. Профессиональное призвание	7,63	7,98	7,56	7,43	7,93	9,13
4. Творческое содержание труда	7,48	8,21	7,34	7,64	7,14	8,33
5. Востребованность профессии на рынке труда РТ (РФ)	5,99	6,04	6,11	6,53	5,93	6,96
6. Возможность продвижения по службе	4,59	6,4	4,85	4,49	3,25	4,58
7. Удобный режим труда и отдыха	4,08	4,09	4,36	3,82	4,09	6,33
8. Благоприятные, безопасные условия труда и отдыха	3,88	4,08	3,84	4,17	3,49	6,17
9. Социальная значимость профессии	7,34	7,96	7,5	7,33	6,69	10
10. Профессия родителей	3,76	2,95	4,61	3,93	2,87	6,17
11. Позиция родителей	6,72	5,69	6,83	6,68	5,71	9,5
12. Наличие в городе учебного заведения, в котором можно получить высшее профессиональное образование	4,47	4,9	4,71	4,16	3,64	1,91
13. Дополнительные доходы, связанные с работой	3,76	3,45	4,17	3,72	3,04	3,96

- престижность труда врача в обществе;
- социальная значимость профессии.

Важно подчеркнуть, что аналогичная картина отмечается в возрастной группе пенсионного возраста (старше 60 лет), которая относится к поколению X. В этой группе при выборе профессии также доминировали мотивы, связанные с профессией и позицией родителей, а также комфортность условий труда, режима труда и отдыха, востребованность профессии на рынке труда, а также размер заработной платы и социальных выплат (5,25 балла). Судя по этому, можно предположить, что старшее поколение X проявляло по сравнению с поколением У больше прагматизма при выборе профессии, также оно больше считалось с позицией родителей, стремясь продолжить профессиональные династии. Позиция родителей высоко оценивалась опрошенными и в возрастных группах от 30 до 50 лет.

Опрос показал, что ведущие мотивы выбора профессии в группах от 30 до 40 лет и от 40 до 50 лет были аналогичны по выраженности и структуре.

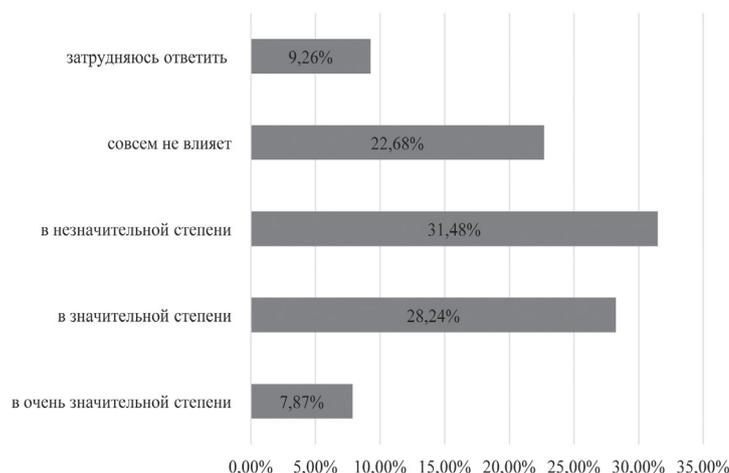
Распределение ответов на вопрос о влиянии системы профориентации и профконсультации на выбор профессии врача показано на рис. 1.

Это означает, что система профориентации и профконсультации оказала существенное влияние на выбор профессии только у 36 % респондентов разных возрастных групп.

Вопрос о профориентации медицинских работников отражен и в ответах на вопрос о том, как помочь молодым людям правильно

выбрать профессию. Типичными ответами на этот вопрос были:

- создание профильных медицинских классов в школах;
- уроки по оказанию неотложной медицинской помощи;
- индивидуальная профконсультация;
- профориентационные занятия в школе;
- общение с врачами, «Дни открытых дверей», экскурсии в медучреждениях;
- поработать санитарями в каникулы, в том числе волонтерами;
- Интернет-информация о профессии врача;
- хорошо подумать, проконсультироваться с профессионалами, узнать об уровне зарплаты в разных профессиях;



**Рис. 1. Влияние системы профориентации и профконсультации на выбор профессии врача**

– повысить зарплату медработников и престижность профессии врача.

Полное и всесторонне информирование о профессии врача, содержании и условиях его труда, оплате и социальных льготах, статусе и перспективах карьерного роста, возможностях получения профессионального образования – это необходимо молодым людям для снижения риска ошибки при выборе профессии. Все это может стать предпосылкой для высокой мотивации в процессе профессионального обучения и дальнейшей работы по профессии.

Одной из задач опроса было выявление факторов мотивации и демотивации врачей в процессе их повседневной трудовой деятельности. Респондентам было предложено 16 факторов, влияющих на мотивацию их труда, из которых они по определенной шкале выбирали факторы, позитивно и негативно влияющие, а также вообще не влияющие на процесс мотивации труда.

Результаты опроса врачей-онкологов показали, что ведущими факторами мотивации являются нематериальные стимулы к труду. Наиболее существенное позитивное влияние на мотивацию онкологов оказывают:

- удовлетворение от работы (74,64 % респондентов);
- ответственность за результаты работы (71,74 %);
- отношения с коллегами (65,18 %);
- обучение (59,0 %);
- обеспечение информацией (57,03 %);
- социально-психологический климат (55,71 %).

Это факторы, содержащиеся в самом процессе труда врача, а также средовые и управленческие (обучение и коммуникации).

Менее значительное, но позитивное влияние на мотивацию, по мнению респондентов, оказывают:

- моральное поощрение (у 39,7 % существенно и 40,4 % незначительно влияют);
- система оплаты труда (у 34,56 % опрошенных существенно и 20,59 % незначительно влияют);
- миссия и цели организации (у 35,71 % существенно и 30,0 % незначительно влияют);
- отношения с непосредственным руководителем (у 37,95 % существенно и 35,77 % незначительно влияют);
- условия труда (у 41,0 % существенно и 26,61 % незначительно влияют).

Индифферентное влияние на процесс мотивации большей части респондентов оказывают такие факторы, как управление карьерой (у 43,06 % опрошенных не влияет), аттестация персонала (41,22 %), управленческие регламенты и административное воздействие (35,25 %), совещания, собрания (28,67 %).

Главным демотиватором у пятой части опрошенных (21,3 %), как и предполагалось, является си-

стема оплаты труда (из них 75,8 % мужчин). Явно негативную оценку более 8 % респондентов дали условиям труда, совещаниям, заседаниям, управленческим регламентам и административному воздействию. Эти же факторы у каждого десятого оказывают незначительное негативное воздействие на мотивацию.

Для оценки уровня профессиональной мотивации респондентам был предложен вопрос интегрального характера: «Если бы Вы выбирали профессию сегодня, Ваш выбор пал бы на ту же профессию?» (рис. 2).

Ответы на этот вопрос распределились следующим образом: более двух третей опрошенных (70,0 %) положительно ответили на этот вопрос, «нет» ответили 16,1 %, «не знаю» – 13,9 %.

При этом среди женщин удовлетворенность профессией отмечалась чаще: 72,4 % ответили «да», и 12,7 % – «нет». Среди респондентов-мужчин 18,8 % ответили «нет», а положительно ответили 68,1 %. Несущественные различия в ответах на этот вопрос отмечены в группах онкологов и врачей общей практики.

Таким образом, каждый третий опрошенный врач имеет низкий уровень мотивации к труду, а каждый шестой при возможности сменил бы профессию. Однако важным выводом исследования является то, что в процессе мотивации опрошенных врачей отмечается определенный баланс мотиваторов и демотиваторов. Мотивация подавляющего большинства врачей достаточно высока благодаря тому, что факторы мотивации преобладают над демотиваторами, и нематериальные стимулы оказывают весьма значительное мотивирующее воздействие. При этом стимулы, содержащиеся в самой работе (ответственность, удовлетворение от работы, миссия и цели медучреждения), социально-психологические, средовые и управленческие стимулы (обучение, коммуникации, моральное поощрение) компенсируют неудовлетворенность некоторыми сторонами труда (особенно заработной

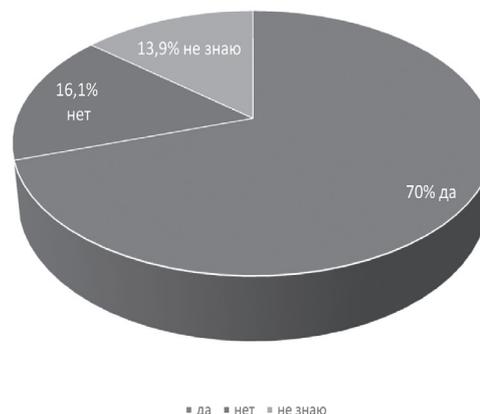


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Если бы Вы выбирали профессию сегодня, Ваш выбор пал бы на ту же профессию?»

платой). Это подтверждает рабочую гипотезу исследования.

В то же время недостаточно действуют на мотивацию врачей такие управленческие стимулы, как организационная культура, деловая оценка персонала, управленческие регламенты и административные воздействия, а также управление карьерой. Развитие этих функциональных областей управления человеческими ресурсами на основе активной кадровой политики позволит повысить уровень мотивации медицинских работников на достижение целей организации.

*Литература:*

1. Борта Ю. Почему не живется? // Аргументы и факты. – 2015. – № 34. – URL: <http://www.aif.ru>.

## **Social Research of Doctors' Motivation**

*I.G. Gataullin*

*Kazan State Medical Academy the Ministry of Health of the Russian Federation*

*L.M. Zabirova, I.I. Gataullin*

*Kazan (Volga Region) Federal University*

*The paper presents the results of research of doctors' motivation in the process of choosing the career and daily working practice. The authors reveal the leading motives determining the choice of doctor's career, analyze the factors having positive and negative impact on the process of doctors' motivation, and generalize the suggestions of the respondents concerning youth's career choice.*

*Key words: motivation, motives, incentives, doctor, health service, career choice.*

