

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ МОЛОДЫХ ВРАЧЕЙ ТЕРАПЕВТИЧЕСКИХ, ХИРУРГИЧЕСКИХ И ДИАГНОСТИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Плюхин А.А., Жуков С.В., Дербенев Д.П.

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тверской государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, Тверь, e-mail: tgma-nauka@mail.ru

С целью изучения ценностных ориентиров молодых врачей терапевтических, хирургических и диагностических специальностей для разработки мер по улучшению их адаптации и закреплению на рабочем месте было обследовано 918 молодых врачей хирургического, терапевтического и диагностического профиля в возрасте до 35 лет, три года проработавших на одном рабочем месте и не имеющих желания сменить работу. В ходе исследования нами были выявлены достоверные различия в ряде потребностей и ценностных ориентиров молодых врачей хирургического, терапевтического и диагностического профилей. Для молодых хирургов важным был карьерный рост и возможность саморазвития, а факторы материального вознаграждения были на втором плане. Их интересовала возможность повышения своего социального статуса и отпугивала рутинная работа. Молодые терапевты предпочитали иметь возможность получения социальных выплат и ведомственного жилья. Рутинная работа их не отпугивала, они надеялись повысить свой социальный статус, были готовы переехать в крупный город. Для врачей диагностического профиля была важна высокая и стабильная заработная плата. Равноценным для них было стремление к повышению своего социального статуса и к наличию уважения со стороны соседей. Полученные данные доказывают необходимость учитывать профиль работы молодого специалиста при проведении мероприятий, направленных на закрепление его на рабочем месте.

Ключевые слова: молодые врачи, ценностные ориентиры, профессиональная адаптация, Тверская область.

VALUABLE REFERENCE POINTS OF YOUNG DOCTORS OF THERAPEUTIC, SURGICAL AND DIAGNOSTIC SPECIALTIES

¹Plyukhin A.A., ¹Zhukov S.V., ¹Derbenev D.P.

¹ Public budgetary educational institution of higher education "Tver state medical academy" of Ministry of Health of the Russian Federation, Tver, e-mail: tgma-nauka@mail.ru

For the purpose of studying of valuable reference points of young doctors of therapeutic, surgical and diagnostic specialties for development of measures for improvement of their adaptation and to fixing on a workplace 918 young doctors of a surgical, therapeutic and diagnostic profile aged till 35 years which worked three years on one workplace and not having desire to change a job were examined. During research we revealed reliable distinctions in a number of requirements and valuable reference points of young doctors of a surgical, therapeutic and diagnostic profile. For young surgeons career development and a possibility of self-development was important, and factors of the material remuneration were on the second plan. They were interested in a possibility of increase of the social status and the routine frightened off. Young therapists preferred to have a possibility of receiving social payments and departmental housing. The routine did not frighten off them, they hoped to raise the social status, were ready to move to the large city. The high and stable salary was important for doctors of a diagnostic profile. For them the aspiration to increase of the social status and to existence of respect was equivalent from neighbors. The obtained data prove need to consider a profile of work of the young specialist when carrying out the actions directed to its fixing on a workplace.

Keywords: young doctors, valuable reference points, professional adaptation, Tver region.

Актуальность

Успешная профессиональная адаптация молодого специалиста зависит не только от материально-бытовых условий проживания молодого врача, но и от планов и устремлений. Здравоохранение Тверской области испытывает кризис, связанный с кадровым потенциалом [4]. Кризис обусловлен нехваткой медицинского персонала, недостаточной квалификацией и

низкой мотивацией к труду медицинских работников. Большой отток молодых врачебных кадров из Твери и Тверской области в Москву и Санкт-Петербург привел к значительному кадровому дефициту, снижению уровня оказания медицинской помощи населению Тверской области, росту общей заболеваемости, заболеваемости социально значимыми болезнями и повышению показателя младенческой смертности за счет отдаленных районов Тверской области [5].

В связи с вышеизложенным **целью** настоящего исследования является изучение мотивационных потребностей и ценностных ориентиров молодых врачей хирургического, терапевтического и диагностического профилей для разработки мер по улучшению их адаптации и закреплению на рабочем месте.

Материалы и методы. Публикация осуществляется в рамках исследования, выполняемого при финансовой поддержке ФГБУ «Российский гуманитарный научный фонд»: проект № 15-16-69002/15 а(р) «Гендерные аспекты ценностных ориентиров и профессиональной мотивации молодых врачей, работающих на территории Тверской области» и администрации Тверской области. Для объективизации оценки были использованы два опросника: тест Ричи-Мартина и социологический опросник, составленный нами на кафедре общественного здоровья и здравоохранения с курсом менеджмента ФДПО интернатуры и ординатуры Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тверской государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации. Использование опросника «Мотивационный профиль личности» (Ш. Ричи и П. Мартин, 1999) позволяет сопоставить полученные нами данные с результатами аналогичных исследований А.А. Косенко (2015) [2]. Второй опросник уже более 10 лет используется нами в исследовании профессиональных характеристик врачей и позволяет осуществить преемственность между данными о профессиональной адаптации и мотивации врачей различного профиля и возраста.

Нами были сформированы три близкие по объему группы, в которые вошли молодые врачи хирургического (n=283), терапевтического (n=301) и диагностического (n=334) профиля в возрасте до 35 лет, три года работающие на одном рабочем месте и не имеющие желания сменить работу [3]. Для оценки достоверности полученных результатов использовался непараметрический критерий - метод угловых отклонений Фишера, позволяющий оценить достоверность различий при виде распределения, отличном от нормального [1].

Результаты и обсуждение

По нашим данным более чем половина молодых врачей указывала на потребность в

высокой заработной плате и материальном вознаграждении (54,03%). На втором месте была потребность в интересной, общественно полезной работе (44,99%). На третьем месте была потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности и потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы (38,67% и 37,91 % соответственно).

Каждый третий молодой врач отмечал у себя потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей (34,53%), потребность в социальных контактах (35,19%) и потребность в завоевании признания со стороны других людей (31,92%). Такие потребности, как потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими, потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке, потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их, и потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины, встречались реже – они были зафиксированы у каждого четвертого-пятого респондента.

Как видно из данных, представленных в таблице, наиболее частой у молодых врачей хирургического профиля была потребность в интересной, общественно полезной работе, эта потребность встречалась в 1,31 раза чаще, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Для молодых хирургов было почти двукратное увеличение значения такой потребности, как «Потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их» ($p < 0,001$). Обращал на себя внимание тот факт, что показатель конкурентной напористости («потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими») был самым высоким у молодых врачей хирургического профиля и встречался в 1,59 раза чаще, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Следует отметить, что для молодых врачей хирургического профиля большое значение имеет потребность в завоевании признания со стороны других людей – она встречалась в 1,32 раза чаще, чем в объединенной группе. Также для них была характерна потребность избегать рутины как в работе, так и в отношениях с окружающими. У молодых врачей хирургического профиля в 1,22 раза чаще встречалась потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей ($p < 0,05$).

У молодых врачей хирургического профиля потребность в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связях с коллегами, партнерами и клиентами - встречалась в 2,93 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Для молодых хирургов была менее характерна потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, предполагающая значительную

степень близости взаимоотношений, доверительности – данный показатель встречался в 2,69 раза реже, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$). Следует отметить, что потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке была менее характерна для молодых хирургов, чем для врачей терапевтического и диагностического профилей – она встречалась в 2,11 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении встречалась у 42% молодых хирургов, что в 1,28 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$).

Структура ведущих ценностных потребностей молодых врачей хирургического, терапевтического и диагностического профилей (%)

Мотивационная потребность (П) по Ричи-Мартину	Группы обследования				Достоверность различий		
	хирурги n=283	терапевты n=301	диаг- ности n=334	врачи в целом n=918	P ₁	P ₂	P ₃
П в высокой заработной плате	42,05	54,15	64,07	54,03	0,001	-	0,001
П в хороших условиях работы	12,01	23,92	38,02	25,38	0,001	-	0,001
П в чётком структурировании работы	31,10	64,12	20,06	37,91	0,05	0,001	0,001
П в социальных контактах	12,01	58,14	34,13	35,19	0,001	0,001	-
П формировать и поддерживать долгосрочные взаимоотношения	8,13	34,88	21,86	21,90	0,001	0,001	-
П в завоевании признания окружающих	42,05	36,88	18,86	31,92	0,001	-	0,001
П ставить для себя сложные цели	36,04	17,94	11,08	21,02	0,001	-	0,001
П во власти	47,00	23,92	20,06	29,63	0,001	-	0,001
П избегать рутинны	34,98	7,97	20,96	21,02	0,001	0,001	-
П быть креативным	42,05	27,91	34,13	34,53	0,05	0,05	-
П в самосовершенствовании	32,86	34,88	47,01	38,67	-	-	0,01
П в интересной и нужной работе	59,01	42,86	35,03	44,99	0,001	-	0,001
P ₁ - достоверность различий между группой врачей хирургического профиля и группой молодых врачей в целом, P ₂ - достоверность различий между группой врачей терапевтического профиля и группой молодых врачей в целом, P ₃ - достоверность различий между группой врачей диагностического профиля и группой молодых врачей в целом.							

По нашим данным, у молодых врачей терапевтического профиля потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы встречалась в 1,69 раза чаще, чем в

группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Для них было характерно увеличение значимости потребности в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связях с коллегами, партнерами и клиентами - в 1,65 раза по сравнению с объединенной группой ($p < 0,001$). Социальную направленность мотивационных потребностей молодых врачей терапевтического профиля подтверждает и тот факт, что для них было характерно увеличение в 1,59 раза значимости потребности формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, предполагающей значительную степень близости взаимоотношений, доверительности ($p < 0,001$).

Конформность молодых врачей терапевтического профиля подчеркивается и тем фактом, что для них в 2,64 раза реже было характерно наличие потребности в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины, по сравнению с группой молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Обращало на себя внимание уменьшение в 1,24 раза доли молодых терапевтов, имеющих потребность быть креативными, анализирующими, думающими работниками, открытыми для новых идей ($p < 0,05$).

Остановимся на анализе ценностных потребностей у врачей диагностического профиля. Более половины молодых врачей диагностического профиля имели потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, что в 1,19 раза чаще, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Другим важным фактором профессиональной мотивации была потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке – эта потребность встречалась в 1,50 раза чаще, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$). В то же время потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности у молодых врачей диагностического профиля встречалась в 1,22 раза чаще, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,01$).

Следует обратить внимание, что потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их у молодых врачей диагностического профиля встречалась в 1,90 раза реже, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$). То же самое относится и к потребности в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребности в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы – она встречалась в 1,89 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$).

Данная ситуация сохранялась в отношении потребности в завоевании признания со стороны других людей, и в отношении потребности во влиятельности и власти, стремлении руководить другими – их частота в группе молодых врачей диагностического профиля была в 1,69 и 1,48 раза меньше, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$). Следует обратить внимание, что потребность в интересной, общественно полезной работе у молодых

врачей диагностического профиля встречалась в 1,28 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$).

Рассмотрим особенности структуры ценностных ориентиров и ценностных потребностей молодых врачей, используя результаты прямого анкетирования. На первом месте среди материальных ценностей у большинства молодых специалистов находится высокая и стабильная заработная плата. Все остальные факторы, такие как получение ведомственного жилья, получение социальных выплат или субсидий и близкое расположение места работы и места жительства, встречаются в 2-3 раза реже, чем два предыдущих.

По нашим данным, значимость материальных ценностей неодинакова у врачей разного профиля. Доля молодых врачей хирургического профиля, указавших на наличие значимости для себя получения социальных выплат или субсидий, была в 1,51 раза меньше, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Для молодых врачей терапевтического профиля была характерна противоположная тенденция. Значительно, в 1,81 раза, увеличилась доля терапевтов, придающих значение получению социальных выплат или субсидий ($p < 0,001$). Молодые врачи терапевтического профиля в 1,47 раза чаще других надеялись на получение ведомственного жилья ($p < 0,001$). В то же время доля лиц, отмечавших высокую или стабильную заработную плату как основной приоритет, была достоверно ниже, чем в группе молодых врачей в целом.

Наибольшее значение высокой зарплате придавали молодые врачи диагностического профиля ($p < 0,001$). Для них не было характерно желание получить ведомственное жилье – этот показатель был в 1,57 раза меньше, чем в объединенной группе ($p < 0,001$). Значение получения социальных выплат или субсидий так же было в 1,79 раза ниже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Неожиданным стало увеличение в 1,27 раза доли врачей, придающих значение близкому расположению места работы и места жительства ($p < 0,05$).

Среди социального блока ценностных ориентиров значительное число молодых врачей указали улучшение своего социального статуса – 62,53% респондентов. На втором месте стоит возможность переезда в крупный город – 45,53%, на третьем уважение со стороны соседей и родственников – 39,98%. Только пятая часть обследованных молодых врачей ожидала закрепления социального статуса своей семьи.

Следует отметить, что для молодых врачей хирургического профиля уважение со стороны соседей и родственников имеет большее значение, чем для остальных врачей, – доля положительных ответов на данный пункт у молодых хирургов была в 1,25 раза больше, чем в группе молодых врачей в целом. В то же время доля лиц, мечтающих о переезде в крупный город, была в 1,23 раза меньше, чем в объединенной группе ($p < 0,05$).

По нашим данным, для молодых врачей терапевтического профиля было важно улучшить свой социальный статус (доля данного определения в 1,21 раза выше, чем в группе молодых врачей в целом), чем закрепить его (доля данного определения в 1,63 раза меньше, чем в объединенной группе молодых врачей). Для терапевтов меньшее значение имело уважение со стороны соседей и родственников – данный фактор встречался в 1,34 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Наиболее социально желаемым был переезд в крупный город – молодые терапевты выбирали этот фактор в 1,35 раза чаще, чем все остальные врачи ($p < 0,001$).

В ходе нашего исследования мы выявили достоверное снижение значимости фактора «Улучшение своего социального статуса» и фактора «Переезд в крупный город» в 1,30 и 1,19 раза в группе молодых врачей диагностического профиля по сравнению с усредненными значениями.

Проведенным исследованием было показано, что частота выбора молодыми врачами факторов альтруистического поведения была крайне низка и не превышала 25%. Наиболее предпочтительным было участие в гуманитарных мероприятиях и помощь окружающим людям. Только 14,49% молодых врачей выбрали спасение нуждающихся как одну из своих жизненных ценностей.

Молодые врачи хирургического профиля в 1,42 раза чаще отмечали значимость возможности участия в гуманитарных мероприятиях, чем молодые врачи в целом ($p < 0,001$). Для молодых врачей терапевтического профиля более важным в профессии была возможность оказывать помощь окружающим людям и спасти нуждающихся – в 1,61 и 1,44 раза чаще, чем в группе молодых врачей в целом. Следует отметить, что доля молодых врачей диагностического профиля, выбравших хотя бы один фактор альтруистического поведения как приоритетный, была в 1,5–2 раза меньше, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$).

Таким образом, для молодых врачей, успешно работающих на территории Тверской области не менее трех лет, характерно наличие выраженной потребности в высокой заработной плате и материальном вознаграждении и потребности в интересной, общественно полезной работе. На третьем месте по значимости стоят такие социально ориентированные потребности, как потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности, потребность в четком структурировании работы и наличии обратной связи и информации, потребность в обширных социальных контактах. Ценностные ориентиры молодых врачей также имеют выраженный материальный уклон. Большинство молодых специалистов в качестве основного критерия успешной работы указали наличие высокой и стабильной заработной платы, а также улучшение своего социального статуса за счет работы врачом.

Доля лиц, указавших на желательность альтруистического поведения, составила не более четверти от числа молодых специалистов. Нами выявлены достоверные различия в структуре ведущих ценностных потребностей и ценностных ориентиров у молодых врачей хирургического, терапевтического и диагностического профилей. Так, для молодых хирургов важным является карьерный рост и возможность саморазвития, а факторы материального вознаграждения уходят на второй план. Их интересует возможность повышения своего социального статуса и отпугивает рутинная работа. Молодые терапевты, напротив, предпочитают иметь возможность получения социальных выплат и ведомственного жилья. Рутинная работа их не отпугивает, они надеются повысить свой социальный статус, готовы переехать в крупный город. Для врачей диагностического профиля важна высокая и стабильная заработная плата. Равноценным для них является стремление к повышению своего социального статуса и к наличию уважения со стороны соседей. Полученные данные доказывают необходимость учитывать профиль работы молодого специалиста при проведении мероприятий, направленных на закрепление его на рабочем месте.

Публикация осуществляется в рамках исследования, выполняемого при финансовой поддержке ФГБУ «Российский гуманитарный научный фонд»: проект № 15-16-69002/15 а(р) «Гендерные аспекты ценностных ориентиров и профессиональной мотивации молодых врачей, работающих на территории Тверской области» и администрации Тверской области.

Список литературы

1. Гублер Е.В. Вычислительные методы анализа и распознавания патологических процессов. - Л., 1978. - 296 с.
2. Косенко А.А. Научное обоснование модели управления процессом мотивирования врачебных кадров поликлиники: автореф. дис. ... к.м.н. - СПб. : ООО «Св-Центр», 2015. – 24 с.
3. О внесении изменений в федеральную целевую программу «Социальное развитие села до 2012 года»: Постановление Правительства РФ от 31.01.2009 г. № 83. – URL: <http://base.garant.ru/12165337>.
4. Расторгуева Т.И., Крячкова О.В., Дербенев Д.П. Врачебные кадры здравоохранения Тверской области: проблемы, задачи, пути решения // Российская академия медицинских наук. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья. - 2013. - № 1. - С. 216-220.
5. Региональные особенности медико-демографических процессов в Тверской области / Королюк Е.Г., Жуков С.В., Рыбакова М.В., Петров В.П., Степанова Ю.Е., Зайцева А.В. // Вестник новых медицинских технологий. – 2014. – № 1. DOI: 10.12737/4785.