

Кондратенко Ирина Валерьевна

кандидат психологических наук, доцент, проректор по
воспитательной деятельности и молодежной политике
Московский психолого-социальный университет

Чухрий Олеся Владимировна

студент факультета общей и социальной психологии
Московский психолого-социальный университет

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблематики взаимосвязи субъективного благополучия медицинских работников и профессиональной мотивации. Методологической основой исследования выступили концепции мотивации персонала, концепция субъективного благополучия Э. Динера, подходы к выделению типов профессиональной мотивации, включая типологию В.И. Герчикова. Проведенный анализ источников позволил проиллюстрировать взаимосвязь субъективного благополучия с типами профессиональной мотивации посредством систематизации факторов внутренней и внешней мотивации. Субъективное благополучие рассматривается как оценочное суждение индивида, участника трудовых отношений в сфере здравоохранения, о состоянии жизни в целом и ее отдельных аспектов. Показано, что когнитивный по своей природе процесс формирования оценок субъективного благополучия определяется как внутриличностными факторами, так и внешними. В группе внешних факторов выделены группы социальных условий и жизненных событий, посредством которых на субъективное благополучие оказывает воздействие материальный достаток, чувство принадлежности к профессии, коллективу, реализация целей, достижения.

Ключевые слова: Профессиональная мотивация, стимулирование, субъективное благополучие, медицинский персонал, мотивация в здравоохранении.

Трудовая деятельность медицинских работников как непосредственный способ осуществления функций здравоохранения в общенациональном масштабе играет определяющую роль в поддержании уровня и качества жизни населения, реализации установленных Указом Президента Российской Федерации национальных целей и задач в области повышения ожидаемой продолжительности жизни [11]. Эффективность трудовой деятельности при этом определяется широкой совокупностью факторов, включая стратегическое управление отраслью в целом, материально-техническое обеспечение учреждений здравоохранения, организацию труда и степень вовлечения медицинских работников в исполнение своих трудовых функций. В свою очередь, степень вовлечения в исполнение трудовых функций является результатом влияния на работника мотивов и стимулов. Таким образом, потенциал участия здравоохранения в решении общественно значимых задач определяется как ресурсным обеспечением отрасли, так и способностью сформировать действенную систему мотивации медицинских работников.

Современное состояние кадрового потенциала сферы здравоохранения Российской Федерации характеризуется поступательным сокращением численности занятых, ростом нагрузки на медицинский персонал, запаздывающим относительно условий жизнедеятельности повышением заработных плат. По оценкам Федеральной службы государственной статистики, в 2024 г. уровень обеспеченности врачами в расчете на 10 000 чел. населения составил 51,3 чел., что находится на уровне начала 2010-х гг., и уступает значениям 2023 г. (51,9 чел.) [5]. Уровень обеспеченности населения средним медицинским персоналом сократился с 105,6 чел. в расчете на 10 000 чел. населения до 96,3 чел. в 2024 г. Параллельно с этим поступательно растёт заболеваемость населения, пересматриваются цели



по ожидаемой продолжительности жизни. В 2022-2025 гг. на фоне неблагоприятной конъюнктуры в экономике в средствах массовой информации неоднократно упоминаются факты массовых увольнений. Усугубляет ситуацию наличие региональных диспропорций в уровне оплаты труда медицинских работников.

В условиях проиллюстрированных угроз кадрового голода, снижения обеспеченности населения медицинским персоналом и структурных проблем в обеспечении вовлеченности медицинских работников в профессиональную деятельность формируется проблематика поиска действенных инструментов повышения мотивации, определения соотношения между внутренней и внешней мотивацией, разработки и апробации аналитического инструментария оценки ее уровня, выявления резервов повышения. В силу своей общественной значимости, вопросам мотивации медицинских работников уделяется значимое внимание со стороны научного сообщества. Применительно к характеристике вовлечения медицинских работников в трудовую деятельность используется широкая совокупность терминов, включая трудовую мотивацию, нравственную мотивацию, самомотивацию, мотивацию профессиональной деятельности, профессиональную мотивацию. Мотивационная сфера медицинских работников реализует побуждающую, направляющую, регулирующую функцию. Профессиональная мотивация при этом может рассматриваться как частное проявление мотивации в широком смысле, цель приложения профессиональных способностей и реализации профессионального мышления. Л.А. Копысовой предложено одно из немногочисленных определений непосредственно профессиональной мотивации: «сложное системное образование, упорядоченная совокупность профессионально-медицинских ценностных ориентаций, мотивов, побуждений личности к осуществлению как непосредственно медицинской деятельности, так и реализации её гуманистических аспектов в ходе других видов деятельности» [6, с.38]. Альтернативный подход к изучению профессиональной мотивации медицинских работников трактует ее в рамках процессуальных теорий мотивации.

Для трудовых отношений в сфере здравоохранения как относящихся к более широкой сфере наемного возмездного труда сохраняют свою актуальность ставшие фундаментальными теории управления персоналом, теории мотивации (включая содержательные теории Маслоу, МакКлелланда, Герцберга Альдерфера; процессуальные теории Врума и Адамса, типологию мотивации Герчикова; основанные на отношении к труду теории МакГрегора и Оучи). Приложение данных фундаментальных теорий к сфере мотивации медицинских работников позволяет систематизировать движущие ими мотивы и стимулы, создать эффективную систему стимулирования, повысить удержание персонала и уровень вовлечения в трудовую деятельность. Положения содержательных теорий обеспечивают базис изучения иерархии потребностей персонала, взаимосвязь их с вовлеченностью в трудовую деятельность. В соответствии с положениями процессуальных теорий мотивации, поведение медицинских работников в процессе трудовой деятельности определяется как функция восприятия и ожиданий, связанных с конкретной трудовой ситуацией. Значимым вкладом процессуальных теорий в исследование вопросов мотивации медицинского персонала является указание на то, что поведение человека определяется не только его потребностями, но и его восприятиями и ожиданиями. Другими словами, при построении систем стимулирования учитываются не только объективно оцениваемые факторы материального и нематериального плана, но и их субъективная оценка самими членами трудового коллектива.

Аналогично мотивации персонала в широком смысле мотивация медицинских работников как область научных исследований имеет междисциплинарный характер и опирается на разработки социологии, психологии, экономических наук. В качестве концептуальной базы исследования проблем субъективного благополучия медицинских работников выбран подход В.И. Герчикова, предложившего выделить 5 типов мотивации работников организации: инструментальный тип, профессиональный, патриотический, хозяйский и избегательный (см. табл. 1).



Таблица 1

Типы профессиональной мотивации медицинских работников по В.И. Герчикову

	Тип мотивации	Инструментальная	Профессиональная	Патриотическая	Хозяйская	Избегательная
Виды стимулирования	негативные	применимы в денежной форме	запрещены	применимы в денежной форме	запрещены	базовые
	денежные	базовые	применимы	нейтральные	применимы	нейтральные
	натуральные	применимы в денежной форме	применимы при целевой договоренности	применимы в знаковой форме	применимы при целевой договоренности	базовые
	моральные	запрещены	базовые	базовые	нейтральные	нейтральные
	патернализм	запрещены	применимы	применимы	запрещены	базовый
	организационные	нейтральные	нейтральные	нейтральные	применимы	запрещены
	карьера, развитие	применимы	нейтральные	нейтральные	применимы	запрещены
	участие, совладение в управлении	нейтральные	применимы	применимы	базовые	запрещены

В своей классификации В.И. Герчиков опирался как на сформированный к моменту ее разработки накопленный объем теорий мотивации, так и на собственный эмпирический опыт руководства трудовыми коллективами. В зависимости от преобладающей мотивации (избегающая или мотивация достижения), характера трудового поведения (активного, конструктивного или пассивного деструктивного) В.И. Герчиков предложил классифицировать типы мотивации представленным в таблице 1 способом. Для работников с преобладающей инструментальной мотивацией характерно рассмотрение места трудоустройства исключительно как средства получения материальных благ и предпочтений. Работники преимущественно профессиональной мотивации определяют степень своего вовлечения в трудовую деятельность содержанием труда, возможностью проявить личные качества. Патриотический тип мотивации предполагает высокий уровень приверженности целям компании, убеждение работника в своей востребованности. Хозяйский тип мотивации предполагает добровольное принятие работником на себя полной ответственности за выполняемую работу. Последний из выделенных В.И. Герчиковым типов мотивации – избегающая предполагает изначально низкий уровень мотивации, низкие субъективно оцениваемые издержки смены места работы, стремление минимизировать трудовые усилия в пределах доступного для сохранения рабочего места.

Профессиональная мотивация, наряду с патриотической, хозяйской и инструментальной, относятся к активным типам мотивации работников. В свою очередь, избегающая мотивация является в классификации В.И. Герчикова единственным пассивным типом мотивации. Следование работника тому или иному типу мотивации при формировании его мотивационного профиля определяется широким перечнем факторов как внутренних, так и внешних – условий труда в отрасли, степенью трудовой мобильности. Применительно к труду медицинских работников эмпирические исследования указывают на соответствие мотивационному профилю профессиональной мотивации. В исследовании И.В. Гуськовой и соавторов превалирующим фактором мотивации называется денежное вознаграждение [4], но ряд исследований содержит прямо противоположную точку зрения. С.В. Мерзляковой и соавторами установлено, что у врачей в большей степени выражена внутренняя мотивация,



важными являются мотивы наиболее полной самореализации в трудовой деятельности, стремление к продвижению по службе [8]. В исследовании Е.Ю. Панчук показано, что мотивация труда медицинских работников определяется преимущественно такими факторами, как возможность самореализации, достижение уважения, интерес к содержанию труда [9]. В работе В.В. Матвиенко и соавторов на базе проведенного эмпирического исследования показано, что «мотивация к освоению специальности не зависит от базовой специализации врача, а в большей мере опирается на интерес к данной области медицинских знаний и внутреннюю мотивацию» [7]. Исследователями показано также, что среди таких мотивов как деньги, карьера, отношения с руководством и коллегами, признание, успех, ответственность, интересная работа, внутренняя профессиональная мотивация респондентами отдается предпочтение нематериальным внутренним факторам и в меньшей степени – карьере, отношениям с руководством и коллегами, денежному вознаграждению. В то же время, исследователями отмечается смещение мотивационного спектра медицинских работников в сторону внешних мотивов и снижение внутренней мотивации по мере накопления трудового стажа [1]. В исследовании С.Э. Пименовой и С.В. Андриевской показано наличие положительной связи между эмоциональной осведомленностью, способностью распознавать эмоции, маскулинностью и самомотивацией, жадой карьерного роста [10].

Следуя логике мотивационного профиля В.И. Герчикова и опираясь на результаты эмпирических исследований отличительных черт мотивации медицинских работников, можно проследить связь профессиональной мотивации и субъективного благополучия. Субъективное благополучие как научная категория было сформировано в рамках исследований психологического благополучия. Среди исследователей достигнуто согласие по предмету положительного влияния субъективного благополучия на уровень и качества жизни индивидов, реализацию ими социальных функций, включая трудовую, а также на широкий спектр значимых проявлений самоорганизации, стрессоустойчивости [3]. Таким образом, косвенно воздействуя на внутреннюю мотивацию медицинских работников, субъективное благополучие определяет состояние внутренних, моральных факторов профессиональной мотивации.

По своему содержанию субъективное благополучие представляет собой оценочное суждение индивида, участника трудовых отношений в сфере здравоохранения, о состоянии жизни в целом и ее отдельных аспектов, «меру удовлетворенности работой и жизнью в целом» [2, С.7]. Вопрос о факторах и условиях субъективного благополучия занимает центральное место в работах российских и зарубежных авторов. На современном этапе развития концепции субъективного благополучия сформировано две группы мнений относительно влияющих на его оценку факторов:

– приверженцы эвдемонистического понимания данной проблемы (К. Рифф, А. Уотерман) считают, что главным и самым необходимым аспектом благополучия является личностный рост;

– представители гедонистического направления, как Д. Канеман, Н. Бредберн, Э. Динер описывают благополучие главным образом в терминах удовлетворенности-неудовлетворенности.

Ключевыми характеристиками субъективного благополучия являются субъективность, позитивность и глобальность оценок. Основными компонентами оценок выступают: эмоциональный, когнитивный и эвдемонический, характеризующий оценку реализации работником своего потенциала. Факторами, влияющими на субъективное благополучие, выступают: личностные, социальные (включая материальный достаток, чувство принадлежности к профессии), жизненные события (включая реализованность личных и профессиональных целей).

Таким образом, профессиональная мотивация медицинских работников в статье рассматривается в двух смыслах. В широком смысле под профессиональной мотивацией понимается проявление мотивации в сфере трудовой деятельности, связанной с реализацией профессиональных компетенций. В этом контексте профессиональная мотивация выступает



неразрывно связанной с результатами профессиональной социализации индивида. В узком смысле профессиональная мотивация рассматривается в рамках процессуальных теорий мотивации с опорой на типологию В.И. Герчикова. В статье на базе анализа публикаций, отражающих результаты социологических исследований мотивационного профиля медицинских работников Российской Федерации, показана востребованность профессионального типа мотивации у персонала организаций сферы здравоохранения

Список литературы:

1. Айзятова, Е. В. Динамика изменения трудовой мотивации медицинских работников в процессе профессиональной деятельности / Е. В. Айзятова, Т. В. Свечникова // Медсестра. – 2021. – № 12. – С. 19-34.
2. Алмакаева А. М., Гашенина Н. В. Субъективное благополучие: концептуализация, измерение и российская специфика // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 4 – 13.
3. Васильева И.В., Чумаков М.В., Чумакова Д.М., Булатова О.В. Субъективное благополучие студентов психолого-педагогических направлений в период эпидемии COVID-19. Образование и наука. 2021;23 (10):129-154.
4. Гуськова, И. В. Мотивация и стимулирование труда медиков: реалии и проблемы сегодняшнего дня / И. В. Гуськова, Н. Е. Серебровская, Н. О. Аблязова // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2021. – Т. 29, № S1. – С. 630-635.
5. Здравоохранение // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13721> (дата обращения: 01.01.2026).
6. Копысова, Л. А. Психолого-педагогические аспекты развития мотивации профессиональной деятельности медицинских работников / Л. А. Копысова // Вестник психотерапии. – 2007. – № 22 (27). – С. 38-42.
7. Матвиенко В. В., Бучнов А. Д., Шкляева П. А. Оценка мотивов профессиональной деятельности врачей на начальном этапе обучения в Институте остеопатии (Москва). Российский остеопатический журнал. 2022. №1. – С. 78–86.
8. Мерзлякова С. В., Кулигина Н. В. Особенности мотивации профессиональной деятельности медицинских работников // Russian Journal of Education and Psychology. – 2018. - №9 (12). – С.127–139.
9. Панчук Е. Ю. Изучение мотивации труда медицинских работников. // Известия Саратовского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2019. №19 (2). – С.183–187.
10. Пименова, С. Э. Взаимосвязь эмоционального интеллекта, мотивации к профессиональному обучению и личностных особенностей у медицинских работников / С. Э. Пименова, С. В. Андриевская // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. Педагогические науки. – 2024. – № 1. – С. 73-80.
11. Указ Президента РФ от 07.05.2024 N 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года" // СПС Консультант. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475991/ (дата обращения: 01.01.2026)

