

**Волнухин А. В.¹, Морозова Т. Е.¹, Сквирская Г. П.², Резе А. Г.¹, Гурджар М. В.¹, Герцог А. А.¹, Самохина Е. О.¹,
Заугольников Т. В.¹**

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВЫБОР МЕСТА РАБОТЫ И ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ ВРАЧЕЙ ОБЩЕЙ ПРАКТИКИ И ВРАЧЕЙ-ТЕРАПЕВТОВ УЧАСТКОВЫХ

¹ФГАОУ ВО «Первый Московский государственный медицинский университет имени И. М. Сеченова» Минздрава России (Сеченовский Университет), 119991, г. Москва;

²ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Институт отраслевого менеджмента, 119571, г. Москва

Цель исследования — установить социальные, демографические и профессиональные факторы, определяющие выбор врачами общей практики и врачами-терапевтами участковыми места работы и их профессиональную мотивацию.

Для проведения социологического исследования была разработана специальная анкета. В исследовании приняли участие врачи общей практики и врачи-терапевты участковые амбулаторных медицинских организаций Департамента здравоохранения и частного сектора здравоохранения г. Москвы. В итоговый анализ было включено 399 анкет.

Установлено, что степень возможности совместительства зависит от количества детей у врача. Значимость условий для карьерного роста увеличивается с возрастом врача и при наличии взрослых детей. Возможность для научной и педагогической работы имеют большую ценность для врачей частного сектора здравоохранения; получивших высшее образование в России, имеющих взрослых детей. На предпочтительность стиля управления непосредственного руководителя и модели общения с пациентом влияют уровень трудовой нагрузки, условия работы и уровень дохода. На предпочтения, касающиеся типа организационной культуры, влияет место рождения. Для врачей, окончивших российские вузы, значимым фактором нематериального стимулирования является возможность дополнительного отдыха. Врачи старших возрастных групп, работающие в частном секторе здравоохранения, чаще рассматривают в качестве цели профессионального развития карьерный рост.

Обобщены факторы, влияющие на выбор места работы и профессиональную мотивацию врачей общей практики и врачей-терапевтов участковых. Сформулированы предложения по их привлечению, удержанию и стимулированию.

Ключевые слова: первичное звено здравоохранения; первичная медико-санитарная помощь; врач общей практики; врач-терапевт участковый; факторы выбора места работы; профессиональная мотивация.

Для цитирования: Волнухин А. В., Морозова Т. Е., Сквирская Г. П., Резе А. Г., Гурджар М. В., Герцог А. А., Самохина Е. О., Заугольников Т. В. Демографические, социальные и профессиональные факторы, влияющие на выбор места работы и трудовую мотивацию врачей общей практики и врачей-терапевтов участковых. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024;32(4):791—797. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-4-791-797>

Для корреспонденции: Волнухин Артем Витальевич, д-р мед. наук, профессор кафедры общей врачебной практики Института профессионального образования ФГАОУ ВО «Первый Московский государственный медицинский университет имени И. М. Сеченова» Минздрава России (Сеченовский Университет), e-mail: volnukhin81@gmail.com

**Volnukhin A. V.¹, Morozova T. E.¹, Skvirskaya G. P.², Reze A. G.¹, Gurjar M. V.¹, Gerzog A. A.¹, Samokhina E. O.¹,
Zaugolnikova T. V.¹**

THE DEMOGRAPHIC, SOCIAL AND PROFESSIONAL FACTORS AFFECTING CHOICE OF EMPLOYMENT PLACE AND LABOR MOTIVATION OF GENERAL PRACTITIONERS AND DISTRICT THERAPISTS

¹The Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education “The I. M. Sechenov First Moscow State Medical University” of Minzdrav of Russia (Sechenov University), 119991, Moscow, Russia;

²The Central Russian Institute of Management of the Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “The Russian Academy of National Economy and State Service under the President of the Russian Federation”, 119571, Moscow, Russia

The article considers social, demographic and professional factors determining choice by general practitioners and district therapists of place of employment and their professional motivation.

The special questionnaire was developed to be applied in sociological survey. The sampling included general practitioners and district therapists of outpatient medical organizations of the Health Department and the private health care sector of Moscow. The final analysis includes 399 questionnaires.

It is established that possibility of job combining depends on number of children physician has. The significance of conditions for career growth increases with physician age and availability of adult children. The opportunities for research and education activities are of great value for physicians of private health sector who obtained higher education in Russia and having adult children. The preferred management style of line manager and model of communication with patient are affected by level of workload, working conditions and income level. The preferences regarding type of organizational culture are affected by place of birth. For physicians who graduated from Russian universities, significant factor of non-material incitement is possibility of additional rest. The physicians of older age working in private health sector more often consider career advancement as professional development goal.

The factors influencing choice of place of employment and professional motivation in general practitioners and district therapists are summarized. The proposals for attracting, retaining and stimulating physicians are formulated.

Keywords: primary health care; general practice; general practitioner; district therapist; choice; place of employment; factor; professional motivation.

For citation: Volnukhin A. V., Morozova T. E., Skvirskaya G. P., Reze A. G., Gurjar M. V., Gerzog A. A., Samokhina E. O., Zaigolnikova T. V. The demographic, social and professional factors affecting choice of employment place and labor motivation of general practitioners and districts therapists. *Problemi socialnoi gigieni, zdravookhraneniya i istorii meditsiny*. 2024;32(4):791–797 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2024-32-4-791-797>

For correspondence: Volnukhin A. V., doctor of medical sciences, professor of the Chair of General Medical Practice of the Institute of Professional Education of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education “The I. M. Sechenov First Moscow State Medical University” of Minzdrav of Russia. e-mail: Volnuhin81@gmail.com

Conflict of interests. The authors declare absence of conflict of interests.

Acknowledgment. The study had no sponsor support.

Received 18.11.2023

Accepted 27.03.2024

Введение

Результативность управления персоналом медицинской организации определяется эффективностью его отдельных процессов, к которым относятся привлечение в достаточном количестве сотрудников необходимой квалификации, создание оптимальных условий для выполнения трудовых функций, предоставление возможностей для профессионального и личного развития, повышение вовлеченности, использование действенной системы стимулирования [1–3]. Одним из критериев эффективности является высокий уровень профессиональной мотивации [4, 5], формирование которого невозможно без знания определяющих его детерминант [6, 7], как индивидуальных, так и характеризующих профессиональную группу в целом.

Реформирование отечественной системы здравоохранения, направленное на оптимизацию использования ресурсов, привело к сокращению и объединению медицинских организаций, оказывающих первичную медико-санитарную помощь (ПМСП), перераспределению врачей-специалистов, работающих в первичном звене, и изменению маршрутизации пациентов [8–12]. В этих условиях еще больше возросла роль врачей первичного звена — врачей общей практики (ВОП) и врачей терапевтов участковых (ВТУ) в обеспечении качества и доступности медицинской помощи, удовлетворенности пациентов, как и ответственность этих специалистов за здоровье населения.

Эффективное управление профессиональной мотивацией врачей первичного звена является важным элементом процесса сохранения и восстановления здоровья граждан. Однако большинство научных исследований в области профессиональной мотивации врачей охватывают вопросы, не связанные с конкретной специальностью [13, 14], посвящены мотивации студентов медицинских вузов [15–17] и вопросам профессионального выгорания [18–20]. В связи с этим представляют научный и практический интерес социальные, демографические и профессиональные факторы, определяющие выбор ВОП и ВТУ места работы и их профессиональную мотивацию, что и явилось целью проведенного исследования.

Материалы и методы

Исследование одобрено локальным этическим комитетом ФГАОУ ВО «Первый МГМУ имени

И. М. Сеченова» Минздрава России (Сеченовский Университет) (выписка из протокола № 12-22 от 02.06.2022). Для его проведения была разработана специальная анкета, включавшая вопросы, позволяющие оценить демографические, социальные и профессиональные характеристики ВОП и ВТУ. В анкетировании приняли участие врачи, соответствующие следующим критериям включения: специальность «врач общей практики» или «врач-терапевт участковый», продолжающийся опыт работы по данному профилю, трудоустройство в медицинской организации государственного и/или частного сектора здравоохранения, оказывающей медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и согласие ответить на вопросы. Исследование проводили на базе амбулаторных медицинских организаций Департамента здравоохранения и частного сектора здравоохранения г. Москвы. Минимальный размер выборки был определен с помощью методики В. И. Паниотто [21] для генеральных совокупностей объемом до 100 тыс. и составил 398 единиц наблюдения (с учетом численности ВОП, работающих в системе Минздрава России, более 10 тыс.) [22]. Анкеты распространялись по электронной почте, заполненные анкеты возвращались в бумажном или электронном виде. Всего было разослано 430 анкет, получено 412. Возврат составил 95,8%, недействительными были признаны 13. Таким образом, в итоговый анализ было включено 399 анкет, что позволяет считать полученные результаты репрезентативными.

При статистическом анализе количественные показатели оценивали на предмет соответствия нормальному распределению с помощью критерия Колмогорова—Смирнова. С учетом распределения, отличного от нормального, для оценки связи демографических, социальных и профессиональных характеристик ВОП с приоритетными для них критериями выбора места работы, наиболее комфортными моделями общения с пациентом, стилем управления руководителя, типом организационной культуры, основными факторами трудовой мотивации и целями профессионального развития был использован коэффициент Спирмена. При значении коэффициента $\leq 0,29$ связь оценивалась, как слабая, от 0,30 до 0,69 — как умеренная, от 0,70 до 1,0 — как сильная. Значимой считалась связь, для которой была определена статистическая достоверность и уровень силы умеренный или сильный.

Результаты исследования

Установлено, что на выбор места работы достоверно ($p<0,05$) влияют следующие характеристики ВОП и ВТУ (табл. 1).

Ни для одной из характеристик не было установлено связи с критериями выбора места работы «коллектив», «рабочая нагрузка» и «график работы».

Предпочтения респондентов в части модели общения с пациентом распределились следующим образом: патерналистская — 46,1%, коллегиальная — 29,1%, контрактная — 12,5%, инженерная — 12,3%. При выборе модели была показана статистически значимая ($p<0,05$) умеренная положительная связь со следующими профессиональными характеристиками врача: уровень трудовой нагрузки ($r_s=0,18$), работа в государственном/частном секторе здравоохранения ($r_s=0,18$), уровень дохода ($r_s=0,18$).

Для 43,1% наиболее приемлемым оказался коллегиальный стиль управления непосредственного руководителя, для 23,4% — динамический, для 20,4% — либеральный, а для 13,1% — авторитарный. Была продемонстрирована статистически значимая

($p<0,05$) умеренная положительная связь с такими характеристиками ВОП и ВТУ, как уровень трудовой нагрузкой ($r_s=0,43$), работа в государственном/частном секторе здравоохранения ($r_s=0,32$), уровень дохода ($r_s=0,16$).

Адхократический тип организационный культуры был признан наиболее комфортным 35,5% врачей, клановый — 29,7%, рыночный — 18,1%, иерархический — 16,7%. Была определена достоверная ($p<0,05$) умеренная положительная связь только с местом рождения ($r_s=0,19$).

Статистически значимое ($p<0,05$) влияние на факторы, определяющие трудовую мотивацию, было установлено для характеристик ВОП и ВТУ, представленных в табл. 2.

В табл. 3 приведены характеристики ВОП и ВТУ, статистически значимо влияющие на приоритет целей профессионального развития.

Обсуждение

В целом характеристики ВОП и ВТУ мало влияют на критерии выбора места работы, кроме возможности совместительства, условий для карьерно-

Таблица 1

Характеристики ВОП и ВТУ, влияющие на критерии выбора места работы (коэффициент корреляции Спирмена, r_s)

Критерий выбора	Характеристика ВОП и ВТУ											
	уровень дохода	работа в государственном/ частном секторе	место рождения	пол	дети младше 3 лет	место получения высшего образования	возраст	семейное положение	количество детей	базовая подготовка	дети 18 лет и старше	дети 7—11 лет
Уровень заработной платы	0,18	0,16	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Доля гарантированной части заработной платы	—	0,20	0,24	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Наличие социальных гарантий	—	—	—	0,23	0,22	—	—	—	—	—	—	—
Удаленность от дома	—	—	0,16	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Личность руководителя	—	—	0,17	—	—	0,20	—	—	—	—	—	—
Стабильность места работы	—	0,16	0,18	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Возможность совместительства	0,21	0,16	—	0,19	—	—	0,18	0,18	0,35	0,28	—	—
Баланс работы и личной жизни	—	—	0,22	—	—	—	0,16	—	—	—	—	—
Характер и сложность работы	—	0,19	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Условия для профессионального развития	—	—	0,23	0,17	—	—	0,18	—	—	—	—	—
Условия для карьерного роста	—	—	0,21	—	—	0,29	0,37	—	—	0,29	0,34	—
Оснащение современным оборудованием	—	—	0,18	—	—	0,16	0,18	—	—	—	—	—
Условия для научной работы	—	0,33	—	0,17	—	0,32	0,26	—	—	0,17	0,36	0,16
Условия для педагогической работы	—	0,36	—	—	—	0,36	0,25	—	—	—	0,32	—
Интерьер и экстерьер здания	0,24	0,25	—	—	—	—	0,19	—	0,19	—	0,28	—

Примечание. Здесь и в табл. 2, 3 прочерк означает отсутствие достоверного влияния характеристик ВОП и ВТУ на изучаемые параметры.

Таблица 2

Характеристики ВОП и ВТУ, влияющие на факторы трудовой мотивации (коэффициент корреляции Спирмена, r_s)

Характеристика ВОП и ВТУ	Фактор трудовой мотивации									
	уровень дохода	работа в государственном/ частном секторе	место рождения	пол	место получения высшего образования	возраст	количество детей	базовая подготовка	дети 18 лет и старше	наличие ученой степени
Повышение оклада	—	—	0,20	—	—	—	—	0,23	—	—
Премирование	—	—	0,27	—	0,19	—	—	—	—	—
Признание коллег	—	—	—	0,18	—	0,16	—	—	—	—
Уважение пациентов	—	—	0,16	—	—	0,19	—	—	—	—
Благодарность руководителя	—	0,28	—	—	—	—	—	—	—	—
Предоставление дополнительных дней отдыха	—	—	0,18	0,21	0,30	—	—	—	—	—
Повышение в должности	0,27	—	0,18	—	0,21	0,30	0,16	—	0,33	—
Предоставление возможности для обучения	—	—	0,28	0,16	0,20	—	—	—	—	0,17
Осознание собственной значимости для общества	0,17	—	0,29	—	0,21	—	—	0,19	—	0,21
Возможность помогать людям	—	0,18	0,23	0,24	—	—	—	—	—	—

Таблица 3
Характеристики ВОП и ВТУ, влияющие на приоритет целей профессионального развития (коэффициент корреляции Спирмена, r_s)

Цель	Характеристика ВОП и ВТУ				
	работа в государственном/частном секторе здравоохранения	количество детей	возраст	место рождения	дети 18 лет и старше
Достижение достаточного уровня профессиональных компетенций	0,19	—	—	—	—
Непрерывное совершенствование в основной специальности	0,24	0,18	—	—	—
Освоение смежных специальностей	0,19	—	0,25	0,17	0,18
Карьерный рост	0,32	—	0,37	0,18	0,16

го роста, научной и педагогической работы. Так, важность возможности совместительства напрямую зависит от количества детей у врача. Это может быть обусловлено потребностью в дополнительном заработке. При этом установлено, что совместительство ассоциируется со снижением качества жизни врача [23], развитием синдрома хронической усталости и повышением конфликтности [24], что не может не влиять негативно на качество медицинской помощи. В Российской Федерации отмечена тенденция к снижению коэффициента совместительства ВОП и ВТУ, но это связано прежде всего с сокращением числа штатных должностей [25], что отрицательно сказывается на доступности ПМСП для населения.

Значимость наличия условий для карьерного роста увеличивается с возрастом врача, а также при наличии детей 18 лет и старше. Вероятно, это связано с ростом профессиональной и личностной зрелости, самооценки как специалиста, а также с наличием достаточного количества времени. Вместе с тем в России условия для карьерного роста ВОП и ВТУ ограничены [26], что служит причиной ухода опытных и квалифицированных специалистов из профессии. В Китае данная проблема решается путем карьерной ориентации ВОП, основанной на выявлении преобладающих компетенций, управленческих или связанных с врачебной деятельностью, и создании условий для развития сотрудника в соответствующем направлении [27].

Возможности для научной и педагогической работы имеют большую ценность для ВОП и ВТУ, работающих в частном секторе здравоохранения, получивших высшее медицинское образование в Российской Федерации, в частности в Москве или Санкт-Петербурге, имеющих взрослых детей (18 лет и старше). Это может быть связано с тем, что в частных медицинских организациях нередко совместители — сотрудники кафедр вузов и НИИ. Наличие широких возможностей для развития в области науки и образования в крупных мегаполисах делает это направление деятельности более привлекательным. Отсутствие маленьких детей обеспечивает достаточ-

ный временной ресурс. Вместе с тем привлечение большего количества практикующих к ВОП и ВТУ к образовательной работе, например в форме наставничества, и научной работе в рамках участия в небольших исследовательских проектах может способствовать развитию специальности, улучшению ее имиджа, привлечению студентов в профессию, удержанию молодых кадров, а также служить фактором мотивации для опытных врачей [28, 29]. Основными барьерами для данного направления работы могут быть пожилой возраст и высокая рабочая нагрузка [30].

Установлено, что на предпочтительные стиль управления непосредственного руководителя и модель общения с пациентом влияют уровень трудовой нагрузки, условия работы (в государственном или частном секторе здравоохранения) и уровень дохода. Полученный результат может указывать на то, что характер профессиональных коммуникаций врача определяется прежде всего не внутренними факторами, связанными с его личностью, а внешними, и данный параметр является модифицируемым. Это также согласуется с положением о гетерохронном характере формирования коммуникативной компетентности врача терапевтического профиля и ее продолжении в течение всей профессиональной карьеры [31]. Развитие и совершенствование коммуникативных навыков является, кроме того, важной мерой для профилактики профессионального выгорания ВОП и ВТУ [32].

В то же время на предпочтения, касающиеся типа организационной культуры, влияет только место рождения. Иными словами, наиболее значимыми являются среда, в которой проходило воспитание и, возможно, этнические факторы. В связи с этим существенные изменения отношения врача к сложившейся в медицинской организации организационной культуре маловероятны. Это следует учитывать при отборе персонала, поскольку организационная культура — это важный организационный капитал, во многом определяющий ее конкурентный статус, поддержание которого возможно только при совместимости организационных ценностей и личных ценностей сотрудников [33].

Для ВОП и ВТУ, окончивших российские вузы, значимым фактором нематериального стимулирования является возможность дополнительного отдыха. Он определяется пятидневной или шестидневной рабочей неделей, продолжительной занятостью на работе в течение дня и дефицитом времени для личной жизни. Тот факт, что это не характерно для выпускников образовательных организаций других стран бывшего СССР, возможно, связан с культурными особенностями. Но в целом высокую ценность для ВОП личной жизни и потребность уделять ей достаточное количество времени можно считать специфической характеристикой специальности [34].

Врачи более старших возрастных групп, а также работающие в частном секторе здравоохранения чаще склонны рассматривать в качестве цели профес-

Здоровье и общество

сионального развития карьерный рост. Это обусловлено факторами, которые уже обсуждались применительно к карьерному росту, а также большими возможностями для карьерного роста в негосударственных медицинских организациях. Для врачей в целом является нетипичным управление своей карьерой, в отличие от многих специалистов другого профиля, так же как и уделение достаточно внимания развитию компетенций, не связанных с клинической деятельностью [35]. Выявление карьерных амбиций и определение соответствующих образовательных потребностей может способствовать построению правильной траектории непрерывного профессионального и личностного развития. Для ВОП и ВТУ это может стать важным мотивирующим фактором, а для медицинской организации — возможностью сохранять и развивать свой кадровый потенциал.

Следует отметить, что все выявленные связи носят умеренный характер, а также что такие характеристики ВОП, как пол, семейное положение, наличие детей младше 18 лет, базовая подготовка, наличие ученой степени, значимо не влияют на выбор места работы, предпочтения условий труда, значимость факторов трудовой мотивации и цели профессионального развития.

Заключение

Проведенное исследование позволило определить основные факторы, влияющие на выбор места работы и профессиональную мотивацию ВОП и ВТУ. К ним относятся место рождения, возраст врача, количество детей и наличие взрослых детей, работа в государственном или частном секторе здравоохранения, место получения высшего образования, уровень трудовой нагрузки и уровень дохода. Для привлечения и удержания квалифицированных сотрудников в первичном звене здравоохранения, а также для формирования у них достаточной профессиональной мотивации необходимы адекватная трудовая нагрузка, учет при отборе персонала личных ценностей врача, достойная оплата труда, внедрение карьерной ориентации, развитие наставничества, привлечение врачей к небольшим исследовательским проектам, развитие коммуникативной компетентности ВОП и ВТУ, учет потребности в достаточном времени для личной жизни.

Исследование не имело спонсорской поддержки.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сибурин Т. А., Атаева Л. Ж. Повышение эффективности управления здравоохранением на основе использования современных персонал-технологий. *Кремлевская медицина. Клинический вестник*. 2009;(1):25—8.
2. Кукурика А. В. Кадровая политика в учреждении здравоохранения как фактор повышения эффективности управления. *Research'n Practical Medicine Journal*. 2021;(4):109—17.
3. Witter S., Hamza M. M., Alazemi N., Alluhidan M., Alghaith T., Herbst C. H. Human resources for health interventions in high- and middle-income countries: findings of an evidence review. *Hum. Resour. Health*. 2020;18(1):43. doi: 10.1186/s12960-020-00484-w
4. Кушнарева И. В., Бугаева М. В. Повышение эффективности управления персоналом с применением современных методов мотивации. *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2019;(2):100—7.
5. Bohórquez E., Caiche W., Benavides V., Benavides A. Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success: International Conference of Technological Research. Springer International Publishing; 2021. P. 291—302. doi: 10.1007/978-3-031-11295-9_21
6. Белолипецкая А. Е., Головина Т. А., Поповичева Н. Е. Мотивационная стратегия развития персонала. *Среднерусский вестник общественных наук*. 2020;15(1):204—20. doi: 10.22394/2071-2367-2020-15-1-204-220
7. Borghi J., Lohmann J., Dale E., Meheus F., Goudge J., Oboirien K., Kuwawenaruwa A. How to do (or not to do). Measuring health worker motivation in surveys in low- and middle-income countries. *Health Policy Plan*. 2018;33(2):192—203. doi: 10.1093/heapol/czx153
8. Садовникова Ю. Ю., Тимейчук Л. Н., Уварова Г. Г. Оценка эффективности управления системой здравоохранения в Российской Федерации: современные проблемы и тренды реформирования. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. 2019;(4):55—63. doi: 10.22394/2079-1690-2019-1-4-55-63
9. Ковтюх Г. С., Хрептус Е. С. Направления совершенствования финансирования системы здравоохранения в России. *Лечебное дело*. 2020;(4):70—3. doi: 10.24412/2071-5315-2020-12274
10. Абрамова А. Е., Гарин Л. Ю. Недостатки оптимизации системы здравоохранения Российской Федерации. В сб.: Актуальные проблемы управления здоровьем населения: Сборник научных трудов III Всероссийской научно-практической конференции. Н. Новгород; 2020. Т. XIII (I). С. 67—71.
11. Руголь Л. В., Сон И. М., Меньшикова Л. И. Влияние кадрового обеспечения первичной медико-санитарной помощи на эффективность ее деятельности. *Социальные аспекты здоровья населения*. 2020;66(3). doi: 10.21045/2071-5021-2020-66-3-9
12. Полякова И. А. Трансформация российского здравоохранения в оценках населения. *Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение»*. 2022;(1):66—74. doi: 10.28995/2073-6401-2022-1-66-74
13. Чирикова А. Е. О полимотивации врачей: уроки реформ. *Мир России. Социология. Этнология*. 2019;28(3):6—26.
14. Тимофеев Д. А., Еругина М. В., Кром И. Л., Цвигайло М. А. Управление профессиональной мотивацией персонала медицинской организации. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2019;27(1):50—3. doi: 10.32687/0869-866X-2019-27-1-50-53
15. Суровцева К. А., Андропова Т. А., Бондарь Г. Д. О мотивации выбора профессии врача. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2019;(2):53—6.
16. Алексеенко С. Н., Гайворонская Т. В., Дробот Н. Н. Мотивация обучения в вузе-формирование готовности студентов-медиков к профессиональной деятельности. *Современные проблемы науки и образования*. 2020;(3). Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=29690> (дата обращения 24.06.2024).
17. Денисова О. А., Кун О. А., Денисов А. П. Современный взгляд на учебную и профессиональную мотивацию студентов-медиков. *Современные проблемы науки и образования*. 2019;(2). Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=28783> (дата обращения 24.06.2024).
18. Лымаренко В. М., Леонтьев О. В. Исследование и оценка синдрома профессионального выгорания у участковых врачей поликлиник Санкт-Петербурга. *Вестник психотерапии*. 2019;69:79—96.
19. Холмогорова А. Б., Рахманина А. А., Сурокина А. Ю., Микита О. Ю., Петриков С. С., Рой А. П. Психическое здоровье и профессиональное выгорание врачей-ординаторов во время пандемии COVID-19: ситуационные и психологические факторы. *Консультативная психология и психотерапия*. 2021;29(2):9—47. doi: 10.17759/cpp.2021290202
20. Несын В. В., Несына С. В. Эмоциональное выгорание врачей. *Образовательный вестник «Сознание»*. 2019;21(6). doi: 10.26787/nydha-2226-7417-2019-21-6-19-23
21. Наркевич А. Н., Виноградов К. А. Методы определения минимально необходимого объема выборки в медицинских исследованиях. *Социальные аспекты здоровья населения*. 2019;65(6). doi: 10.21045/2071-5021-2019-65-6-10

22. Калининская А. А., Лазарев А. В., Шляфер С. И., Бальзамова Л. А. Кадровое обеспечение первичной медико-санитарной помощи в Российской Федерации. *Менеджер здравоохранения*. 2022;(6):62—8. doi: 10.21045/1811-0185-2022-6-62-68
23. Петросян А. А., Данилов А. Н., Елисеев Ю. Ю. Влияние уровня трудового совместительства на качество жизни сельских врачей различных специальностей. *ЗНУСО*. 2016;282(9):45—7.
24. Попова Е. Г. Совместительство врачей первичного звена как причина формирования синдрома хронической усталости и фактор конфликтности на амбулаторно-поликлиническом приеме. *Кубанский научный медицинский вестник*. 2009;(7):125—9.
25. Маношкина Е. М., Бантьева М. Н. Врач общей практики: показатели обеспеченности в Российской Федерации и Федеральных округах за 2010—2019 годы. *Социальные аспекты здоровья населения*. 2021;67(6). doi: 10.21045/2071-5021-2021-67-6-4
26. Ян Давэй. Построение и совершенствование системы коммунального здравоохранения в условиях нормализации профилактики и контроля эпидемий (на примере КНР). *Власть и управление на Востоке России*. 2021;96(3):53—9. doi: 10.22394/1818-4049-2021-96-3-53-59
27. Wang J., Zhao Q., Liu T., An M., Pan Z. Career orientation and its impact factors of general practitioners in Shanghai, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2019;9:e021980. doi: 10.1136/bmjopen-2018-021980
28. Scholz A., Gehres V., Schrimpf A., Bleckwenn M., Deutsch T., Geier A.-K. Long-term mentoring relationships in undergraduate longitudinal general practice tracks — a qualitative study on the perspective of students and general practitioners. *Med. Educ. Online*. 2023;28(1). doi: 10.1080/10872981.2022.2149252
29. Birden H. H. The researcher development program: how to extend the involvement of Australian general practitioners in research? *Rural Remote Health*. 2007;7(3):1—8.
30. Ferrand Devouge E., Biard M., Beuzebec J., Tavolacci M. P., Schuers M. Motivations and willingness of general practitioners in France to participate in primary care research as investigators. *Fam. Pract.* 2019;36(5):552—9. doi: 10.1093/fampra/cmy126
31. Филатова Ю. С., Волченкова А. А. Факторы, влияющие на формирование коммуникативной компетентности врача терапевта на разных этапах профессиональной деятельности. В сб.: *Психология XXI столетия. Новые возможности: Материалы конференции*. Ярославль; 2016. С. 280—1.
32. Zarei E., Ahmadi F., Sial M. S., Hwang J., Thu P. A., Usman S. M. Prevalence of burnout among primary health care staff and its predictors: a study in Iran. *Int. J. Environm. Res. Public Health*. 2019;16(12). doi: 10.3390/ijerph16122249
33. Azeem M., Ahmed M., Haider S., Sajjad M. Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technol. Society*. 2021;66. doi: 10.1016/j.techsoc.2021.101635
34. Strazdins E., Dwan K., Pescud M., Strazdins L. Part-time in general practice—a remedy to a time-based problem? *Fam. Pract.* 2019;36(4):511—5. doi: 10.1093/fampra/cmy116
35. Van Leeuwen E. H. Contrasting views on the careers of classic professionals: Exploring the careers of physicians. *Eur. Manag. Rev.* 2023;20(2):211—27. doi: 10.1111/emre.12531
- Springer International Publishing; 2021. P. 291–302. doi: 10.1007/978-3-031-11295-9_21
6. Belolipetskaya A. E., Golovina T. A., Popovicheva N. E. Motivational strategy of staff development. *Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk*. 2020;15(1):204–20. doi: 10.22394/2071-2367-2020-15-1-204-220 (in Russian).
7. Borghi J., Lohmann J., Dale E., Meheus F., Goudge J., Oboirien K., Kuwawenaruwa A. How to do (or not to do). Measuring health worker motivation in surveys in low- and middle-income countries. *Health Policy Plan*. 2018;33(2):192–203. doi: 10.1093/heapol/czx153
8. Sadovnikova Yu. Yu., Timeychuk L. N., Uvarova G. G. Evaluation of the effectiveness of healthcare system management in the Russian Federation: current problems and reform trends. *Gosudarstvennoye i munitsipal'noye upravleniye. Uchenyye zapiski*. 2019;(4):55–63. doi: 10.22394/2079-1690-2019-1-4-55-63 (in Russian).
9. Kovtyukh G. S., Khreptus E. S. Directions for improving the financing of the healthcare system in Russia. *Lechebnoye delo*. 2020;(4):70–3. doi: 10.24412/2071-5315-2020-12274 (in Russian).
10. Abramova A. E., Garin L. Yu. Disadvantages of optimizing the healthcare system of the Russian Federation. In: Actual problems of public health management: Collection of scientific papers of the III All-Russian scientific and practical conference [Aktual'nyye problemy upravleniya zdorov'yem naseleniya: Sbornik nauchnykh trudov III Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii]. Nizhny Novgorod; 2020. Vol. XIII(I). P. 67–71 (in Russian).
11. Rugol L. V., Son I. M., Menshikova L. I. The impact of primary health care staffing on the effectiveness of its activities. *Sotsial'nyye aspekty zdorov'ya naseleniya*. 2020;66(3). doi: 10.21045/2071-5021-2020-66-3-9 (in Russian).
12. Polyakova I. A. Transformation of Russian health care in population assessments. *Vestnik RGGU. Seriya "Filosofiya. Sotsiologiya. Iskusstvovedeniye"*. 2022;(1):66–74. doi: 10.28995/2073-6401-2022-1-66-74 (in Russian).
13. Chirikova A. E. On the polymotivation of doctors: the lessons of reforms. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya*. 2019;28(3):6–26 (in Russian).
14. Timofeev D. A., Erugina M. V., Krom I. L., Tsvigailo M. A. Management of professional motivation of the staff of a medical organization. *Problemy sotsial'noy gigiyeny, zdoravookhraneniya i istorii meditsiny*. 2019;27(1):50–3. doi: 10.32687/0869-866X-2019-27-1-50-53 (in Russian).
15. Surovtseva K. A., Andronova T. A., Bondar G. D. On the motivation for choosing the profession of a doctor. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy*. 2019;(2):53–6 (in Russian).
16. Alekseenko S. N., Gayvoronskaya T. V., Drobot N. N. Motivation for studying at a university — the formation of readiness of medical students for professional activities. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*. 2020;(3). Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=29690> (accessed 24.06.2024) (in Russian).
17. Denisova O. A., Kun O. A., Denisov A. P. Modern view on educational and professional motivation of medical students. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*. 2019;(2). Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=28783> (accessed 24.06.2024) (in Russian).
18. Lymarenko V. M., Leontiev O. V. Research and assessment of the syndrome of professional burnout in district doctors of St. Petersburg polyclinics. *Vestnik psikhoterapii*. 2019;69:79–96 (in Russian).
19. Kholmogorova A. B., Rakhmanina A. A., Suroyegina A. Yu., Mikita O. Yu., Petrikov S. S., Roy A. P. Mental health and professional burnout of medical residents during the COVID-19 pandemic: situational and psychological factors. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya*. 2021;29(2):9–47. doi: 10.17759/cpp.2021290202 (in Russian).
20. Nesyn V. V., Nesyn S. V. Emotional burnout of doctors. *Obrazovatel'nyy vestnik "Soznaniye"*. 2019;21(6). doi: 10.26787/nydha-2226-7417-2019-21-6-19-23 (in Russian).
21. Narkevich A. N., Vinogradov K. A. Methods for determining the minimum required sample size in medical research. *Sotsial'nyye aspekty zdorov'ya naseleniya*. 2019;65(6). doi: 10.21045/2071-5021-2019-65-6-10 (in Russian).
22. Kalininskaya A. A., Lazarev A. V., Shlyafer S. I., Balzamova L. A. Staffing of primary health care in the Russian Federation. *Menedzher zdoravookhraneniya*. 2022;(6):62–8. doi: 10.21045/1811-0185-2022-6-62-68 (in Russian).
23. Petrosyan A. A., Danilov A. N., Eliseev Yu. Yu. Influence of the level of part-time work on the quality of life of rural doctors of various specialties. *ZNiSO*. 2016;282(9):45–7 (in Russian).

Поступила 18.11.2023
Принята в печать 27.03.2024

REFERENCES

1. Siburina T. A., Attaeva L. Zh. Improving the efficiency of healthcare management based on the use of modern personnel technologies. *Kremlevskaya meditsina. Klinicheskiy vestnik*. 2009;(1):25–8 (in Russian).
2. Kukurika A. V. Personnel policy in a healthcare institution as a factor in improving management efficiency. *Research'n Practical Medicine Journal*. 2021;(4):109–17 (in Russian).
3. Witter S., Hamza M. M., Alazemi N., Alluhidan M., Alghaith T., Herbst C. H. Human resources for health interventions in high- and middle-income countries: findings of an evidence review. *Hum. Resour. Health*. 2020;18(1):43. doi: 10.1186/s12960-020-00484-w
4. Kushnareva I. V., Bugaeva M. V. Improving the efficiency of personnel management using modern methods of motivation. *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava*. 2019;(2):100–7 (in Russian).
5. Bohórquez E., Caiche V., Benavides V., Benavides A. Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success: International Conference of Technological Research.

Здоровье и общество

24. Popova E. G. Part-time primary care physicians as a cause of chronic fatigue syndrome and a factor of conflict in outpatient appointments. *Kubanskiy nauchnyy meditsinskiy vestnik*. 2009;(7):125–9 (in Russian).
25. Manoshkina E. M., Bant'eva M. N. General practitioner: security indicators in the Russian Federation and Federal districts for 2010–2019. *Sotsial'nyye aspekty zdorov'ya naseleniya*. 2021;67(6). doi: 10.21045/2071-5021-2021-67-6-4 (in Russian).
26. Yang Dawei. Building and improving the system of public health in the context of the normalization of prevention and control of epidemics (on the example of China). *Vlast' i upravleniye na Vostokey Rossii*. 2021;96(3):53–9. doi: 10.22394/1818-4049-2021-96-3-53-59 (in Russian).
27. Wang J., Zhao Q., Liu T., An M., Pan Z. Career orientation and its impact factors of general practitioners in Shanghai, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2019;9:e021980. doi: 10.1136/bmjopen-2018-021980
28. Scholz A., Gehres V., Schrimpf A., Bleckwenn M., Deutsch T., Geier A.-K. Long-term mentoring relationships in undergraduate longitudinal general practice tracks — a qualitative study on the perspective of students and general practitioners. *Med. Educ. Online*. 2023;28(1). doi: 10.1080/10872981.2022.2149252
29. Birden H. H. The researcher development program: how to extend the involvement of Australian general practitioners in research? *Rural Remote Health*. 2007;7(3):1–8.
30. Ferrand Devouge E., Biard M., Beuzeboc J., Tavalacci M. P., Schuers M. Motivations and willingness of general practitioners in France to participate in primary care research as investigators. *Fam. Pract.* 2019;36(5):552–9. doi: 10.1093/fampra/cmy126
31. Filatova Yu. S., Volchenkova A. A. Factors influencing the formation of the therapist's communicative competence at different stages of professional activity. In: *Psychology of the XXI century. New opportunities: Proceedings of the conference [Psikhologiya XXI stoletiya. Novyye vozmozhnosti: Materialy konferentsii]*. Yaroslavl'; 2016. P. 280–1 (in Russian).
32. Zarei E., Ahmadi F., Sial M. S., Hwang J., Thu P. A., Usman S. M. Prevalence of burnout among primary health care staff and its predictors: a study in Iran. *Int. J. Environm. Res. Public Health*. 2019;16(12). doi: 10.3390/ijerph16122249
33. Azeem M., Ahmed M., Haider S., Sajjad M. Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technol. Society*. 2021;66. doi: 10.1016/j.techsoc.2021.101635
34. Strazdins E., Dwan K., Pescud M., Strazdins L. Part-time in general practice—a remedy to a time-based problem? *Fam. Pract.* 2019;36(4):511–5. doi: 10.1093/fampra/cmy116
35. Van Leeuwen E. H. Contrasting views on the careers of classic professionals: Exploring the careers of physicians. *Eur. Manag. Rev.* 2023;20(2):211–27. doi: 10.1111/emre.12531