

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Левина И.А., Кузьмин К.В., Петрова Л.Е., Харченко В.С. Перспективы профессиональной самореализации в оценках среднего медицинского персонала государственных медицинских организаций Свердловской области: по результатам прикладного социологического исследования // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 2. С. 4. URL: [http://progress-human.com/images/2024/Tom10\\_2/Levina.pdf](http://progress-human.com/images/2024/Tom10_2/Levina.pdf). DOI 10.34709/IM.1102.4. EDN HOVLEA.

УДК 316.444.5

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ В ОЦЕНКАХ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРИКЛАДНОГО СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ<sup>1</sup>**

**Левина Ирина Анатольевна**

главный внештатный специалист по управлению сестринской  
деятельностью Минздрава РФ в Уральском федеральном округе  
и Минздрава Свердловской области  
заслуженный учитель Российской Федерации, директор  
ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»

somk@somkural.ru  
2а, ул. Репина,  
г. Екатеринбург, Российская Федерация, 620014  
+7 (343) 376-30-80

**Кузьмин Константин Викторович**

кандидат исторических наук, доцент,  
руководитель Координационного научно-методического центра по  
социальной работе в системе здравоохранения Свердловской области  
ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»

konstantinkuzmin1966@gmail.com  
2а, ул. Репина,  
г. Екатеринбург, 620014, РФ  
+7 (343) 376-30-80

**Петрова Лариса Евгеньевна**

кандидат социологических наук, доцент,  
профессор кафедры социокультурного развития территории  
МБОУ ВО «Екатеринбургская академия современного искусства (институт)»

petrova@eaca.ru  
3, ул. Культуры,  
г. Екатеринбург, 620012, РФ  
+7 (343) 253-73-15

<sup>1</sup> Исследование было представлено на XV Уральском демографическом форуме «Устойчивость демографического развития: детерминанты и ресурсы» (г.Екатеринбург, Институт экономики УрО РАН, 5-7 июня 2024 г.)

© И.А. Левина, К.В. Кузьмин, Л.Е. Петрова, В.С. Харченко

**Харченко Вера Сергеевна**

кандидат социологических наук, доцент,  
заведующий кафедрой медиакоммуникаций  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого  
Президента России Б.Н. Ельцина»

vskharchenko@urfu.ru  
51, пр. Ленина,  
г. Екатеринбург, 620075, РФ  
+7 (343) 375-44-44

**Аннотация.** Представлен анализ перспектив профессиональной самореализации с точки зрения средних медицинских работников Свердловской области. Авторами опрошено 1745 человек. Результаты позволили выявить ряд противоречий. Свыше трети респондентов в качестве перспективы работы в медицинской организации видят приобретение опыта работы по специальности, однако только 3,8% считают, что работа предоставляет им карьерный рост, а в возможностях поиска более перспективной работы уверены 2,6%. Две пятых опрошенных считают, что работа в медицинской организации не предоставляет им никаких перспектив, две трети респондентов проявляют нелояльность своему работодателю, однако склонность к трудовой мобильности проявляют только 15,5%. При внешней приверженности работе в медицинских организациях большинство участников опроса критично оценивают перспективы удержания в них «молодых» кадров: лишь 1 из 10-ти респондентов полагает, что «новобранцы» задержатся у них более чем на 5 лет. Указанные противоречия вызывают тревогу, так как в условиях «старения» кадров среднего медицинского персонала в государственном здравоохранении приток молодых специалистов может оказаться недостаточным, что чревато нарастанием нестабильности в работе медицинских организаций.

**Ключевые слова:** средний медицинский персонал; профессиональная самореализация; оценка перспектив; карьерный рост; удержание молодежи.

**JEL коды:** J24.

## **Введение**

Одним из ключевых показателей социальной зрелости личности, суммирующим возможности достижения целей сознательной трудовой деятельности, является ее профессиональная самореализация.

По мнению В.В. Байлuka, последняя представляет собой целый комплекс «различных “надстроек” деятельности Я», включающий в себя как сформированные в процессе профессиональной деятельности ценности в виде качеств субъекта труда и  
© И.А. Левина, К.В. Кузьмин, Л.Е. Петрова, В.С. Харченко

соответствующего материального вознаграждения за труд, так и «внешние» ценности, к которым можно отнести специфические условия, косвенно стимулирующие производительный труд работника (наличие льготных путевок, системы моральных поощрений, возможностей регулярного повышения квалификации и профессиональной переподготовки и пр.), и условия, создаваемые самим работником в других видах его самореализации (благополучная семья, налаженность быта, созидательная досуговая деятельность, занятия спортом и физической культурой и др.) [1].

Профессиональная самореализация рассматривается как «сознательный, целенаправленный процесс раскрытия собственного потенциала и определяющие сущностных сил личности в ее профессиональной деятельности», играющий важнейшую роль в других формах реализации личности – социальной, личностной и пр. [2, с.18].

При этом вопросы конструирования работником перспектив профессиональной самореализации тесно связаны с проблемами его удовлетворенности трудом как важной составляющей общего процесса управления персоналом.

В отечественной научной литературе удовлетворенность трудом, как правило, рассматривается в двух основных аспектах: 1) как совокупность мотивов, потребностей и установок, связанных с выполнением поставленных задач в процессе трудовой деятельности; 2) как удовлетворенность собственным социальным статусом, основанным на существующем разделении труда [3]. Л.А. Колтырина на основе анализа зарубежных подходов также выделяет, с одной стороны, концепцию «трех основных характеристик труда», находящих эмоциональный отклик работника (интересная работа, предоставляющая возможность повышать свою квалификацию; денежная выгода; возможность продвижения по карьерной лестнице), с другой – концепцию «четырех заинтересованностей», включающей в себя физическую заинтересованность (условия труда, сущность работы, зарплату и пр.), психологическую (ощущения, эмоции, безопасность труда, самоуважение, доверие, признание и рабочую среду), социальную (участие в профсоюзах, и защита ими прав работников) и «заинтересованность в персональном развитии» (доступность обучающих и развивающих программ) [4]. Наконец, удовлетворенность работой анализируется как один из параметров эффективности организаций, в частности, управления персоналом, а на индивидуальном уровне – как параметр, воздействующий на самооценку, самоуважение и саморазвитие личности [5].

Профессиональная деятельность в сфере здравоохранения (как врачей, так и среднего медицинского персонала) имеет серьезную специфику, связанную с тем, что традиционно медицинские профессии относят к типу профессий «человек–человек», предполагающему

отзывчивость, наблюдательность, развитые коммуникативные способности, эмоциональную устойчивость субъектов профессиональной деятельности. При этом у медицинских работников и, в первую очередь, у среднего медперсонала под воздействием «социального десинхроноза» формируется особая «профессиональная функциональная подструктура образа мира», в основе которой лежит специфическая организация времени, возникающая в связи со сменным графиком работы с преобладанием краткосрочного планирования, укороченным циклом «работа–отдых» и чрезмерными психофизиологическими нагрузками и т.д. [6].

В связи с многогранностью понятия «удовлетворенность трудом» авторами рассматриваются различные аспекты, прямо или косвенно влияющие на процесс профессиональной самореализации медицинского работника, в том числе: создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе [7], роль материального стимулирования, соответствующего условиям и специфике труда [8], психологические и экономические условия труда [9], соответствие субъективных ожиданий и достигнутых результатов труда [10], отношение самого работника к исполнению своих обязанностей [11; 12], характер взаимоотношений между сотрудниками и руководством, внутри трудового коллектива [13] и пр. Немалую роль в удовлетворенности трудом играют сформированные у субъекта ценности медицинской профессии, отражающие как внутреннюю (ответственность, творческая составляющая, возможность обретения профессиональных умений и навыков), так и внешнюю ее привлекательность (имидж, социальная значимость, возможности сделать карьеру) [14] и их адекватное соответствие реальности.

Цель исследования – анализ перспектив профессиональной самореализации специалистов среднего звена, работающих в государственных медицинских организациях Свердловской области. Исследование проведено в рамках научно-исследовательской работы на тему «Анализ причин увольнения кадров со средним медицинским образованием из организаций здравоохранения Свердловской области, пути их решения» по плану государственного задания Министерства здравоохранения Свердловской области в 2023 г.

## 1. Материалы и методы

В октябре-декабре 2023 г. был проведен онлайн-опрос работников из числа среднего медицинского персонала медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Свердловской области. В опросе приняли участие 1745 чел.; ошибка выборки составила 2,3%. Половину участников опроса (47,9%) составили лица со стажем работы в здравоохранении свыше 21 года; пятую часть (21,7%) – от 11 до 20 лет; 13,3% – от 6

до 10 лет; 17,1% – со стажем работы до 5 лет. Каждый 4-й (26,5%) работает в медицинских организациях Екатеринбурга; каждый 6-й (17,7%) – в медицинских организациях крупных городов (Нижний Тагил, Первоуральск, Каменск-Уральский, Серов); двое из пяти (42,6%) – малых городов; 13,2% составили респонденты, проживающие в сельской местности.

Важно заметить, что подавляющее большинство опрошенных составили лица, не отличающиеся повышенной трудовой мобильностью: 43,3% ни разу в своей трудовой карьере не меняли место работы, 41,2% – 1-2 раза. Часто менял работу (3 и более раз) каждый 6-7 опрошенный (15,5%). В то же время, несмотря на внешнюю приверженность к работе в своей медицинской организации, индекс лояльности работодателю, измеренный по методике eNPS [15], составил – 47,1 п. п.; доля «критиков», то есть тех, кто не лоялен своему работодателю, достигает 65,4%, «нейтралов», тех, кто в целом доволен, хотя и отмечает некоторые недостатки в работе медицинской организации, – 16,3%, а «промоутеров», тех, кто всем полностью доволен, – лишь 18,3%.

## 2. Результаты

Участникам исследования был задан вопрос «Какие перспективы среднему медицинскому персоналу дает работа в Вашей медицинской организации?» (рис. 1).

Итак, с точки зрения относительного большинства, наиболее перспективным является приобретение опыта работы по специальности – на это указали 37,9% респондентов. Каждый 5-й (21,9%) выделил в качестве перспективы удобный график работы; каждый 6-й (16%) – обеспеченность социальными гарантиями; каждый 8-й – стабильность и защищенность в доходе и условиях труда либо гарантированную занятость (так ответили 13% и 11,8% соответственно).

Реже всего называли такие перспективы, как повышение материального благосостояния (5,3%), карьерный рост (3,8%), получение медицинских услуг на специальных и льготных условиях (3,7%) и обретение возможностей поиска более перспективной работы (2,6%); здесь наблюдается серьезное противоречие, так как свыше 1/3 опрошенных указали в качестве перспективы обретение опыта работы; иными словами, наличие указанного опыта вовсе не гарантирует возможностей найти впоследствии более перспективную для себя работу).

В то же время крайне важным является то, что почти каждый третий из десяти опрошенных (30,1%) указали на то, что в их медицинской организации какие-либо перспективы для среднего медицинского персонала вообще отсутствуют.

**Рис. 1: Оценка перспектив работы в медицинской организации участниками опроса (каждый опрошенный мог выбрать несколько ответов, поэтому сумма ответов превышает 100%)<sup>2</sup>**



При этом в зависимости от стажа работы в медицинской организации оценки перспектив представляются по-разному (табл. 1).

**Табл. 1: Оценка перспектив работы в зависимости от стажа работы в медицинской организации (в % к общему числу)<sup>3</sup>**

Значения	Стаж работы в медицинской организации							
	Менее 1 года	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет	11-20 лет	21-30 лет	Свыше 31 года	Всего
Приобретение опыта работы по специальности	57,0	40,4	43,7	37,4	34,6	34,7	34,5	37,9
Удобный график работы	27,8	21,6	22,1	20,9	24,7	20,6	19,3	21,9
Обеспеченность социальными гарантиями	10,1	14,6	13,0	11,6	16,0	20,6	21,2	16,2
Стабильность и защищенность (в доходе, условиях труда)	11,4	10,5	13,0	15,2	15,4	10,7	12,5	13,0
Гарантированная занятость (не уволят)	7,6	13,5	8,7	11,9	11,9	13,0	12,9	11,8
Повышение материального состояния	8,9	5,3	3,5	3,3	6,4	4,8	7,2	5,3
Карьерный рост	5,1	7,6	3,5	4,6	3,8	1,7	3,4	3,8
Получение медицинских услуг на специальных или льготных условиях	8,9	8,8	3,9	2,6	3,2	2,8	1,9	3,7
Обретение возможностей поиска более перспективной работы	3,8	7,6	3,0	3,3	2,0	0,8	1,1	2,6
Другое	0,0	0,0	0,9	0,0	0,3	0,8	0,4	0,4

<sup>2</sup> Составлено авторами по результатам исследования

<sup>3</sup> Составлено авторами по результатам исследования

Значения	Стаж работы в медицинской организации							
	Менее 1 года	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет	11-20 лет	21-30 лет	Свыше 31 года	Всего
Считаю, что перспектив нет (ответ исключает другие)	19,0	25,7	29,0	32,5	29,9	32,5	31,4	30,1
ИТОГО*	159,5	155,6	144,2	143,4	148,3	143,2	145,8	146,7

\* поскольку каждый опрошенный мог дать несколько ответов одновременно, сумма % в ИТОГО больше 100%.

Итак, приобретение опыта работы по специальности наиболее важно для «молодых» работников: на это указали 57% работающих со стажем до 1 года, 40,4% – от 1 года до 2 лет, 43,7% – от 3 до 5 лет, но лишь треть работающих со стажем свыше 11 лет. Удобный график наиболее привлекателен для работников со стажем до 1 года (27,8%) и от 11 до 20 лет (24,7%); обеспеченность социальными гарантиями – со стажем свыше 21 года (для каждого 5-го работника); стабильность и защищенность в доходе и условиях труда – со стажем от 6 до 20 лет (15,3%).

В зависимости от стажа работы в медицинской организации наблюдается стабильное снижение привлекательности таких и без того «непопулярных» перспектив, как: 1) карьерный рост (привлекателен для 7,6% работников со стажем от 1 года до 2 лет, но лишь для 1,7% – со стажем от 21 года до 30 лет); 2) получение медицинских услуг на специальных или льготных условиях (привлекательно для 8,9% работников со стажем до 1 года, но только для 1,9% – со стажем свыше 30 лет); 3) обретение возможностей поиска более перспективной работы (привлекательно для 7,6% работников со стажем от 1 года до 2 лет, но лишь для 1,1% – со стажем свыше 30 лет).

При этом на бесперспективность работы в своей медицинской организации указал каждый 5-й опрошенный со стажем работы до 1 года, каждый 4-й – со стажем от 1 года до 5 лет, каждый 3-й – со стажем работы свыше 5 лет.

В зависимости от стажа работы в здравоохранении в целом опрошенные также различно оценивают перспективы своей работы в медицинской организации (табл. 2).

Таким образом, половина работников со стажем работы до 5 лет перспективным считает приобретение опыта работы по специальности, однако той же точки зрения придерживается только двое из пяти работников со стажем от 6 до 10 лет и лишь треть – со стажем свыше 11 лет. Удобный график работы привлекателен для каждого 5-го работника со стажем свыше 1 года, а обеспеченность социальными гарантиями – для пятой части работников со стажем свыше 21 года.

**Табл. 2: Оценка перспектив работы в медицинской организации в зависимости от стажа работы в здравоохранении в целом (в % к общему числу)<sup>4</sup>**

Значения	Стаж в здравоохранении							
	До 1 года	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет	11-20 лет	21-30 лет	Свыше 31 года	Всего
Приобретение опыта работы по специальности	52,8	49,5	52,4	40,9	36,8	30,8	34,9	37,9
Удобный график работы	13,9	22,1	22,6	23,3	23,0	20,1	22,4	21,9
Обеспеченность социальными гарантиями	8,3	12,6	7,1	8,2	16,1	20,6	21,4	16,2
Стабильность и защищенность (в доходе, условиях труда)	13,9	7,4	13,1	11,2	14,0	12,6	14,8	13,0
Гарантированная занятость (не уволят)	8,3	14,7	9,5	7,8	9,8	13,5	14,8	11,8
Повышение материального состояния	11,1	3,2	4,8	3,9	3,4	7,1	6,0	5,3
Карьерный рост	11,1	6,3	6,0	3,9	3,7	2,9	2,9	3,8
Получение медицинских услуг на специальных или льготных условиях	11,1	12,6	4,2	4,7	1,6	3,3	2,6	3,7
Обретение возможностей поиска более перспективной работы	5,6	10,5	4,2	3,4	2,4	1,3	1,0	2,6
Другое	0,0	0,0	1,2	0,0	0,3	0,7	0,3	0,4
Считаю, что перспектив нет (ответ исключает другие)	19,4	21,1	23,2	34,1	34,9	31,0	28,1	30,1
<b>ИТОГО*</b>	<b>155,6</b>	<b>160,0</b>	<b>148,2</b>	<b>141,4</b>	<b>146,0</b>	<b>143,8</b>	<b>149,2</b>	<b>146,7</b>

\* поскольку каждый опрошенный мог дать несколько ответов одновременно, сумма % в ИТОГО больше 100%.

Стабильно низкие оценки получили такие перспективы работы, как: 1) карьерный рост (11,1% опрошенных со стажем до 1 года, но лишь 2,9% со стажем работы свыше 21 года); 2) повышение материального благосостояния (11,1% со стажем до 1 года, но только 3,2% со стажем от 1 года до 2 лет); 3) получение медицинских услуг на специальных или льготных условиях (12,6% со стажем от 1 года до 2 лет и 1,6% со стажем от 11 до 20 лет); 4) обретение возможностей поиска более перспективной работы (10,5% со стажем от 1 года до 2 лет и лишь 1% работников со стажем свыше 30 лет).

В зависимости от места расположения медицинской организации участники опроса также по-разному оценивают перспективы работы в ней (табл. 3).

Таким образом, без особых отличий вне зависимости от расположения организации оцениваются такие перспективы, как приобретение опыта работы по специальности и удобный график работы (чуть ниже в сельской местности). Работниками медицинских организаций Екатеринбурга относительно выше оцениваются такие перспективы, как обеспеченность социальными гарантиями, стабильность и защищенность (в доходе, условиях труда), а также обретение возможностей поиска более перспективной работы.

<sup>4</sup> Составлена авторами по результатам исследования

**Табл. 3: Оценка перспектив работы в зависимости от места расположения организации (в % к общему числу)<sup>5</sup>**

Значения	Расположение медицинской организации				
	Екатерин-бург	Малый город Свердловской области	Сельская местность	Нижний Тагил / Первоуральск / Каменск-Уральский / Серов	Всего
Приобретение опыта работы по специальности	39,0	39,0	32,0	38,0	37,9
Удобный график работы	22,9	21,9	20,8	21,1	21,9
Обеспеченность социальными гарантиями	19,7	11,4	27,7	13,6	16,2
Стабильность и защищенность (в доходе, условиях труда)	17,5	11,7	7,8	13,3	13,0
Гарантированная занятость (не уволят)	11,0	13,2	6,9	13,3	11,8
Повышение материального состояния	6,7	3,8	4,8	7,1	5,3
Карьерный рост	3,0	5,4	0,9	3,6	3,8
Получение медицинских услуг на специальных или льготных условиях	5,2	1,7	5,2	5,2	3,7
Обретение возможностей поиска более перспективной работы	3,7	2,3	1,7	2,6	2,6
Другое	0,0	0,7	0,9	0,0	0,4
Считаю, что перспектив нет (ответ исключает другие)	24,2	33,1	32,9	29,5	30,1
<b>ИТОГО*</b>	<b>153,0</b>	<b>144,1</b>	<b>141,6</b>	<b>147,4</b>	<b>146,7</b>

\* поскольку каждый опрошенный мог дать несколько ответов одновременно, сумма % в ИТОГО больше 100%.

Работники медицинских организаций крупных городов Свердловской области и сельской местности видят наименьшие перспективы в карьерном росте (3,6% и 0,9% соответственно) и обретении возможностей поиска более перспективной работы (2,6% и 1,7%). Работники медицинских организаций малых городов наименьшие перспективы отмечают в возможностях получения медицинских услуг на специальных или льготных условиях (1,7%) и поиска более перспективной работы (2,3%).

Ощущение полной бесперспективности работы характерно для 1/3 работников медицинских организаций, расположенных вне Екатеринбурга, но только для четверти работников организаций (24,2%), расположенных в областном центре.

Наконец, оценка перспектив различается в зависимости от предполагаемой работником продолжительности своей работы в организации. Так, согласно результатам проведенного исследования, чем меньше времени предполагает опрошенный проработать в медицинской организации, тем хуже он оценивает свои перспективы. Так, половина медицинских работников, планирующих увольнение в течение ближайшего года, полагает, что никаких

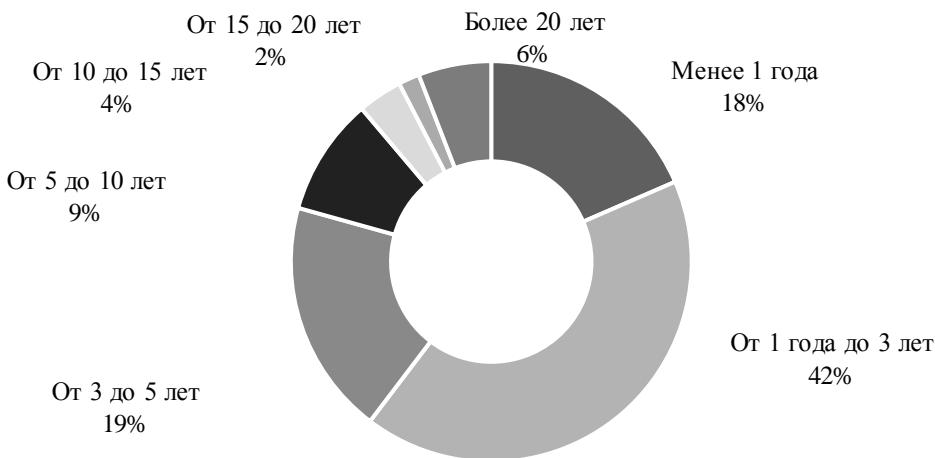
<sup>5</sup> Составлена авторами по результатам исследования  
© И.А. Левина, К.В. Кузьмин, Л.Е. Петрова, В.С. Харченко

перспектив в их дальнейшей работе нет. Среди тех, кто планирует проработать от 1 года до 2 лет, таковых около одной трети; а среди тех, кто намерен работать свыше 5 лет, – лишь 11,7%.

Соответственно, оценка перспектив также отличается: планирующие работать в своей медицинской организации свыше 5 лет стабильно выше оценивают возможности приобретения опыта работы по специальности (44,3% против 25,1% среди планирующих увольнение в течение ближайшего года), удобный график работы (30,1% против 14,9%), обеспеченность социальными гарантиями (22,6% против 9,6%), стабильность и защищенность в доходе, условиях труда (23,7% против 7,1%) и т.д.

Таким образом, наличие или отсутствие перспектив работы в медицинской организации непосредственно воздействует на дальнейшие планы работников относительно выстраивания своей профессиональной карьеры. В связи с этим участникам опроса было предложено оценить, на какую продолжительность работы в их организации ориентируются новые сотрудники – то есть те, кто трудоустроился совсем недавно (рис. 2).

**Рис. 2: Оценка участниками опроса планируемой продолжительности работы новых сотрудников в их медицинской организации; в % к общему числу (n=1745)<sup>6</sup>**



Итак, трое из пяти опрошенных (60,4%) считают, что новые сотрудники планируют проработать в их медицинской организации не более 3 лет; лишь каждый 10-й указал на возможность работы от 5 до 10 лет, а 12% – свыше 10 лет. Средняя же (смоделированная) предполагаемая продолжительность работы «новичков» в медицинской организации, по мнению действующего персонала, составляет около 4,5 лет.

При этом чем меньше стаж работы опрошенных в медицинской организации, тем чаще они считают, что новые сотрудники у них надолго не задержатся: например, о том, что вновь

<sup>6</sup> Составлено авторами по результатам исследования  
© И.А. Левина, К.В. Кузьмин, Л.Е. Петрова, В.С. Харченко

принятые на работу проработают не больше 2 лет, думают две трети опрошенных со стажем до 5 лет (65,6%), 63% – со стажем от 6 до 20 лет и 56,7% – со стажем свыше 21 года.

Однако наибольшее влияние на оценку участниками опроса продолжительности работы новых сотрудников оказывает тип медицинской организации и ее географическое расположение. Так, свыше половины работников санаторно-курортных учреждений (53,8%) полагают, что новые сотрудники, пришедшие в их медицинские организации, проработают менее 1 года, а 2/5 (38,5%) – от 1 года до 3 лет. Свыше 40% работников стационарных и амбулаторно-поликлинических учреждений, станций скорой медицинской помощи и станций переливания крови считают, что новые сотрудники проработают у них от 1 года до 3 лет, а около 40% работников медицины катастроф полагают, что те не продержатся у них и одного года.

В целом же, трое из пяти работников стационаров, амбулаторно-поликлинических учреждений, станций скорой медицинской помощи / станций переливания крови, медицины катастроф считают, что новые сотрудники не задержатся в их медицинских организациях дольше, чем на 3 года. Иного мнения придерживаются лишь работники диспансеров: так считает около 30% опрошенных, а свыше 40% думают, что новые сотрудники проработают в их организациях от 3 до 10 лет.

Относительно чаще на продолжительность работы новых сотрудников сроком до 3 лет указывают опрошенные, работающие в медицинских организациях малых городов Свердловской области (62,2%) и Екатеринбурга (63,8%). Почти пятая часть опрошенных, работающих в медицинских организациях крупных и малых городов, уверена, что новые сотрудники проработают у них от 3 до 5 лет; того же мнения придерживается четверть работников организаций, расположенных в сельской местности. В целом же, лишь десятая часть опрошенных полагает, что новые сотрудники продержатся в их медицинских организациях дольше 10 лет.

Все вышесказанное порождает очень серьезные опасения относительно стабильности коллективов среднего медперсонала в государственных медицинских организациях Свердловской области, в связи с чем респондентам был задан вопрос: «Что может сделать администрация для удержания среднего медицинского персонала от увольнения?» (рис. 2).

Итак, большинство опрошенных (61,8%) выделило в качестве основной меры улучшение условий труда. Существенно реже респонденты называли такие меры, как проведение исследований об удовлетворенности работой среди сотрудников (27,9%), внесение изменений в работу со средним медицинским персоналом на основе проводимых

**Рис. 3: Меры по удержанию сотрудников и предотвращению увольнений (каждый опрошенный мог выбрать несколько ответов, поэтому сумма ответов превышает 100%)<sup>7</sup>**



исследований (25,8%), проведение ротации кадров (20%). 18,3% опрошенных в качестве меры, способной удержать кадры в медицинской организации, назвали создание анонимного ящика для сбора предложений от коллектива, 17,9% – проведение опросов увольняющихся работников, 16,4% – проведение регулярных собраний руководства с медсестринским коллективом. На необходимость работы с низовыми руководителями с целью повышения их управленческих навыков обратил внимание каждый 10-й опрошенный (10,4%). Показательно, что на такую меру удержания персонала от увольнения, как повышение зарплаты и улучшение материального положения, обратили внимание лишь 7,4% респондентов, что, с одной стороны, можно объяснить тем, что оплата труда средних медицинских работников регулируется на региональном уровне в соответствии с федеральным законодательством, а с другой – отражает недостаточную осведомленность опрошенных об особенностях локальных положений об оплате труда, принятых на уровне медицинских организаций.

<sup>7</sup> Составлено авторами по результатам исследования  
© И.А. Левина, К.В. Кузьмин, Л.Е. Петрова, В.С. Харченко

### 3. Обсуждение

В результате проведенного исследования выявлен ряд существенных противоречий, характерных для оценки перспектив профессиональной самореализации средними медицинскими работниками Свердловской области, а именно:

1. При том, что свыше трети опрошенных в качестве перспективы видят «приобретение опыта работы по специальности», лишь 3,8% считают, что работа в медицинской организации предоставляет им карьерный рост, а в возможностях поиска более перспективной работы уверены 2,6% респондентов.

2. При том, что двое из пяти опрошенных считают, что работа в их медицинской организации вообще не предоставляет им никаких перспектив, а две трети респондентов проявляют нелояльность своему работодателю, склонность к трудовой мобильности (смене мест работы) проявляют меньшинство (только 15,5%).

3. При внешней приверженности работе в своих медицинских организациях большинство участников опроса очень критично оценивают перспективы удержания «молодых» кадров: лишь 1 из 10-ти респондентов полагает, что «новобранцы» задержатся у них более, чем на 5 лет.

Указанные противоречия вызывают крайнюю озабоченность и тревогу, так как в условиях общего «старения» кадров среднего медицинского персонала в государственном здравоохранении приток молодых специалистов может оказаться недостаточным, что чревато нарастанием нестабильности в работе медицинских организаций.

### Заключение

Представляется необходимым формирование комплексных программ, направленных на удержание персонала и предотвращение увольнений средних медицинских работников и включающих в себя четко обозначенные и понятные сотрудникам ключевые показатели оценки перспективности работы в конкретных медицинских организациях, в том числе с демонстрацией их «сильных» сторон для потенциальных и действующих сотрудников. На основе дополнительных исследований, стратегических сессий нужно определить уникальное ценностное предложение работодателя (EVP – employee value proposition), а выделенные преимущества работы в медицинской организации необходимо транслировать и масштабировать не только при найме новых сотрудников, но и постоянно и целенаправленно поддерживать среди действующего персонала. Например, посредством конструирования индивидуальных траекторий профессионального роста для каждого работника.

Медицинским организациям необходимо отслеживать состояние трех аспектов (справедливость оплаты, выгорание и конкурентные преимущества) для минимизации рисков оттока кадров. Кроме того, работа в таких направлениях, как профилактика стресса (эмоционального выгорания), создание баланса между работой и личной жизнью сотрудников, совершенствование системы поощрений за труд и его результаты (особенно – нематериальных) и формирование четкого порядка определения морального признания заслуг (например, объявления благодарностей, награждения грамотами различного уровня, присвоения званий и пр.) создаст благоприятные условия для удержания персонала. Системная работа, направленная на изменения положения в области материального обеспечения, регулировании нагрузки, объема работы, а также улучшение содержания и условий труда, позволит снизить влияние тех факторов, которые негативно воздействуют на умонастроения и поступки сотрудников медицинских организаций.

## **Благодарности**

Исследование проведено в рамках НИР: «Анализ причин увольнения кадров со средним медицинским образованием из организаций здравоохранения Свердловской области, пути их решения» по плану государственного задания Министерства здравоохранения Свердловской области в 2023 г.

## **Литература**

1. Байлук, В.В. Ценности профессиональной самореализации личности // Педагогическое образование в России. 2015. № 3. С.: 19-26.
2. Брунер, Т.И. К вопросу о профессионально-личностной самореализации / Актуальные проблемы психологии личности. 2013. Вып. 11. С.: 14-20.
3. Бутько, Ю.В.; Кашепов, А.В. Теоретические вопросы труда и удовлетворенности трудом // Экономика и социум. 2018. № 1 (44). С.: 1081-1085.
4. Колтырина, Л.А. Факторы удовлетворенности трудом: систематизация зарубежного опыта // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С.: 45-47.
5. Устинова, К.А.; Гордиевская, А.Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. 2019. № 1(172). С.: 123-130.
6. Люкшина, Д.С. Профессиональная специфика образа мира у специалистов различных профессий: взгляды отечественных психологов // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 7(1). 75 с.

7. Кабанова, Т.Н.; Шпорт, С.В.; Макурина, А.П. Современные зарубежные исследования факторов риска психологического стресса и психосоциального климата на рабочем месте // Социальная и клиническая психиатрия. 2019. № 29(2). С.: 93-98.
8. Борисов, К.Н.; Субочева, А.О.; Засиева, О.З. Мотивация и оплата труда в системе здравоохранения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 4(20). С.: 134-137.
9. Кирик, Ю.В.; Талапов, С.В.; Запорожский, И.А. Оценка условий труда врачами государственных, ведомственных и частных медицинских организаций // Здравоохранение Российской Федерации. 2019. № 63(6). С.: 284-291. DOI: 10.18821/0044-197X-2019-63-6-284-291.
10. Голенков, А.В. Что влияет на удовлетворенность медсестер работой // Медицинская сестра. 2011. № 3. С.: 50-53.
11. Панчук, Е.Ю. К проблеме мотивации труда персонала медицинского учреждения // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2017. № 20. С.: 44-53.
12. Армашевская, О.В.; Меньшикова, Л.И. Вопросы кадровой политики в научных исследованиях // Исследования и практика в медицине. 2022. Том 9. № 4. С.: 147-158.
13. Левченко, В.В. Состязательные детерминанты межличностных отношений в коллективах медицинских работников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2014. № 1. С.: 91-98.
14. Набойченко, Е.С.; Кузьмин, К.В.; Петрова, Л.Е.; Харченко, В.С. Ценности и содержание профессии в представлениях студентов Свердловского областного медицинского колледжа // Системная интеграция в здравоохранении. 2023. № 4(61). С.: 22-35.
15. Харченко, В.С. Лояльность персонала современной организации: опыт применения Employee Net Promoter System (eNPS) // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3(48). С.: 152-165. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-152-165.

## **PROSPECTS FOR PROFESSIONAL SELF-REALIZATION IN THE NURSING STAFF ASSESSMENTS OF STATE MEDICAL ORGANIZATIONS IN THE SVERDLOVSK REGION: THE APPLIED SOCIOLOGICAL RESEARCH RESULTS**

**Irina A. Levina**

Chief Freelance Specialist for Nursing Management of the Ministry of Health of the Russian Federation in the Ural Federal District and the Ministry of Health of the Sverdlovsk Region,

Director of Sverdlovsk Regional Medical College

Yekaterinburg, Russia

### **Konstantin V. Kuzmin**

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Head of the Coordinating Scientific and Methodological Center for Social Work in the Healthcare System of the Sverdlovsk Region;  
Sverdlovsk Regional Medical College  
Yekaterinburg, Russia

### **Larisa E. Petrova**

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Socio-Cultural Development of the Territory of Yekaterinburg Academy of Modern Art (Institute)  
Yekaterinburg, Russia

### **Vera S. Kharchenko**

Candidate of Sociological Sciences, Head of the Department of Media Communications of Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin  
Yekaterinburg, Russia

**Abstract.** The prospects analysis for professional self-realization from the paramedical workers' point of view in the Sverdlovsk region is presented. 1745 people were surveyed. A number of contradictions have been identified. Over a third of respondents see gaining work experience in their specialty as a prospect for working in a medical organization, but only 3.8% believe that work provides them with career growth, and 2.6% are confident in the possibility of finding more promising work. Two-fifths of respondents believe that working in a medical organization does not provide them with any prospects, two-thirds of respondents show disloyalty to their employer, but only 15.5% show an inclination towards labor mobility. Despite their outward commitment to working in medical organizations, the majority of survey participants critically assess the prospects for retaining "young" personnel in them: only 1 out of 10 respondents believes that "recruits" will stay for more than 5 years. These contradictions are alarming, since in the context of the "aging" of paramedical personnel in public health care, the influx of young specialists may be insufficient, which is fraught with increasing instability in the work of medical organizations.

**Keywords:** nursing staff; professional self-realization; prospects assessment; career growth; youth retention.

**JEL codes:** J24.

## Acknowledgments

The study was conducted according to the research project: “Analysis of the reasons for the nursing staff dismissal from healthcare organizations of the Sverdlovsk region, ways to solve them” according to the state assignment plan of the Ministry of Health of the Sverdlovsk region in 2023.

## References

1. Bayluk, V.V. (2015) Values of professional self-realization of the individual // Pedagogical education in Russia. No. 3. P.: 19-26.
2. Bruner, T.I. (2013) On the issue of professional and personal self-realization / Actual problems of personality psychology. 2013. Issue. 11. P.: 14-20.
3. Butko, Yu.V.; Kashepov, A.V. (2018) Theoretical issues of labor and job satisfaction // Economy and society. No. 1 (44). P.: 1081-1085.
4. Koltyrina, L.A. (2010) Factors of job satisfaction: systematization of foreign experience // Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economy and Management. № 2. P.: 45-47.
5. Ustinova, K.A.; Gordievskaya, A.N. (2019) Job satisfaction and the parameters that determine it // Problems of forecasting. № 1 (172). P.: 123-130.
6. Lyukshina, D.S. (2019) Professional specificity of the image of the world among specialists of various professions: the views of domestic psychologists // The world of science. Pedagogy and psychology. № 7 (1). 75 p.
7. Kabanova, T.N.; Shport, S.V.; Makurina, A.P. (2019) Modern foreign studies of risk factors for psychological stress and psychosocial climate in the workplace // Social and Clinical Psychiatry. № 29 (2). P.: 93-98.
8. Borisov, K.N.; Subocheva, A.O.; Zasieva, O.Z. (2014) Motivation and remuneration in the healthcare system // MIR (Modernization. Innovations. Development). No. 4 (20). P.: 134-137.
9. Kirik, Yu.V.; Talapov, S.V.; Zaporozhsky, I.A. (2019) Assessment of working conditions by doctors of state, departmental and private medical organizations // Healthcare of the Russian Federation. No. 63 (6). P.: 284-291. DOI: 10.18821/0044-197X-2019-63-6-284-291.
10. Golenkov, A.V. (2011) What influences nurses' job satisfaction // Nurse. № 3. P.: 50-53.
11. Panchuk, E.Yu. (2017) On the problem of labor motivation of medical institution personnel // Bulletin of Irkutsk State University. Psychology Series. № 20. P.: 44-53.
12. Armshevskaya, O.V.; Menshikova, L.I. (2022) Personnel policy issues in scientific research // Research and practice in medicine. Vol. 9. № 4. P.: 147-158. DOI: 10.17709/2410-1893-2022-9-4-14.

13. Levchenko, V.V. (2014) Competitive determinants of interpersonal relations in teams of medical workers // Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy. № 1. P.: 91-98.
14. Naboychenko, E.S.; Kuzmin, K.V.; Petrova, L.E.; Kharchenko, V.S. (2023) Values and content of the profession in the views of students of the Sverdlovsk Regional Medical College // System integration in healthcare. № 4(61).P.: 22-35.
15. Kharchenko, V.S. (2022) Loyalty of personnel of a modern organization: experience of using the Employee Net Promoter System (eNPS) // Social and labor research. 3(48). P.: 152-165. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-152-165.

## Contact

Irina A. Levina  
Sverdlovsk Regional Medical College  
2a, Repina St., Yekaterinburg, 620014, Russia  
somk@somkural.ru

Konstantin V. Kuzmin  
Sverdlovsk Regional Medical College  
2a, Repina St., Yekaterinburg, 620014, Russia  
konstantinkuzmin1966@gmail.com

Larisa E. Petrova  
Yekaterinburg Academy of Modern Art (Institute)  
3, Kul'tury St., Yekaterinburg, 620012, Russia  
petrova@eaca.ru

Vera S. Kharchenko  
Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin  
51, Lenin Ave., Yekaterinburg, 620075, Russia  
vskharchenko@urfu.ru