

Изменение профессиональной мотивации среди сотрудников среднего медицинского персонала в пандемию

Елизавета О. Нечаева

*Государственный научный центр Российской Федерации – Федеральный
медицинский биофизический центр имени А.И. Бурназяна
Москва, Россия, ne088@bk.ru*

Аннотация. Пандемия новой коронавирусной инфекции, которая охватила все мировое сообщество в 2020 г., внесла сильные коррективы практически во все сферы жизнедеятельности, но в первую очередь – в здравоохранение. Подавляющее большинство медицинского персонала на начало пандемии не имело клинического опыта работы с больными COVID-19. Помимо отсутствия практических навыков лечения на период начала массовых заражений, медики столкнулись с большими физическими и эмоциональными перегрузками.

В статье приводится сравнительный анализ результатов анкетирования среднего медицинского персонала ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна в 2018 г. и в 2020 г. Результаты исследования показывают, что в процессе лечения и реабилитации пациентов с COVID-19 в профессиональной мотивации медиков произошли изменения в сторону личной мотивации, связанной со служением и помощью людям.

Ключевые слова: мотивация, медицинская сестра, средний медицинский персонал, пандемия

Для цитирования: Нечаева Е.О. Изменение профессиональной мотивации среди сотрудников среднего медицинского персонала в пандемию // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2020. № 2. С. 72–79. DOI: 10.28995/2073-6401-2021-2-72-79

Changing professional motivation among nursing staff in the pandemic

Elizaveta O. Nechaeva

*Russian State Research Center – Burnasyan Federal Medical Biophysical Center
of Federal Medical Biological Agency, Moscow, Russia, neo88@bk.ru*

Abstract. The pandemic of the new coronavirus infection, which swept the entire world community in 2020, has made strong adjustments in almost all spheres of life, but first of all, in health care. The great majority of the medical staff at the onset of the pandemic had no clinical experience with the COVID-19 patients. In addition to the lack of practical skills in treatment for the period of the onset of mass infections, doctors faced great physical and emotional stress.

The article provides a comparative analysis of the questionnaires results from among nursing staff in SRC Burnasyan FMBC in 2018 and 2020. The research results show that in the process of treatment and rehabilitation of patients with COVID-19 in the professional motivation of doctors some changes took place towards personal motivation associated with serving and helping people.

Keywords: motivation, nurse, nursing staff, pandemic

For citation: Nechaeva, E.O. (2020), “Changing professional motivation among nursing staff in the pandemic”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*, no. 2, pp. 72-79, DOI: 10.28995/2073-6401-2021-2-72-79

Введение

Еще до начала пандемии Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила 2020 г. Международным годом работников сестринских и акушерских служб. Такое внимание со стороны ВОЗ было обусловлено не только юбилеем основательницы сестринского дела Флоренс Найтингейл, но и тем, что медицинская сестра – самая многочисленная и многогранная профессия в данной отрасли.

Медицинские профессии, по замечанию академика А.В. Решетникова, постоянно претерпевают определенные изменения [Решетников 2014]. Структурные и экономические преобразования сферы здравоохранения способны повлиять на личностный конструкт всех работников. В условиях пандемии статус среднего медицинского персонала значительно возрос, а выяснить, изменилась ли их внутренняя мотивация – является целью данной статьи.

Необходимо отметить, что мотивами и мотивацией первыми начали заниматься психологи, однако они учитывали роль когнитивных структур в детерминации поведения личности, уделяя меньшее внимание воздействию социальных факторов. Среди социологов мотивацией деятельности личности занимался А. Шюц, выделив два типа – мотив «для-того-чтобы» и мотив «потому-что». В первом случае мотив обозначает некое положение дел, цель, ради осуществления которой предпринимается действие. Это «идея, которая “заставляет” нас действовать – мотив нашего последующего действия». Во втором случае мотивы соотносятся с прошлыми переживаниями действующего. В модусе «потому-что» мотивируется сам проект действия, способ осуществления цели [Шюц 2004].

В отечественной социологии на мотивацию обратили внимание А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов в ходе масштабного исследования трудовой деятельности молодых рабочих, проведенного в 1962–1965 гг. на промышленных предприятиях Ленинградской области. Ученые предложили свою трактовку понятия «мотив», построив иерархию трудовых мотивов. Дальнейший анализ трудовой мотивации связывают с именами таких ученых, как Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратан, И.М. Попова, В.С. Магун.

Согласно одному подходу, мотивация – совокупность внутренних и внешних факторов, побуждающих работников к деятельности, направленной на достижение определенных целей [Тощенко, Цветкова 2012]. Другой подход определяет мотивацию как исключительно внутреннее состояние, направляющее поведение человека [Иванцевич, Лобанов 1993]. Еще один подход связан с утверждением, что мотивация труда формируется еще до начала профессиональной деятельности, в процессе социализации индивида путем развития у себя черт ответственности, дисциплинированности, инициативности, внимательности и пр. [Скопылатов, Ефремов 2000].

Не отвергая упомянутых подходов, обратим внимание на тот факт, что мотивация среднего медицинского персонала отличается от обычной мотивации не только тем, что она связана рамками специфической профессиональной деятельности, но имеет сильный морально-этический характер.

Мотивация и ценностные ориентации среднего медицинского персонала были изучены в ходе социологических исследований, проведенных методом анкетного опроса на базе лечебного учреждения г. Москвы ФГБУ ГНЦ ФМБЦ им. А.И. Бурназяна ФМБА России. Выборка репрезентативная.

Результаты исследований

Первое исследование среднего медицинского персонала проводилось в октябре 2018 г., в нем приняли участие 252 сотрудника: 18 мужчин и 234 женщины. В основание отбора не были взяты занимаемые должности (например, палатная/процедурная/постовая медсестра) и распределение по отделениям, поэтому исследование носило иллюстративный характер. Выборка респондентов:

- 1) *по возрасту*. Большая часть респондентов 10,7% – моложе 25 лет, 38,5% – сотрудники в возрасте от 26 до 40 лет; 29,4% – 41–50 лет, 16,7% – 51–60 лет, 4,7% – старше 60 лет;
- 2) *по общему медицинскому стажу*. 14,3% до 5 лет, 11,9% до 10 лет, 13,5% до 15 лет, 23,0% до 20 лет, 37,3% – свыше 20 лет;
- 3) *по стажу работы в организации*. Среди респондентов были сотрудники, которые десятилетиями трудятся в учреждении. Так, 17% опрошенных – сотрудники, работающие 15 лет и более. Средний стаж работы медицинского персонала – 8 лет.

Подобное распределение позволило преодолеть стереотипное представление, что среди среднего медицинского персонала преобладают женщины пред- и постпенсионного возраста, а также молодые выпускницы медучилищ. Портрет медицинского работника со средним специальным образованием в нашем исследовании выглядел так: женщина 35 лет, работающая в профессии более 10 лет, в конкретном учреждении – около 8 лет. Подобная совокупность данных говорит о стабильности индивида как сотрудника и его приверженности выбранному делу в целом.

В ходе анкетирования респондентам предлагалось ответить на вопросы, касающиеся их мотивации к труду, готовности к дополнительному обучению. Как мы выяснили, мотивация побуждает человека к деятельности по достижению определенных целей. Только всерьез заинтересованный и увлеченный своей работой человек может хорошо и эффективно работать. Во время анкетирования 2018 г. мы узнали у респондентов, какие самые важные мотивы в работе они могут выделить.

Топ-3 ответов:

- достойная заработная плата (33%);
- удовлетворение выполненной работой (26%);
- возможность самореализации в профессии (11%).

Финансовая мотивация медицинских сестер объяснима, потому что наравне с младшим медицинским персоналом это одна из самых низкооплачиваемых категорий медицинских сотрудников. По итогам первого полугодия 2019 г., по данным Росстата, средняя зарплата врачей и медицинских работников (в организациях

государственной и муниципальной форм собственности), имеющих высшее медицинское или фармацевтическое образование, составила 79,2 тыс. руб. У среднего медицинского (фармацевтического) персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг, зарплата среднероссийская составила 39,35 тыс. руб.¹ Однако примерно равное соотношение между удовлетворением от выполненной работы и финансовым поощрением все же свидетельствует о высокой степени вовлеченности сотрудников в свою работу.

Внимание администрации, уважение коллег в совокупности мотивирует до 20% сотрудников. Продвижение по службе отметили всего 4,4%. В связи с этим встает вопрос: «На какие дополнительные действия готовы сотрудники, чтобы получить продвижение по службе?» Ответы респондентов распределились следующим образом (см. рис. 1).



Рис. 1. Факторы, влияющие на мотивацию

На качество оказания медицинской помощи, безусловно, влияют настроения и переживания персонала. Респондентам было предложено ответить на вопрос: «Как бы вы описали Ваше основное состояние на работе и отношение к ней?» (см. рис. 2). Большая часть среднего медицинского персонала (54,1%) относится к

¹ Росстат – 2019 [Электронный ресурс]. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor02-19\(1\).html](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor02-19(1).html) (дата обращения 29 апреля 2020).

работе как к призванию; почти 1/3 сотрудников (28,4%) чувствуют удовлетворенность работой. 6,7% отметили, что испытывают психологический дискомфорт во время работы, что, вероятно, связано с эмоциональными нагрузками и повышенной ответственностью.

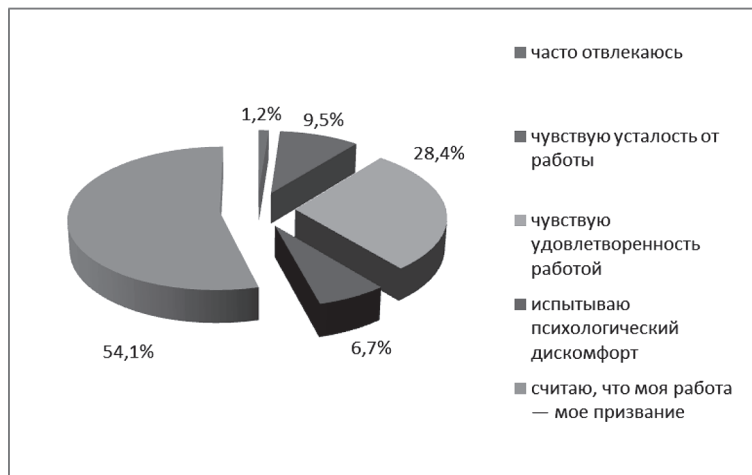


Рис. 2. Настроения среднего медицинского персонала на работе

В 2020 г. доступ к репрезентативной выборке среднего медицинского персонала, работающего непосредственно в очаге заражений, позволил исследовать ту же группу респондентов и отметить тенденции изменения мотивации медицинских сестер в новых условиях.

В подтверждение многочисленного состава среднего медицинского персонала среди всех медработников служит тот факт, что из 161 специалиста, которые были определены в первую группу персонала инфекционного стационара, 80 – медицинские сестры, остальное распределение – на врачей, техников, санитаров.

Объем выборочной совокупности составил 72 респондента (5 мужчин и 67 женщин). Мы добавили в исследование новый вопрос: «По какой причине Вы пошли работать в инфекционный стационар?». 69% респондентов ответили, что их мотивировало желание быть полезным, 11% – возможность повысить свои профессиональные качества, 17% руководствовались материальной мотивацией, а 3% директивно были направлены на работу. Добровольное решение большинства респондентов перейти работать в инфекционный стационар, не имея релевантного опыта, подтвер-

ждает осознание ими социальной значимости и гуманности профессии.

Респондентам снова было предложено ответить на вопрос: «Как бы вы описали Ваше основное состояние на работе и отношение к ней?». Большая часть среднего медицинского персонала (52%) чувствовали удовлетворенность работой, 19% – испытывали психологический дискомфорт, 29% – усталость.

Как это свойственно любой социальной группе, в определенных условиях люди учатся подстраиваться под существующие условия реальности [Белова 2020]. Повышение удовлетворенности работой с 28,4% до 52% свидетельствует об изменении профессиональной мотивации среди сотрудников среднего медицинского персонала в этот период. Можно судить о личной вовлеченности среднего медицинского персонала в работу в непривычных и даже опасных условиях: опрашиваемые респонденты – первопроходцы в борьбе с новой коронавирусной инфекцией, и, соглашаясь на эту работу, они руководствовались только небольшим опытом зарубежных коллег.

Проведенный анализ показал, что, несмотря на сложность профессиональной деятельности, средний медицинский персонал обладает сильной трудовой мотивацией. На основе проведенных исследований мы смогли убедиться, что лояльность опрашиваемой аудитории, сотрудников среднего медицинского звена, к своей работе высока. Наравне с финансовой мотивацией, причинами работать в таких тяжелых условиях служит чувство удовлетворенности выполненной работой и возможность самореализации в профессии. В условиях распространения новой коронавирусной инфекции главным стремлением среднего медицинского персонала является служение людям и желание быть полезным.

Литература

- Белова 2020 – Белова Н.И. Практики поддержания здоровья российских пенсионеров: структура и модели // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2020. № 3. С. 102–111.
- Иванцевич, Лобанов 1993 – Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993. 300 с.
- Решетников 2014 – Решетников А.В. Социология медицины. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2014. 863 с.
- Скопылатов, Ефремов 2000 – Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. СПб.: Изд-во Смольного ун-та, 2000. 399 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bibliotekar.ru/biznes-33/25.htm> (дата обращения 10 декабря 2020).

- Тощенко, Цветкова 2012 – *Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А.* Социология труда: Учеб. для вузов. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. 462 с.
- Шюц 2004 – *Шюц А.* Избранное: Мир, светящийся смыслом. М.: РОССПЭН, 2004. 1054 с.

References

- Belova, N.I. (2020), "The practices of maintaining the health of Russian pensioners. Structure and models", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 3, pp. 102–111, DOI: 10.28995/2073-6401-2020-3-102-111.
- Ivantsevich, J. and Lobanov, A.A. (1993), *Chelovecheskie resursy upravleniya* [Human resources of management], Delo, Moscow, Russia.
- Reshetnikov, A.V. (2014), *Sotsiologiya meditsiny* [Sociology of Medicine], GEOTAR-Media, Moscow, Russia.
- Skopylatov, I.A. and Efremov, O.Yu. (2000), *Upravlenie personalom* [Personnel management], Izdatel'stvo Smolnogo Universiteta, Saint Petersburg, Russia, available at: <http://www.bibliotekar.ru/biznes-33/25.htm> (Accessed 10 December 2020).
- Toshchenko, Zh.T. and Tsvetkova, G.A. (2012), *Sotsiologiya truda, Uchebnik dlya vyzov* [Sociology of Labor. Textbook for universities], Tsentr sotsial'nogo prognozirovaniya imarketinga, Moscow, Russia.
- Schütz, A. (2004), *Izbrannoe. Mir, svetyashchiysya smyslom* [Selected Works. The World Glowing With Meaning,] ROSSPEN, Moscow, Russia.

Информация об авторе

Елизавета О. Нечаева, соискатель, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Москва, Миусская пл., д. 6;

Государственный научный центр Российской Федерации – Федеральный медицинский биофизический центр имени А.И. Бурназяна, Москва, Россия; 123098, Россия, Москва, ул. Маршала Новикова, д. 23, стр. 2; neo88@bk.ru

Information about the author

Elizaveta O. Nechaeva, applicant, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; Russian State Research Center – Burnasyan Federal Medical Biophysical Center of Federal Medical Biological Agency, Moscow, Russia; bldg. 2, bld. 23, Marshala Novikova Street, Moscow, Russia, 123098; neo88@bk.ru