

А.В. Щербаков

МОТИВАЦИЯ СТУДЕНТОВ ТВЕРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА К ВЫБОРУ ПРОФЕССИИ И ПОСТРОЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

*Кафедра общественного здоровья и здравоохранения
 ГБОУ ВПО Тверской государственной медицинской академии Минздрава России*

Статья знакомит с современными представлениями об уровне занятости в здравоохранении и его зависимости от различных факторов, основных отличительных особенностях использования трудового потенциала отрасли. Представлены результаты исследований мотивации студентов Тверского государственного медицинского университета к выбору профессии и построению профессиональной карьеры. Это позволяет разработать механизмы взаимодействия со всеми стейкхолдерами образовательного процесса, оказывать влияние на результаты обучения студентов в вузе (сокращение количества неуспевающих и отчисляемых студентов), их профессиональную карьеру, и, в целом, на эффективность процессов формирования и использования трудового потенциала будущих врачей.

Ключевые слова: занятость, мотивация, оплата труда медицинских работников, трудовой потенциал здравоохранения.

MOTIVATION OF TVER STATE MEDICAL UNIVERSITY STUDENTS TO THE CHOICE OF PROFESSION AND BUILDING A PROFESSIONAL CAREER

A.V. Shcherbakov
Tver State Medical University

The article presents an overview of modern ideas about the level of employment in health care and its dependence on various factors, the main distinguishing features of the use of the industry's labor potential. The results of students' motivation research in Tver State Medical University to the choice of profession and building a professional career are presented. This makes it possible to develop mechanisms of interaction with all stakeholders of the educational process, to influence the results of the training of students in high school (reducing the number of underachieving students and deducted), their professional careers, and, in general, on the effectiveness of the processes of formation and use of labor potential of future doctors.

Key words: employment, motivation, remuneration of health workers, labor health potential.

Введение

Еще относительно недавно получить профессию врача было вопросом престижа, однако со временем, в условиях чрезвычайной динамичности внешней среды, появились и другие мотивы, влияющие как на профессиональную карьеру выпускников, так и на качество и результат обучения.

Таким образом, заинтересованность в повышении мотивации студентов очевидна для всех стейкхолдеров образовательного процесса – студентов (и их родителей), вуза, работодателя (медицинской организации).

Медицинские профессии все более популярны в развитых странах мира, абсолютная и относительная занятость в них повсеместно растет. Подобную динамику, как и в любой другой области человеческой деятельности, теоретически можно объяснить ростом спроса на труд и (или) его предложения. Часто, говоря об увеличении занятости в здравоохранении, упоминают проблему старения населения, которая коснулась сегодня большинства как развитых, так и развивающихся стран мира. Уже сейчас очевидно, что многочисленное поколе-

ние «беби-бумеров» (людей, рожденных в начале 60-х гг. XX в., когда во всех странах Европы и в Северной Америке наблюдался одновременный подъем рождаемости) входит в тот возраст, когда людям все более часто требуется медицинская помощь. Такое изменение демографической структуры действительно требует увеличения численности врачей и медицинских сестер в относительном выражении (в расчете на 10 тыс. человек населения): пожилым людям объективно нужна более активная медицинская помощь. Говорят также о растущих потребностях пациентов, о том, что медицинские услуги становятся все более сложными и, таким образом, требуют дополнительных трудовых ресурсов [1, С. 195].

Исследователи государственного университета – Высшая школа экономики провели изучение зависимости размера заработной платы и уровня занятости в здравоохранении. Заработная плата врачей и среднего медицинского персонала нормировалась в отношении средней заработной платы в регионе. В результате было обнаружено, что относительная заработная плата не является единственным факто-

ром, привлекающим в регион большее число представителей медицинских профессий.

Значимым фактором, определяющим занятость медицинских работников, причем как врачей, так и среднего персонала, оказался ВРП (валовый региональный продукт) на душу населения. Это является подтверждением наличия рынка покупателя: чем больше средств в региональном бюджете, тем больше расходы и занятость в госсекторе, в том числе и в здравоохранении (то есть выше спрос на труд), – с одной стороны. С другой стороны, регионы с более развитой инфраструктурой, обеспеченностью общественными благами, что обычно сопутствует более высокому уровню ВРП, являются более привлекательными для медицинских работников. Все это может частично компенсировать относительно низкие зарплаты (увеличивает предложение труда). Также не исключено, что и врачи, и средний медперсонал ориентируются не столько на официальную заработную плату, сколько на возможность «серых» заработков (теневых соплатежей со стороны более обеспеченных в целом пациентов), которые всегда будут выше в более богатых регионах [1, С. 90].

Как показывают исследования уровня занятости врачей, последний «однозначно положительно связан с уровнем развития региона в целом (ВРП) и отрицательно связан с относительным уровнем их заработной платы» [1, С. 90]. Таким образом, в более богатых регионах врачей больше, при этом платят им относительно хуже (так как в этих регионах шире представлены отрасли с высокими зарплатами). Напротив, в бедных регионах врачей меньше, однако их заработки в сравнении со «средним» работником выше, потому что здесь больше представлена занятость в бюджетной сфере и низкодоходных отраслях экономики. Обеспеченность же региона средним медицинским персоналом положительно связана как с уровнем ВРП, так и с относительной заработной платой.

В этом состоят основные отличительные особенности использования трудового потенциала в здравоохранении. Формирование же трудового потенциала медицинского персонала происходит в первую очередь в процессе обучения, где на каждом этапе формируются различные компоненты трудового потенциала. Помимо психофизиологических, нормативно-ролевых, адаптационных и статусных компонентов важнейшее значение в период экономических изменений приобретают ценностно-ориентационные. К ним относятся: «мотивационное ядро», установки, потребности, нравственные ориентиры, эмоции, трудолюбие, честолюбие [2, С. 434].

Джон Мейнард Кейнс, который по праву считается крупнейшим экономистом XX века, в своей «теории занятости, процента и денег» писал «...опасные человеческие наклонности можно направить по сравнительно безобидному пути там, где существуют перспективы делать деньги и накапливать личное богатство. Эти же наклонности, если они не могут быть удовлетворены таким пу-

тем, могут найти выход в жестокости, безрассудном стремлении к личной власти, влиянию и других формах самовозвеличивания» [3, С. 425]. Таким образом, нравственность, выражаясь в современных терминах, имеет важное значение в формировании важнейшего элемента трудового потенциала – мотивационного ядра личности. Под мотивационным ядром личности понимается совокупность мотивов, внутренняя детерминанта поведения, определяющая его общую направленность. В мотивационном ядре личности выделяются три слоя: ценность труда, практические требования к работе и оценка вероятности реализации этих требований в конкретной производственной ситуации [2, С. 320].

Мотивация – это совокупность факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение побуждения к достижению необходимых для индивида целей [2, С. 316]. Мотивация, как и стимулирование, имеет большое значение в развитии трудового потенциала.

Развитие трудового потенциала работника через мотивацию основано на долговременном воздействии на него. Целью такого воздействия является изменение по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов работника. Стимулирование же основано на прямом воздействии на уже имеющиеся потребности работника. Таким образом, мотивация и стимулирование удачно дополняют друг друга при формировании трудового потенциала.

Цель настоящей работы – выявить мотивы студентов, избравших профессию врача, как основу для разработки механизмов влияния на результаты обучения студентов в вузе (сокращение количества неуспевающих и отчисляемых студентов), их профессиональную карьеру, и, соответственно, на эффективность использования трудового потенциала медицинскими организациями в целом.

Материалы и методы

Непрерывный мониторинг уровня мотивированности студентов 4–6 курсов лечебного и педиатрического факультетов Тверского государственного медицинского университета осуществляется посредством анализа мотивационных эссе студентов и разработанных автором анкет (приложение к мотивационному эссе). В основе настоящего исследования лежит анализ обработки данных 78 респондентов.

В мотивационном эссе студенты описывают причины выбора данной профессии, данного вуза. В чем, по их мнению, сегодня состоит привлекательность профессии врача и залог их успешной профессиональной карьеры. Как и где с максимальной эффективностью они намерены применять сформированные в процессе обучения компетенции.

Таким образом, мотивационное эссе поможет:

- студенту – систематизировать собственные представления о будущей профессиональной деятельности;

- вузу – на основе анкетных данных разработать механизмы успешного взаимодействия со студентами; корректировать удельный вес мероприятий с учетом их эффективности/затратности;
- работодателю – свести к минимуму социальные риски, связанные с использованием персонала и минимизировать адаптационные издержки.

Результаты и обсуждение

Анализ результатов исследования показывает, что студенты проявляют достаточно низкую степень ассертивности; 68,9% респондентов отметили важность родительского мнения по поводу их профессиональной карьеры. Отношения в коллективе для подавляющего большинства студентов (86,2%) также имеют существенное значение, причем 6,9% респондентов готовы поменять место учебы (работы) из-за отношений в коллективе.

В связи с этим представляется эффективным воздействовать на студентов с помощью административных рычагов путем моральных взысканий через родителей, а также воспитательной работы через кураторов в группе.

Также следует отметить, что студенты обнаруживают значительный интерес к условиям и организации их будущей профессиональной деятельности, техническому оснащению рабочего места, наличию соответствующей инфраструктуры. Относительно условий оплаты труда большинство респондентов ориентированы на стабильность (стабильный средний доход – 93,1% опрошенных), а не на высокие негарантированные заработки (6,9%).

Среди жизненных приоритетов – стабильность, возможность создания семьи, воспитания детей (79,3% респондентов). Все это необходимо учитывать потенциальным работодателям, заинтересованным в стабильном качестве трудового потенциала (снижение текучести кадров и т. п.). Тем более что более половины опрошенных (58,6%) готовы выехать на работу в сельскую местность при наличии вышеперечисленных условий (плюс уровень заработной платы).

Анализ анкет и мотивационных эссе показывает, что студенты проявляют достаточно высокий уровень профессиональной мотивации; 62,1% опрошенных отметили, что медицина – их призвание; 37,9% респондентов при определенных обстоятельствах, возможно, меняют сферу деятельности. Среди таких обстоятельств – «снижение заработной платы до критического минимума», «переезд в другую страну, языковой барьер», «семейные обстоятельства», «моральная неудовлетворенность профессией», «получение диплома по другой специальности» и «появление новых перспектив».

При этом следует также отметить сравнительно низкие значения уровня статусных компонентов формируемого трудового потенциала, связанных с профессиональной принадлежностью. По-видимому, материальный статус выходит на первый

план – 55,2% респондентов поставили материальный достаток на 1-е и 2-е места среди категорий, определяющих их жизненную и профессиональную траекторию, так же как и семейные ценности. Социальный статус, связанный с профессиональной деятельностью, определили как приоритет своей жизненной позиции лишь 17,2% опрошенных.

Интерес к профессиональной карьере обнаружен у 55,2% респондентов. При этом 6,9% ориентированы исключительно на управленческие должности (от заведующего отделением и выше); 44,8% опрошенных рассматривают выполнение управленческих функций как возможный вариант их профессиональной реализации.

Потенциальная миграционная активность формируемого трудового потенциала высокая – 55,2% респондентов готовы поменять регион (страну) ради более высоких заработков; в числе сопутствующих факторов – обеспеченность жильем, социальные гарантии.

Заключение

Изучение мотивационных устремлений студентов, избравших профессию врача, помогает формированию механизмов влияния на результаты обучения студентов в вузе, их профессиональную карьеру, и, соответственно, на эффективность использования трудового потенциала медицинскими организациями в целом.

Результаты проводимого исследования позволяют сделать следующее предварительное заключение. Одновременно с возрастающим спросом на труд в здравоохранении увеличивается как внутриотраслевая конкуренция на рынке труда, так и миграционная активность трудового потенциала. В условиях чрезвычайной динамичности внешней среды повышается заинтересованность всех бенефициаров в конечном результате процессов формирования и использования трудового потенциала отрасли.

На этапе формирования трудового потенциала (медицинский вуз, студенты, родители) в силу достаточной низкой ассертивности студентов представляется эффективным использование административных рычагов воздействия и стимулирования.

На этапе использования трудового потенциала (медицинская организация, медицинский работник) представляется необходимым учитывать выявленные дополнительные мотивирующие факторы (при обнаруженном достаточно высоком уровне метамотивации). Потенциальному работодателю необходимо учитывать выявленную зависимость степени возможной отдачи трудового потенциала от множества разнородных факторов, среди которых – отношения в коллективе; техническое оснащение рабочего места; возможность реализации в управленческом плане (делегирование полномочий); предоставление жилья; уровень заработной платы. Важно иметь в виду, что помимо монетарных факторов существенную долю занимают и факторы, не требующие непосредственно финансовых вложений, но позво-

ляющие закрепить работника на рабочем месте и увеличить отдачу трудового потенциала.

Литература/References

1. Экономика здравоохранения / Под ред. М.Г. Колосницыной, И.М. Шеймана, С.В. Шишкина. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 479 с.

Jekonomika zdravoochranenija / Pod red. M.G. Kolosnicynoj, I.M. Shejmana, S.V. Shishkina. – M.: Izd. dom GU VShJe, 2008. – 479 s.

2. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2008. – 512 с.

Fedorova N.V., Minchenkova O.Ju. Upravlenie personalom organizacii: uchebnoe posobie. – M.: KNORUS, 2008. – 512 s.

3. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. – М.: Эконов: Ключ, 1993. – Т. 2. – 485 с.

Kejns Dzh. Obshhaja teorija zanjatosti, procenta i deneg // Antologija jekonomicheskoj klassiki. – M.: Jekonov: Kljuch, 1993. – T. 2. – 485 s.

Щербаков Алексей Владимирович (контактное лицо) – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры общественного здоровья и здравоохранения с курсом истории медицины ГБОУ ВПО Тверской государственной медицинской университет Минздрава России. 170100, г. Тверь, ул. Советская, д. 4. Тел. 8 (4822) 32-07-60; e-mail: alsherb72@mail.ru.