

Результаты оценки ценностных ориентиров молодых врачей ультразвуковой диагностики и врачей рентгенологов, проживающих на территории Тверской области

Жуков С.В., Плюхин А.А., Рыбакова М.В., Юсуфов А.А.

ФГБОУ ВО Тверской государственный медицинский университет Минздрава России

The results of the assessment of the values of young ultrasound doctors and radiologists living in the Tver region

Zhukov S.V., Plyukhin A.A., Rybakova M.V., Yusufov A.A

Tver State Medical University

Аннотация. С целью изучения ценностных ориентиров молодых врачей диагностического профиля (врачи ультразвуковой диагностики и рентгенологи) было обследовано 918 молодых врачей, проживающих на территории Тверской области. Был использован тест Ричи-Мартина. Было выявлено, что для молодых врачей диагностического профиля характерно стремление к стабильной высокооплачиваемой работе без значительных карьерных достижений. Важным является возможность повышения собственной квалификации и комфортность работы.

Ключевые слова: молодые врачи, профессионализм, профессиональная адаптация

Annotation. In order to study the values of young diagnostic doctors (ultrasound and radiologists), 918 young doctors living in the Tver region were examined. The Ritchie-Martin test was used. It was revealed that for young doctors of a diagnostic profile, the desire for stable, well-paid work without significant career achievements is characteristic. Important is the ability to improve their own skills and work comfort.

Keywords: young doctors, professionalism, professional adaptation

Успешная профессиональная адаптация молодого специалиста зависит не только от материально-бытовых условий проживания молодого врача, но и от планов и устремлений [1, 5]. По данным исследования Дербенева Д.П. с соавт. (2015) доля врачей, имеющих признаки нарушения профессиональной адаптации, проявляющиеся в форме синдрома эмоционального выгорания составляет 30% [2, 4]. Мы изучили ценностные ориентиры молодых врачей диагностического профиля (врачи ультразвуковой диагностики и рентгенологи) проживающих на территории Тверской области. Для объективизации оценки был использован тест Ричи-Мартина [3].

Обследование проводилось на базе ФБОУ ВО Тверской государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации и в ряде лечебных учреждений Тверской области

По данным Министерства здравоохранения Тверской области численность молодых врачей, работающих и проживающих в городе Твери и в Тверской области на момент начала обследования составляла 972 человек.

Нами было обследовано 918 молодых врачей, что можно считать достаточным объемом выборки (рис. 1).

По нашим данным более половины молодых врачей диагностического профиля имели потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, что в 1,19 раза чаще, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$). Другим важным фактором профессиональной мотивации была потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. – эта потребность встречалась в 1,50 раза чаще, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$). В то же время потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности у молодых врачей диагностического профиля встречалась в 1,22 раза чаще, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,01$).

Следует обратить внимание, что потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их у молодых врачей диагностического профиля встречалась в 1,90 раза реже, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$). То же самое относится и к потребности в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы – она встречалась в 1,89 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$).

Данная ситуация сохранялась в отношении потребности в завоевании признания со стороны других людей, и в отношении потребности во влиятельности и власти, стремлении руководить другими – их частота в группе молодых врачей диагностического профиля была в 1,69 и в 1,48 раза меньше, чем в объединенной группе молодых врачей ($p < 0,001$). Следует обратить внимание, что потребность в интересной, общественно полезной работе у молодых врачей диагностического профиля встречалась в 1,28 раза реже, чем в группе молодых врачей в целом ($p < 0,001$).

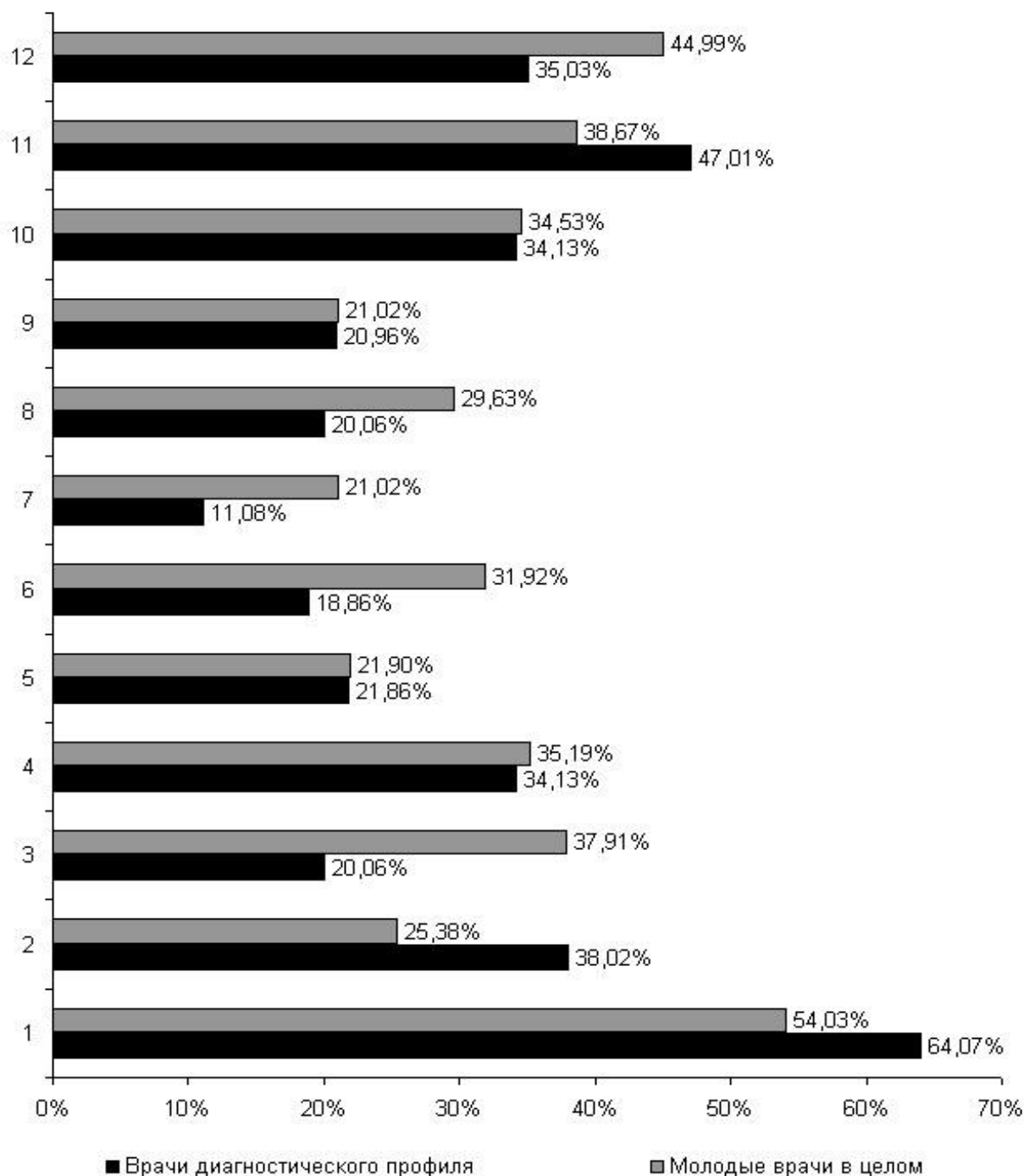


Рис. 1. Структура ведущих ценностных потребностей молодых врачей диагностического профиля: 1 - потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; 2 - потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке; 3 - потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы; 4 - потребность в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связей с коллегами, партнерами и клиентами; 5 - потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные

взаимоотношения, предполагающая значительную степень близости взаимоотношений, доверительности; 6 - потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума; 7 - потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их; 8 - потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими - показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния; 9 - потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины; 10 - потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей; 11 - потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности; 12 - потребность в интересной, общественно полезной работе.

Таким образом, для молодых врачей диагностического профиля характерно стремление к стабильной высокооплачиваемой работе без значительных карьерных достижений. Важным является возможность повышения собственной квалификации и комфортность работы.

Литература.

1. Изучение ценностных ориентиров молодых врачей, работающих на территории Тверской области, как основа закрепления молодого специалиста на рабочем месте / Дербенев Д.П., Жуков С.В., Панкрушина А.Н., Плюхин А.А. // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Биология и экология. 2015. № 2. С. 18-23..
2. Дербенев Д.П., Жуков С.В., Плюхин А.А. Личностные особенности молодых врачей хирургического, терапевтического и диагностического профиля // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 3. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=24565> (дата обращения: 14.06.2016).
3. Плюхин А.А., Дербенев Д.П., Жуков С.В. Медико-социальная характеристика сообщества молодых врачей Тверской области // Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2015621551 от 13.10.2015.
4. Плюхин А.А., Дербенев Д.П., Жуков С.В. Программа для оценки качества адаптации молодого врача к работе // Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2015660863 от 12.10.2015
5. Жуков С.В., Дербенев Д.П., Плюхин А.А. Медико-социальная характеристика сообщества молодых врачей Тверской области // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 12-9. С. 1628-1632.