Профилактическая медицина
2023, Т. 26, №10, с. 15-19
https://doi.org/10.17116/profmed20232610115

The Russian Journal of Preventive Medicine
2023, vol. 26, no 10, pp. 15-19
https://doi.org/10.17116/profmed20232610115

К вопросу дефицита участковых терапевтов в государственных поликлиниках

© Е.А. ДОБРЕЦОВА[1], И.Л. АРШУКОВА[2], И.М. АКУЛИН[1]

[1]ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», Санкт-Петербург, Россия;
[2]ФГБОУ ВО «Красноярский государственный медицинский университет им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого» Минздрава России, Красноярск, Россия

РЕЗЮМЕ

Одна из основных проблем государственных поликлиник — неукомплектованность грамотными и доброжелательными врачами-терапевтами участковыми.

Цель исследования. Поиск единых подходов повышения мотивации молодых специалистов, а также практикующих врачей-терапевтов участковых к работе в первичном звене.

Материал и методы. На протяжении 2019 г. на основе анкетирования было изучено мнение 283 врачей-терапевтов участковых о деятельности поликлиник Красноярска. Также было проведено анкетирование выпускников Красноярского государственного медицинского университета (2017—2019), направленное на изучение предпочтений в будущей профессии.

Результаты. Уровень интереса выпускников к поликлинике очень низок. В связи с этим необходимо уделять больше внимания вопросам информированности студентов о работе в поликлинике, что позволит в будущем молодым специалистам лучше понимать ее особенности и не бояться трудоустройства в поликлинику. В ходе исследования выявлены основные моменты, которые помогут повысить мотивацию к работе практикующих врачей-терапевтов участковых и привлечь в поликлиники выпускников медицинских вузов. Это такие факторы, как заработная плата, хорошие условия работы, доброжелательные отношения в коллективе и график работы. Также выпускники медицинского вуза к ключевым моментам относят возможность профессионального развития, а врачи — близость работы к дому.

Заключение. Вопрос ликвидации дефицита кадров можно решать в двух направлениях: создавая практикующим врачам-терапевтам участковым комфортные условия работы и привлекая в поликлиники сильных и увлеченных выпускников медицинских вузов.

Ключевые слова: *выпускник, молодой врач, врач-терапевт участковый, мотивация, первичная медико-санитарная помощь, совершенствование первичного звена.*

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Добрецова Е.А. — https://orcid.org/0000-0003-2552-3476
Аршукова И.Л. — https://orcid.org/0000-0002-7347-574X
Акулин И.М. — https://orcid.org/0000-0002-7618-4024
Автор, ответственный за переписку: Добрецова Е.А. — e-mail: eldobretsova@gmail.com

КАК ЦИТИРОВАТЬ:
Добрецова Е.А., Аршукова И.Л., Акулин И.М. К вопросу дефицита участковых терапевтов в государственных поликлиниках. *Профилактическая медицина.* 2023;26(10):15–19. https://doi.org/10.17116/profmed20232610115

To the issue of the district therapists shortage in the state out-patient clinics

© E.A. DOBRETSOVA[1], I.L. ARSHUKOVA[2], I.M. AKULIN[1]

[1]St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia;
[2]Voino-Yasenetsky Krasnoyarsk State Medical University, Krasnoyarsk, Russia

ABSTRACT

One of the main problems of state public clinics is the lack of qualified and kind district physicians.

Objective. To search for common approaches to increase the motivation of young specialists, as well as practicing district physicians to work in primary care.

Material and methods. The opinion of 283 district physicians about working process of clinics in Krasnoyarsk was studied based on questionnaire over a period of 2019 yr. At the same time the questionnaire of graduates of Krasnoyarsk State Medical University (2017-2019), aimed at studying preferences in the future profession, was performed.

Results. The students' interest in public health clinic is very low. Thus, it is necessary to draw more attention to informing students about the work in clinics, that will allow young professionals to understand better clinic's features and not to be afraid of employment in future. The main points, which will increase the working motivation for practicing district physicians and attract graduates of medical universities to public health clinics, were revealed during the study. These are such factors as salary, good working conditions, friendly relationships among personnel and work schedule. At the same time, key point for graduates is the possibility of professional development and for physicians is the closeness to home.

Conclusion. The issue of eliminating the shortage of physicians may be solved in two ways: creating comfortable working conditions for practicing physicians and attracting clever and enthusiastic graduates of medical universities to primary health care work.

Keywords: *medical graduates, young doctor, physician, motivation, primary healthcare, primary care improvement.*

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:
Dobretsova E.A. — https://orcid.org/0000-0003-2552-3476
Arshukova I.L. — https://orcid.org/0000-0002-7347-574X
Akulin I.M. — https://orcid.org/0000-0002-7618-4024
Corresponding author: Dobretsova E.A. — e-mail: eldobretsova@gmail.com

TO CITE THIS ARTICLE:
Dobretsova EA, Arshukova IL, Akulin IM. To the issue of the district therapists shortage in the state out-patient clinics. *The Russian Journal of Preventive Medicine*. 2023;26(10):15–19. (In Russ.). https://doi.org/10.17116/profmed20232610115

Введение

Одна из основных проблем первичного звена здравоохранения — недостаточная укомплектованность поликлиник врачами-терапевтами участковыми [1—3].

Нехватка терапевтов в ряде поликлиник выражена особенно сильно [4], и зачастую ее приходится решать путем укрупнения участков [2]. Этот способ решения проблемы не является оптимальным, поскольку нагрузка на врача сильно возрастает, усиливается недовольство как пациентов, так и врачей, качество помощи падает, возрастают риски профессионального выгорания специалиста, как следствие, это приводит к текучке кадров — и вопрос дефицита врачебных кадров встает более остро [1].

В последние годы была предпринята попытка ликвидации дефицита врачей-терапевтов участковых путем привлечения выпускников медицинских вузов для работы в государственных поликлиниках сразу после окончания 6-го года обучения, без прохождения интернатуры [1, 5]. Такой вариант решения проблемы тоже не оправдал всех ожиданий, так как молодые специалисты больше стремятся к обучению в ординатуре, чем к работе в первичном звене. Это связано в первую очередь с тем, что выпускников обязали работать без их инициативы и в некомфортных для них условиях. В конечном итоге это приводит к разочарованию в профессии и к дальнейшему оттоку молодых специалистов [6, 7].

Таким образом, вопрос ликвидации дефицита кадров можно рассматривать с двух позиций: создавая комфортные условия работы практикующим врачам-терапевтам участковым и привлекая в поликлиники выпускников медицинских вузов, желающих там работать по собственной инициативе. Создавая более привлекательные условия работы в поликлиниках, можно решить проблему дефицита кадров первичного звена здравоохранения, привлечь успешных и мотивированных студентов для работы в поликлиниках и в будущем ожидать, что из них получатся грамотные врачи.

Цель исследования — поиск ключевых моментов в мотивации специалистов к работе в первичном звене здравоохранения на основе результатов, полученных при изучении мнений врачей-терапевтов участковых о деятельности государственных поликлиник Красноярска и выпускников медицинского вуза как потенциальных будущих врачей.

Материал и методы

Проведено сплошное исследование на основе анкетирования, включающее врачей-терапевтов участковых государственных поликлиник Красноярска, а также выпускников медицинского вуза города.

Изучали мнение врачей-терапевтов участковых государственных поликлиник Красноярска о деятельности их медицинской организации. Исследование проводили на протяжении 2019 г. методом анкетирования. Используемая анкета была составлена с учетом экспертных мнений специалистов-социологов на основе предварительно проведенных 11 пробных интервью. Она включает в себя краткую паспортную часть и блоки вопросов о том, как врачи воспринимают поликлинику и какие изменения, по их мнению, были бы желательны для улучшения деятельности учреждения. Ответить на вопросы анкеты было предложено всем врачам-терапевтам участковым Красноярска (в количестве 308 человек), работавшим на момент проведения исследования в поликлиниках города. Заполненные опросники были получены от 283 врачей: уровень отклика составил 91,9%.

Также были опрошены выпускники факультета «Лечебное дело» (2017—2019) Красноярского государственного медицинского университета (КрасГМУ). Анкетирование выпускников было проведено анонимно в январе — феврале последнего года обучения в университете и направлено на изучение предпочтений в будущей профессии. Опросник был составлен на основе 28 пробных интервью, предварительно проведенных в 2016 г. Исследование охватывало всех выпускников факультета указанного периода выпуска. Анкеты были заполнены 720 студентами: уровень отклика составил 81,7%.

Обработку данных осуществляли с применением статистического пакета IBM SPSS 22.0. Описательную статистику категориальных переменных представляли в виде долей. Использовали такие методы, как критерий χ^2.

Результаты

Практически все врачи (свыше 95%), работающие на территории Красноярского края в целом и Красноярска в частности, являются выпускниками единственного медицинского вуза в крае — КрасГМУ [8]. Таким образом, мнение студентов КрасГМУ — это точка зрения будущих врачей региона.

При сопоставлении ответов, полученных в ходе анкетирования врачей-терапевтов участковых и выпускников медицинского вуза по согласующимся вопросам относительно работы в поликлинике, были получены следующие результаты.

Как врачи-терапевты участковые, так и выпускники КрасГМУ примерно в равной степени считают работу врача достойной (84,8% и 84,5% ответивших соответственно). Однако неудовлетворенность выбранной профессией гораздо сильнее проявлялась у студентов (43,5% ответивших разочарованы в полученной специальности), чем у врачей (15,3% ответивших).

При анализе ответов как врачей, так и студентов о предпочтительном месте работы было установлено, что среди

выпускников медицинского вуза перспектива пойти работать в государственную поликлинику оценивается невысоко — лишь 13,6% опрошенных указали, что хотели бы работать в поликлинике, в то время как врачи-терапевты участковые по большей части (68,8% респондентов) оценивали работу в поликлинике как наиболее подходящую для них **(рис. 1)**.

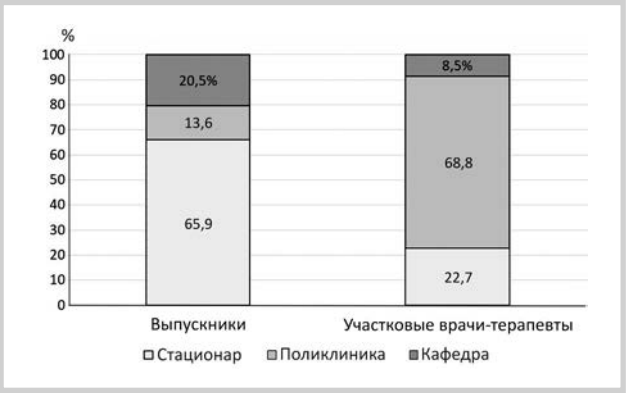


Рис. 1. **Предпочтительное место работы с точки зрения выпускников КрасГМУ и врачей-терапевтов участковых Красноярска.**

Fig. 1. **The preferred work place according to the opinion of graduates of Krasnoyarsk State Medical University and district physicians of Krasnoyarsk.**

При выборе места работы как для выпускников, так и для врачей-терапевтов участковых на первом месте стоит величина заработной платы (указали 91,3% и 85,7% опрошенных соответственно). Наряду с доходом выпускники медицинского вуза выделили также такие факторы, как возможность профессионального развития (63,8%), хорошие условия работы (58,3%), доброжелательные отношения в коллективе (55,4%), график работы (50,3%). Врачи-терапевты участковые отметили важность следующих моментов: хорошие условия работы (59,8%), доброжелательные отношения в коллективе (54,6%), близость работы к дому (53,5%), график работы (52,0%) **(рис. 2)**.

При этом врачи-терапевты участковые указали на гораздо более высокий уровень устраивающей их зарплаты, чем выпускники вуза: наиболее популярным среди врачей-терапевтов участковых был ответ 100—149 тыс. руб. (31,2% опрошенных), в то время как среди выпускников медицинского вуза — 30—39 тыс. руб. (24,4%) **(рис. 3)**.

Обсуждение

В ходе проведенной работы была изучена согласованность мнений врачей-терапевтов участковых и выпускников медицинского вуза об отношении к работе в поликлинике. В первую очередь следует отметить, что, в то время как две трети действующих врачей-терапевтов участковых оценили работу в поликлинике как наиболее желательную для них, только каждый седьмой выпускник медицинского

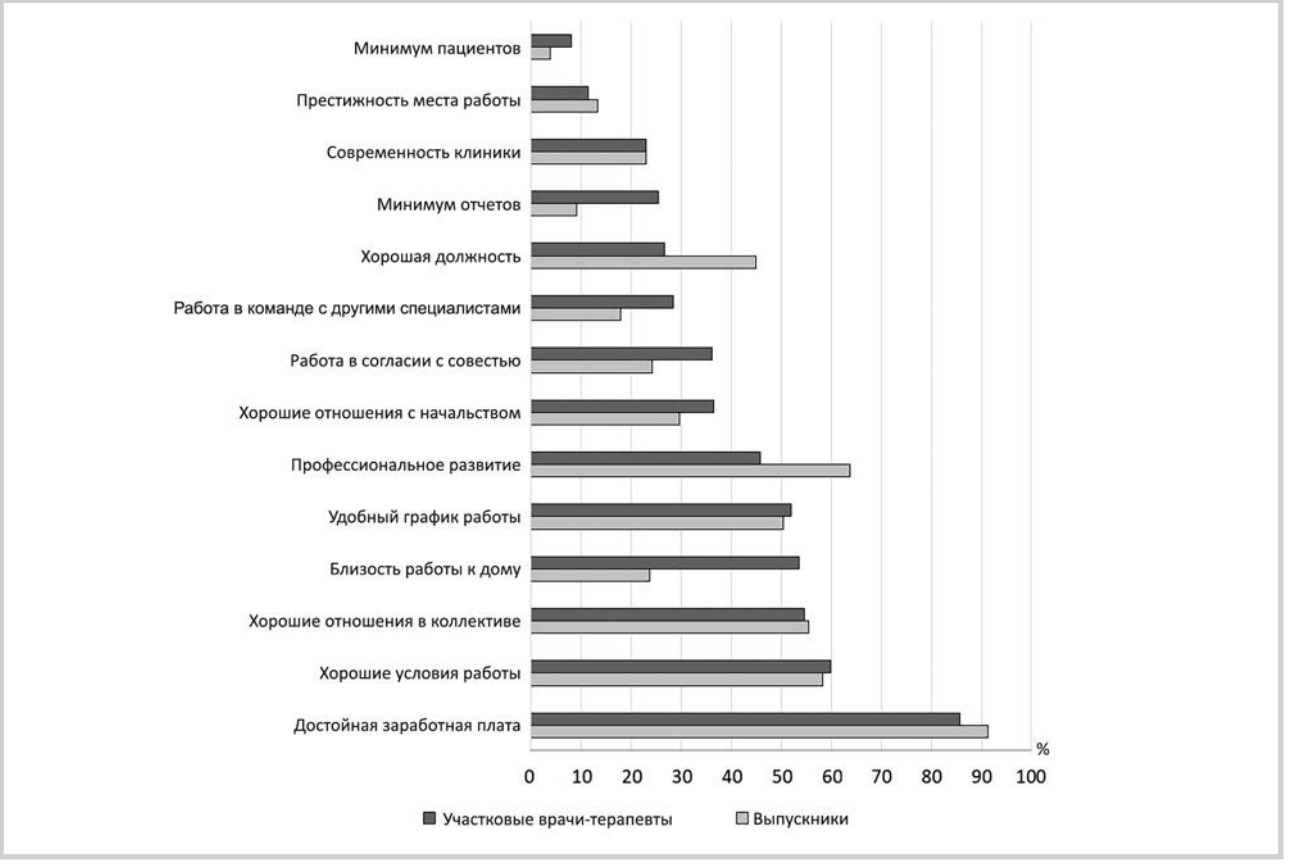


Рис. 2. **Основные факторы для привлечения к работе в поликлинике, которые важны для врачей-терапевтов участковых и выпускников медицинского вуза.**

Fig. 2. **The main factors for attracting to primary care work, that are important for district physicians and graduates of medical university.**

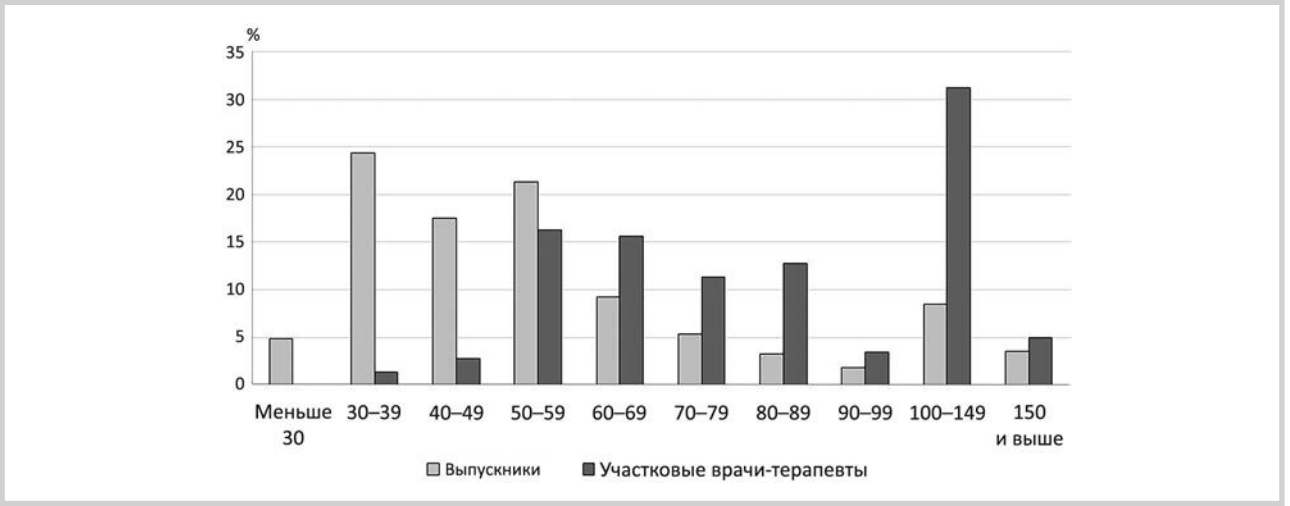


Рис. 3. **Приоритеты врачей-терапевтов участковых и выпускников медицинского вуза по желаемой заработной плате (тыс. руб.).**
Fig. 3. **Priorities of district physicians and graduates of medical university on the desired salary (thousand rubles).**

вуза оказался готов пойти работать в городскую поликлинику. Поликлиника как место, в котором принятие решений о здоровье пациента, как правило, входит в сферу ответственности врача без возможности коллегиального обсуждения, а решения необходимо принимать не только самостоятельно, но и быстро, страшит выпускников. Кроме того, во время учебы многие студенты дежурят в стационарах, и, соответственно, к окончанию обучения они лучше представляют особенности стационарной работы, в то время как работа поликлиники остается для них не очень понятной и знакомой. Престиж работы в поликлинике в глазах студентов настолько низок, что на настоящий момент успешные и мотивированные студенты всеми путями избегают идти работать врачами-терапевтами участковыми.

Вышесказанное позволяет предположить, что внедрение любых практикоориентированных форм знакомства с деятельностью поликлиники в программу обучения студентов медицинских вузов может улучшить сложившуюся ситуацию. К таким формам знакомства можно отнести как введение длительных циклов регулярных приемов пациентов студентами-старшекурсниками совместно с врачом-терапевтом участковым, так и возможность трудоустройства студентов 6-го года обучения на должность среднего медицинского персонала поликлиники (в качестве помощника врача-терапевта участкового). Такая практикоориентированная форма позволит познакомить будущих врачей с особенностями функционирования поликлиники, ее документооборотом, тонкостями используемой медицинской информационной системы и особенностями труда врача-терапевта участкового, уделяя при этом достаточное время этике и деонтологии в работе с пациентом.

При сопоставлении основных факторов, которые могут повысить мотивацию врачей-терапевтов участковых, и факторов, способных привлечь выпускников медицинского вуза к работе в поликлинике, было установлено, что среди ключевых пяти пунктов четыре согласуются между собой: это заработная плата, хорошие условия работы, доброжелательные отношения в коллективе и график работы. Также выпускники медицинского вуза к ключевым моментам отнесли возможность профессионального развития, а врачи — близость работы к дому.

Представления о размере желаемой заработной платы оказались различны для практикующих врачей и выпускников медицинского вуза. Выпускники указывали суммы на порядок меньшие, чем врачи поликлиник. Возможно, это связано с низкой уверенностью выпускников в уровне собственных знаний и компетенций, а также с отсутствием практического опыта. Хороший уровень оплаты труда является необходимым и важным аспектом любой качественно выполняемой работы. Получая профессию врача, человек тратит много лет на приобретение необходимых знаний и навыков, которые впоследствии позволяют сохранять здоровье населения, он берет на себя тяжелый груз ответственности за жизнь других людей. Размер заработной платы должен соответствовать той степени ответственности, которая ложится на врача. Неудовлетворяющая врачей зарплата ведет к формированию повышенной тревожности, росту неудовлетворенности и раздражительности в коллективе, повышенной текучке кадров, работе врачей более чем на одну ставку или в нескольких лечебных учреждениях. Все вышеперечисленное приводит к низкому качеству оказания помощи, а также к быстрому выгоранию специалистов.

Для врачей немаловажным аспектом оказываются условия, в которых они трудятся изо дня в день. Так, состояние их рабочего места, наличие отдельного комфортного кабинета и необходимой хорошо работающей оргтехники являются вторым по значимости фактором, влияющим на уровень удовлетворенности современных врачей своей работой. Кроме того, врачи отметили, что для повышения продуктивности их работы необходима постоянная помощь среднего медицинского персонала. Причем для решения этой проблемы не обязательно постоянное личное присутствие медсестры в кабинете врача, помощь может быть реализована путем передачи части компетенций врача среднему медицинскому персоналу [9].

Заключение

Одна из основных проблем государственных поликлиник — неукомплектованность грамотными и доброжелательными врачами-терапевтами участковыми. Во-

прос ликвидации дефицита кадров можно решать в двух направлениях: создавая практикующим врачам-терапевтам участковым комфортные условия работы и привлекая в поликлиники сильных и увлеченных выпускников медицинских вузов. В связи с этим поиск эффективных подходов мотивации специалистов к работе в первичном звене остается одним из ключевых.

В настоящее время уровень интереса выпускников к работе в поликлинике очень низок, в связи с чем необходимо уделять больше внимания вопросам знакомства студентов с учреждениями первичного звена, что позволит в будущем молодым специалистам лучше понимать особенности работы поликлиники и не бояться ее.

В ходе исследования выявлены основные моменты, которые помогут повысить мотивацию к работе практикующих врачей-терапевтов участковых и привлечь в поликлиники выпускников медицинских вузов. Это такие факторы, как заработная плата, хорошие условия работы, доброжелательные отношения в коллективе и график работы. Также выпускники к ключевым моментам отнесли возможность профессионального развития, а врачи — близость работы к дому.

Участие авторов: концепция и дизайн исследования — Е.А. Добрецова, И.Л. Аршукова, И.М. Акулин; сбор и обработка материала — Е.А. Добрецова, И.Л. Аршукова; статистическая обработка данных — Е.А. Добрецова, И.Л. Аршукова; написание текста — Е.А. Добрецова, И.Л. Аршукова; редактирование — И.М. Акулин

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflicts of interest.

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

1. Михальченко О.С., Князев С.А., Юркевич А.В., Ушницкий И.Д., Лемещенко О.В. Возможности совершенствования кадрового обеспечения медицинских организаций путем привлечения молодых специалистов. *Дальневосточный медицинский журнал*. 2020;1:70-73.
Mikhalchenko OS, Knyazev SA, Yurkevich AV, Ushnitskiy ID, Lemeshchenko OV. Potentials for improving personnel resources of medical organizations by attracting young specialists. *Dal'nevostochnyj meditsinskij zhurnal*. 2020;1:70-73. (In Russ.).
2. Руголь Л.В., Сон И.М., Гажева А.В., Михайлова Ю.В., Бантьева М.Н. Проблемы кадровой обеспеченности в аспекте доступности и качества первичной медико-санитарной помощи. *Профилактическая медицина*. 2019;22(1):49-56.
Rugol LV, Son IM, Gazheva AV, Mikhaylova YuV, Bantyeva MN. Problems of personnel provision in terms of access to primary health care and its quality. *The Russian Journal of Preventive Medicine*. 2019;22(1):49-56. (In Russ.). https://doi.org/10.17116/profmed20192201149
3. Люцко В.В., Иванова М.А., Сон И.М., Зимина Э.В., Перхов В.И. Обеспеченность и укомплектованность врачами общей практики (семейными врачами), оказывающими первичную медико-санитарную помощь населению в амбулаторных условиях, в Российской Федерации за период 2007-2016 гг. *Профилактическая медицина*. 2019;(1):43-48.
Lyutsko VV, Ivanova MA, Son IM, Zimina EV, Perkhov VI. The provision and full strength of general practitioners (family doctors) rendering outpatient primary health care to the population of the Russian federation from 2007 to 2016. *The Russian Journal of Preventive Medicine.* 2019;(1):43-48. (In Russ.). https://doi.org/10.17116/profmed20192201143
4. Дощанникова О.А., Филиппов Ю.Н., Хлапов А.Л. К вопросу о совершенствовании комплекса мероприятий, направленных на привлечение молодых специалистов в систему сельского здравоохранения. *Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики*. 2017;4:66-76.
Doshchannikova OA, Philippov YuN, Khlapov AL. To the question of improving the complex of activities aimed at attracting young specialists to the system of rural health. *Sovremennye problemy zdravookhraneniya i meditsinskoj statistiki.* 2017;4:66-76. (In Russ.).
5. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 25 февраля 2016 г. №127н «Об утверждении сроков и этапов аккредитации специалистов, а также категорий лиц, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование и подлежащих аккредитации специалистов». Ссылка активна на 11.06.23.
Prikaz Ministerstva zdravookhraneniya RF ot 25 fevralya 2016 g. №127n «Ob utverzhdenii srokov i etapov akkreditatsii spetsialistov, a takzhe kategorij lits, imeyushchikh meditsinskoe, farmatsevticheskoe ili inoe obrazovanie i podlezhashchikh akkreditatsii spetsialistov». (In Russ.). Accessed June 11, 2023. https://base.garant.ru/71351836
6. Артюхов И.П., Горбач Н.А., Путятова А.В., Репина О.Ф. Бикбова В.А., Будревич Е.С. Экспертная оценка факторов, влияющих на качество подготовки специалистов в интернатуре и ординатуре на кафедрах терапевтического профиля. *Сибирское медицинское обозрение*. 2012;74(2):99-104.
Artyukhov IP, Gorbach NA, Putyatova AV, Repina OF, Bikbova VA, Budrevich ES. Expert assessment of factors affecting to the quality of training specialists in internship and postgraduate at the departments of therapeutic profile. *Sibirskoe meditsinskoe obozrenie.* 2012;74(2):99-104. (In Russ.).
7. Агранович Н.В., Рубанова Н.А., Кнышова С.А., Анопченко А.С. Трудности в обучении и практической подготовке молодого врача в условиях реформирования российского здравоохранения. Пути решения и практический опыт. *Медицинское образование и профессиональное развитие*. 2019;10(2):77-88.
Agranovich NV, Rubanova NA, Knyshova SA, Anopchenko AS. Difficulties in education and practical training of young doctor under reform of russian healthcare. ways to solve the problem and real-life experience. *Meditsinskoe obrazovanie i professional'noe razvitie.* 2019;10(2):77-88. (In Russ.). https://doi.org/10.24411/2220-8453-2019-12004
8. Артюхов И.П., Шульмин А.В., Добрецова Е.А., Аршукова И.Л., Титов Л.С., Ланг А.А. Дефицит врачебных кадров: есть ли перспективы для изменений? *Социология медицины*. 2017;16(2):115-118.
Artyukhov IP, Shulmin AV, Dobretsova EA, Arshukova IL, Titov LS, Lang AA. The deficiency of medical personnel: are there perspectives for changing? *Sotsiologiya meditsiny*. 2017;16(2):115-118. (In Russ.). https://doi.org/10.18821/1728-2810-2017-16-2-115-118
9. Бударин С.С., Эльбек Ю.В. Оценка достаточности ресурсов медицинских организаций для достижения результатов. *Здравоохранение Российской Федерации*. 2019;63(4):172-179.
Budarin SS, Elbek YuV. Assessment of the adequacy of resources of medical organizations to achieve the results. *Zdravookhranenie Rossijskoj Federatsii.* 2019;63(4):172-179. (In Russ.).

Поступила 20.04.2023
Received 20.04.2023
Принята к печати 05.06.2023
Accepted 05.06.2023