

УДК 614.2

DOI 10.24411/2312-2935-2020-00131

## **ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА К ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*К.Р. Амлаев<sup>1</sup>, И.Б. Шикина<sup>2</sup>, В.Н. Бузин<sup>2</sup>, С.М. Койчуева<sup>1</sup>, Л.Н. Блинкова<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный медицинский университет» Минздрава России, г. Ставрополь

<sup>2</sup> ФГБУ Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Москва

**Введение:** Преподаватели медицинских университетов вносят большой вклад в улучшение здоровья населения, занимаясь как непосредственно лечебной работой, так и подготовкой квалифицированных врачей для нужд здравоохранения. Результаты их труда будут зависеть от условий производственной среды, требующей от них проявлять свои навыки в педагогической, лечебной и научной сферах. Однако, в отличие от представителей других профессий, их труд недостаточно изучен.

**Материалы и методы:** Авторы изучили факторы, влияющие на мотивацию профессорско-преподавательского состава (351 человек) медицинского университета к эффективной трудовой деятельности.

**Результаты и обсуждение:** В статье приводятся данные, которые свидетельствуют о неоднородном материальном статусе сотрудников, а 20% из их числа недовольны размером оплаты своего труда. Респонденты в абсолютном большинстве удовлетворены организацией труда, питания, медицинского обслуживания, охраной труда, а также возможностями повышения педагогической научной квалификации. Установлены положительные факторы в работе преподавателей медицинского университета, к которым относятся достойная зарплата, возможность подрабатывать, гибкий график работы, возможности профессионального роста и другие. Тем не менее, прогнозируя свое будущее, часть преподавателей ожидает негативных изменений, связанных преимущественно с ухудшением финансирования работы образовательных организаций высшего образования.

**Ключевые слова:** преподаватели медицинского университета, профессорско-преподавательский состав, факторы производственной среды, условия труда

## FACTORS AFFECTING THE MOTIVATION OF THE TEACHING STAFF OF A MEDICAL UNIVERSITY

*K.R. Amlaev<sup>1</sup>, I.B. Shikina<sup>2</sup>, V.N. Buzin<sup>2</sup>, S.M. Koychueva<sup>1</sup>, L.N. Blinkova<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Stavropol State Medical University» of the Ministry of Health of the Russian Federation, Stavropol, Russia*

<sup>2</sup> *Federal Research Institute for Health Organization and Informatics of Ministry of Health of the Russian Federation, Moscow, Russia*

**Introduction:** Teachers of the medical universities make a huge contribution to improvement of health of the population as personally, and by means of training of the qualified doctors for needs of health care. Results of their work will depend on conditions of the production environment demanding from them to show the skills in pedagogical, medical and scientific spheres. However, unlike representatives of other professions, their work is insufficiently studied.

**Materials and methods:** Authors studied factors of the production environment and the working conditions at the teaching staff of the educational organization of the higher education (351 persons).

**Results and discussion:** Data which confirm the non-uniform material status of employees are provided in article, and 20% from their number are dissatisfied with the amount of payment of the work. Respondents in absolute majority are satisfied with the organization of work, food, medical care, labor protection and also opportunities of increase in pedagogical scientific qualification. Positive factors in work of teachers of the medical university whom a decent salary, an opportunity to earn additionally, flexible working hours, possibilities of professional growth and others concern are established. Nevertheless, predicting the future, a part of teachers expects the negative changes connected mainly with deterioration in financing of work of the educational organizations of the higher education.

**Keywords:** teachers of the medical university, faculty, factors of the production environment, working condition

**Введение.** Профессорско-преподавательский состав (ППС) медицинских университетов играет большую роль в формировании и подготовке врачей, от которых в свою очередь будет в ближайшее время зависеть состояние здоровья населения нашей страны. ППС таким образом, участвуя в охране здоровья как лично напрямую, так и через обученных ими выпускников медицинских образовательных организаций высшего образования (ОО ВО) обуславливают качество научного, социального и экономического потенциала страны. Можно предположить, что эффективность деятельности преподавателя во многом зависит от качества их жизни, удовлетворенности процессом трудовой деятельности [1].

Труд ППС характеризуется высокой ответственностью, большим объемом перерабатываемой информации, выраженной речевой и двигательной активностью (аудиторная нагрузка), избыточной психоэмоциональной нагрузкой. Их профессиональной

деятельности свойственны дефицит времени и нерегулярность нагрузки, зачастую обусловленные нерациональной организацией трудового процесса, что априори определяет высокую напряженность преподавательского труда [2]. Труд ППС медицинских университетов являет собой сочетание различных форм умственной профессиональной деятельности и их направлений (педагогического, научного, лечебного) [1,2,3,4]. От того в каких условиях живут и работают преподаватели, а также от многих других факторов зависит их трудоспособность, возможность максимальной передачи знаний и опыта, способствующая воспитанию и обучению будущих медицинских специалистов [5]. В этой связи изучение факторов производственной среды медицинского университета, влияющих на работоспособность и результативность труда ППС, представляет не только научный, но и практический интерес [6, 7, 8, 9].

Упадок мотивации труда в области высшего профессионального образования и значительное осложнение труда работников современного ОО ВО, предъявление абсолютно новых требований к его знаниям и умениям вследствие усовершенствования информационной инфраструктуры университетов, разработки и применения инновационных образовательных технологий, актуализируют необходимость исследования проблем мотивации труда в сфере высшего образования и создания эффективной системы управления [4; 10; 11, 12, 13].

В ряде отечественных исследований последнего времени было показано, что наиболее выражены у большинства преподавателей ОО ВО ориентации на альтруизм и образовательный процесс [14, 15]. Так, большинство преподавателей имели социальную установку, на то, чтобы действовать, прежде всего, на пользу другим, часто в ущерб себе, поскольку для преподавателей было важно, чтобы занятие было интересным. Около половины (42%) преподавателей ОО ВО имели внутреннюю мотивацию трудовой деятельности, при этом 28% - ориентированы преимущественно на материальное стимулирование. Отрицательная внешняя мотивация была характерна для 30% ППС, то есть мотивами их эффективной деятельности являются наказание, критика, осуждения и других санкций негативного характера [15].

Зарубежные исследователи неоднократно выступали с инициативами по преобразовательному расширению масштабов медицинского профессионального образования и Всемирная организация здравоохранения принимала ряд документов на эту тему [16; 17; 18; 19, 20, 21].

Исследователи Высшей школы экономики, отмечали, что работа преподавателя ОО ВО становится более привлекательной. Так, для 70% респондентов принципиально важно, чтобы работа была творческой, интересной; для 44% – чтобы она соответствовала их склонностям и образованию; 32% более всего ценят перспективы профессионального роста, 30% – общение с молодежью [22]. И актуальность этих критериев несколько в последние годы росла. Следующая группа факторов включала график работы, продолжительность отпуска, а также возможность самостоятельной работы, но значимость названных факторов немного стала снижаться [22]. Наименее существенными для себя преподаватели считают высокий престиж профессии (хотя доля выбравших этот показатель выросла с 7 до 10%). Был сделан вывод, что для преподавателей ОО ВО в целом моральные стимулы преобладают над материальными.

Поскольку деятельность ППС медицинских университетов изучена недостаточно полно, то задачей нашей работы было исследовать наличие данных тенденций в условиях регионального медицинского университета на примере СтГМУ с целью усовершенствования системы управления мотивацией работы преподавателей высших учебных заведений в новой модели подготовки высококвалифицированных медицинских кадров в России.

**Цель исследования** – изучить факторы, влияющие на мотивацию профессорско-преподавательского состава медицинского университета к эффективной трудовой деятельности.

**Методы и объект исследования.** На основе оригинальной валидизированной анкеты был проведён опрос ППС СтГМУ. Анкеты были разосланы всем сотрудникам, занимающимся научно-педагогической деятельностью. Списочный состав постоянного ППС включал 552 человека, заполненные анкеты вернули 351 человек, отклик составил 64%. Опросник содержал вопросы, касающиеся всех аспектов работы преподавателя медицинского университета, от условий работы и взаимоотношений с коллегами до карьерных перспектив и причин, обусловивших выбор данного ОО ВО в качестве места своей работы.

Математическую обработку полученных данных проводили с использованием стандартного пакета прикладных программ SPSS 21.0 for Windows. Качественные переменные описывались абсолютными и относительными (%) частотами, для количественных переменных определяли среднее арифметическое и стандартное отклонение ( $M \pm SD$ ). При сравнении двух групп по качественным признакам использовали критерий хи-квадрат ( $\chi^2$ ). Сравнение двух связанных между собой групп по количественным признакам осуществляли с использованием теста согласованных пар Вилкоксона. Сравнение двух несвязанных между

собой групп по количественным признакам осуществляли непараметрическим методом с помощью U-критерия Манна-Уитни. Для всех видов анализа статистически значимыми считали различия при  $p < 0,05$ . Различия между группами, отличающимися по возрасту приведены только в случаях, когда они являлись статистически значимыми.

**Результаты исследований.** Возраст опрошенных преподавателей был следующим: 20-30 лет – 12,0%; 30-40 лет – 18,0%; 40-50 лет – 20,0%; старше 50 лет – 26,0%.

В исследовании приняли участие респонденты, занимающие должности: заведующие кафедрами – 3%; профессора кафедр – 4,0%; доценты – 22,0%; ассистенты – 40,0%; старшие преподаватели – 25,0%. Стаж преподавательской работы более 20 лет имели – 17,0%; 10-20 лет – 17,0%; 5-10 лет – 10,0%; менее 5 лет – 56,0% опрошенных. При этом лишь треть (29,0%) ППС не учились в данном университете, а 32,0% - учились и работают в нём непосредственно со времени окончания учебы.

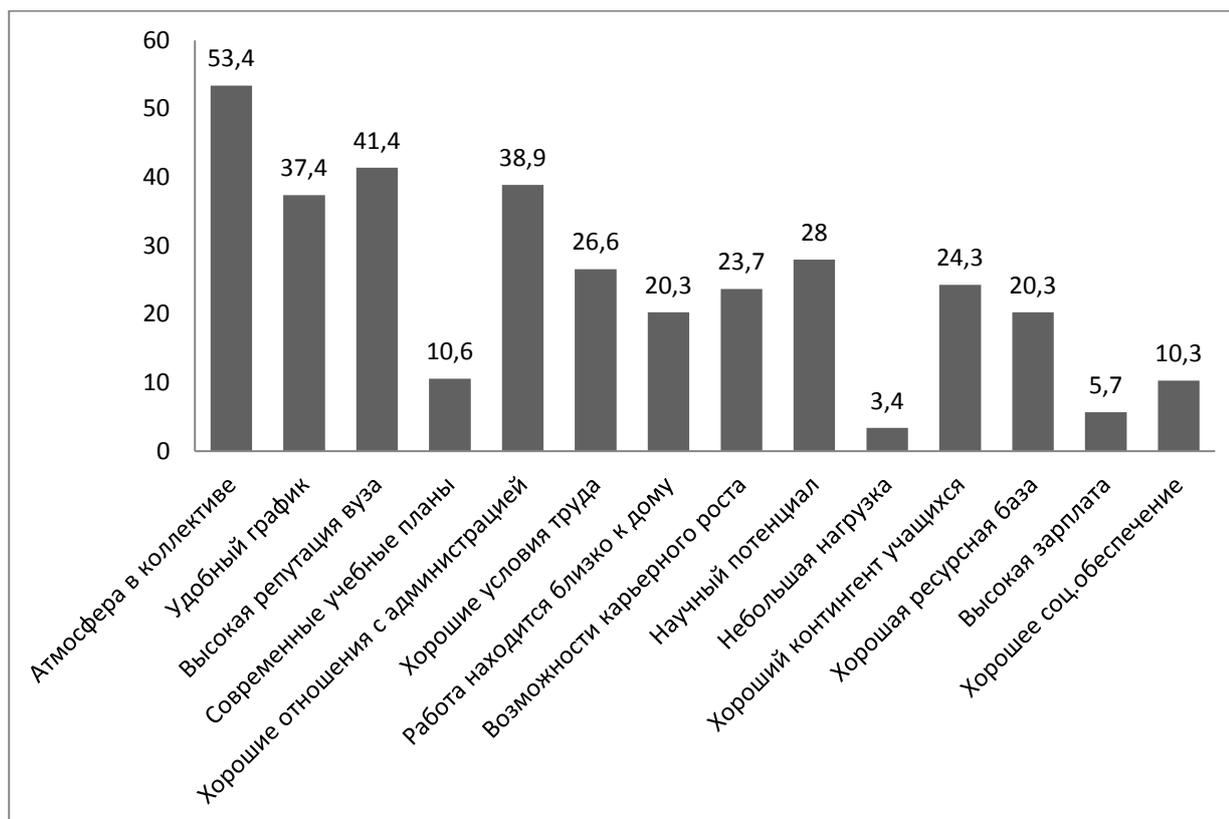
Более половины респондентов находятся в браке; холосты – 17,0%; разведены - 21,0%; вдовы/вдовцы – 9,0%. В группе опрошенных возрастом 20-30 лет в браке было 34,0% и разведённых - 28,3%, в группе старше 50 лет - 67,7% и 15,1% соответственно.

У 10% преподавателей дети в настоящий момент обучаются в СтГМУ, у 5% - дети учились в университете ранее. У 11,3% из ППС в группе старше 50 лет в СтГМУ работают преподавателями их дети.

Были установлены следующие факторы, которые привлекают ППС к работе в медицинский университет (рис. 1).

Привлекательным фактором работы в университете для 53,4% респондентов является хорошая атмосфера в коллективе; для 41,4% - высокая репутация ОО ВО; хорошие взаимоотношения с руководством, администрацией - 38,9% и другие.

Следует отметить, что преподаватели по-разному оценили научный потенциал университета, как привлекательный фактор для работы в нём. Больше всего так считают ППС в возрасте 20-30 лет – 41%; респонденты других возрастов дают аналогичный ответ реже (от 20,6% до 30,3%).



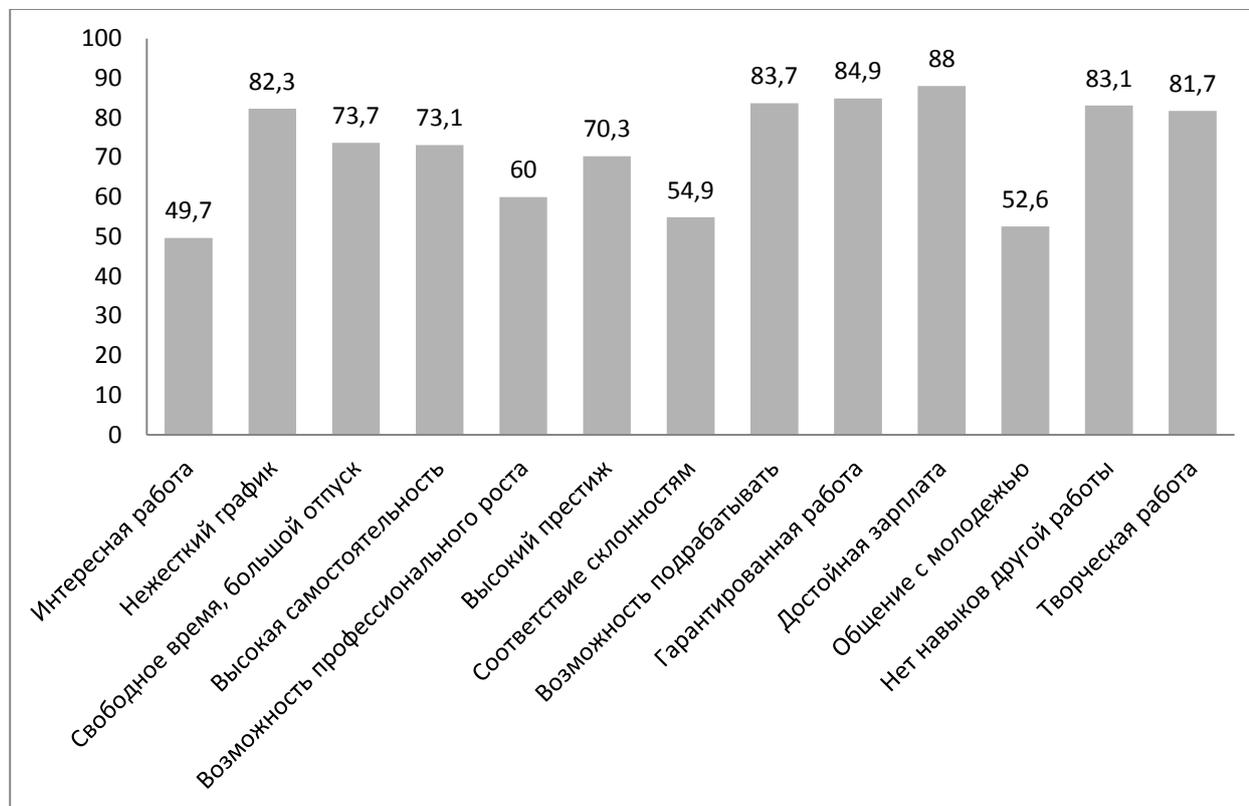
**Рисунок 1.** Факторы, являющиеся привлекательными для преподавателей, при выборе медицинского университета в качестве места работы (%.)

Имеются также отличия в оценке ресурсной базы университета. Респонденты 20-30 лет в 32,7% случаев считают её привлекательной для выбора университета в качестве места работы, а группа преподавателей 30-40 лет только в 11,4% случаев даёт аналогичный ответ, в то время как респонденты из групп 40-50 лет и старше 50 лет чаще выбирают данный ответ (26,9 и 16,5% соответственно).

Разнятся оценки респондентов группы 20-30 лет и старше 50 лет также по критериям «современные учебные планы», «возможности карьерного роста», «хорошее социальное обеспечение». Позитивный ответ по данным показателям дали 1,8% и 11,3%; 30,9% и 14,4%; 16,4% и 6,2% соответственно.

Наиболее привлекательными факторами при выборе работы преподавателем, по мнению респондентов, являются следующие: достойная зарплата – 88,0%; гарантированная работа – 84,9%; возможность подрабатывать – 83,7%; нежёсткий график – 82,3%; творческая работа – 81,7%; большой отпуск – 73,7%; высокая самостоятельность – 73,1%; престиж –

70,3%; возможности профессионального роста – 60,0%; соответствие склонностям – 54,9%; общение с молодёжью – 52,6%; интересная творческая работа – 49,7% (рис. 2).



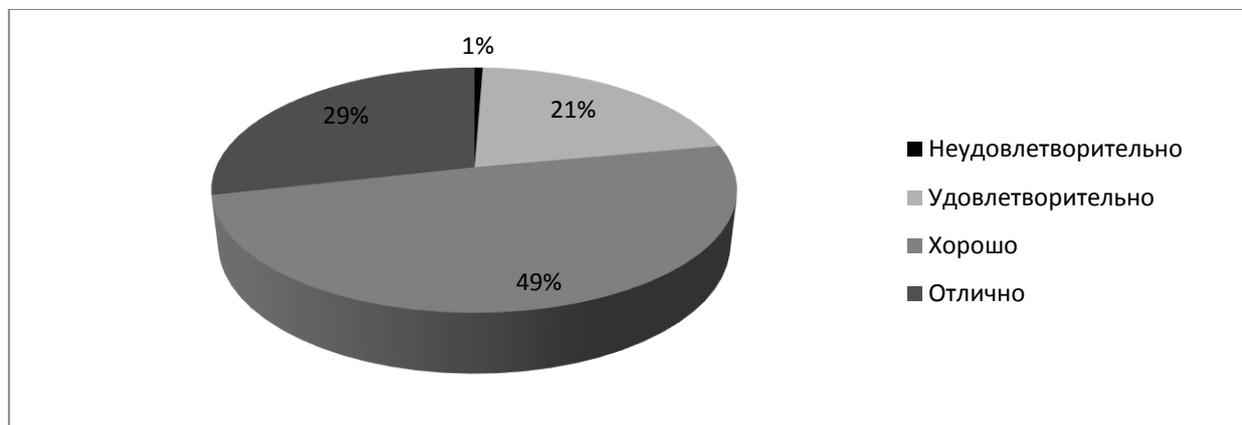
**Рисунок 2.** Факторы, определяющие выбор профессии преподавателя медицинского университета (%).

При этом, отмечен высокий процент (83,1%) положительных ответов об отсутствии навыков другой работы. Большой вклад, видимо, в этот ответ внесли преподаватели неклинических кафедр университета.

Подавляющее большинство преподавателей (96%) удовлетворены имеющимися возможностями повышения педагогической и научной (93%) квалификации. Значительную часть рабочего времени занимает собственно педагогическая деятельность, которой в целом удовлетворены 99% представителей ППС (рис. 3).

По мнению респондентов, администрация соблюдает условия заключенного с работником трудового договора. Причем более трети опрошенных (35%) считают, что она заслужила оценку «отлично». Отмечаются различия в оценках преподавателей молодого возраста (20-30 лет) и старше 50 лет. Молодые преподаватели дают более позитивные комментарии («отлично» выставили 43,6%; «удовлетворительно» - 12,7%), в сравнении с

коллегами более старшего возраста (оценку «отлично» дали 39,6%; «неудовлетворительно» - 23,7%).



**Рисунок 3.** Удовлетворённость преподавателей своей педагогической деятельностью (%).

В основном (95,0%) представителей ППС удовлетворены сложившейся организацией труда, не довольны 5,0% респондентов.

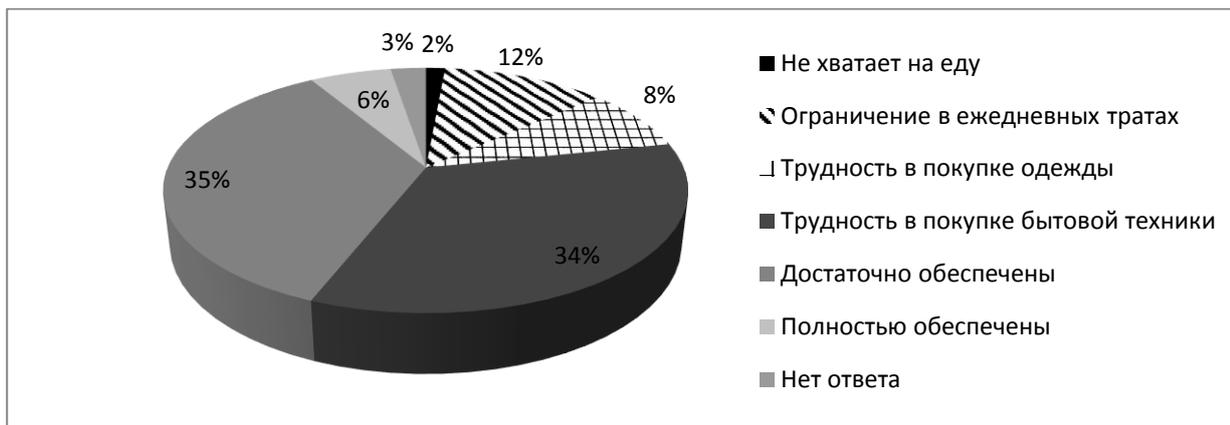
Претензии к оснащённости рабочих мест имеют только 10,0% преподавателей. Неудовлетворительную оценку доступности необходимой компьютерной техники и интернета дали 8,0% опрошенных, 77,0% - сочли её хорошей и отличной.

Оснащённость аудиторий необходимой современной техникой не устраивает 10% респондентов. Качество и количество учебно-методической литературы не устраивает только 3,0% ППС.

При этом, 3,0% преподавателей считают качество охраны труда неудовлетворительным. Больше всего не удовлетворённых охраной труда респондентов находится в группе старше 50 лет (5,2%), для сравнения в группе 40-50 лет их всего 2,2%.

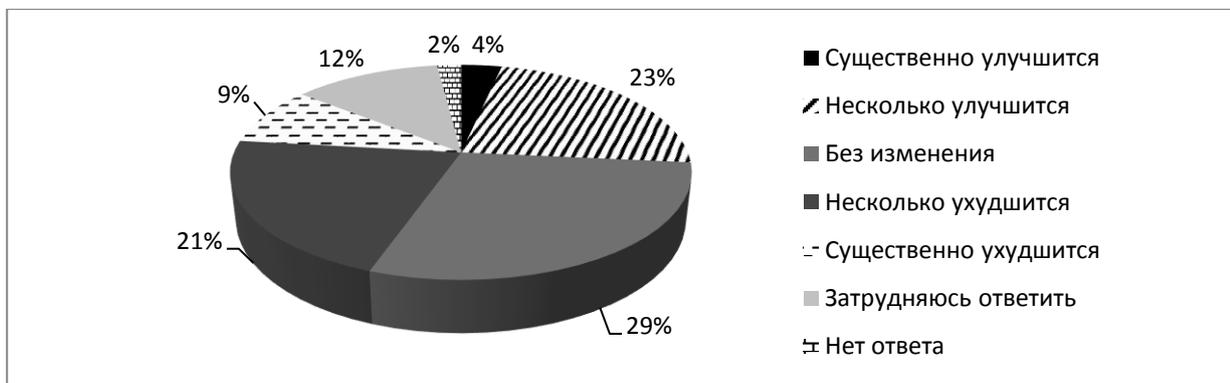
Свое материальное положение респонденты оценили следующим образом: полностью обеспечены – 6%; достаточно обеспечены – 35%; испытывают трудности при покупке бытовой техники – 34%; одежды – 8%; ограничены в ежедневных тратах – 12%; не хватает денег на еду – 2% (рис. 4).

За предыдущий год материальное положение ППС, по их мнению, существенно улучшилось - 2%; несколько улучшилось - 28%; несколько ухудшилось – 10%; существенно ухудшилось – 2%; а у более половины (52%) - не претерпело изменений.



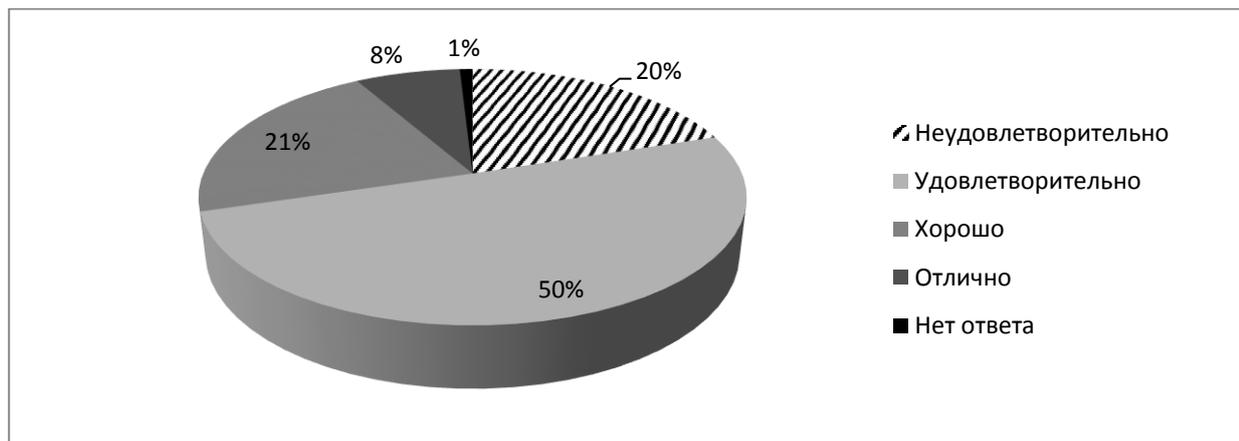
**Рисунок 4.** Самооценка преподавателями университета материального положения своей семьи (%).

Надежда на изменение в материальном положении в ближайшей перспективе (1-2 года) разделила преподавателей на 3 группы. Треть респондентов (29,0%) считает, что их материальное положение в ближайшем будущем не изменится. При этом другая треть ППС, состоящая из 21% респондентов, считают, что их материальное положение ухудшится, а 9% - значительно ухудшится. Тем не менее, треть из опрошенных рассчитывают на улучшение (23%) или существенное улучшение (4%) (рис. 5).



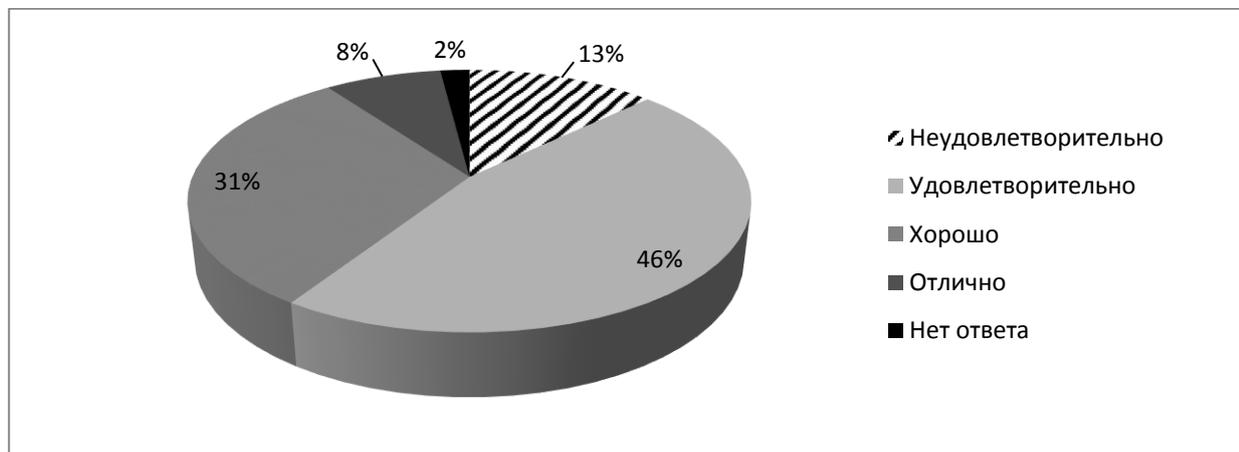
**Рисунок 5.** Прогнозы преподавателей университета относительно своего материального положения в ближайшей перспективе (1-2 года) (%).

Настоящий размер оплаты своего труда почти треть преподавателей оценили на «хорошо» (21%) и «отлично» (8%); 50% были удовлетворены суммой заработной платы, а 20% - остались недовольны её размером. Статистически значимых различий в оценках собственной заработной платы между группами не было обнаружено (рис. 6).



**Рисунок 6.** Удовлетворённость преподавателей размером заработной платы (%).

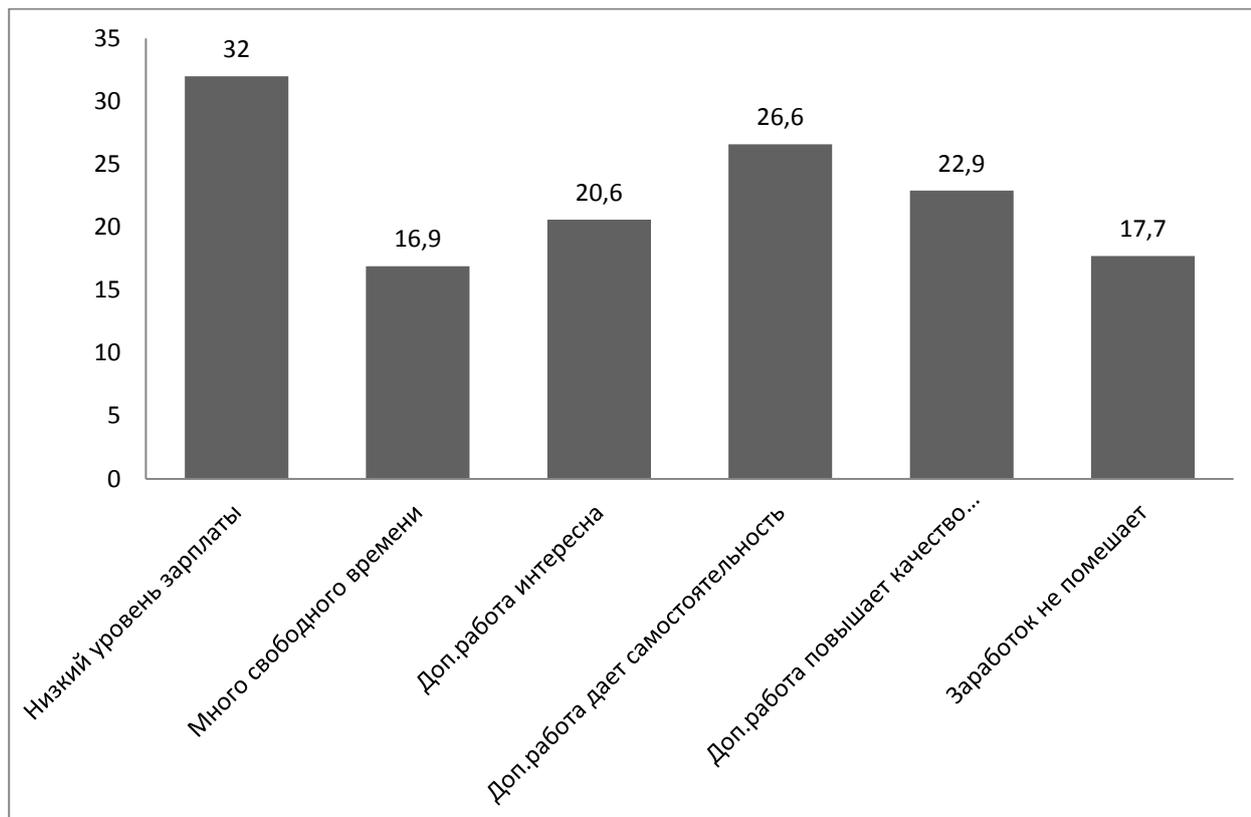
Более 85% (в сумме) респондентов отмечают прогрессивный характер системы поощрений в СтГМУ, 13% - считают её недостаточной. Молодые преподаватели (20-30 лет) более позитивно оценивают систему поощрений в университете («неудовлетворительно» – 5,5%; «отлично» – 10,9%), чем их коллеги из группы старше 50 лет («неудовлетворительно» – 19,6%; «отлично» – 5,2%) (рис. 7).



**Рисунок 7.** Удовлетворённость преподавателей системой поощрений к заработной плате (%).

Однако часть ППС занимается дополнительной оплачиваемой работой (совместительством, репетиторством) (рис. 8).

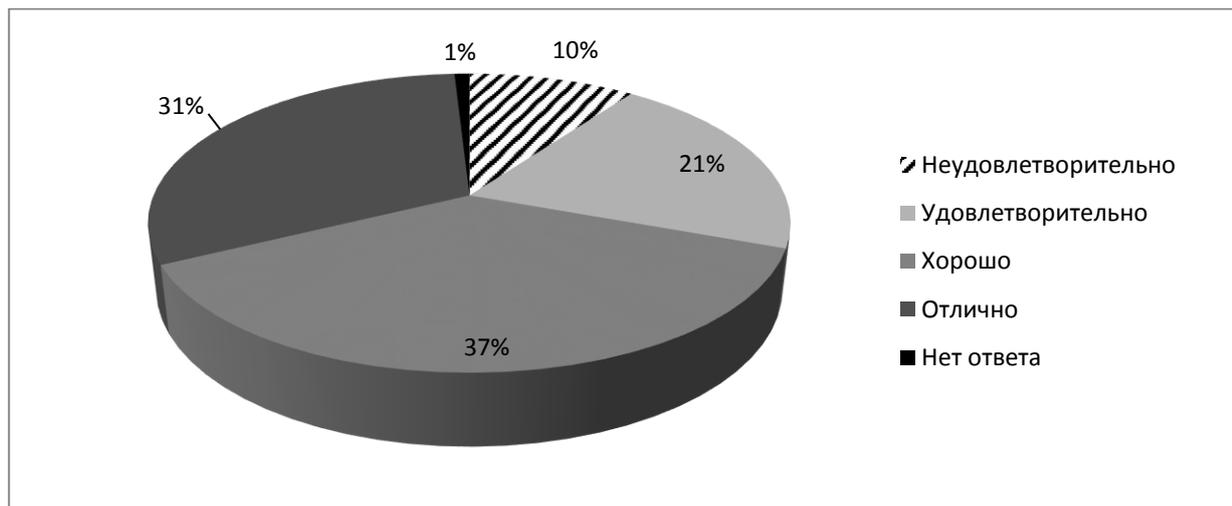
Причиной поиска дополнительной работы для 32,0% респондентов является низкий уровень заработной платы; а для 26,6% - возможность получить высокую степень самостоятельности. Лишь 16,9% преподавателей занимаются дополнительной работой из-за наличия свободного времени.



**Рисунок 8.** Положительные ответы о причинах занятием преподавателями дополнительной работой (%).

Нужно отметить, что 47,3% преподавателей в возрасте 20-30 лет занимаются репетиторством, в то время как среди их старших коллег данный вид подработок распространен реже: (30-40 лет) - 30,5%; (40-50 лет) – 34,4%; (50+) – 9,3%. 37% респондентов из числа преподавателей не занимаются дополнительной оплачиваемой работой.

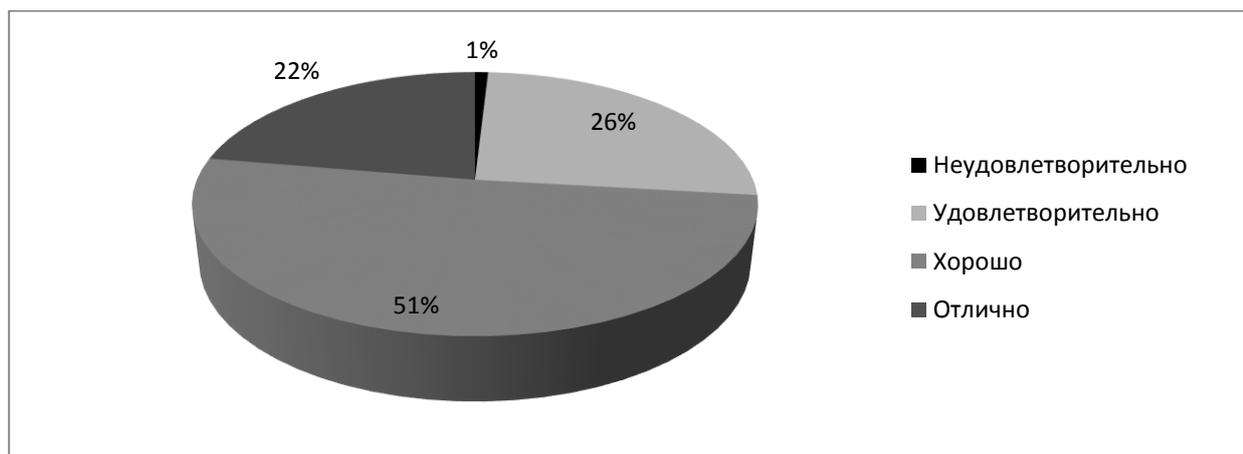
Организацию питания в университете основная часть ППС (68%) считает приемлемой, при этом не довольна - треть преподавателей (31%) (рис. 9). Статистически значимые отличия обнаружены в оценках ППС разных возрастов. Так среди преподавателей в возрасте старше 50 лет процент недовольных организацией питания выше - 14,4% в сравнении с группами их более молодых коллег (6,5% и 10,5%) соответственно.



**Рисунок 9.** Удовлетворённость преподавателей организацией питания в университете (%).

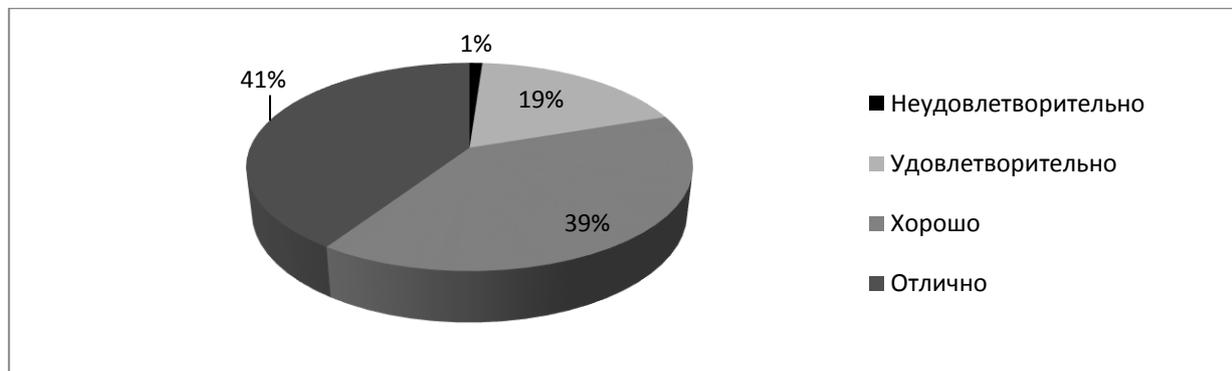
Организацией медицинского обслуживания наименее не удовлетворены только 9,1% респондентов в группе 20-30 лет. Преподаватели в группах 30-40 лет, 40-50 лет и старше 50 лет аналогичный ответ дали 12,4%; 16,1% и 20,6% опрошенных соответственно.

Лишь 1% опрошенных считают свои отношения с администрацией университета неудовлетворительными. В то время, как 73,0% респондентов рассматривают их на «хорошо» и «отлично». Наилучшие отношения с администрацией наблюдаются у респондентов из группы старше 50 лет. Если в группе 40-50 лет хорошие и отличные отношения с администрацией имеют 43,0% и 21,5%; то в группе старше 50 лет (48,5% и 29,9%) соответственно (рис. 10).

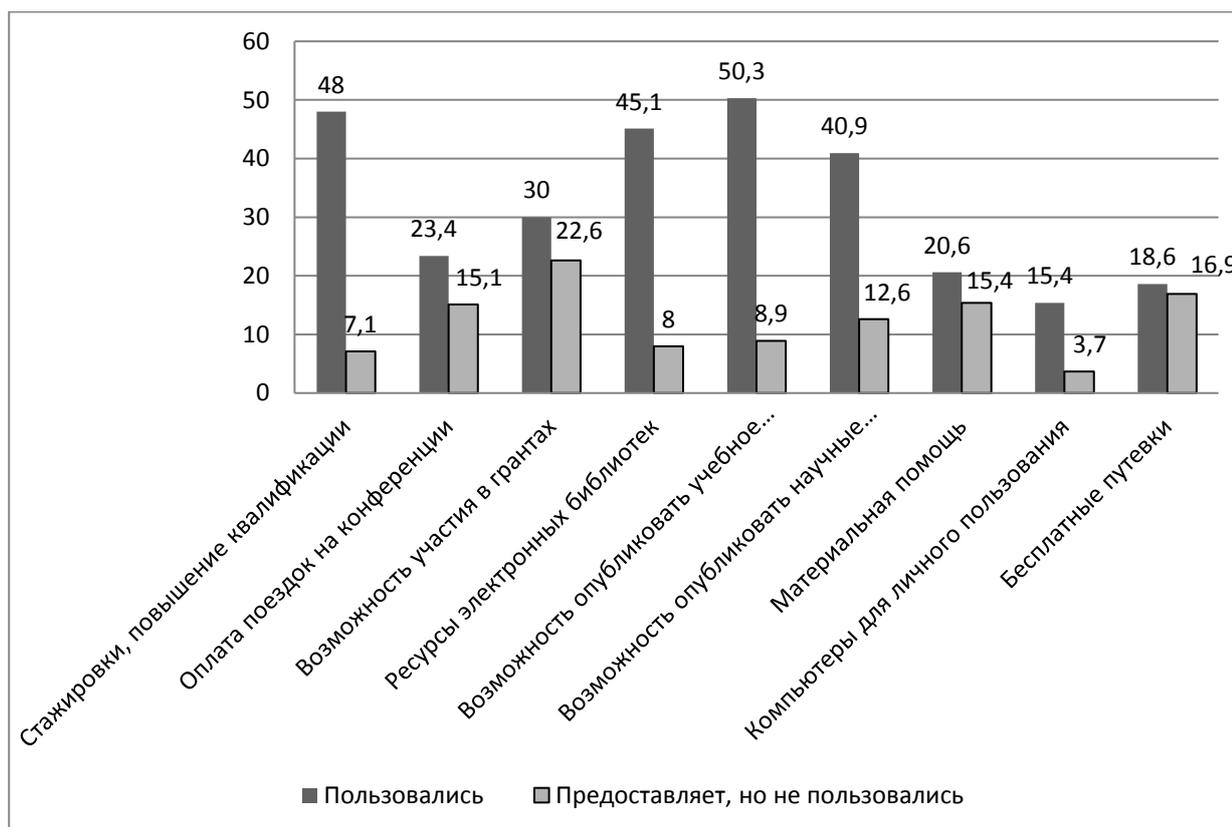


**Рисунок 10.** Удовлетворённость профессорско-преподавательского состава взаимоотношениями с администрацией университета (%).

Более 80% респондентов оценивают взаимоотношения с коллегами по работе на «отлично» и «хорошо». При этом, каждый пятый опрошенный считает свои отношения с коллегами удовлетворительными (19%), и только 1% - неудовлетворительными (рис. 11).

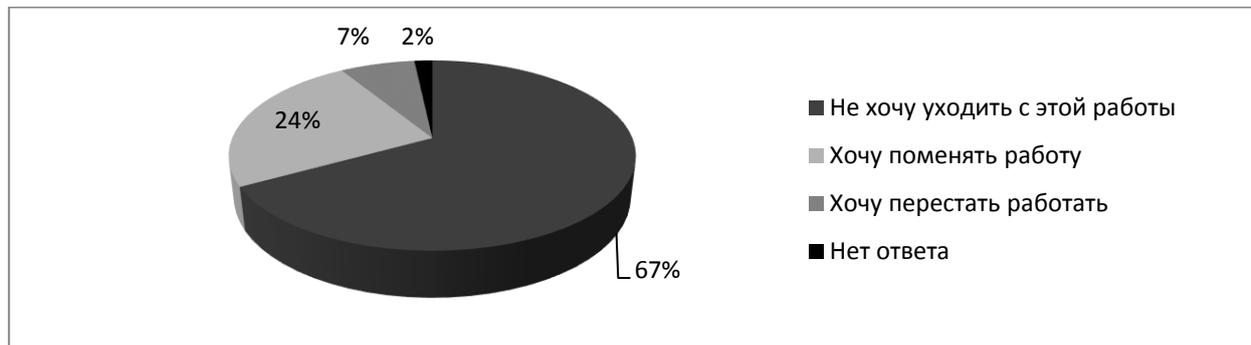


**Рисунок 11.** Удовлетворённость профессорско-преподавательского состава взаимоотношениями с коллегами (%).



**Рисунок 12.** Возможности, предоставляемые медицинским университетом преподавателям, которыми они лично пользовались в течение последних трех лет (%).

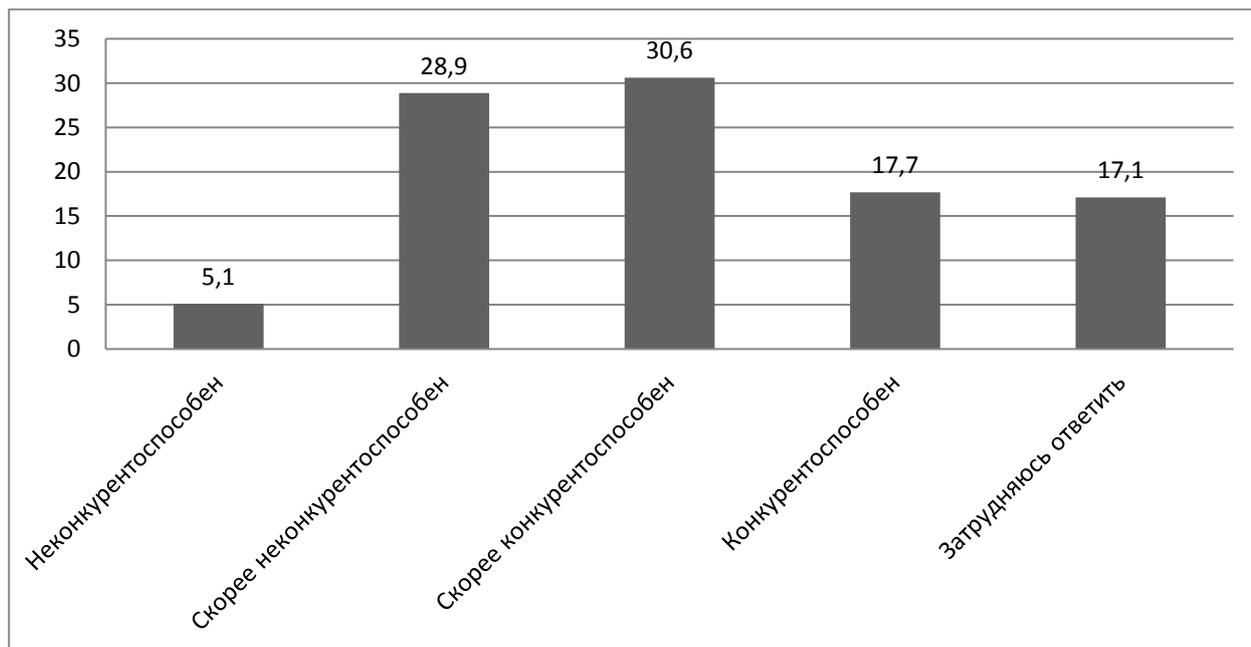
ППС предоставлены различные возможности в университете, от оплачиваемых стажировок до бюджетных (бесплатных) путёвок (рис. 12). Наиболее часто ППС пользуются возможностью опубликовать свои научные труды, причем, если респонденты из группы 20-30 лет пользовались ею в 77,4% случаев, то в группе старше 50 лет – несколько реже 59,2%.



**Рисунок 13.** Мнение респондентов о возможной смене работы (%).

Несмотря на удовлетворённость в целом своей работой, часть ППС хотели бы её поменять (рис. 13).

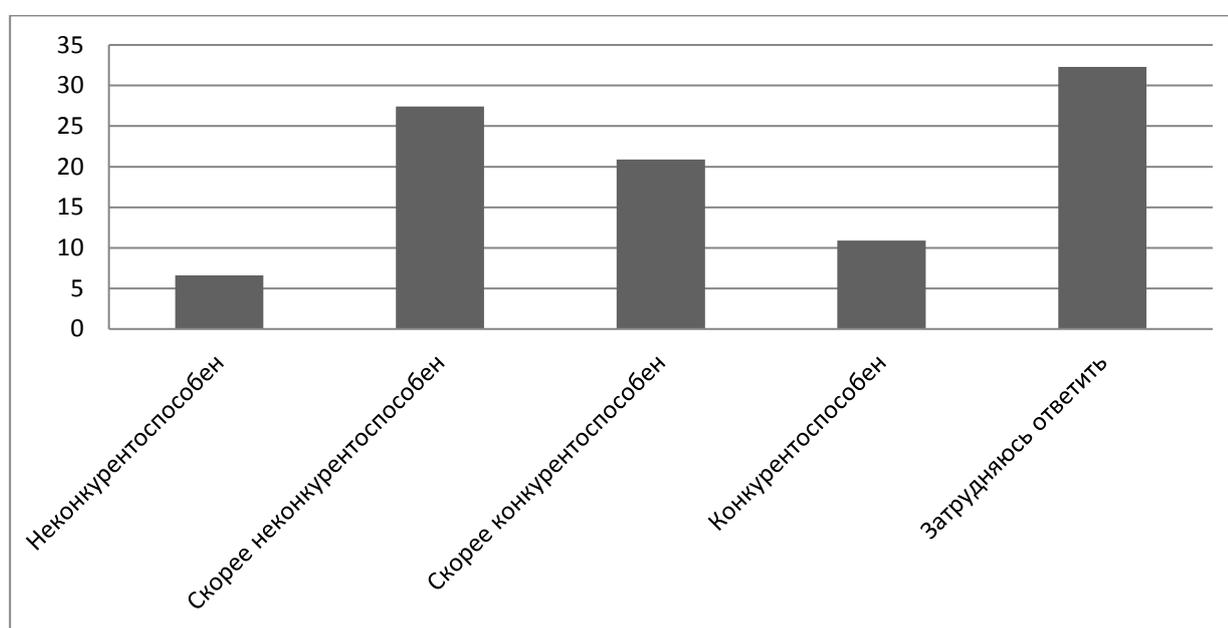
Основная часть преподавателей (67,0%) довольны своим трудоустройством. Думают над вопросом о возможной смене работы четверть респондентов (24,0%), лишь 7,0% опрошенных вообще хотели бы перестать работать. Но, если в группе 20-30 лет не хотели бы менять работу 60,0% респондентов, то в группе старше 50 лет такой ответ дали 77,3% опрошенных.



**Рисунок 14.** Мнения преподавателей о конкурентоспособности их медицинского университета по заработной плате, по сравнению с другими ОО ВО (%).

Мнения ППС о конкурентоспособности заработной платы в университете, в сравнении с другими ОО ВО (рис.14), разделились: неконкурентоспособной и скорее неконкурентоспособной зарплату сочли 34,0% ППС, в то время как 48,3% оценили её как конкурентоспособную, а 17,1% - затруднились с ответом.

Сравнение заработной платы в университете с таковой в других сферах деятельности показало, что процент респондентов, считающих её конкурентоспособной ниже, чем при ответе на предыдущий вопрос. Кроме того, увеличилось количество тех, кто затруднился с ответом – 32,3% (рис. 15).

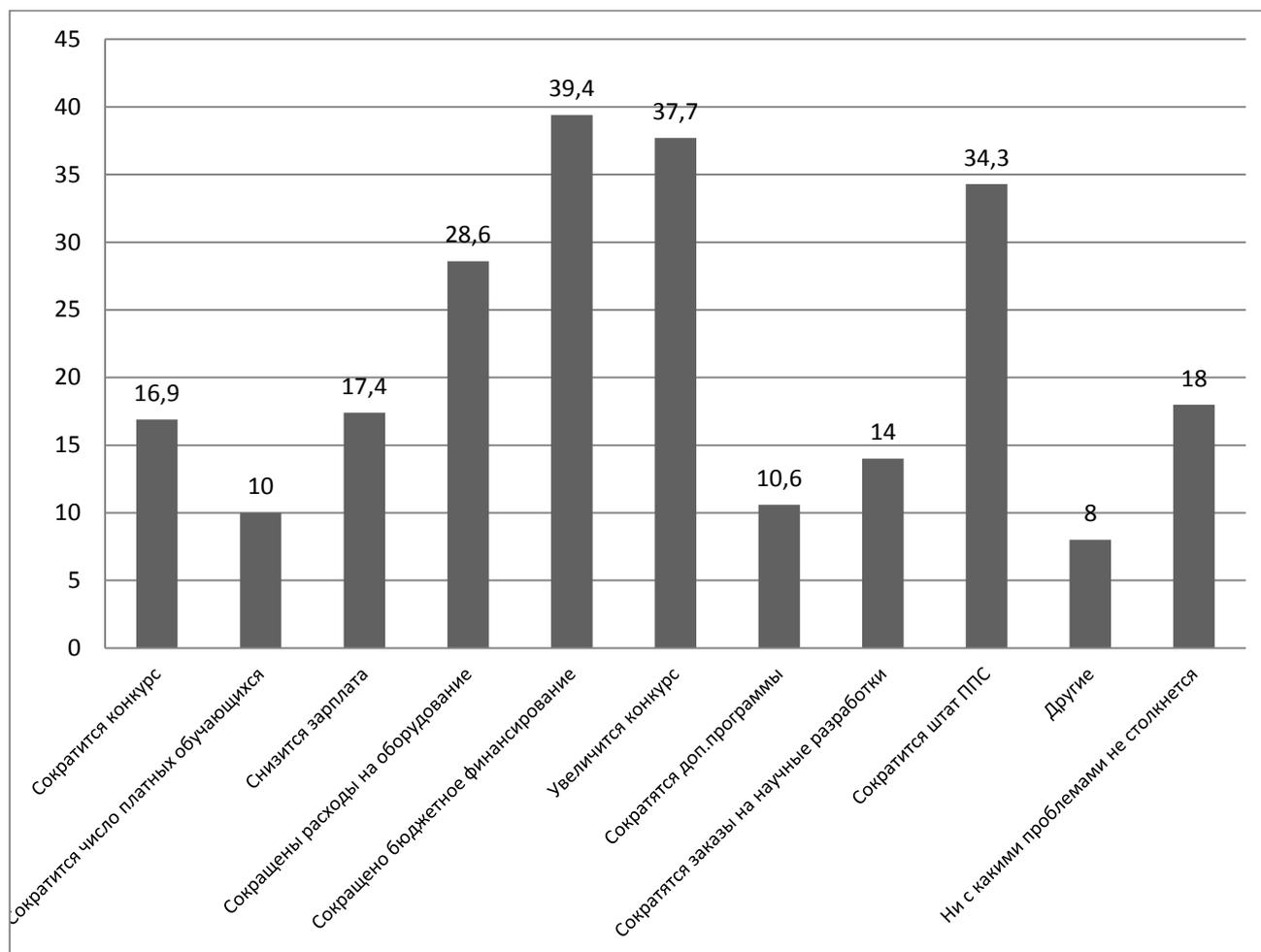


**Рисунок 15.** Мнения ППС о конкурентоспособности университета по зарплате по сравнению с другими сферами деятельности (%).

Следует отметить, что респонденты в группе 20-30 лет считают заработную плату в университете неконкурентоспособной в 3,6% и скорее неконкурентоспособной 43,6%; а среди преподавателей в возрасте старше 50 лет аналогичные ответы дали 10,3% и 13,4% соответственно.

Представляет интерес видение ППС ближайшего будущего медицинского университета в условиях плохо предсказуемых социально-экономических процессов и реформирования системы высшего образования.

Максимальный процент набрал прогноз о сокращении бюджетного финансирования – 39,4%; далее следуют – увеличение конкурса – 37,7%; сокращение штатов – 34,3%. Лишь 18,0% респондентов считают, что новых проблем в ближайшем будущем не ожидается (рис. 16).



**Рисунок 16.** Мнение ППС о проблемах, с которыми столкнется СтГМУ в ближайшие год-два (%).

Ответы респондентов в возрасте 20-30 лет отличаются от таковых в других группах. Например, они считают, что университет не столкнется ни с какими проблемами (32,7%), а если столкнется, то только с необходимостью сокращения штатов (20%), соответственно респонденты из группы 30-40 лет (21%; 26,7%), 40-50 лет (14%; 43%), старше 50 лет (10,3%; 42,3%).

**Заключение.** Результаты исследования, позволяющие уточнить структуру ценностно-мотивационных характеристик профессиональной деятельности ППС ОО ВО, следует использовать при организации и проведении психолого-педагогического сопровождения данного контингента. Изучены факторы производственной среды и условий труда, влияющих на формирование мотивации ППС. В целом эти показатели оказались ниже показателей, которые были получены на выборке ППС Высшей школы экономики [22].

Несмотря на то, что социальная политика администрации ОО ВО и условия труда большинством преподавателей оценивалась позитивно, сохраняются негативные ожидания в отношении будущего университета, преимущественно касающиеся материального статуса сотрудников.

Для смягчения негативных ожиданий ППС необходимо усилить разъяснительную работу в отношении целей, и задач университета, а также стратегии и тактики руководства по укреплению и сохранению кадров, в том числе стимулирования научной, педагогической и лечебной карьеры сотрудников, их режима труда и отдыха, организации питания и медицинского обслуживания. Также одним из путей решения данной проблемы является реализация карьерных траекторий молодых талантливых преподавателей через высшую школу для поддержки и наставничества.

### **Выводы**

1. Изучены факторы, влияющие на мотивацию профессорско-преподавательского состава медицинского университета к эффективной трудовой деятельности. Абсолютное большинство ППС удовлетворены возможностями повышения педагогической научной квалификации, соблюдением администрацией требований трудового договора, организацией питания и охраной труда, оснащённостью рабочих мест и качеством учебно-методической литературы.

2. Работа преподавателя медицинского университета имеет много привлекательных черт, по мнению респондентов. К ним относятся: достойная зарплата - 88%; возможность подрабатывать – 83,7%; нежёсткий график – 82,3%; большой отпуск – 73,7%; высокая самостоятельность – 73,1%; престиж – 70,3%; возможности профессионального роста – 60%; общение с молодёжью – 52,6%; интересная творческая работа – 49,7%. Тем не менее, значительная часть ППС занимается дополнительной работой из-за недостаточного заработка (32%), чаще всего в сфере репетиторства. Процент таких преподавателей в группе респондентов 20-30 лет достигает 47,3%.

3. Привлекательными факторами для выбора работы в данном университете для 53,4% респондентов является хорошая атмосфера в коллективе; для 41,4% - высокая репутация вуза; хорошие отношения с руководством, администрацией - 38,9%. К ним также относятся научный потенциал и ресурсная база университета, однако респонденты молодого возраста (20-30 лет) оценивают их выше коллег старшего возраста. В то же время часть ППС (24%) хотели бы сменить работу

4. Материальный статус преподавателя медицинского университета существенно различается, от обеспеченных всем до тех, кто испытывает существенный дефицит финансов. При этом 4,0% ППС считают, что их материальное положение существенно улучшится, а 9,0% - значительно ухудшится.

5. Несмотря на рост заработной платы в университете, пятая часть ППС недовольна её размером.

6. В целом ППС удовлетворены действующей системой поощрений к заработной плате, тем не менее, 13% респондентов хотели бы её улучшения.

7. Подавляющее большинство ППС довольны своими взаимоотношениями с руководством и коллегами. Лучшие показатели по данному критерию отмечены в группе респондентов старше 50 лет.

8. Мнения ППС о конкурентоспособности зарплаты в университете в сравнении с другими вузами или с работой в других сферах разделись, однако конкурентоспособной её сочли в большем проценте случаев – (48,3%).

9. Часть ППС даёт негативные прогнозы относительно ближайшего будущего университета, преимущественно материального характера: сокращение бюджетного финансирования (39,4%) и сокращения штатов (34,3%), что приведёт к увеличению конкурса среди абитуриентов (37,3%).

#### Список литературы

1. Лисняк М.А., Горбач Н.А. Современное состояние психического здоровья профессорско-преподавательского состава вузов. Профилактическая и клиническая медицина. 2012;1 (42):58-64

2. Микерова М.С. Здоровье преподавателей медицинских вузов и факторы, его определяющие: диссертация ... кандидата медицинских наук: Москва. 2007; 171 с.

3. Шикина И.Б., Вардосанидзе С.Л., Сорокина Н.В. Роль кадрового потенциала при управлении качеством в медицинской практике. Бюллетень национального научно-исследовательского института общественного здоровья им. Н.А. Семашко. М., 2006; 6:81-85.

4. Трегубова Е.С., Нехорошев А.С. Оценка условий труда преподавателей медицинских вузов. Медицина труда и промышленная экология. 2011; 8: 29-32

5. Виноградова И.А., Иванова Е.В. Исследование представлений студентов и преподавателей о среде университета. Педагогика и дидактика высшей школы. 2017; 1 (15):62-71

6. Амлаев К.Р., Гевандова М.Г., Дахкильгова Х.Т. Результаты изучения некоторых аспектов образа и качества жизни детских врачей-онкологов/гематологов. Медицина труда и промышленная экология. 2017; 12: 16–19
7. Кошель В.И., Амлаев К.Р. Результаты оценки некоторых аспектов профессиональной деятельности врачей городских поликлиник. Врач. 2018; 2(29):80–82.
8. Попович В.К., Шикина И.Б., Турчиев А.Г., Бакланова Т.Н. Роль медицинских кадров при реализации политики в области качества медицинской помощи. Электронный журнал «Социальные аспекты здоровья населения». 2011; 1 (17). <http://vestnik.mednet.ru/view/316/27> (дата обращения: 29.03.2020)
9. Кудрина Е.А., Толмачев Д.А. Комплексная оценка здоровья профессорско-преподавательского состава медицинского вуза. Современные проблемы науки и образования. 2011; 5. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=4969> (дата обращения: 29.03.2020)
10. Кавешникова Л.А., Агафонова М.С. Мотивация преподавателей как основа качества высшего образования. Научное обозрение. Экономические науки. 2016; 2:78-81; URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=793> (дата обращения: 22.05.2020)
11. Агафонова М.С., Беломытцева А.А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации. Современные наукоемкие технологии. 2013;1(10):132-133.
12. Найговзина Н.Б., Конаныхина А.К., Кочубей А.В., Зимина Э.В., Наваркин М.В. Приоритетные пути развития системы подготовки и непрерывного профессионального развития кадров в сфере здравоохранения. Бюллетень сибирской медицины. 2014; 3 (13): 126-131
13. Кочубей А.В., Конаныхина А.К., Зимина Э.В. и др. Инновационная модель подготовки и непрерывного профессионального развития специалистов в сфере здравоохранения. Современные проблемы науки и образования. 2015; 2:7.
14. Василенко О.Ю., Вельц Е.В. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Вестник Омского университета. 1999, 4:134-136
15. Белов В.Г., Парфенов А.Ю., Косинова В.П., Гибова Е.М. Мотивационные характеристики профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения «Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта». 2014; 6 (112):24-28
16. Bodur S. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. Occupational Medicine (Oxford, England). 2002;52:353–355

17. Adams O., Hicks V. Pay and non-pay incentives, performance and motivation. Paper prepared for the WHO's workshop on a Global Health Workforce Strategy, Annecy, France, World Health Organization. 2000
18. Dreesch N. et al. An approach to estimating human resource requirements to achieve the Millennium Development Goals. *Health Policy and Planning*. 2005;20:267–276
19. Hanson C.M. et al. Factors related to job satisfaction and autonomy as correlates of potential job retention for rural nurses. *Journal of Rural Health*. 1990;6:302–316
20. WHO. WHO guidelines for quality assurance of basic medical education in the Western Pacific Region. Manila, Philippines. 2001
21. WHO. Human resources and national health systems: final report. Geneva, World Health Organization. 2002
22. Соболевская О.В. Работа преподавателя вуза стала привлекательнее. URL: <https://iq.hse.ru/news/177663934.html> (Дата обращения 22 мая 2020)

### References

1. Lisnyak M.A., Gorbach N.A. Current state of mental health of the faculty of higher education institutions. [Sovremennoe sostoyanie psicheskogo zdorov'ya professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuzov.] *Preventive and clinical medicine*. [ Profilakticheskaya i klinicheskaya medicina.] 2012;1 (42): 58-64. (In Russian)
2. Mikerova M.S. Health of teachers of medical schools and the factors defining it: thesis... candidate of medical sciences Moscow. [Zdorov'e преподавателей медицинских вузов i faktory, ego opredelyayushchie: dissertaciya ... kandidata medicinskih nauk: Moskva ]: 2007:171. (In Russian)
3. Vardosanidze S.L., Shikina I.B., Sorokina N.V. Rol kadrovogo potentsiala pri upravlenii kachestvom v medicinskoj praktike [A role of personnel potential at quality management in medical practice]. *Byulleten nacionalnogo nauchno issledovatel'skogo instituta obshchestvennogo zdorovya im N.A. Semashko* [The bulletin of national research institute of public health of N.A. Semashko]. 2006; 6: 81-85. (In Russian)
4. Tregubova E.S., Nekhoroshev A.S. Assessment of working conditions of teachers of medical schools. [Ocenka uslovij truda преподавателей медицинских вузов.] *Medicine of work and industrial ecology*. [ Medicina truda i promyshlennaya ekologiya.] 2011; 8: 29-32. (In Russian)
5. Vinogradova I.A., Ivanova E.V. Research of ideas of students and teachers of the environment of the university. [issledovanie predstavlenij studentov i преподавателей o srede

universiteta.] Pedagogics and didactics of the higher school. [Pedagogika i didaktika vysshej shkoly. ] 2017; 1 (15): 62-71. (In Russian)

6. Amlayev K.R., Gevandova M.G., Dakhkilgova H.T. Results of studying some aspects of an image and quality of life of children's doctors oncologists / hematologists. [Rezultaty izucheniya nekotoryh aspektov obraza i kachestva zhizni detskih vrachej-onkologov/gematologov. ] Medicine of work and industrial ecology. [Medicina truda i promyshlennaya ekologiya.] 2017; 12: 16–19. (In Russian)

7. Koshel V.I., Amlayev K.R. Results of assessment of some aspects of professional activity of doctors of city polyclinics. [Rezultaty ocenki nekotoryh aspektov professional'noj deyatel'nosti vrachej gorodskih poliklinik.] Doctor. [Vrach.] 2018; 2(29): 80–82. (In Russian)

8. Popovic V.K., Shikina I.B., Turchiyev A.G., Baklanova T.N. Rol medicinskih kadrov pri realizacii politiki v oblasti kachestva medicinskoj pomoshchi. [Rol of medical shots at implementation of policy in the field of quality of medical care]. Socialnye aspekty zdorovya naseleniya [Social aspects of health of the population]. 2011; 1 (17):15. (In Russian)

9. Kudrina E.A., Tolmachev D.A. Complex assessment of health of the faculty of medical school. [ ] Modern problems of science and education. [ ] 2011; 5. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=4969> (date of the address: 29.03.2020). (In Russian)

10. Kaveshnikova L.A., Agafonova M.S. Motivation of teachers as basis of quality of the higher education. Scientific review. [Kompleksnaya ocenka zdorov'ya professorsko-prepodavatel'skogo sostava medicinskogo vuza. Nauchnoe obozrenie..] Economic sciences. [Ekonomicheskie nauki.] 2016; 2: 78-81; URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=793> (date of the address: 22.05.2020). (In Russian)

11. Agafonova M.S., Belomytseva A.A. Management of labor behavior as factor of strengthening of labor motivation. [Upravlenie trudovym povedeniem kak faktor usileniya trudovoj motivacii.] Modern high technologies. [Sovremennye naukoemkie tekhnologii.] 2013;1(10):132-133. (In Russian)

12. Naygovzina N.B., Konanykhina A.K., Kochubey A.V., Zimina E.V., Navarkin M.V. Priority ways of development of a system of preparation and continuous professional development of shots in health sector. [Prioritetnye puti razvitiya sistemy podgotovki i nepreryvnogo professional'nogo razvitiya kadrov v sfere zdavoohraneniya] Bulletin of the Siberian medicine. [Byulleten' sibirskoj mediciny] 2014; 3(13): 126-131. (In Russian)

13. Kochubey A.V., Onanykhina A.K., Zimina E.V., Gatsura O.A., Navarkin M.V. Innovative model of preparation and continuous professional development of experts in health sector.

[Innovacionnaya model' podgotovki i nepreryvnogo professional'nogo razvitiya specialistov v sfere zdavoohraneniya] Modern problems of science and education. [Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya] 2015; 2: 7 (In Russian)

14. Vasilenko O.Yu., Velts E.V. is a teacher of higher education institution: motivation and stimulation of work. [Prepodavatel' vuza: motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti.] Bulletin of the Omsk university. [Vestnik Omskogo universiteta.] 1999;4:134-136. (In Russian)

15. Belov V.G., Parfyonov A.Yu., Kosinova V.P., Gibova E.M. Motivational characteristics of professorial - faculty members of a higher educational institution "Scientific notes of the university of P.F. Lesgaft". [Motivacionnye harakteristiki professorskogo-prepodavatel'skogo sostava vysshego uchebnogo zavedeniya «Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta».] 2014;6 (112):24-28. (In Russian)

16. Bodur S. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. Occupational Medicine (Oxford, England). 2002;52:353–355.

17. Adams O., Hicks V. Pay and non-pay incentives, performance and motivation. Paper prepared for the WHO's workshop on a Global Health Workforce Strategy, Annecy, France, World Health Organization. 2000

18. Dreesch N. et al. An approach to estimating human resource requirements to achieve the Millennium Development Goals. Health Policy and Planning. 2005;20:267–276.

19. Hanson C.M. et al. Factors related to job satisfaction and autonomy as correlates of potential job retention for rural nurses. Journal of Rural Health. 1990;6:302–316.

20. WHO. WHO guidelines for quality assurance of basic medical education in the Western Pacific Region. Manila, Philippines. 2001

21. WHO. Human resources and national health systems: final report. Geneva, World Health Organization. 2002

22. Sobolevskaya O.V. Work of the teacher of higher education institution became more attractive. [Rabota prepodavatelya vuza stala privlekatel'nee.] URL: <https://iq.hse.ru/news/177663934.html> (Date of the address on May 22, 2020). (In Russian)

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки.

**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Acknowledgments.** The study did not have sponsorship.

**Conflict of interests.** The authors declare no conflict of interest.

### Сведения об авторах

**Амлаев Карэн Робертович** – доктор медицинских наук, доцент, заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения, медицинской профилактики и информатики с курсом ДПО ФГБУ ВО «Ставропольский государственный медицинский университет», 355017, г. Ставрополь, ул. Мира 310, e-mail: kum672002@mail.ru, ORCID: 0000-0001-6576-4720

**Шикина Ирина Борисовна** - доктор медицинских наук, доцент, главный научный сотрудник ФГБУ «Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения» Минздрава России, 127254, г. Москва, ул. Добролюбова, д. 11.; e-mail: shikina@mednet.ru, ORCID: 0000-0003-1744-9528, SPIN-код: 1177-5340

**Бuzин Валерий Николаевич** – доктор социологических наук; главный научный сотрудник ФГБУ «Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения» Минздрава России, 127254, г. Москва, ул. Добролюбова, д. 11.; e-mail: buzinvn@mednet.ru, ORCID: 0000-0001-6833-7214; SPIN: 3554-2897

**Койчуева Софья Магометовна** – кандидат медицинских наук, доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения, медицинской профилактики и информатики с курсом ДПО ФГБУ ВО «Ставропольский государственный медицинский университет», 355017, г. Ставрополь, ул. Мира 310 E-mail: kum672002@mail.ru, ORCID: 0000-0003-1768-5707

**Блинкова Любовь Николаева** - кандидат медицинских наук, доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения, медицинской профилактики и информатики с курсом ДПО ФГБУ ВО «Ставропольский государственный медицинский университет», 355017, г. Ставрополь, ул. Мира 310, Mira 310, Stavropol, 355017, e-mail: dietdoctorlnb@yandex.ru, ORCID:0000-0003-1429-1278

### About the authors

**Amlaev Karen Robertovic** – Doctor of Medicine, Professor of “Public health department” of GBOU VPO Stavropol State Medical University, vice-rector; Mira 310, Stavropol, 355017; e-mail: kum672002@mail.ru, ORCID: 0000-0001-6576-4720

**Shikina Irina Borisovna** - the doctor of medical sciences of Federal State Budgetary Institution Central Research Institute of the Organization and Informatization of Health Care of the Russian Ministry of Health, e-mail: shikina@mednet.ru, ORCID: 0000-0003-1744-9528, SPIN-код: 1177-5340

**Buzin Valery Nikolaevich** - the doctor of sciences of Federal State Budgetary Institution Central Research Institute of the Organization and Informatization of Health Care of the Russian Ministry of Health; e-mail: buzinvn@mednet.ru. ORCID: 0000-0001-6833-7214; SPIN: 3554-2897

**Koichuyeva Sofya Magometovna** - candidate of medical sciences, the associate professor of public health and health care, medical prevention and information scientists with course DPO Federal State Budgetary Institution VO "Stavropol state medical university", Mira 310, Stavropol, 355017; , e-mail: kum672002@mail.ru, ORCID: 0000-0003-1768-5707

**Blinkova Liubov Nikolaevna** - candidate of medical sciences, the associate professor of public health and health care, medical prevention and information with course APE of «Federal State Budgetary Institution of Highest Education «Stavropol state medical university», Mira 310, Stavropol,355017, dietdoctorlnb@yandex.ru, ORCID:0000-0003-1429-1278

Статья получена: 24.06.2020 г.

Принята к публикации: 15.12.2020 г.