

Бурмакова А.В.

студент

Оренбургский государственный университет

имени В.А. Бондаренко

кафедра «государственного и муниципального управления»

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ
МЕДИЦИНСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
СИСТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

Аннотация. В статье рассматривается проблема кадрового дефицита специалистов со средним медицинским образованием (далее СМО), в системе практического здравоохранения. Проведен анализ факторов, формирующих мотивацию студентов медицинского колледжа к трудоустройству в государственные и муниципальные медицинские организации. Выявлено, что наряду с традиционными альтруистическими, установками, доминирующими факторами для поколения Z являются материальное стимулирование, прозрачность карьерной траектории и психологический комфорт. Предложены практические рекомендации по совершенствованию системы адаптации и удержания молодых специалистов среднего медицинского звена.

Ключевые слова: среднее медицинское образование, мотивация труда, кадровый дефицит, молодые специалисты, адаптация, практическое здравоохранение, управление персоналом.

Burmakova A.V.

Student

Orenburg State University

named after V.A. Bondarenko

Department of State and Municipal Management

FORMATION AND DEVELOPMENT OF MOTIVATION OF MEDICAL COLLEGE STUDENTS TO WORK IN THE PRACTICAL HEALTHCARE SYSTEM

Abstract. The article examines the problem of personnel shortages of specialists with secondary medical education (hereinafter referred to as SMO) in the practical healthcare system. An analysis of the factors influencing the motivation of medical college students to seek employment in state and municipal medical organizations is conducted. It has been revealed that, alongside traditional altruistic attitudes, dominant factors for Generation Z include financial incentives, transparency of career trajectories, and psychological comfort. Practical recommendations are proposed for improving the system for adapting and retaining young mid-level medical specialists.

Keywords: secondary medical education, labor motivation, staff shortage, young specialists, adaptation, practical healthcare, personnel management.

Введение. В современных условиях система здравоохранения сталкивается с острым дефицитом кадров среднего медицинского звена (фельдшеров, медицинских сестер/братьев). Согласно данным Министерства здравоохранения РФ, укомплектованность лечебно-профилактических учреждений (далее ЛПУ) данными специалистами в ряде регионов остается ниже нормы. Ситуация усложняется демографической ямой и оттоком кадров в коммерческий сектор или смежные отрасли. Студенты медицинского колледжа представляют собой стратегический кадровый резерв отрасли. Однако процесс их перехода из статуса «обучающийся» в статус «молодой специалист» сопровождается высоким уровнем оттока. Актуальность исследования обусловлена необходимостью поиска новых механизмов мотивации, отвечающих

ценностным запросам современной молодежи (поколения Z) и реалиям цифровизации здравоохранения в 2026 году [1].

Материалы и методы исследования. Исследование базируется на системном подходе к управлению персоналом в здравоохранении. Теоретической основой послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области мотивации труда (А. Маслоу, Ф. Герцберг, В.К. Виленский, Т.В. Соловьева) [2].

Результаты и обсуждение. Анализ литературы и нормативно-правовой базы показывает, что традиционная модель мотивации, опирающаяся исключительно на идеологию «служения и призвания», в современных экономических реалиях исчерпала свою эффективность. По результатам проведенного исследования, структура мотивации студентов СПО к работе в практическом здравоохранении имеет сложный, многофакторный характер. При этом выявлен ряд серьезных барьеров (демотиваторов), снижающих готовность выпускников идти в практическое здравоохранение [3].

Высокая цифровая нагрузка. Внедрение единых цифровых контуров (ЕГИСЗ, РЭМД) привело к тому, что значительное количество времени среднего медицинского персонала уходит на заполнение электронных медицинских карт. Для студентов, не имеющих достаточных навыков работы с ИТ-системами, это вызывает страх и стресс.

Отсутствие четкой карьерной траектории. Нет возможностей для вертикального или горизонтального роста без получения дополнительного образования. [4].

Эмоциональное выгорание и агрессия со стороны пациентов. Опасение конфликтных ситуаций является значимым фактором для молодого специалиста.

Практические рекомендации. На основе полученных данных предлагается комплекс мер по формированию устойчивой мотивации:

На этапе обучения (в медицинском колледже):

- проактивная профориентация и тьюторство. Внедрение практико-ориентированных модулей по цифровой гигиене и работе с медицинскими информационными системами) для снижения «технологического стресса».
- институт наставничества «Равный-равному». Привлечение успешных молодых специалистов (выпускников 2-3 летней давности).

На этапе трудоустройства и адаптации в лечебно-профилактические учреждения:

- гарантированная программа адаптации на 1-й год. Снижение нормативной нагрузки для молодых специалистов на первые 3-6 месяцев, обязательное закрепление за ними опытного наставника с финансовой стимуляцией последнего.

-развитие горизонтальной карьеры. Создание в ЛПУ должностей например «Медицинская сестра-эксперт», «Старшая сестра-координатор по работе с хроническими заболеваниями», что позволит реализовать амбиции без обязательного ухода для получения высшего образования.

- психологическая поддержка. Внедрение супервизий (разборов сложных клинических и этических случаев) и доступ к службам психологической разгрузки для профилактики выгорания [5].

Заключение. Мотивация студентов средних медицинских учебных заведений к работе в практическом здравоохранении, обеспечивается не только моральным стимулированием. Современный выпускник медицинского колледжа выбирает работодателя, который способен обеспечить не только базовую экономическую безопасность, но и психологический комфорт. Только комплексный HR-подход позволит преодолеть кадровый дефицит.

Список литературы:

1. Соловьева Т.В. Управление персоналом в здравоохранении: учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024 – 315с.
2. Старшенбаум Г.В. Профилактика эмоционального выгорания медицинских работников практическое руководство – М.: Медицинское информационное агенство, 2023.-184с.
3. Постановление Правительства Оренбургской области от 20 августа 2010 г. № 551-пп «О стратегии социально-экономического развития Оренбургской области до 2030 года».
4. Иванова Т.В. Управление персоналом в здравоохранении: учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024.- 315с.
5. Старшенбаум Г.В. Профилактика эмоционального выгорания молодых специалистов здравоохранения // Вестник медицинского института.-2024. Т.12, № 2.-С.112-118.