



Меры по повышению удовлетворенности работой врачей-онкологов центров амбулаторной онкологической помощи

С.В. Русских^{1,3}, Л.И. Москвичева², Е.А. Тарасенко^{1,3}, Е.В. Макарова⁴,
М.Д. Васильев¹, Ю.В. Арсенина¹, Ю.В. Валова¹, А.Н. Долецкий⁵

¹ ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко», ул. Воронцово поле, д. 12, стр. 1, г. Москва, 105064, Российская Федерация

² Московский научно-исследовательский онкологический институт имени П.А. Герцена – филиал ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр радиологии» Минздрава России, 2-й Боткинский пр-д, д. 3, г. Москва, 125284, Российская Федерация

³ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», ул. Мясницкая, д. 20, г. Москва, 101000, Российская Федерация

⁴ ФГБОУ ВО «Московский государственный медико-стоматологический университет имени А.И. Евдокимова» Минздрава России, Делегатская ул., д. 20/1, г. Москва, 127473, Российская Федерация

⁵ ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный медицинский университет», пл. Павших борцов, д. 1, г. Волгоград, 400131, Российская Федерация

Резюме

Введение. Удовлетворенность работой врачей-онкологов Центров амбулаторной онкологической помощи является значимым фактором, определяющим не только личное благополучие врача, но и эффективность оказания, качество и доступность первичной специализированной онкологической помощи.

Цель исследования: оценить степень риска развития эмоционального выгорания и определить уровень удовлетворенности врачей-онкологов амбулаторного звена работой и предложить меры по снижению риска развития синдрома эмоционального выгорания и разработать мероприятия, способствующие повышению удовлетворенности работой.

Материалы и методы. В рамках количественных социологических исследований в июне – августе 2022 г. был опрошен 71 врач-онколог центров амбулаторной онкологической помощи Москвы, Московской и Ивановской областей. Удовлетворенность респондентов рабочим процессом оценивали с помощью опросника «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Розановой. Авторами было также проведено качественное социологическое исследование (6 глубинных интервью с экспертами – организаторами здравоохранения, включая руководителей онкологических клиник федерального и регионального уровня).

Результаты. 21,1 % врачей-онкологов оказались не удовлетворены работой; достоверно более низкую удовлетворенность продемонстрировали респонденты мужского пола, а также сотрудники хирургического профиля. Области наибольшей неудовлетворенности оказались размер и справедливость заработной платы, длительность рабочего дня, слаженность действий между сотрудниками при выполнении коллективных задач, стиль руководства начальника. В качестве мероприятий по оптимизации рабочего процесса были выделены улучшение ресурсного оснащения подразделений, объективный учет достижений каждого сотрудника при распределении стимулирующих выплат, четкое распределение ответственности при выполнении коллективных проектных задач, создание возможностей для оплачиваемой дополнительной работы, организация регулярного питания за счет медицинской организации.

Заключение. Основными путями повышения удовлетворенности специалистов работой в центрах амбулаторной онкологической помощи могут быть оптимизация системы стимулирования с учетом индивидуальных показателей результативности каждого сотрудника, эффективная организация рабочего процесса в подразделениях и их достаточное ресурсное оснащение, разработка индивидуального плана развития для каждого сотрудника, организация дополнительных внутренних коммуникационных каналов, повышение уровня знаний, умений и навыков руководителей подразделений в области управления организацией и человеческими ресурсами, расширение «социального пакета» сотрудников с учетом предпочтений последних.

Ключевые слова: удовлетворенность работой, амбулаторная помощь, онкология, общественное здоровье, мониторинг, кадры, здоровьесбережение врачей, медицинская детерминанта.

Для цитирования: Русских С.В., Москвичева Л.И., Тарасенко Е.А., Макарова Е.В., Васильев М.Д., Арсенина Ю.В., Валова Ю.В., Долецкий А.Н. Меры по повышению удовлетворенности работой врачей-онкологов центров амбулаторной онкологической помощи // Здоровье населения и среда обитания. 2023. Т. 31. № 7. С. 15–25. doi: 10.35627/2219-5238/2023-31-7-15-25

Measures to Increase Job Satisfaction of Oncologists at Outpatient Cancer Centers

Sergey V. Russkikh,^{1,3} Liudmila I. Moskvicheva,² Elena A. Tarasenko,^{1,3} Ekaterina V. Makarova,⁴
Mikhail D. Vasiliev,¹ Yulia V. Arsenina,¹ Yulia V. Valova,¹ Alexey N. Doletskiy⁵

¹ N.A. Semashko National Research Institute of Public Health,
Bldg 1, 12 Vorontsovo Pole Street, Moscow, 105064, Russian Federation

² P.A. Hertsen Moscow Oncology Research Institute – Branch of the National Medical Research Radiological Center,
3, 2nd Botkinsky Driveway, Moscow, 125284, Russian Federation

³ National Research University “Higher School of Economics”,
20 Myasnitskaya Street, Moscow, 101000, Russian Federation

⁴ A.I. Evdokimov Moscow State Medical and Dental University,
20/1 Delegatskaya Street, Moscow, 127473, Russian Federation

⁵ Volgograd State Medical University, 1 Pavshikh Bortsov Square, Volgograd, 400131, Russian Federation

Summary

Introduction: Job satisfaction of oncologists at outpatient cancer centers is an important factor that determines not only personal well-being of a doctor, but also the effectiveness of provision, quality and availability of primary specialized oncological care.

Objectives: To assess the risk of emotional burnout and to determine the level of job satisfaction of oncologists working in outpatient departments in order to propose actions to reduce the risk of job burnout and to elaborate measures promoting job satisfaction.

Materials and methods: In June–August 2022, as part of quantitative sociological surveys, 71 oncologists of Outpatient Cancer Centers located in Moscow and the Moscow and Ivanovo Regions were interviewed to assess their job satisfaction using V.A. Rozanova's questionnaire. In addition, we conducted a qualitative sociological study consisting of six in-depth interviews with healthcare experts, including heads of federal and regional cancer clinics.

Results: We established that 21.1 % of the respondents were not satisfied with their job. Male specialists and surgeons demonstrated significantly lower job satisfaction than their colleagues. The main reasons for such dissatisfaction were the amount and fairness of wages, long working hours, disunity of actions between employees when performing collective tasks, and the leadership style of the chief. As measures to optimize the performance, the respondents emphasized better equipment of departments, impartial record of achievements of each employee for fair incentive pays, clear distribution of duties and responsibilities within implementation of collective project tasks, creation of opportunities for paid extra work, and organization of regular meals at the expense of the employer.

Conclusions: The main ways to increase job satisfaction of oncologists at outpatient cancer centers can be optimization of the incentive system that takes into account individual performance indicators, effective organization of the workflow in departments and their sufficient equipment, elaboration of personal development plans, organization of additional formal internal communication channels, an increase in the level of knowledge, skills and abilities of chief medical officers in the field of human resource management, and expansion of employee benefits based on their preferences.

Keywords: job satisfaction, outpatient care, oncology, public health, monitoring, staff, health maintenance in health care professionals, medical determinant.

For citation: Russkikh SV, Moskvicheva LI, Tarasenko EA, Makarova EV, Vasiliev MD, Arsenina YV, Valova YV, Doletskiy AN. Measures to increase job satisfaction of oncologists at outpatient cancer centers. *Zdorov'e Naseleniya i Sreda Obitaniya*. 2023;31(7):15–25. (In Russ.) doi: 10.35627/2219-5238/2023-31-7-15-25

Введение. Качество и доступность первичной онкологической помощи – важнейшие факторы, определяющие эффективность работы всей системы здравоохранения, которые в значительной степени связаны с уровнем профессионализма, трудовой мотивацией и удовлетворенностью работой врачей-онкологов. Удовлетворенность работой сегодня может рассматриваться в качестве индикатора эффективности системы менеджмента медицинской организации, поскольку степень трудовой мотивации и психоэмоциональное благополучие сотрудников медицинских организаций связано с грамотно выстроенными трудовыми процессами (организацией и охраной труда); системой мотивации и стимулирования; образованием и развитием; возможностями реализации социально-бытовых потребностей работников [1–3].

По данным ряда авторов, удовлетворенность работой определяется как субъективная оценка удовлетворенности карьерой и желания остаться в той же специальности или при необходимости выбрать ее снова [4–6]. Данный показатель представляет собой психоэмоциональное состояние работника, возникающее при реализации позитивных ожиданий, связанных непосредственно с трудовым процессом, а также с различными непроизводственными факторами, в том числе системой стимулирования, профессионального развития, внутренних и внешних коммуникаций, балансом труда и отдыха [7].

Удовлетворенность выполняемой работой оказывает выраженное влияние на качество жизни любого человека, а для врача данный фактор еще и определяет степень эмоционального выгорания, продуктивность работы и длительность их работы по профессии [8–12]. Проблему недостаточной удовлетворенности медицинского персонала своей

работой демонстрирует широкий круг исследований. По данным [13], при сравнительной оценке в 2010 и 2017 годах удовлетворенность норвежских врачей работой имеет тенденцию к снижению. Зарубежные исследователи отмечают, что более высокий уровень оплаты труда, наличие возможностей профессионального развития и карьерного роста, достаточная ресурсная оснащенность подразделений способствуют более активному притоку медицинских кадров в частные медицинские организации, расположенные в крупных городах [11, 14–16]. При этом зачастую менее удовлетворенными работой оказываются специалисты женского пола, что также связывают с более низкими доходами и ограниченными шансами карьерного роста в сравнении с врачами-мужчинами [15, 17].

Эмоциональное выгорание, высокая загруженность, непрозрачная или несправедливая система оплаты труда сегодня рассматриваются как ведущие причины низкой удовлетворенности работой врачей во всем мире [6, 18–20].

В нашей стране в 2019–2021 годах удовлетворенность работой отметили 54–80 % врачей различных специальностей [4, 12, 21–23]. Удовлетворенность медицинских работников условиями труда, заработной платой и благоприятным климатом в коллективе оказывает разное влияние на удовлетворенность трудом в целом, при этом более высокий уровень удовлетворенности трудом в целом наблюдается у медицинского персонала, работающего в частном здравоохранении [24]. Среди врачей-онкологов, осуществляющих свою трудовую функцию в медицинской организации III уровня, в 2020 году только 62 % оказались удовлетворены работой [12].

В качестве основных факторов, связанных с низкой удовлетворенностью работой, ряд исследователей выделяет: недостаточное ресурсное обеспечение,

<https://doi.org/10.35627/2219-5238/2023-31-7-15-25>
Original Research Article

фактически ненормированную длительность рабочего дня, отсутствие регламентированного перерыва на отдых, значительный объем «бумажной» работы, недостаточный размер стимулирующих выплат, ограниченные возможности карьерного продвижения, низкие комплаентность пациентов и социальный статус врача [12, 21, 23–26].

Цель исследования: определение уровня удовлетворенности врачей-онкологов организаций амбулаторного звена работой и разработка мероприятий по его повышению. В настоящем исследовании под удовлетворенностью работой понимается сочетание удовлетворенности собственно трудом (содержанием и организационными условиями) и такими характеристиками рабочего процесса, как уровень заработной платы, психологический климат в коллективе, возможности карьерного роста и профессионального развития, эффективность коммуникационного процесса и управленческого стиля руководителя и т. п. [27].

До настоящего времени российскими учеными не проводилась оценка факторов, влияющих на удовлетворенность трудом врачей-онкологов Центров амбулаторной онкологической помощи (далее – ЦАОП), где оказываются большие объемы медицинских услуг, в связи с чем данное исследование имеет важное значение для формирования оптимальных моделей оказания первичной онкологической помощи населению и грамотного планирования кадровых ресурсов в амбулаторном звене здравоохранения.

Материалы и методы. Настоящее исследование было проведено в июне – августе 2022 года. В опросе принял участие 71 врач-онколог ЦАОП города Москвы, а также ряда городов Московской и Ивановской областей. Выборочная совокупность равна генеральной, отказавшихся от исследования респондентов не было. Характеристика респондентов приведена в табл. 1.

Важно отметить, что респонденты, опрошенные в рамках формализованного опроса, могут репрезентировать следующую генеральную совокупность – врачей-онкологов ЦАОП, работающих в первичном

звене оказания специализированной онкологической помощи как в мегаполисе (г. Москва), так и в средних и малых городах, поскольку респонденты работают в г. Москве, а также в ряде городов Московской и Ивановской областей.

Удовлетворенность респондентов работой оценивали с помощью стандартной методики «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Розановой, позволяющей оценить эффективность деятельности сотрудника¹. Опросник содержит 14 утверждений: удовлетворенность медицинской организацией, где работает врач; физическими условиями (климат, шум, оснащенность рабочего места); работой; слаженностью коллектива; стилем руководства заведующего того или иного медицинского подразделения и его профессиональной компетенцией; заработной платой, в соответствии с трудозатратами и в сравнении с другими медицинскими организациями; возможностями карьерного роста; использованием накопленного опыта, способностей и интеллекта; длительностью рабочего дня. Респондентам предлагается 5 вариантов ответа на каждый вопрос с оценкой от 1 до 5 баллов (1 балл – вполне удовлетворен, 2 – удовлетворен, 3 – не вполне удовлетворен, 4 – не удовлетворен, 5 – крайне не удовлетворен).

Статистический анализ проводился в программе Statistica 10, при обработке данных использованы методы описательной статистики, *t*-критерия Стьюдента для межгрупповых сравнений, коэффициент корреляции Спирмена для определения линейных взаимосвязей. Результаты считали достоверными при $p \leq 0,05$.

С целью выявления основных путей повышения степени удовлетворенности врачей-онкологов первичного звена собственной работой и выработки рекомендаций авторами было проведено качественное социологическое исследование: 6 глубинных интервью с экспертами – организаторами здравоохранения, в число которых входили руководители онкологических клиник федерального и регионального уровня, а также профессор кафедры общественного здоровья, здравоохранения и гигиены РУДН.

Таблица 1. Общий профиль респондентов

Table 1. General description of the survey respondents

Показатель / Indicator	Характеристика / Characteristic	Значение / Value
Пол / Sex	Мужской / Male	42,3 % (30/71)
	Женский / Female	57,7 % (41/71)
Возраст, лет / Age, years	Минимальный / Minimum	26
	Максимальный / Maximum	72
	Средний / Mean	40,5
Стаж работы, лет / Work experience, years	Минимальный / Minimum	1
	Максимальный / Maximum	44
	Средний / Mean	14,5
Профиль работы / Job profile	Хирургический / Surgery	22,5 % (16/71)
	Терапевтический / Therapy	77,5 % (55/71)
Должность / Job title	Врач / Doctor	93 % (66/71)
	Руководитель подразделения / Department head	7 % (5/71)

¹ Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики. М.: Изд-во Моск. университета, 2017. С. 22.

Для всех опрашиваемых были созданы одинаковые условия места и времени проведения интервью. Интервьюируемые также были поставлены в известность и, в свою очередь, дали согласие на публикацию результатов социологического опроса.

Результаты. При оценке общего уровня удовлетворенности работой 21,1 % (15/71) врачей оказались не удовлетворены работой (более 40 баллов по примененной методике). Удовлетворенность, в том числе полную (5–32 балла), отметили 54,9 % (39/71) респондентов, не вполне удовлетворены (33–44 балла) оказались 29,6 % (21/71) врачей, не удовлетворены (45–60 баллов) и крайне не удовлетворены (более 60 баллов) – 14,1 % (10/71) и 1,4 % (1/71) респондентов соответственно. Наибольшая доля неудовлетворенных работой специалистов наблюдалась среди врачей мужского пола, в том числе респондентов в возрасте до 30 лет, лиц со стажем работы до 10 лет включительно и 21 год и более, занимающихся хирургической деятельностью по профилю «онкология» (табл. 2).

При этом большая часть респондентов оказалась не удовлетворена и крайне не удовлетворена уровнем оплаты труда в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят в других организациях (29,6 %, 21/71), длительностью рабочего дня (25,4 %, 18/71), размером заработной платы в соответствии с личными трудовозатратами (22,5 %, 16/71), возможностями карьерного роста (16,9 %, 12/71), сложностью работы коллектива медицинской организации (15,5 %, 11/71) и стилем руководства начальника (14,1 %, 10/71) (рисунки).

При выполнении статистического анализа значимой связи между уровнем общей удовлетворенности работой, отдельными компонентами рабочего процесса и возрастом респондентов, а также стажем их деятельности выявлено не было ($R = 0,52$; $p = 0,4$). Мужчины оказались статистически значимо менее удовлетворены работой в целом («не удовлетворены») 26,7 % мужчин против 17,1 % женщин, $p = 0,03$, а также медицинской организацией ($p = 0,02$), характером самой работы ($p < 0,01$), стилем руководства начальника ($p = 0,03$) и его профессиональной компетентностью ($p < 0,01$), в сравнении с врачами-женщинами. Врачи-онкологи, занимающиеся хирургической деятельностью,

продемонстрировали достоверно более низкий уровень удовлетворенности работой в целом («не удовлетворены») 31,1 % хирургов против 17,1 % терапевтов, $p = 0,05$, сложностью действий коллег при выполнении коллективных задач ($p < 0,01$), по сравнению со специалистами, занимающимися терапевтической деятельностью в ЦАОП.

Также в настоящем исследовании были определены основные организационные мероприятия, которые, по мнению принявших в опросе участие врачей-онкологов, могли бы способствовать снижению общего уровня стресса на рабочем месте и повышению уровня удовлетворенности специалистов работой в ЦАОП (табл. 3).

В качестве важнейших мероприятий повышения удовлетворенности работой наибольшее число респондентов отметило необходимость объективного учета достижений каждого сотрудника при распределении стимулирующих выплат, улучшения ресурсного оснащения подразделений, создания возможности оплачиваемой подработки, а также организации регулярного питания за счет работодателя. При этом в качестве основных сложностей на рабочем месте специалисты выделили нехватку времени для выполнения планируемого объема работы и коммуникаций с сотрудниками других подразделений по рабочим вопросам.

Среди дополнительных мер повышения удовлетворенности работой специалисты указали: улучшение работы Единой медицинской информационно-аналитической системы, необходимость более четкого распределения задач между врачами и средним медицинским персоналом, наличие возможности отдыха в выходные и праздничные дни, полноценную оплату ночных смен, наличие помощника/ординатора.

При проведении качественного этапа исследования эксперты, в число которых входили руководители онкологических клиник федерального и регионального уровней, озвучили рекомендации и меры для повышения уровня удовлетворенности работой среди врачей-онкологов.

• Ликвидация загруженности врачей сверх установленных нормативов: «грамотное распределение нагрузки на врачей, которое может заключаться, во-первых, в достаточном времени на каждого

Таблица 2. Распределение неудовлетворенных работой респондентов в зависимости от пола, возраста, стажа и вида деятельности (хирургический, терапевтический) по профилю «онкология»

Table 2. Distribution of the cancer specialists dissatisfied with their job by sex, age, work experience, and job profile (surgery/therapy)

Показатель / Indicator	Характеристика / Characteristic	Доля респондентов / Proportion of the respondents, %
Пол / Sex	Мужской / Male	26,7 % (8/30)
	Женский / Female	17,1 % (7/41)
Возраст, лет / Age, years	≤ 30	33,3 % (6/18)
	31–45	12,9 % (4/31)
	≥ 46	22,7 % (5/22)
Стаж работы, лет / Work experience, years	≤ 10	25,8 % (8/31)
	11–20	9,5 % (2/21)
	≥ 21	26,3 % (5/19)
Профиль работы / Job profile	Хирургический / Surgery	31,3 % (5/16)
	Терапевтический / Therapy	18,2 % (10/55)

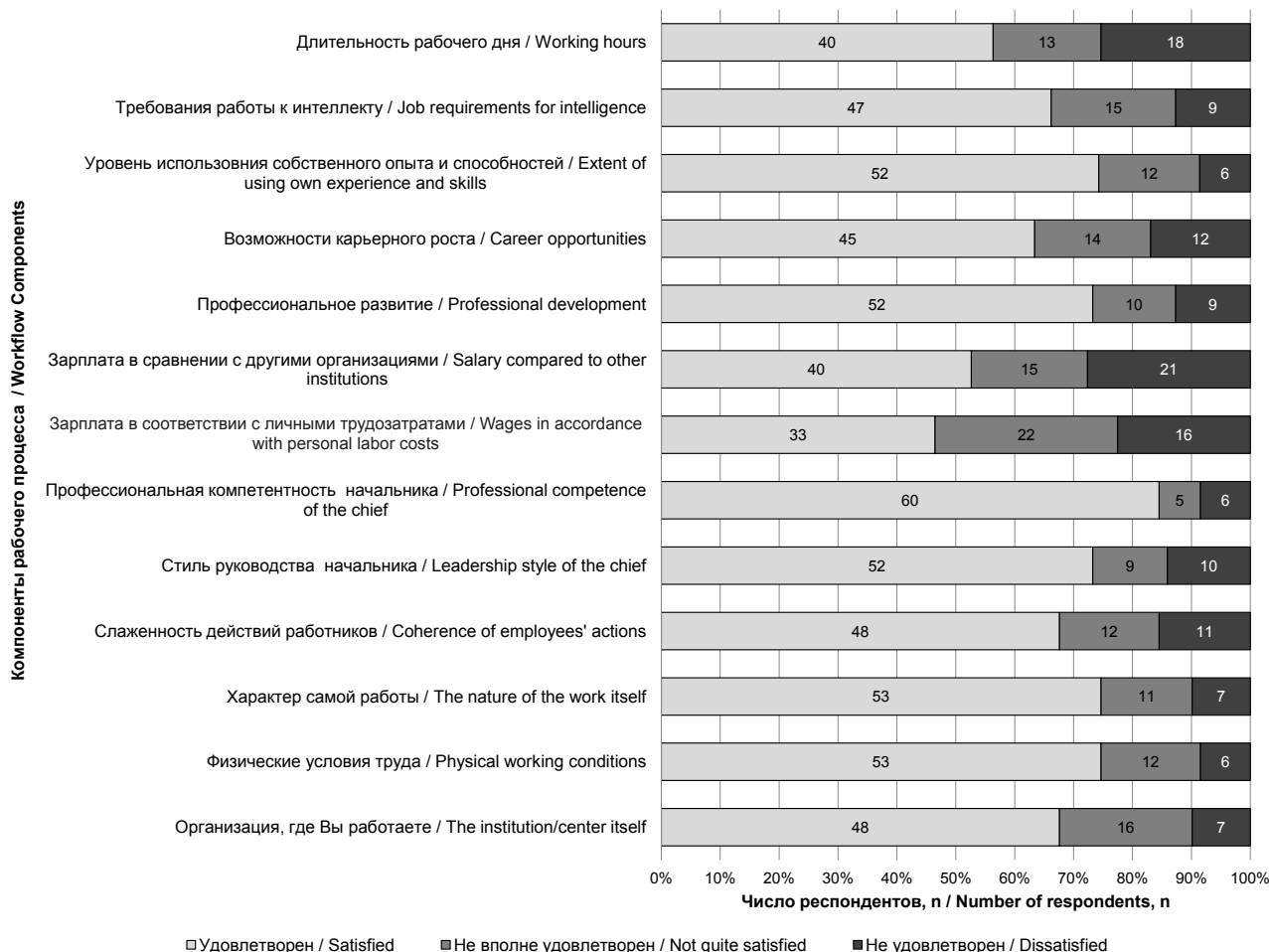


Рисунок. Распределение респондентов в зависимости от степени удовлетворенности различными компонентами рабочего процесса

Figure. Distribution of the respondents by the degree of their satisfaction with various job aspects

Таблица 3. Распределение положительных ответов респондентов на дополнительные вопросы анкеты
Table 3. Distribution of positive answers of the respondents to additional survey questions

Вопрос / Question	Варианты ответов / Answer options	Доля согласившихся респондентов / Proportion of the respondents who agreed
Какие мероприятия Вы считали бы эффективными для снижения уровня стресса на рабочем месте? / What measures would you consider effective for reducing stress at work?	Уклон к коллегиальному стилю управления / Trend towards a collegial management style	0 % (0/71)
	Возможность оптимизации рабочего расписания под каждого сотрудника / Opportunity to optimize the work schedule for each employee	45,1 % (32/71)
	Объективный учет достижений каждого сотрудника при распределении стимулирующих выплат / Impartial record of achievements of each employee and fair distribution of incentive pays	43,7 % (31/71)
	Улучшение ресурсного оснащения подразделения / Improvement of equipment and supplies	43,7 % (31/71)
	Четкое распределение ответственности при выполнении коллективных задач / Clear distribution of responsibilities within implementation of collective tasks	32,4 % (23/71)
Какие изменения способствовали бы повышению уровня Вашего удовлетворения от работы? / What changes could contribute to increasing your job satisfaction?	Организация регулярного питания за счет учреждения / Regular meals at the expense of the employer	38,0 % (27/71)
	Создание комнаты отдыха для персонала / Creation of a staff rest area	29,6 % (21/71)
	Возможность оплачиваемой подработки / Opportunities of paid extra work/side job	46,5 % (33/71)
	Ежегодные награждения руководством грамотой «Лучший работник» / The Best Employee annual award	12,7 % (9/71)
Чего Вам больше всего не хватает при выполнении ежедневных рабочих обязанностей? / What do you miss/need most when performing daily work duties?	Возможности связаться с непосредственным руководителем / Opportunity to contact the immediate supervisor	4,2 % (3/71)
	Понимания сути поставленной задачи / Understanding of the essence of the task set	14,1 % (10/71)
	Рабочего времени для выполнения минимального объема работы / Working hours to perform the minimum amount of work	36,6 % (26/71)
	Тишины, спокойных условий на рабочем месте / Quiet, calm conditions at the workplace	14,1 % (10/71)
	Коммуникации с сотрудниками других подразделений по рабочим вопросам / Business communication with specialists from other departments	23,9 % (17/71)

пациента; во-вторых, в грамотном распределении этих пациентов в течение рабочего времени» (респондент № 2). Для этой цели можно расширить функционал медицинских сестер: «Делегировать часть обязанностей врача, которые может выполнять медицинская сестра, на средний медицинский персонал, чтобы они были помощниками» (респондент № 4).

- Большинство опрошенных экспертов считают, что оптимальный норматив времени для первичного приема врача-онколога в центре амбулаторной онкологической помощи составляет ориентировочно 20 мин, а для вторичного приема – 15 мин: «Это касается оказания медицинской помощи в рамках амбулаторного звена. Для пациента, обратившегося за медицинской помощью впервые, прием может длиться, на мой взгляд, 20 минут. Для повторно обратившегося пациента – около 15 минут» (респондент № 2).

- Участие врачей амбулаторного звена в работе стационарных клинических подразделений: «Необходимо, чтобы врач амбулаторного звена принимал активное участие в клинической работе... Он не должен быть таким “координатором-документоведом”, который формально оформляет медицинскую документацию, а далее не имеет представления ни о судьбе пациента, ни о выбранной тактике лечения» (респондент № 3).

- Повышение интереса врачебного персонала к своей деятельности и ее результатам, вовлеченность в научный процесс, самообразование: «Врачи должны получать удовлетворение от той работы, которую они производят. Она должна быть для них и интересной, им необходимо видеть положительные результаты своей работы. Если мы говорим о ранней диагностике, то это увеличение количества пациентов, выявленных и вылеченных на ранней стадии заболевания пациентов. И второе – это, например, заняться наукой в клинической медицине, каждый доктор должен заниматься непрерывным самообразованием» (респондент № 1).

- Необходимость улучшения условий труда, включая обеспечение технической оснащенности рабочего места врачебного персонала: «Обеспечить достойный уровень работы. То есть это должен быть нормальный кабинет, нормальные условия, должно быть нормальное техническое оборудование» (респондент № 1); «Если мыслить масштабно, то, скорее всего, мы должны начать в первую очередь с комфортного пребывания на рабочем месте и условий труда. Важно оснащение рабочего места, чтобы врач был обеспечен всем необходимым, что требуется для выполнения его профессиональных обязанностей: медицинские инструменты, инвентарь, нормально работающий компьютер и медицинскую информационную систему, которая не будет постоянно тормозить, “зависать”, не будут “слетать данные”» (респондент № 3).

- Соблюдение баланса труда и отдыха врачей-онкологов: организация специальных помещений для отдыха, занятий физическими упражнениями, консультации с психологом: «Например, физкультминутка, перерывы во время занятий и работы»

(респондент № 5); «Создание комнат “разгрузки”, психологическая поддержка. Возможно, какие-то мероприятия, “разгрузочная гимнастика”» (респондент № 4).

- Обеспечение правовой защищенности сотрудников: «Врач должен понимать, что он защищен. Не просто что он находится “один на один с пациентом”, особенно когда возникает какая-то жалоба или конфликтная ситуация, чтобы администрация принимала объективные решения, рассматривала сложные ситуации – и не только с позиции, что пациент всегда прав...» (респондент № 3).

По мнению экспертов, руководство ЦАОП может способствовать снижению уровня конфликтности в отношениях «врач – пациент» и повышению степени удовлетворенности сотрудников работой следующими мероприятиями:

- проведение курсов по медицинской этике и деонтологии для врачей,
- создание более комфортных условий пребывания пациентов и сотрудников в ЦАОП: зоны отдыха, психологическая служба поддержки,
- оптимизация маршрутизации пациентов,
- регулярный аудит – сбор и оценка мнения пациентов о качестве медицинских и сервисных услуг в организации.

Обсуждение. На основании полученных в настоящем исследовании данных продемонстрировано, что практически четверть врачей-онкологов ЦАОП оказалась не удовлетворена работой. При этом полную удовлетворенность отметили 54,9 % респондентов, что согласуется с результатами аналогичного исследования, проведенного среди онкологов стационарного звена в 2020 году, а также соответствует данным при изучении уровня удовлетворенности работой специалистов других специальностей в 2019–2021 годах [12, 21, 22]. По данным Черкасова С.Н. и Костиковой А.Ю., при анализе результатов опроса врачей всех специальностей амбулаторно-поликлинических учреждений города Москвы, проведенного в 2017 году, лишь 50 % респондентов оказались удовлетворены своей работой, а 26 % отметили удовлетворенность на уровне 50 % от субъективно максимально возможного [28].

При этом в настоящей работе выявлено, что низкая удовлетворенность работой характерна в большей степени для мужчин-специалистов. И в качестве основного фактора, связанного с низкой удовлетворенностью работой, по методике Розановой В.А. был выявлен хирургический профиль работы. Полученные результаты противоречат ряду исследований, в которых группой риска низкой удовлетворенности являлись специалисты-женщины [15–17]. Данный факт может быть объяснен высоким стремлением врачей-мужчин к профессиональному и карьерному росту при ограниченных возможностях обучения и развития в медицинских организациях, недостаточной возможностью реализации мануальных навыков онкологов-хирургов в условиях амбулаторных подразделений, воспринимаемым недостаточным размером стимулирующих

<https://doi.org/10.35627/2219-5238/2023-31-7-15-25>
Original Research Article

выплат для полноценной реализации социальной роли мужчины в обществе. Респонденты мужского пола оказались в большей степени разочарованы характером самой работы по сравнению с лицами женского пола. Сотрудники хирургического профиля продемонстрировали значимо более низкий уровень удовлетворенности слаженностью действий коллег при выполнении коллективных задач.

Основными областями наибольшей неудовлетворенности работой в настоящем исследовании оказались: размер и справедливость заработной платы, длительность рабочего дня, возможности карьерного роста, слаженность действий между сотрудниками при выполнении коллективных задач, стиль руководства начальника, что соответствует результатам ряда отечественных исследований [23–26]. В качестве наиболее явных недостатков работы специалисты выделили нехватку рабочего времени для выполнения запланированного объема работы и коммуникации с сотрудниками других подразделений по рабочим вопросам. Данные проблемы говорят о некорректной работе системы мотивации и стимулирования, неэффективной организации рабочего процесса, недостаточном развитии программ профессионального развития и карьерного роста, а также низкой эффективности работы внутренних коммуникационных каналов.

Важность финансового фактора, возможностей профессионального роста, а также внутренне-психологического климата также отмечена в исследовании Халовой К.В. и Сердюкова А.Г. при изучении удовлетворенности работой среди врачей ортопедического профиля в 2016 году [29]. По данным Ушаковой М.Ю., в 2021 году 30–60 % врачей-патологоанатомов были не удовлетворены карьерным продвижением, заработной платой, отношениями с руководством [23]. В исследовании Емельянова А.О. и соавт. (2015 год) показано, что более 1/3 врачей участковых-терапевтов не удовлетворены уровнем заработной платы и каждый десятый – уровнем технической оснащенности поликлиники [30]. По данным анализа Петуновой С.А., проведенного в 2022 году, 66,6 % врачей-психиатров и 69,4 % психологов оказались удовлетворены работой [31]. Низкие показатели у респондентов были получены по шкалам: «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «уровень притязаний в профессиональной деятельности», «предпочтение выполняемой работы высокому заработку», «удовлетворенность условиями труда» [32].

На основании проведенной серии глубинных интервью можно отметить, что эксперты в своих рекомендациях не указали отмеченные сотрудниками-специалистами факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, что можно объяснить недостаточностью каналов внутренней коммуникации между руководителями и врачами ЦАОП, а также низкой степенью осведомленности представителей менеджмента об ожиданиях врачей-онкологов амбулаторного звена. Важность качества взаимоотношений между руководителями и врачами онкологической службы также отмечается и зарубежными исследователями [31].

Вместе с тем экспертами была выделена необходимость развития индивидуальных программ мотивации и стимулирования, обеспечения возможностей профессионального развития сотрудников, пересмотра норматива времени первичного приема врача-онколога ЦАОП, повышения уровня этико-правовых компетенций специалистов, качественного и своевременного отдыха, а также приемлемого уровня технического оснащения рабочего места. Данные мероприятия выделяет и ряд зарубежных исследователей [33, 34].

Новизной авторского исследования является включение в выборку врачей-онкологов, работающих именно в центрах амбулаторной онкологической помощи как в столице, так и в средних и малых городах Московской и Ивановской областей, высокий уровень ответов респондентов на вопросы. Можно предположить, что удовлетворенность своей работой врачей-онкологов в регионах РФ, особенно в небольших городах, будет еще ниже в сравнении с показателями лиц, работающих в первичном звене в Москве и Московской области. Авторами планируются углубленные исследования на указанную тематику.

Ограничение исследования: был проведен анализ мнений только врачей-онкологов первичной специализированной помощи Москвы, Московской и Ивановской областей, необходимо в будущем расширить географию исследования. Не сравнивались данные о средней заработной плате врачей-онкологов ЦАОП и онкологов стационаров. Корреляция между удовлетворенностью работой врачей-онкологов и пациентов ЦАОП не изучалась.

Закключение. При оценке степени удовлетворенности врачи-онкологи, работающие в центрах амбулаторной онкологической помощи, озвучивали в первую очередь неудовлетворенность уровнем оплаты труда в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят в других медицинских организациях, большую длительность рабочего дня, отсутствие баланса в соотношении между размером заработной платы и личными трудозатратами, возможностями карьерного роста, слаженностью работы коллектива медицинской организации и стилем руководства медицинскими руководителями. Проработка выявленных недостатков со стороны среднего и высшего менеджмента с учетом особенностей оказания первичной специализированной медицинской помощи в ЦАОП может способствовать повышению удовлетворенности врачей-онкологов своей работой. В качестве основных организационных мероприятий авторами предложены следующие: оптимизация системы стимулирования с учетом индивидуальных показателей результативности каждого сотрудника, эффективная организация рабочего процесса в подразделениях и их достаточное ресурсное оснащение, уменьшение загруженности врачей-онкологов, соблюдение баланса их труда и отдыха, разработка индивидуального плана развития для каждого медицинского работника ЦАОП, организация дополнительных внутренних коммуникационных каналов, расширение «социального пакета» сотрудников с учетом предпочтений

последних (психологическое сопровождение, санаторно-курортное лечение).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Москвичева Л.И. Роль различных видов стимулирования в трудовой мотивации врача // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8. № 3. С. 39–43. doi: 10.12737/article_5d1db195ad6874.23192347. EDN: XCMVDV.
2. Neumann JL, Mau LW, Virani S, et al. Burnout, moral distress, work–life balance, and career satisfaction among hematopoietic cell transplantation professionals. *Biol Blood Marrow Transplant.* 2018;24(4):849–860. doi: 10.1016/j.bbmt.2017.11.015
3. Moskvicheva L, Russtkikh S, Makarova E, Tarasenko EA, Vasiliev MD, Timurzieva AB. Satisfaction of outpatient oncologists with their work. *Eur J Transl Myol.* 2022;32(2):10637. doi: 10.4081/ejtm.2022.10637
4. Еремина М.Г., Ковалев Е.П. Оценка удовлетворенности врачей региона профессиональной деятельностью // Социология медицины. 2020. Т. 19. № 2. С. 112–114. doi: 10.17816/2020-19-2-112-114. EDN: ERQEPD.
5. Murali K, Banerjee S. Burnout in oncologists is a serious issue: What can we do about it? *Cancer Treat Rev.* 2018;68:55–61. doi: 10.1016/j.ctrv.2018.05.009
6. Raphael MJ, Fundytus A, Hopman WM, et al. Medical oncology job satisfaction: Results of a global survey. *Semin Oncol.* 2019;46(1):73–82. doi: 10.1053/j.seminoncol.2018.12.006
7. Хузиханов Ф.В., Шулаев А.В., Юнусова Е.П., Марапов Д.И., Николаев А.Н. Факторный анализ удовлетворенности врачей ультразвуковой диагностики в педиатрии различными аспектами своей работы в медицинских организациях разного уровня // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко. 2022. № 4. С. 24–29. doi: 10.25742/NRIPH.2022.04.005. EDN: HIQHRI.
8. Mahmood JI, Grotmol KS, Tesli M, Moum T, Andreassen O, Tyssen R. Life satisfaction in Norwegian medical doctors: A 15-year longitudinal study of work-related predictors. *BMC Health Serv Res.* 2019;19(1):729. doi: 10.1186/s12913-019-4599-7
9. Lu Y, Hu XM, Huang XL, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open.* 2017;7(5):e014894. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894
10. Kim MK, Arsenault C, Atuyambe LM, Kruk ME. Predictors of job satisfaction and intention to stay in the job among health-care providers in Uganda and Zambia. *Int J Qual Health Care.* 2021;33(3):mzab128. doi: 10.1093/intqhc/mzab128
11. Deng S, Yang N, Li S, Wang W, Yan H, Li H. Doctors' job satisfaction and its relationships with doctor–patient relationship and work–family conflict in China: A structural equation modeling. *Inquiry.* 2018; 55:46958018790831. doi: 10.1177/0046958018790831
12. Москвичева Л.И. Синдром профессионального эмоционального выгорания у врачей онкологической службы: распространенность и выраженность синдрома, факторы, влияющие на его развитие // Менеджер здравоохранения. 2020. №6. С. 28–36.
13. Rosta J, Aasland OG, Nylenna M. Changes in job satisfaction among doctors in Norway from 2010 to 2017: a study based on repeated surveys. *BMJ Open.* 2019;9(9):e027891. doi: 10.1136/bmjopen-2018-027891
14. Zhang X, Bian L, Bai X, et al. The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Serv Res.* 2020;20(1):283. doi: 10.1186/s12913-020-05154-0
15. Domagała A, Peña-Sánchez JN, Dubas-Jakóbczyk K. Satisfaction of physicians working in Polish hospitals – A cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health.* 2018;15(12):2640. doi: 10.3390/ijerph15122640
16. Ab Rahman N, Husin M, Dahian K, Mohamad Noh K, Atun R, Sivasampu S. Job satisfaction of public and private primary care physicians in Malaysia: analysis of findings from QUALICO-PC. *Hum Resour Health.* 2019;17(1):82. doi: 10.1186/s12960-019-0410-4
17. Miao Y, Li L, Bian Y. Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Serv Res.* 2017;17(1):848. doi: 10.1186/s12913-017-2786-y
18. Degen L, Linden K, Seifried-Dübon T, et al. Job satisfaction and chronic stress of general practitioners and their teams: Baseline data of a cluster-randomized trial (IMPROVE job). *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(18):9458. doi: 10.3390/ijerph18189458
19. Collins A, Beauregard A. The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: A quantitative study. *Hum Resour Health.* 2020;18(1):89. doi: 10.1186/s12960-020-00534-3
20. Alrawashdeh HM, Al-Tammemi AB, Alzawahreh MK, et al. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: A convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health.* 2021;21(1):811. doi: 10.1186/s12889-021-10897-4
21. Алдабергенова Г.А. Социальные аспекты и удовлетворенность врачей-терапевтов условиями труда на уровне городской поликлиники // Онкология – XXI век: материалы XXIII Международной научной конференции по онкологии; IX Итало-российской научной конференции по онкологии и эндокринной хирургии; XXIII Международной научной конференции «ЗДОРОВЬЕ НАЦИИ – XXI ВЕК», Баку, 29 апреля – 05 мая 2019 года. Баку: Книжный формат, 2019. С. 16–18. EDN UMNKNC.
22. Плешкова О.Л., Мухаметгараева Л.А., Миронова Е.В., Шкатова Е.Ю. Удовлетворенность врачей-неврологов своей профессиональной деятельностью // Modern science. 2021. № 1-1. С. 398–402. EDN: UXXYXG.
23. Ушакова М.Ю., Кора Н.А. Удовлетворенность работой как фактор психологического здоровья в профессиональной деятельности врачей-патологоанатомов // Политика и право: Ученые записки / Министерство науки и высшего образования российской федерации; Амурский государственный университет. Выпуск 21. Благовещенск: Амурский государственный университет, 2021. С. 86–92. doi: 10.22250/PAL.2021.12. EDN JPCSOR.
24. Чербило В.Ю., Коваленко Р.А., Солнцев В.Н. Оценка качества жизни и профессиональной удовлетворенности нейрохирургов, работающих в Российской Федерации (социологическое исследование) // Вопросы нейрохирургии им. Н.Н. Бурденко. 2018. Т. 82. № 2. С. 5–16. doi: 10.17116/ofalma2018223-16
25. Данильченко Я.В., Карась Д.В., Попсуйко А.Н., Артамонова Г.В. Удовлетворенность медицинского персонала – удовлетворенность пациента качеством помощи: есть ли связь? // Социальные аспекты здоровья населения. 2020. Т. 66. № 3. С. 2. doi: 10.21045/2071-5021-2020-66-3-2. EDN: WYHKRN.
26. Волнухин А.В., Сибурина Т.А. Управление профессионально-личностным потенциалом врачебных кадров // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и

<https://doi.org/10.35627/2219-5238/2023-31-7-15-25>
Original Research Article

- истории медицины. 2021. Т. 29. № 1. С. 147–152. doi: 10.32687/0869-866X-2021-29-1-147-152
27. Кирик Ю.В. Оценка условий труда работниками здравоохранения государственных медицинских организаций на дальнем востоке России // Архивъ внутренней медицины. 2018. Т. 8. № 2. С. 127–136. doi: 10.20514/2226-6704-2018-8-2-127-136
 28. Черкасов С.Н., Костикова А.Ю. Удовлетворенность врачей государственных медицинских учреждений // Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 4-3(58). С. 198–200. doi: 10.23670/IRJ.2017.58.100. EDN: YKMQRF.
 29. Халова К.В., Сердюков А.Г. Удовлетворенность врачей ортопедического профиля своей работой // Апробация. 2016. № 5 (44). С. 94–97. EDN: TVVWXT.
 30. Емельянов А.О., Шестаков В.П., Чернякина Т.С., Пенюгина Е.Н. Оценка удовлетворенности участковых врачей-терапевтов объемом и содержанием выполняемой работы при оказании первичной медико-санитарной помощи населению // Профилактическая и клиническая медицина. 2015. № 1 (54). С. 57–61. EDN: SJNUX.
 31. Dias D, Leite Â, Ramires A, Bicho P. Working with cancer: Motivation and job satisfaction. *Int J Organ Anal*. 2017;25(4):662-686. doi: 10.1108/IJOA-12-2016-1096
 32. Петунова С.А., Рындина О.Г., Петунова Ю.Л., Пулатов М.С., Сабиров М.Х. Оценка факторов удовлетворенности трудом у медицинских работников // International Journal of Medicine and Psychology. 2022. Т. 5. № 7. С. 48–52. EDN: MGJATJ.
 33. Shanafelt TD, Raymond M, Kosty M, et al. Satisfaction with work–life balance and the career and retirement plans of US oncologists. *J Clin Oncol*. 2014;32(11):1127-1135. doi: 10.1200/JCO.2013.53.4560
 34. Friese CR, Mendelsohn-Victor K, Medvec B, et al. Factors associated with job satisfaction in medical oncology practices: Results from a multisite survey. *J Nurs Adm*. 2021;51(4):200-205. doi: 10.1097/NNA.0000000000000998
- REFERENCES**
1. Moskvicheva LI. The role of various types of stimulation in the work motivation of the doctor. *Upravlenie Personalom i Intellektual'nymi Resursami v Rossii*. 2019;3(42):39-43. (In Russ.) doi: 10.12737/article_5d1db195ad6874.23192347
 2. Neumann JL, Mau LW, Virani S, et al. Burnout, moral distress, work–life balance, and career satisfaction among hematopoietic cell transplantation professionals. *Biol Blood Marrow Transplant*. 2018;24(4):849-860. doi: 10.1016/j.bbmt.2017.11.015
 3. Moskvicheva L, Russekikh S, Makarova E, Tarasenko EA, Vasiliev MD, Timurzieva AB. Satisfaction of outpatient oncologists with their work. *Eur J Transl Myol*. 2022;32(2):10637. doi: 10.4081/ejtm.2022.10637
 4. Eremina MG, Kovalev EP. Assessment of regional doctors' satisfaction with their professional activities. *Sotsiologiya Meditsiny*. 2020;19(2):112-114. (In Russ.) doi: 10.17816/2020-19-2-112-114
 5. Murali K, Banerjee S. Burnout in oncologists is a serious issue: What can we do about it? *Cancer Treat Rev*. 2018;68:55-61. doi: 10.1016/j.ctrv.2018.05.009
 6. Raphael MJ, Fundytus A, Hopman WM, et al. Medical oncology job satisfaction: Results of a global survey. *Semin Oncol*. 2019;46(1):73-82. doi: 10.1053/j.seminoncol.2018.12.006
 7. Khuzikhanov FV, Shulaev AV, Yunusova ER, Marapov DI, Nikolaev AN. Factor analysis of satisfaction of ultrasound diagnostics doctors in pediatrics with various aspects of their work in medical organizations of different levels. *Byulleten' Natsional'nogo Nauchno-Issledovatel'skogo Instituta Obshchestvennogo Zdorov'ya Imeni N.A. Semashko*. 2022;(4):24-29. (In Russ.) doi: 10.25742/NRIPH.2022.04.005
 8. Mahmood JI, Grotmol KS, Tesli M, Moum T, Andreassen O, Tyssen R. Life satisfaction in Norwegian medical doctors: A 15-year longitudinal study of work-related predictors. *BMC Health Serv Res*. 2019;19(1):729. doi: 10.1186/s12913-019-4599-7
 9. Lu Y, Hu XM, Huang XL, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*. 2017;7(5):e014894. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894
 10. Kim MK, Arsenault C, Atuyambe LM, Kruk ME. Predictors of job satisfaction and intention to stay in the job among health-care providers in Uganda and Zambia. *Int J Qual Health Care*. 2021;33(3):mzab128. doi: 10.1093/intqhc/mzab128
 11. Deng S, Yang N, Li S, Wang W, Yan H, Li H. Doctors' job satisfaction and its relationships with doctor–patient relationship and work–family conflict in China: A structural equation modeling. *Inquiry*. 2018; 55:46958018790831. doi: 10.1177/0046958018790831
 12. Moskvicheva LI. The syndrome of professional emotional burnout in doctors of cancer institutions in Moscow: The prevalence and severity of the syndrome, the factors affecting its development. *Menedzher Zdravookhraneniya*. 2020;(6):28-36. (In Russ.)
 13. Rosta J, Aasland OG, Nylenna M. Changes in job satisfaction among doctors in Norway from 2010 to 2017: a study based on repeated surveys. *BMJ Open*. 2019;9(9):e027891. doi: 10.1136/bmjopen-2018-027891
 14. Zhang X, Bian L, Bai X, et al. The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2020;20(1):283. doi: 10.1186/s12913-020-05154-0
 15. Domagała A, Peña-Sánchez JN, Dubas-Jakóbczyk K. Satisfaction of physicians working in Polish hospitals – A cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health*. 2018;15(12):2640. doi: 10.3390/ijerph15122640
 16. Ab Rahman N, Husin M, Dahian K, Mohamad Noh K, Atun R, Sivasampu S. Job satisfaction of public and private primary care physicians in Malaysia: analysis of findings from QUALICO-PC. *Hum Resour Health*. 2019;17(1):82. doi: 10.1186/s12960-019-0410-4
 17. Miao Y, Li L, Bian Y. Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Serv Res*. 2017;17(1):848. doi: 10.1186/s12913-017-2786-y
 18. Degen L, Linden K, Seifried-Dübon T, et al. Job satisfaction and chronic stress of general practitioners and their teams: Baseline data of a cluster-randomized trial (IMPROVE job). *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(18):9458. doi: 10.3390/ijerph18189458
 19. Collins A, Beauregard A. The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: A quantitative study. *Hum Resour Health*. 2020;18(1):89. doi: 10.1186/s12960-020-00534-3
 20. Alrawashdeh HM, Al-Tammemi AB, Alzawahreh MK, et al. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: A convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health*. 2021;21(1):811. doi: 10.1186/s12889-021-10897-4
 21. Aldabergenova GA. Social aspects and satisfaction of physicians – therapists with labor conditions at the level of city polyclinic. In: *Oncology – XXI Century: Proceedings of the XXIII International Scientific*

- Conference on Oncology; IX Italian-Russian Scientific Conference on Oncology and Endocrine Surgery; XXIII International Scientific Conference "Health of the Nation – XXI Century", Baku, April 29 – May 5, 2019.* Baku: Knizhnyy Format Publ.; 2019:16-18. (In Russ.)
22. Pleshkova OL, Mukhametgaraeva LA, Mironova EV, Shkatova EYu. [Job satisfaction of neurologists.] *Modern science.* 2021;(1-1):398-402. (In Russ.)
 23. Ushakova MY, Kora NA. Job satisfaction as a factor of psychological health of an individual in professional activity. In: *Politics and Law: Scholarly Notes.* Blagoveshchensk: Amur State University Publ.; 2021;(21):86-92. (In Russ.) doi: 10.22250/PAL.2021.12
 24. Cherebillo VYu, Kovalenko RA, Solntsev VN. Assessment of life quality and job satisfaction of neurosurgeons in the Russian Federation (a sociological study). *Voprosy Neirokhirurgii im. N.N. Burdenko.* 2018;82(2):5-16. (In Russ.) doi: 10.17116/oftalma20188223-16
 25. Danilchenko YaV, Karas DV, Popsuyko AN, Artamonova GV. Satisfaction of medical staff and satisfaction of patients with quality of care: Is there any relationship? *Sotsial'nye Aspekty Zdorov'ya Naseleniya.* 2020;66(3):2. (In Russ.) doi: 10.21045/2071-5021-2020-66-3-2
 26. Volnukhin AV, Siburina TA. The management of professional personal potential of medical personnel. *Problemy Sotsial'noy Gigieny, Zdravookhraneniya i Istorii Meditsiny.* 2021;29(1):147-152. (In Russ.) doi: 10.32687/0869-866X-2021-29-1-147-152
 27. Kirik YuV. Evaluation of labor conditions by public health workers in the Russian Far East. *Arkhiv Vnutrenney Meditsiny.* 2018;8(2):127-136. (In Russ.) doi: 10.20514/2226-6704-2018-8-2-127-136
 28. Cherkasov SN, Kostikova AY. Satisfaction of doctors of state medical institutions. *Mezhdunarodnyy Nauchno-Issledovatel'skiy Zhurnal.* 2017;(4-3(58)):198-200. (In Russ.) doi: 10.23670/IRJ.2017.58.100
 29. Khalova KV, Serdyukov AG. [Satisfaction of orthopedic doctors with their job.] *Aprobatsiya.* 2016;(5(44)):94-97. (In Russ.)
 30. Emelyanov OA, Shestakov VP, Chernyakina TS, Penyugina EN. Assessment of satisfaction of district therapists by the volume and content of executable work at providing primary medical and sanitary help to the population. *Profilakticheskaya i Klinicheskaya Meditsina.* 2015;(1(54)):57-61. (In Russ.)
 31. Dias D, Leite Â, Ramires A, Bicho P. Working with cancer: Motivation and job satisfaction. *Int J Organ Anal.* 2017;25(4):662-686. doi: 10.1108/IJOA-12-2016-1096
 32. Petunova SA, Ryndina OG, Petunova YuL, Pulatov MS, Sabirov MKh. Assessment of job satisfaction among medical workers. *International Journal of Medicine and Psychology.* 2022;5(7):48-52. (In Russ.)
 33. Shanafelt TD, Raymond M, Kosty M, et al. Satisfaction with work-life balance and the career and retirement plans of US oncologists. *J Clin Oncol.* 2014;32(11):1127-1135. doi: 10.1200/JCO.2013.53.4560
 34. Friese CR, Mendelsohn-Victor K, Medvec B, et al. Factors associated with job satisfaction in medical oncology practices: Results from a multisite survey. *J Nurs Adm.* 2021;51(4):200-205. doi: 10.1097/NNA.0000000000000998

Сведения об авторах:

✉ **Русских** Сергей Валерьевич – к.м.н., ведущий научный сотрудник отдела изучения образа жизни и охраны здоровья населения ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко», доцент кафедры теории и практики государственного управления Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; e-mail: russkikh1@mail.ru; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3292-1424>.

Москвичева Людмила Ивановна – врач-онколог кабинета ультразвуковой диагностики и терапии Московского научно-исследовательского онкологического института имени П.А. Герцена – филиала ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр радиологии» Минздрава России; e-mail: ludamed16@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5750-8492>.

Тарасенко Елена Анатольевна – к.соц.н., доцент кафедры управления и экономики здравоохранения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», старший научный сотрудник отдела изучения образа жизни и охраны здоровья населения ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко»; e-mail: etarassenko@hse.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5070-1735>.

Макарова Екатерина Владимировна – к.м.н., старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории оценки технологий здравоохранения и клинико-экономической экспертизы ФГБОУ ВО «Московский государственный медико-стоматологический университет имени А.И. Евдокимова»; e-mail: rue-royal@inbox.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3767-8475>.

Васильев Михаил Дмитриевич – к.м.н., научный сотрудник отдела изучения образа жизни и охраны здоровья населения ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко»; e-mail: vasiliev.m.d@yandex.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1646-7345>.

Арсенина Юлия Владимировна – научный сотрудник отдела изучения образа жизни и охраны здоровья населения ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко»; e-mail: arsenina_ulia@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6675-1873>.

Валова Юлия Владимировна – научный сотрудник отдела изучения образа жизни и охраны здоровья населения ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко»; e-mail: valova00@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4622-3158>.

Долецкий Алексей Николаевич – д.м.н., профессор кафедры нормальной физиологии ФГБУ ВО «Волгоградский государственный медицинский университет»; e-mail: andoletsky@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6191-3901>.

Информация о вкладе авторов: концепция и дизайн исследования: Русских С.В., Москвичева Л.И., Тарасенко Е.А.; анализ и интерпретация результатов: Москвичева Л.И., Русских С.В., Тарасенко Е.А.; подготовка проекта рукописи: Русских С.В., Москвичева Л.И., Тарасенко Е.А., Арсенина Ю.В., Валова Ю.В., Долецкий А.Н. статистический анализ данных: Москвичева Л.И., Макарова Е.В.; научное редактирование: Русских С.В., Тарасенко Е.А., Васильев М.Д. Все авторы рассмотрели и одобрили окончательный вариант рукописи.

Соблюдение этических стандартов: исследование одобрено независимым этическим комитетом ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко, протокол № 2 от 17.11.2021. Все респонденты подписали информированное согласие на участие в исследовании, и дали согласие на публикацию результатов социологических опросов.

Финансирование: исследование проведено в ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко» в рамках плановой НИР.

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов в связи с публикацией данной статьи.

Статья получена: 01.03.23 / Принята к публикации: 10.07.23 / Опубликована: 31.07.23

<https://doi.org/10.35627/2219-5238/2023-31-7-15-25>
Original Research Article

Author information:

✉ **Sergey V. Russkikh**, Cand. Sci. (Med.), Senior Researcher, Department of Lifestyle Studies and Human Health Protection, N.A. Semashko National Research Institute of Public Health; Assoc. Prof., Department of Theory and Practice of Public Administration, National Research University “Higher School of Economics”; e-mail: russkikh1@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3292-1424>.

Liudmila I. Moskvicheva, oncologist, Department of Ultrasound Diagnostics and Therapy, P.A. Hertsen Moscow Oncology Research Institute – Branch of the National Medical Research Radiological Center; e-mail: ludamed16@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5750-8492>.

Elena A. Tarasenko, Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of Health Management and Economics, National Research University “Higher School of Economics”; Senior Researcher, Department of Lifestyle Studies and Human Health Protection, N.A. Semashko National Research Institute of Public Health; e-mail: etarasenko@hse.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5070-1735>.

Ekaterina V. Makarova, Cand. Sci. (Med.), Senior Researcher, Research Laboratory of Health Technology Assessment and Clinical and Economic Expertise, A.I. Evdokimov Moscow State Medical and Dental University; e-mail: rue-royal@inbox.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3767-8475>.

Mikhail D. Vasiliev, Cand. Sci. (Med.), Researcher, Department of Lifestyle Studies and Public Health Protection, N.A. Semashko National Research Institute of Public Health; e-mail: vasiliev.m.d@yandex.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1646-7345>.

Yulia V. Arsenina, Researcher, Department of Lifestyle Studies and Public Health Protection, N.A. Semashko National Research Institute of Public Health; e-mail: arsenina_ulia@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6675-1873>.

Yulia V. Valova, Researcher, Department of Lifestyle Studies and Public Health Protection, N.A. Semashko National Research Institute of Public Health; e-mail: valova00@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4622-3158>.

Alexey N. Doletskiy, Dr. Sci. (Med.), Professor, Department of Normal Physiology, Volgograd State Medical University; e-mail: andoletsky@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6191-3901>.

Author contributions: study conception and design: *Russkikh S.V., Moskvicheva L.I., Tarasenko E.A.*; analysis and interpretation of results: *Moskvicheva L.I., Makarova E.V., Russkikh S.V., Tarasenko E.A.*; draft manuscript preparation: *Russkikh S.V., Moskvicheva L.I., Tarasenko E.A., Arsenina Y.V., Valova Y.V., Doletskiy A.N.*; statistical data analysis: *Moskvicheva L.I., Makarova E.V.*; scientific editing: *Russkikh S.V., Tarasenko E.A., Vasiliev M.D.* All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

Compliance with ethical standards: The study was approved by the independent Ethics Committee of N.A. Semashko National Research Institute of Public Health (Protocol No. 2 of November 11, 2021). All respondents signed an informed consent to participate in the study and agreed to publication of results of sociological surveys.

Funding: This research received no external funding. It was conducted at N.A. Semashko National Research Institute of Public Health as part of a planned research project.

Conflict of interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Received: March 1, 2023 / Accepted: July 10, 2023 / Published: July 31, 2023