

ВОЛГОГРАДСКИЙ НАУЧНО-МЕДИЦИНСКИЙ ЖУРНАЛ. 2025. Т. 22, № 3. С. 31–37.

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 614.23-159.9.072.432

doi: <https://doi.org/10.19163/2658-4514-2025-22-3-31-37>

С. А. Демкин¹✉, **С. И. Передельская**², **В. Л. Аджиенко**¹, **Е. Р. Комина**¹,
О. Ф. Девляшова¹, **О. А. Ярыгин**³, **Н. П. Стецкий**³

¹ Волгоградский государственный медицинский университет, Волгоград, Россия

² Волгоградский социально-педагогический университет, Волгоград, Россия

³ Государственное учреждение здравоохранения «Поликлиника № 2», Волгоград, Россия

✉ smdem@mail.ru

РОЛЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ВРАЧА-ТЕРАПЕВТА УЧАСТКОВОГО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФИЛЯ МЕДИЦИНСКОЙ ДОЛЖНОСТИ

3.2.3. Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения, медико-социальная экспертиза

Аннотация. Эффективность работы врача-терапевта участкового и закрепленность специалиста на рабочем месте во многом зависят от его ценностных ориентаций. Новые возможности диагностики личностных свойств человека на этапе отбора и подбора медицинских кадров демонстрируют свою полезность и возможность эффективного применения. Растет количество публикаций, подтверждающих влияние личностных свойств сотрудника на процедуру отбора и подбора медицинских кадров, а также на качество его работы, в том числе и среди врачей-терапевтов участковых. **Целью** настоящего исследования является изучение наиболее важных для врача-терапевта участкового ценностных ориентаций как элемента профиля медицинской должности на примере врачей-терапевтов участковых ГУЗ «Поликлиника № 2» Волгограда. **Материалы и методы.** Ценностные ориентации в карьере врачей-терапевтов участковых ГУЗ «Поликлиника № 2» изучены в рамках профилирования медицинской должности. Для проведения исследования использована методика Эдгара Шейна «Якоря карьеры». Проведен опрос 35 специалистов медицинской организации. **Результаты и их обсуждение.** Доминирующими «якорями карьеры» в группе врачей являлись «служение» и «интеграция стилей жизни». Основными ценностями в «якоре» «служение» являлись: «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше», что определяет приверженность профессии, любовь и терпение к пациенту, а также особенности лечебно-диагностического процесса в работе врача-терапевта участкового. **Заключение.** Интенсивная и напряженная работа врача-терапевта участкового требует развития соответствующих профессиональных и личностных навыков в ходе адаптационного процесса, успех которого во многом возможен благодаря «якорям служения», «интеграции стилей жизни», «профессиональной компетентности» и «автономии» в начале профессионального становления молодых специалистов.

Ключевые слова: врач-терапевт участковый, профиль должности, ценностные ориентации, «якоря карьеры»

VOLGOGRAD SCIENTIFIC AND MEDICAL JOURNAL. 2025. VOL. 22, NO. 3. P. 31–37.

ORIGINAL ARTICLE

doi: <https://doi.org/10.19163/2658-4514-2025-22-3-31-37>

S. A. Demkin¹✉, **S. I. Peredelskaya**², **V. L. Adzhienko**¹, **E. R. Komina**¹,
O. F. Devlyashova¹, **O. A. Yarygin**³, **N. P. Stetsky**³

¹ Volgograd State Medical University, Volgograd, Russia

² Volgograd Social and Pedagogical University, Volgograd, Russia

³ State Healthcare Institution "Polyclinic No. 2", Volgograd, Russia

✉ smdem@mail.ru

THE ROLE OF VALUE ORIENTATIONS OF A GENERAL PRACTITIONER (DISTRICT PHYSICIAN) AS AN ELEMENT OF THE POSITION PROFILE

3.2.3. Public Health, Health Care Organization and Sociology, Medical and Social Expertise

Abstract. The effectiveness of a district general practitioner (DGP) largely depends on their value orientations and their attachment to the workplace. New opportunities for diagnosing personal traits at the stage of selection and recruitment of medical personnel demonstrate their usefulness and potential for effective application. The number of publications confirming the influence of an employee's personality traits on the selection and recruitment process, as well as on the quality of their work – including among district general practitioners – is increasing. **The aim** of this study is to examine the most important value orientations for DGPs as an element of the medical job profile, using the example of district general practitioners at the State Healthcare Institution "Polyclinic No. 2" in Volgograd. **Materials and Methods.** Value orientations in the careers of district general practitioners at the State Healthcare Institution "Polyclinic No. 2" were studied within the framework of medical job profiling. Edgar Schein's Career Anchors methodology was used for the study. A survey was conducted involving 35 specialists from the medical organization. **Results and Discussion.** The dominant career anchors among the group of doctors were "service" and "lifestyle integration". The main values within the "service" anchor included "working with people", "serving humanity", "helping people", and "the desire to make the world a better place", which define commitment to the profession, love and patience towards patients, as well as the specifics of the therapeutic and diagnostic process in the role of a district general practitioner. **Conclusion.** The intensive and demanding work of a district general practitioner requires the development of appropriate professional and personal skills during the adaptation process. The success of this process is largely possible due to the career anchors of "service", "lifestyle integration", "professional competence", and "autonomy" at the early stages of professional development of young specialists.

Keywords: *district general practitioner, job profile, value orientations, career anchors*

В последние годы в организации работы амбулаторно-поликлинических учреждений произошли существенные изменения, особенно это коснулось участковой терапевтической службы, задачи которой существенно расширились. Так, врач-терапевт участковый (ВТУ), являясь центральным звеном в оказании основного объема медицинской помощи населению, реализует возложенные на него многочисленные обязанности по диагностике, лечению, профилактике заболеваний, диспансеризации населения, пропаганде здорового образа жизни и выполняет множество других функций.

В конечном счете существенный информационный поток во время приема во многом обуславливает непродолжительное время общения с пациентом, за которое необходимо принять верное врачебное решение, что оказывает весомую психологическую нагрузку на врача. В связи с этим для успешной и долгосрочной работы в должности ВТУ специалисту необходимо обладать определенными личностными характеристиками.

В настоящее время изучение профессионально-личностных характеристик врачей не теряет своей актуальности, так как они играют ведущую роль в функционировании человека как элемента бизнес-системы. В то же время число подобных научных исследований в медицинской сфере недостаточно.

Результаты современных исследований организационных систем утверждают, что каждая должность обладает определенными требованиями к профессионально-личностным характе-

ристикам человека для его эффективного и долгосрочного функционирования. Ярким примером таких свойств являются коммуникативные и организационные способности, стрессоустойчивость, возможность быстро принимать решения и т. п. Несмотря на изобилие инструментов психометрики, крайне трудно встретить подробное описание требований к конкретной врачебной должности (особенно для ВТУ) в отечественном здравоохранении [1].

Особенности работы участкового терапевта связаны также с необходимостью решать большой перечень задач, нередко в условиях недостатка времени и необходимой информации, что, в свою очередь, предъявляет к врачу дополнительные требования. Далеко не каждый человек может переносить подобные нагрузки, особенно в долгосрочной перспективе, что в определенной степени лежит в основе проблемы дефицита кадров ВТУ и обуславливает не только актуальность подбора и отбора кадров, но и особую роль наставников молодых специалистов для успешной адаптации ВТУ, развития необходимых качеств и закрепления на рабочем месте [2, 3].

Современные психологические исследования показывают высокий уровень значимости личностных характеристик в профессиональных профилях специалистов различных направлений.

Важнейшими личностными характеристиками, определяющими приверженность кандидата к конкретной должности, являются ценностные ориентации человека, которые определяют его поведение, влияют на принятие решений и т. п. Так,

специалистам терапевтического профиля наиболее присущи ориентиры на безопасность, комфорт, благосклонность, самостоятельность [4–6].

Среди изобилия инструментов диагностики личностных характеристик специалистов хорошо себя зарекомендовала на практике методика определения ценностных ориентаций «Якоря карьеры» [7].

«Якоря карьеры» представляют собой ценностные ориентации, интересы, социальные установки, мотивирующие специалиста к деятельности в рамках конкретной должности и являющиеся индивидуальными для каждого человека. Профессиональные предпочтения возникают в начальные годы трудовой деятельности специалиста и могут сохраняться длительное время. Следует отметить, что большинство карьерных ориентаций реализуются неосознанно.

Организаторам здравоохранения важно иметь механизм тестирования кандидатов на должность ВТУ с целью отбора более перспективных, с точ-

ки зрения психоэмоциональных и личностных черт, врачей. В связи с этим представляет интерес изучение непосредственно должности ВТУ и определения наиболее важных ценностных ориентаций.

ЦЕЛЬ РАБОТЫ

Изучение наиболее важных для ВТУ ценностных ориентаций как элемента профиля медицинской должности на примере ВТУ ГУЗ «Поликлиника № 2» г. Волгограда.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Ценностные ориентации в карьере ВТУ ГУЗ «Поликлиника № 2» изучены в рамках профилирования медицинской должности. Проведен опрос 61 ВТУ, соответствующего критериям включения/невключения и исключения из исследования (см. табл.). Для проведения исследования использована методика Эдгара Шейна «Якоря карьеры» [7].

Критерии включения/невключения и исключения из исследования

Критерий	Характеристика
Включение в исследование	Врачи-терапевты участковые, оказывающие первичную специализированную помощь по специальности «Терапия» в амбулаторных условиях, являющиеся специалистами ГУЗ «Поликлиника № 2»
Невключение в исследование	Отсутствие подписанного информированного согласия об участии в исследовании. Специалисты с явными признаками профессионального выгорания и профессионального истощения. Специалисты, в отношении которых проводится проверка следственными органами или же вынесены обвинительные заключения судом. ВТУ с признаками обострения хронических общесоматических заболеваний
Исключение из исследования	Отказ ВТУ от дальнейшего участия в исследовании. Неполное прохождение анкетирования, предусмотренного методикой исследования. Обострение хронических общесоматических заболеваний за период участия в исследовании

В исследовании изучались технологическая (функциональная) компетентность, общая управленческая компетенция, автономность (независимость), безопасность (стабильность), предпринимательское творчество, служение (преданность делу), чистый вызов, образ жизни.

Анкета «Якоря карьеры», переведенная в онлайн-форму с помощью Yandex Forms, содержала 41 вопрос, отвечая на который тестируемый присваивал им баллы. Далее баллы суммировались по каждой карьерной ориентации и разделялись на общее число ответов. Используя ключи, определяли ценностные ориентации.

Всего в ГУЗ «Поликлиника № 2», имеющее в своем составе 3 филиала, руководителями кото-

рых являются заведующие амбулаторно-поликлиническими отделениями, полностью прошли опрос 35 ВТУ.

Исследование осуществлено с учетом этических требований и одобрено локальным этическим комитетом ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России (Протокол № 95 от 09.10.2024 г.).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В анкетировании приняли участие как молодые специалисты со стажем до 1 года, так и опытные ВТУ со стажем более 30 лет в занимаемой должности, преимущественно женщины (73 %) в возрасте от 23 до 72 лет, в большинстве случаев

не имеющие квалификационной категории и ученой степени. Молодые специалисты, имеющие стаж работы ВТУ до одного года, насчитывали 14 человек, врачи со стажем работы ВТУ от одного года до пяти лет – 12 человек, ВТУ со стажем

работы более пяти лет – 9 человек. Результаты анкетирования свидетельствуют, что в группе врачей доминирующими «якорями карьеры» являются «служение» и «интеграция стилей жизни» (см. рис.).

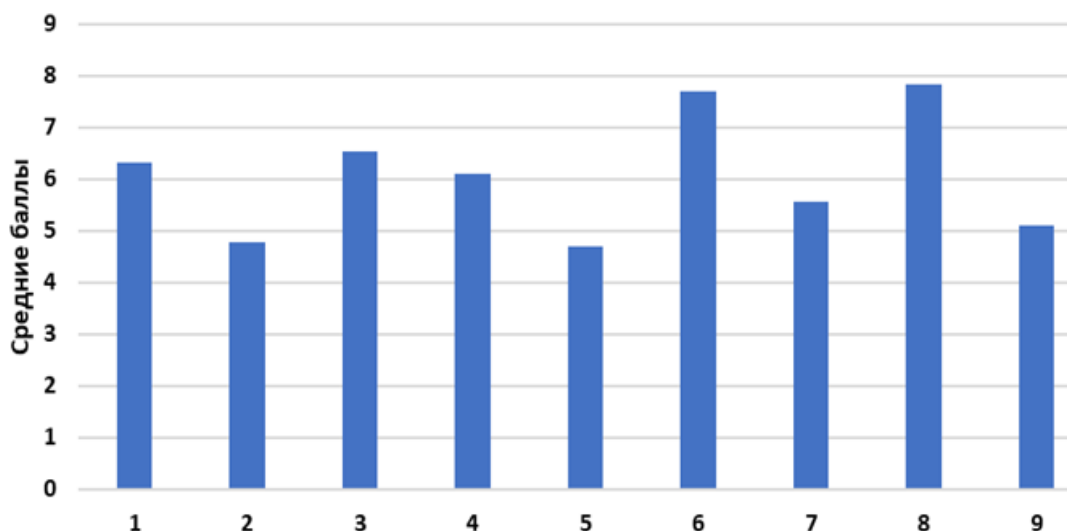


Рис. Средние значения набранных по «якорям» баллов в группе ВТУ:

1 – профессиональная компетентность; 2 – менеджмент; 3 – автономия; 4 – стабильность места работы; 5 – стабильность места жительства; 6 – служение; 7 – вызов; 8 – интеграция стилей жизни; 9 – предпринимательство

«Якорь» «служение» предполагает ценности работы с людьми, служения человечеству, помощи людям, желание сделать мир лучше. Современные исследования демонстрируют, что врач с такими профессиональными предпочтениями будет работать в той организации, которая не враждебна его ценностям. В противном случае доктор чаще всего примет решение о смене места работы, откажется от продвижения по карьерной лестнице [8, 9].

Для «якоря» «интеграция стилей жизни» характерно желание разносторонней и счастливой жизни. Врач не терпит, чтобы в его жизни лидирующую роль играла только семья или работа, карьера или саморазвитие. Сбалансированная жизнь – главная цель такого человека.

Для данной группы ВТУ также важными оказались «якоря» «автономия» и «профессиональная компетентность».

«Якорь» «автономия» предполагает освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Нередко такой специалист все делает по-своему: сам ставит себе задачи, строит свое рабочее расписание. Можно предполагать, что соответствующее профессиональное предпочтение оказалось значимым для ис-

следуемой категории респондентов. Во многом это обусловлено желанием освободиться от изобилия правил и ограничений, отмечающегося на сегодняшний день в отечественном здравоохранении.

Быть мастером своего дела – это «профессиональная компетентность». В данном случае специалисты особенно счастливы от собственных достижений, но быстро теряют интерес, если место работы не позволяет развивать свои способности. Специалист очень рад признанию своих талантов. Врач готов управлять другими в пределах своей компетентности, хотя особого интереса менеджмент не представляет. В то же время управление рассматривается как необходимое условие для собственного продвижения и развития. Как правило, это самая многочисленная группа сотрудников, принимающих ответственные и компетентные решения. Среди опрашиваемых респондентов группа специалистов с соответствующей профессиональной ориентацией немногочисленна.

Анализ ценностных ориентаций ВТУ определяет их требуемые значения для врачебной должности. Следует отметить, что «якоря карьеры» формируются в начале профессионального

пути молодого специалиста еще со студенческой скамьи, поэтому крайне важно наставнику в адаптационный период распознать и обеспечить дальнейшее развитие «якорей служения», интеграции стилей жизни, автономности и профессиональной компетентности. Более того, еще на этапе отбора и подбора медицинских кадров необходимо оценить соответствующие ориентации, сформированные на этапе обучения в вузе.

Данные современных отечественных исследований демонстрируют явное доминирование «якоря служения» у студентов медицинских вузов, что, в свою очередь, является обнадеживающим аспектом. Существующие инструменты позволяют успешно производить диагностику ценностных ориентаций еще на этапе отбора кандидатов на медицинскую должность. Превалирование «якоря служения» у ВТУ подтверждает его дальнейшее закрепление во время адаптационного периода [8–10].

Ценностные ориентации ВТУ играют важную роль в закреплении молодого специалиста на со-

ответствующей должности и в профессии в целом. Трудности освоения навыков, коммуникации с пациентами, первые конфликты успешно переносятся при условии формирования «якоря служения» с учетом поддержки коллектива медицинской организации. Профессиональный рост, стремление к самосовершенствованию прекрасно развиваются при наличии «якоря» «профессиональная компетентность» и «автономия». Результирующей адаптационного процесса является способность ВТУ за пятнадцатиминутный прием принять верное врачебное решение [4–6, 11, 12].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интенсивная и напряженная работа ВТУ требует развития соответствующих профессиональных и личностных навыков в ходе адаптационного процесса, успех которых во многом возможен благодаря «якоря» «служение», «интеграция стилей жизни», «профессиональная компетентность» и «автономия» в начале профессионального становления молодых специалистов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Тысленко А. Г. Менеджмент. Организационные структуры управления: учебно-практическое пособие. Москва : Альфа-пресс, 2011. 320 с.
2. Шевелёва А. М. Карьерные якоря и профессиональные ценности у молодежи с разной субкультурной принадлежностью. *Мир науки. Педагогика и психология*. 2020;5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/74PSMN520.pdf>.
3. Makino N., Makino Sh., Ishikawa Y., Yamamoto Yu., Matsumura M. Relationship between career anchors, choosing specialty, and life satisfaction among female physicians. *Scholars Journal of Applied Medical Sciences*. 2016;4(12D):4468–4472. doi: 10.36347/sjams.2016.v04i12.052.
4. Кютина И. И., Якубенко Е. Н., Алексютина О. А., Алешин Е. А., Левичева Е. В., Дайнеко С. А. Влияние самозффективности на выраженность карьерных ориентаций будущих специалистов. *Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта*. 2022;8(210):461–466. doi: 10.34835/issn.2308-1961.2022.8.p461-467.
5. Бугаева И. О., Щуковский Н. В., Князев Е. Б., Слесарев С. В., Аленькина Е. В. Самозффективность и ориентации карьеры у ординаторов первого года обучения. *Высшее образование сегодня*. 2023;3:2–11.
6. Демкин С. А., Шкарин В. В., Аджиенко В. Л., Мяконький Р. В., Гаврилова М. А., Комина Е. Р. и др. Роль профилирования должности в отборе и подборе медицинских кадров. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2024;32(S2):1106–1111. doi: 10.32687/0869-866X-2024-32-s2-1106-1111.
7. Schein H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21 st Century. *The Academy of Management Executive*. 1996;10(4):80–88.
8. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 176 с.
9. Садон Е. В., Могилёвкин Е. А. Профессиональные компетенции как психологический фактор становления карьеры будущего специалиста. *Высшее образование сегодня*. 2008;10:28–32.
10. Catherine C., Gagnon S. Understanding the career dynamics of IT professionals in digital transformation times: a systematic review of career anchors studies. *International Journal of Information Systems and Project Management*. 2021;9(2):44–60.
11. Васильева Т. Н., Федотова И. В. Профессиональная коммуникативная компетентность и карьера врача железнодорожной больницы. *Вятский медицинский вестник*. 2020;4(68):54–57. doi: 10.24411/2220-7880-2020-10131.
12. Кочетова Ю. Ю., Тупикина В. А. Оценка карьерных ориентаций студентов медицинского вуза как условие успешной профессиональной самореализации. *Primo aspectu*. 2023;1(53):34–40. doi: 10.35211/2500-2635-2023-1-53-34-40.

REFERENCES

1. Tyslenko A. G. Management. Organizational Management Structures. Moscow : Alpha-Press, 2011. 320 p. (In Russ.).
2. Sheveleva A. M. Career anchors and professional values of young people with different subculture affiliation. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya = World of Science. Pedagogy and psychology*. 2020;5. (In Russ.) URL: <https://mir-nauki.com/PDF/74PSMN520.pdf>.
3. Makino N., Makino Sh., Ishikawa Y., Yamamoto Yu, Matsumura M. Relationship between career anchors, choosing specialty, and life satisfaction among female physicians. *Scholars Journal of Applied Medical Sciences*. 2016;4(12D):4468–4472. doi: 10.36347/sjams.2016.v04i12.052.
4. Kiyutina I. I., Yakubenko E. N., Aleksyutina O. A., Aleshin E. A., Levicheva E. V., Dayneko S. A. Influence of self-efficacy on the severity of career orientations of future specialists. *Uchenye zapiski universiteta imeni P. F. Lesgafta = Scientific Notes of the Lesgaft National State University*. 2022;8(210):461–466. (In Russ.) doi: 10.34835/issn.2308-1961.2022.8.p461-467.
5. Bugaeva I. O., Shukovsky N. V., Knyazev E. B., Slesarev S. V., Alenkina E. V. Self-efficacy and career orientations of first-year residents. *Vyshee obrazovanie segodnya = Higher Education Today*. 2023;3:2–11. (In Russ.).
6. Demkin S. A., Shkarin V. V., Adzhienko V. L., Myakon'kiy R. V., Gavrilova M. A., Komina E. R. et al. The role of job profiling in the selection and recruitment of medical personnel. *Problemy sotsial'noi gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny = Problems of Social Hygiene, Healthcare, and History of Medicine*. 2024;32(S2):1106–1111. (In Russ.) doi: 10.32687/0869-866X-2024-32-s2-1106-1111.
7. Schein H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21 st Century. *The Academy of Management Executive*. 1996;10(4):80–88.
8. Chiker V. A. Psychological Diagnostics of Organizations and Personnel. Saint-Petersburg : Rech, 2004. 176 p. (In Russ.).
9. Sadon E. V., Mogilyovkin E. A. Professional competences as a psychological factor of a college graduate's business career. *Vyshee obrazovanie segodnya = Higher Education Today*. 2008;10:28–32.
10. Catherine C., Gagnon S. Understanding the career dynamics of IT professionals in digital transformation times: a systematic review of career anchors studies. *International Journal of Information Systems and Project Management*. 2021;9(2):44–60.
11. Vasilieva T. N., Fedotova I. V. Professional communicative competence and the career of a railway hospital doctor. *Vyatskii meditsinskii vestnik = Medical newsletter of Vyatka*. 2020;4(68):54–57. doi: 10.24411/2220-7880-2020-10131.
12. Kochetova Yu. Yu., Tupikina V. A. Assessment of career orientations of medical university students as a condition for successful professional self-realization. *Primo aspectu*. 2023;1(53):34–40. doi: 10.35211/2500-2635-2023-1-53-34-40.

Информация об авторах

Сергей Анатольевич Демкин – кандидат медицинских наук, старший преподаватель кафедры, smdem@mail.ru

Светлана Александровна Передельская – кандидат психологических наук, доцент кафедры, peredelskaya@gmail.com

Всеволод Леонидович Аджиенко – доктор медицинских наук, профессор, заведующий кафедрой, adzhenko@yandex.ru

Елена Родионовна Комина – кандидат медицинских наук, доцент кафедры, guzva@mail.ru

Олеся Федоровна Девляшова – кандидат медицинских наук, доцент кафедры, 5of.devlyashova@yandex.ru

Олег Анатольевич Ярыгин – кандидат медицинских наук, главный врач, oyarygin@bk.ru

Николай Петрович Стецкий – заместитель главного врача по медицинской части, epifen1996@gmail.com

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов. Этические требования соблюдены. Текст не сгенерирован нейросетью.

Статья поступила в редакцию 06.07.2025; одобрена после рецензирования 15.08.2025; принята к публикации 25.08.2025.

Information about the authors

Sergey A. Demkin – Candidate of Medical Sciences, Senior Lecturer at the Department, smdem@mail.ru

Svetlana A. Peredelskaya – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department, peredelskaya@gmail.com

Vsevolod L. Adzhienko – Doctor of Medical Sciences, Professor, Head of the Department, *adzhienko@yandex.ru*

Elena R. Komina – Candidate of Medical Sciences, Associate Professor at the Department, *guzva@mail.ru*

Olesya F. Devlyashova – Candidate of Medical Sciences, Associate Professor at the Department, *5of.devlyashova@yandex.ru*

Oleg A. Yarygin – Candidate of Medical Sciences, Chief Physician, *oyarygin@bk.ru*

Nikolay P. Stetsky – Deputy Chief Physician for Medical Affairs, *7epifen1996@gmail.com*

The authors declare no conflict of interest. Ethical requirements are met. The text is not generated by a neural network.

The article was submitted 06.07.2025; approved after reviewing 15.08.2025; accepted for publication 25.08.2025.