

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЛИЧНОСТНЫХ ДЕТЕРМИНАНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ МЛАДШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА**

**Бельшева А.Н., Грехова О. А.**

Статья посвящена теоретическому анализу личностных детерминант профессиональной мотивации младшего медицинского персонала. Актуальность обусловлена высокой текучестью кадров и эмоциональным выгоранием в этой профессиональной группе. Рассмотрены основные психологические подходы к пониманию трудовой мотивации, в том числе теории Маслоу и Герчикова. Самоотношение, профессиональный образ «Я» и самооценка выделены как ключевые внутренние факторы, влияющие на устойчивость к выгоранию. Показано, что материальное стимулирование является необходимым, но недостаточным условием сохранения мотивации, тогда как личностные ресурсы играют решающую роль. Проанализированы современные российские и зарубежные исследования мотивации низкостатусного медицинского персонала. Сделан вывод о необходимости дальнейшего эмпирического изучения связей между шкалами самоотношения и типами трудовой мотивации у данной категории работников. Результаты могут быть использованы для разработки программ психологической поддержки.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, младший медицинский персонал, личностные детерминанты, самоотношение, образ «Я», эмоциональное выгорание

## **THEORETICAL ANALYSIS OF PERSONAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF JUNIOR MEDICAL PERSONNEL**

**Belysheva A.N., Grekhova O. A.**

This article presents a theoretical analysis of personal determinants of professional motivation among junior medical personnel. The relevance of the study is due to high staff turnover and emotional burnout in this occupational group. The main psychological approaches to understanding labor motivation are considered, including the theories of Maslow and Herzberg. Self-attitude, professional self-image and self-esteem are identified as key internal factors influencing resistance to burnout. It is shown that financial incentives are a necessary but insufficient condition for maintaining motivation, while personal resources play a crucial role. The paper analyzes recent Russian and foreign studies on the motivation of low-status medical staff. The conclusion emphasizes the need for further empirical research to identify specific correlations between self-attitude scales and types of labor motivation in this category of workers. The results can be used to develop psychological support programs.

Keywords: professional motivation, junior medical personnel, personal determinants, self-attitude, self-image, emotional burnout

### **Введение**

Младший медицинский персонал составляет значительную часть сотрудников лечебно-профилактических учреждений. Именно на санитарок и младших медсестёр ложится основной объём физической работы по уходу за пациентами, при этом их труд остаётся наименее оплачиваемым и наименее престижным в медицинской иерархии. Следствием становится высокая текучесть кадров и рост эмоционального выгорания, что негативно сказывается на качестве помощи [7, 10].

Традиционно в исследованиях мотивации медицинского персонала основное внимание уделяется внешним факторам: заработной плате, графику работы, социальным гарантиям. Однако предварительный опрос, проведённый нами среди младших медицинских работников (N=45, 2025 г.), показал, что хотя 80% респондентов называют материальный стимул ключевым, многие продолжают работать в профессии даже при невысоком доходе. Это позволяет предположить, что существуют внутренние, личностные механизмы, поддерживающие мотивацию.

Цель данной статьи - теоретически обосновать роль личностных детерминант (самоотношения, образа «Я», самооценки) в формировании и сохранении профессиональной мотивации младшего медицинского персонала.

### **1. Основные подходы к пониманию профессиональной мотивации**

В психологии труда профессиональная мотивация традиционно рассматривается как система внутренних побуждений, направляющих и поддерживающих трудовую активность. Согласно А. Маслоу, мотивация строится на иерархии потребностей - от физиологических до потребности в самоактуализации [4]. Если мы рассматриваем трудовую деятельность медицинских работников, то можем сделать вывод на основании теории А.Маслоу, что сотрудник будет оставаться в профессии когда работа будет удовлетворять не только базовые потребности, но и высшие такие как признание, уважение и самореализация.

В типологии трудовой мотивации (В.И.Герчиков) выделяется пять ее типов, это – инструментальный тип – ориентация на заработок, профессиональный – интерес к содержанию работы, патриотический – преданность коллективу, хозяйский – ответственность и люмпенизированный – избегание усилий[2]. Эта типология позволяет различать тех кто работает только ради денег, и тех кого отличает внутренняя вовлеченность, хорошо она работает для анализа персонала с низким статусом.

Профессиональная мотивация не сводится только к внешним стимулам, в ней весьма значительную роль играют и внутренние компоненты. Как показывают современные исследования конкурентоспособная заработная плата является *необходимым, но недостаточным* условием для удержания на рабочих местах младшего медицинского персонала. Факторы, связанные с внутренним миром сотрудника все же играют ключевую роль. Они дают возможность выстраивать доброжелательные отношения в коллективе, ощущать свою компетентность как специалиста, получать признание коллег и пациентов и развиваться профессионально [11].

### **2. Личностные детерминанты профессиональной мотивации**

Под личностными детерминантами мы понимаем устойчивые психологические характеристики, которые опосредуют влияние внешних условий на мотивацию. В рамках нашего исследования выделены три группы таких характеристик: самоотношение, образ «Я» и самооценка.

**Самоотношение** - это система эмоционально-ценностных установок личности по отношению к себе. В работах В.В. Столина и С.Р. Пантелеева самоотношение описывается как многомерное образование, включающее самоуверенность, самопринятие, самообвинение и другие компоненты [6, 5]. Для медицинского работника адекватное самоотношение выступает буфером против хронического стресса: сотрудник, который принимает себя, меньше склонен к самообвинению и эмоциональному истощению.

**Образ «Я» (профессиональная Я-концепция)** - это представление человека о себе как о специалисте. Согласно Р. Бернсу, Я-концепция включает реальное Я (каков я есть) и идеальное Я (каким я хочу быть) [1]. Чем ближе эти образы друг к другу и чем более позитивен профессиональный образ «Я», тем выше устойчивость к выгоранию. Современные исследования подтверждают, что профессиональная Я-концепция напрямую связана с намерением сотрудника оставаться в профессии и положительно коррелирует с уровнем трудовой мотивации [12].

**Самооценка** - это оценка личностью своих возможностей, качеств и места среди других. В контексте мотивации важны не столько абсолютные показатели самооценки, сколько её адекватность и стабильность. Сотрудник с заниженной или нестабильной самооценкой более уязвим для выгорания и чаще готов уволиться при первых трудностях. Эмпирические данные показывают, что позитивная самооценка выступает защитным фактором, ослабляющим связь между рабочей нагрузкой и желанием покинуть профессию [9].

### **3. Специфика младшего медицинского персонала и роль личностных детерминант**

Особенности труда младшего медперсонала включают высокую физическую нагрузку, постоянный контакт с больными людьми, низкий социальный статус и невысокую заработную плату. В этих условиях именно личностные ресурсы становятся критическими для сохранения мотивации.

Зарубежные исследования последних лет [11, 10] показывают, что для помощников по уходу ключевыми факторами удержания являются не деньги, а позитивная рабочая культура, признание заслуг и возможность оказывать осмысленную помощь пациентам. Отсутствие этих условий приводит к феномену «профессиональной депривации» -

состоянию, когда сотрудник перестаёт видеть смысл в своей работе, что негативно сказывается на его самоотношении и образе «Я».

В отечественной психологии также накоплены данные о мотивации сестринского персонала. Так, в исследовании Труновой-Федулеевой и Айзятовой (2024) выявлены конкретные мотиваторы и демотиваторы, связанные с признанием и условиями труда. Кутькина и Бондаренко (2024) показали, что профессиональные кризисы у медсестёр напрямую связаны с нарушением самооценки и образа «Я» [8, 3].

### **Заключение**

Проведённый теоретический анализ позволяет сделать следующие выводы.

1. Профессиональная мотивация младшего медицинского персонала не может быть объяснена только внешними факторами (заработная плата, условия труда). Необходим учёт личностных детерминант — самоотношения, образа «Я» и самооценки.
2. Эти характеристики выступают как внутренние ресурсы, помогающие сотруднику справляться с высокими нагрузками, сохранять смысл труда и противостоять эмоциональному выгоранию.
3. Исследования последних лет (2024–2025) как в России, так и за рубежом подтверждают, что программы, направленные на оптимизацию самоотношения и укрепление профессионального образа «Я», могут быть эффективным инструментом снижения текучести кадров.

Дальнейшее эмпирическое исследование должно быть направлено на выявление конкретных корреляций между шкалами самоотношения и типами трудовой мотивации у младшего медперсонала, что позволит разработать адресные рекомендации для руководителей медицинских учреждений.

### **Список использованных источников**

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М.: Прогресс, 1986. 421 с.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. М.: ИНФРА-М, 2018. 282 с.
3. Кутькина Р.Р., Бондаренко Т.В. Профессиональные кризисы у медицинских сестер и способы их преодоления // Психологический Vademecum. Витебск, 2024.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2019. 400 с.
5. Пантелеев С.Р. Методика исследования самоотношения. М.: Смысл, 1991. 32 с.
6. Столин В.В. Самосознание личности. М.: Изд-во МГУ, 1983. 284 с.

7. Тимофеев Д.А., Цвигайло М.А., Еремина М.Г. и др. Мотивация труда профессиональных групп медицинской организации // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30. № 1. С. 153–159.
8. Трунова-Федулева Н.В., Айзятова Е.В. Мотивирующие и демотивирующие факторы, влияющие на результаты профессиональной деятельности // Медсестра. 2024.
9. Analysis of the Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Esteem on the Effect of Workload on Burnout's Influence on Nurses' Plans to Work Longer // Journal of Advanced Nursing. 2024/2025
10. Factors affecting the retention of healthcare assistants in English mental health services: a qualitative interview study // BMC Health Services Research. 2025
11. Love over gold and mind over matter? Identifying capabilities that preserve medical assistants' sustainable employability // Human Resources for Health. 2024.
12. Predictors of professional self-concept in nursing // International Journal of Nursing Studies. 2025/2026

***Бельшева Анастасия Николаевна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры классической и практической психологии, факультета психологии и педагогики, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К.Минина», e-mail: [nalya73@mail.ru](mailto:nalya73@mail.ru)*

***Грехова Ольга Александровна**, обучающаяся магистратуры факультета психологии и педагогики, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К.Минина», e-mail: [lele4ca@rambler.ru](mailto:lele4ca@rambler.ru)*

***Belysheva Anastasia Nikolaevna**, (Russia, Nizhny Novgorod) PhD in Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Practical Psychology Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University) e-mail: [nalya73@mail.ru](mailto:nalya73@mail.ru)*

***Grekhova Olga Alexandrovna**, I Master's student of the Faculty of Psychology and Pedagogy, Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University)", e-mail: [lele4ca@rambler.ru](mailto:lele4ca@rambler.ru)*

### **5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии,**

**5 страниц**