

**Васильцова Людмила Ивановна**

Уральский государственный университет путей сообщения,  
Екатеринбург, Российская Федерация  
[vasiltsov2010@yandex.ru](mailto:vasiltsov2010@yandex.ru)

**Волкова Татьяна Павловна**

Уральский государственный университет путей сообщения,  
Екатеринбург, Российская Федерация  
[miss.tatjanapavlovna@yandex.ru](mailto:miss.tatjanapavlovna@yandex.ru)

**Ниязова Ирина Мансуровна**

Областной наркологический диспансер,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
[niyazovai@mail.ru](mailto:niyazovai@mail.ru)

### **Методологические подходы к профессиональным рискам медицинского персонала: экономические и социологические аспекты**

**Аннотация.** В статье раскрываются методологические вопросы профессиональных рисков. Профессиональные риски рассматриваются в совокупности с социальными рисками. Авторы полагают, что право для расширения понятия профессионального риска дают объективные потребности преобразования системы здравоохранения, бюджетные инвестиции в развитие социальных отраслей, серьезное снижение трудовых доходов, угроза потери рабочих мест, ограничения свободы личности за счет самоизоляции и другие факторы, имеющие прямое отношение к профессиональным рискам. В медицинской среде к профессиональным рискам авторы относят интенсивность труда, уровень его оплаты, условия профессионального развития, объем документооборота, психологическое выгорание.

**Ключевые слова:** профессиональные риски; социальные риски; медицинский персонал; социально-трудовые отношения; конфликты; управление рисками

**Vasiltsova Lyudmila Ivanovna**

Ural state University of railway transport,  
Ekaterinburg, Russian Federation  
[vasiltsov2010@yandex.ru](mailto:vasiltsov2010@yandex.ru)

**Volkova Tatyana Pavlovna**

Ural state University of railway transport,  
Ekaterinburg, Russian Federation  
[miss.tatjanapavlovna@yandex.ru](mailto:miss.tatjanapavlovna@yandex.ru)

**Niyazova Irina Mansurovna**

Regional drug dispensary,  
Tyumen, Russian Federation  
[niyazovai@mail.ru](mailto:niyazovai@mail.ru)

## Methodological approaches to the professional risks of the medical staff: an economic and sociological aspects

**Abstract.** The article deals with methodological issues of professional risks among medical personnel. The problems of studying in relation to social risks are identified. On the materials of sociological research conducted among healthcare professionals, shows the contradictions of the reorganization of health care, trends in the intensity of work, occupational, psychological burnout among the employees as well as to promote their activities in recent times, conflicts in the system "doctor – patient". Special attention is paid to the issues of forecasting social and labor relations, insurance problems, and specific factors in the context of a pandemic. Professional risks include the intensity of work, the level of remuneration, conditions for professional development, the volume of document flow, and psychological burnout.

**Keywords:** professional risks; medical personnel; social and labor relations; conflicts; risk management

### Классификация рисков в социально-трудовой сфере

Принадлежность риска к разнообразным сферам общественной жизни характеризует многообразие видов риска, специфические особенности, сложность их познания. Отметим, риск относится к сфере возможного, а не действительного бытия и связан с вероятностью опасного воздействия и причинения ущерба. Понятие «риск» оценивает потенциал опасности той или иной деятельности, а количественный анализ угроз позволяет прогнозировать возможный риск [Водяненко, 2017; Волкова, Хомякова, 2018].

*Профессиональный риск* является одним из видов социального риска в социально-трудовой сфере, поскольку включает его характерные признаки (утрата трудовых доходов, угроза социальным правам и гарантиям личности, инвалидность). В настоящее время особенно актуален вопрос о соотношении профессиональных и социальных рисков. От минимизации этих рисков зависит уровень качества жизни людей, которое ставилось во главу угла всех предшествующих стратегий развития РФ. К сожалению, современная социальная политика государства, реализация социальных проектов и программ не всегда проходят испытания, не обеспечивают условия для сокращения профессиональных рисков в широком смысле. Достаточно вспомнить необоснованную дифференциацию доходов, низкий уровень жизни населения, слабую адаптационную способность к существенным изменениям в экономике и другие явления, которые достаточно стабильны [Савинков, 2007; Чубарова, 2015]. Вышесказанное свидетельствует о том, что многообразие потенциальных рисков общественной жизни сосредоточилось в едином обобщенном понятии «социальный риск» [Мешавкина, 2007], которое затрагивает практически все сферы общественной жизни.

Назовем основные факторы риска – старение персонала, уровень занятости экономически активного населения, способность адаптироваться к перманентным

изменениям в экономической и социальной политике государства, качество подготовки высококвалифицированных кадров, снижение эффективности командной работы, а также подходы к их анализу [Кашник, Щеколдин, Тимофеева, 2012; Левашов, Шкрабак, 2015].

Полагаем, что профессиональные риски необходимо рассматривать в узком и широком смысле. В узком смысле понятие «профессиональный риск» закреплено в Федеральном законе от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», устанавливающим правовые, экономические и организационные основы социальной защиты пострадавших на производстве. Профессиональный риск отражает вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору. В системе социального страхования понятие «профессиональный риск» оценивается с позиции оказания финансовой помощи пострадавшим на производстве и определения материальных затрат, связанных с компенсацией потери заработка из-за утраты трудоспособности. Фактически понятие «профессиональный риск» значительно шире [Тимошкина, 2011; Ильин, 2013] и может трактоваться (в контексте единства социальных и трудовых отношений), как количественная мера проявления опасности для ухудшения качества жизни и здоровья населения, временной или стойкой утраты трудоспособности, полной или частичной потере трудового дохода [Хрупалева, Хадарцева, 2011].

Подчеркнем, что в условиях глобального риска для здоровья населения большинства стран мира от заражения коронавирусом профессиональные риски резко возросли, особенно для медицинского персонала. На наш взгляд, право для расширения понятия дают объективные потребности преобразования системы здравоохранения, бюджетные инвестиции в развитие социальных отраслей [Васильцова, 2012], снижение трудовых доходов, угроза потери рабочих мест, ограничения свободы личности за счет самоизоляции и другие факторы, которые имеют прямое отношение к профессиональным рискам. В условиях пандемии коронавирусной инфекции и реализации государственных требований, связанных с этими событиями, произошли колоссальные изменения в сфере здравоохранения. В ситуации ежедневных изменений оказался медицинский персонал, которому потребовалось незамедлительно приспосабливаться, менять сложившиеся и привычные модели поведения, нормы, правила и методы труда, практику организационных отношений. Внедрение изменений приводит к сопротивлению в большей или меньшей степени персонала этим изменениям и неизбежному росту конфликтных ситуаций как внутри коллектива, так и между коллективом и руководством учреждения.

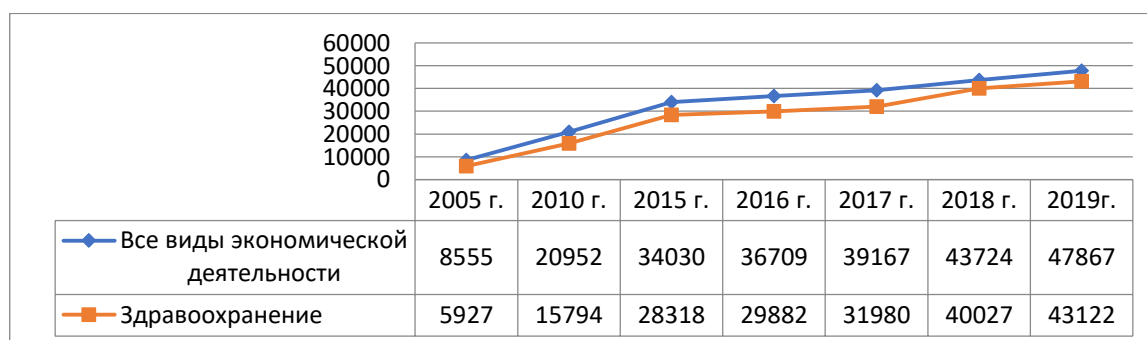
Очевидно, что в настоящее время профессиональные риски резко обостряются в отечественной системе здравоохранения, поэтому было проведено социологическое исследование, направленное на выявление факторов профессиональных рисков и их влияния на конфликтность медицинской среды.

### Эмпирическая база исследования

Объектом нашего исследования являлись медицинские работники (врачи, средний и младший медицинский персонал). Анкетирование проводилось в трех медицинских организациях государственных форм собственности, в опросе приняло участие 264 респондента, 53,4 % от общего числа опрошенных это специалисты 45 лет и старше, 38,6 % – находятся в возрастной группе 30–44 года, и 8 % – лица 19–29 лет. В процессе исследования получены следующие результаты. Из числа наиболее значимых факторов респонденты отметили: оплату труда – 28,8 % опрошенных; социально-психологический климат – 31,4 %; организация труда, режим работы, напряженность – 26,6 %; а также систему управления и качество управления организацией – 14,8 % и 14,4 % соответственно.

Оплата труда медицинских работников является одной из наиболее актуальных проблем. Хроническое отставание уровня оплаты интеллектуального труда, наряду с высокой нагрузкой, приводит к профессиональной демотивации, конфликтам интересов в совокупности с несоответствием ожиданий реально сложившейся ситуацией, нарастанию напряженности и росту числа конфликтов между медицинскими работниками и пациентами.

При ответе на вопрос «Что для Вас является наиболее важным в работе?» 71,6 % респондентов отметили уровень заработной платы, 73,5 % – благоприятную атмосферу в коллективе. Отметим, что несмотря на стабильный рост уровня заработной платы медицинских работников за последние 5 лет – рост на 52,3 %, этот показатель остается ниже уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по всем видам экономической деятельности РФ (Рисунок 1). Традиционное отставание заработной платы в социально значимой отрасли приводит к снижению обеспеченности высококвалифицированным медицинским персоналом, нежеланию молодых специалистов работать в системе здравоохранения, оттоку специалистов из отрасли. В свою очередь, дефицит кадров в медицинских учреждениях увеличивает нагрузку на персонал, следствием чего является профессиональное выгорание, возникновение конфликтов как внутри коллектива, так и с пациентами.



**Рисунок 1. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по всем видам экономической деятельности РФ и в области здравоохранения (руб.). [Здравоохранение России 2019]**

На вопрос «Какие факторы снижают мотивацию к труду?» были получены следующие ответы – низкий уровень оплаты труда (62,9 % от числа ответивших), эмоциональная нагрузка (52,3 %) и конфликты в коллективе (46,6 %).

На вопрос «Есть ли основания для профессионального выгорания персонала?» ответы распределились следующим образом: напряженность труда отметили 42,8 % респондентов, изменения, вызывающие профессиональный дискомфорт – 36,8 % ответивших, на конфликты в организации указали – 15,5 %, а также изменение содержания работы – 10,6 % анкетированных, качество управления – 14,4 % опрошенных [Самоукина, 2012; Ниязова, 2017].

Изучение неудовлетворенности факторами и условиями медицинской деятельности способствует снижению профессиональных рисков, минимизации конфликтов на уровне «врач-пациент», профилактике профессионального выгорания сотрудников.

Профессиональные риски медицинского персонала в системе управления конфликтами в организации

В настоящее время с неопределенными перспективами развития событий медицинский персонал оказался в сложной ситуации – потребовалось незамедлительно приспосабливаться, менять сложившиеся и привычные модели поведения, нормы, правила и методы труда, сложившуюся практику организационных отношений. Внедрение изменений приводит к сопротивлению в большей или меньшей степени персонала этим изменениям и неизбежному росту конфликтных ситуаций как внутри коллектива, так и между коллективом и руководством учреждения.

Известно, что часть медицинских учреждений были перепрофилированы под моностационары для лечения пациентов с COVID-19. Для укомплектования штатов этих учреждений в них были переведены специалисты соответствующих специальностей из других медицинских учреждений (анестезиологи-реаниматологи, инфекционисты, пульмонологи и другой врачебный, сестринский и младший медицинский персонал).

В соответствии с указами президента РФ для данной категории медицинского персонала были предусмотрены выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-2019. Несмотря на усилия со стороны правительства поддержать медицинский персонал, работающий в эмоционально и физически тяжелых условиях, сложилась парадоксальная ситуация с невыплатой (либо выплатой в неполном объеме) стимулирующих выплат во многих регионах страны. Данная ситуация может послужить одной из причин возникновения конфликтов между медицинским сообществом и правительством, вызвать снижение рейтинга доверия к нему.

К сожалению, приостановлено оказание медицинской помощи в плановом порядке (плановые госпитализации в стационары и дневные стационары, плановые посещения поликлиник, диспансеризация, профилактические осмотры). В связи с этим, часть сотрудников были отправлены в оплачиваемые отпуска, отпуска без содержания. При этом сотрудники потеряли доход, выплаты для данной категории работников не предусмотрено, поэтому возрастает напряжение в отношениях и конфликтов между сотрудниками и руководителями медицинских учреждений. Дифференциация заработной платы медицинских работников, стрессовые ситуации в профессиональной деятельности, временная самоизоляция с утратой заработной платы в условиях пандемии провоцируют обострение конфликтов внутри медицинского сообщества и трудовых коллективов.

### **Заключение**

В современных условиях возрастание уровня социального и профессионального рисков является закономерным процессом, своего рода «обратная сторона» экономической свободы. В связи с этим, назрела необходимость создания таких механизмов и форм социальной защиты, которые были бы адаптированы к изменяющимся интересам личности, общества и государства в условиях социально ориентированной рыночной экономики. Профессиональные риски медицинского персонала требуют детального рассмотрения в условиях сегодняшней практики изменений в системе отечественного здравоохранения.

### **Библиографический список**

- Васильцова Л. И.* Прирост человеческого капитала в сфере здравоохранения // Известия УрГЭУ. 2012, № 2. С. 69–72.
- Водяненко О. И.* Социальные риски в современной экономике // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 5 (69). С. 14–16.
- Волкова Т. П., Хомякова В. С.* Риски в социально-трудовой сфере: теория и практика // Социум и власть. 2018, № 4 (72). С. 79–89.
- Здравоохранение в России. 2019: Стат. Сб./Росстат. – М., 2019. – 170 с [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ: [веб-сайт]. URL: <https://www.gks.ru> (дата обращения: 25.05.2020)
- Ильин С.М.* Управление профессиональными рисками в системе социального страхования в Российской Федерации: дис. ... канд. экон. наук [Электронный ресурс] // Handle.net: [веб-сайт]. URL: <http://hdl.handle.net/10995/4714> (дата обращения: 10.04.2020).
- Кашиник О. И., Щеколдин В. Ю., Тимофеева Е. Г.* Социальные риски: факторный анализ // Мир науки, культуры, образования. 2012. № 2 (33). С. 497–502.
- Левашиов С. П., Шкрабак В. С.* Профессиональный риск: методология мониторинга и анализ: монография. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2015. 308 с.
- Мешавкина Н. А.* Социальный риск в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук [Электронный ресурс] // Российская государственная библиотека: [веб-сайт]. URL: <https://dlib.rsl.ru/01003055264> (дата обращения: 12.05.2020).

*Ниязова И. М.* Профессиональное выгорание медицинских работников: характеристика и пути снижения рисков // Дискуссия. 2017. № 11 (85). С. 20–24.

*Самоукина Н. В.* Синдром «профессионального выгорания» // Управление персоналом, российский опыт. 2012. № 4. С. 201–215.

*Тимошкина Е. В.* Управление профессиональными рисками и пути его совершенствования: автореф. дис. ... канд. экон. наук [Электронный ресурс] // Российская государственная библиотека: [веб-сайт]. URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01004850683> (дата обращения: 05.03.2020).

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [Правовой портал] URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.05.2020).

*Хрупачева А. Г., Хадарцева А. А.* Профессиональный риск. Теория и практика расчета: монография. Тула: Изд-во ТулГУ, 2011. 330 с.

*Чубарова Т. В.* Государство социальных инвестиций – новый поворот в социальной политике // Общественные науки и современность. 2015. № 6. С. 17–18.