

*professional'noy zaboлеваemosti v Rossiyskoy Federatsii v 2009 godu.* Informatsionnyy sbornik statisticheskikh i analiticheskikh materialov. (About the state of occupational morbidity in Russian Federation in 2009. Informative collection of statistical and analytical materials.) Ed. by A.I. Vereshchagin. Moscow: FTsGiE Rospotrebnadzora. 2010; 75 p. (In Russ.)]

10. *О состоянии профессиональной заболеваемости в Российской Федерации в 2014 году.* Информационный сборник статистических и аналитических материалов. Под ред. А.И. Верещагина. М.: ФЦГиЭ Роспотребнадзора. 2015; 58 с. [О состоянии

*professional'noy zaboлеваemosti v Rossiyskoy Federatsii v 2014 godu.* Informatsionnyy sbornik statisticheskikh i analiticheskikh materialov. (About the state of occupational morbidity in Russian Federation in 2014. Informative collection of statistical and analytical materials.) Ed. by A.I. Vereshchagin. Moscow: FTsGiE Rospotrebnadzora. 2015; 58 p. (In Russ.)]

11. *Самарский статистический ежегодник: Стат. сб./Самарстат.* Самара. 2015; 75–81. [SamarSKIY statisticheskiy ezhegodnik: Stat. sb./Samarastat. (Samara statistical yearbook: statistical collection/Samarastat.) Samara. 2015; 75–81. (In Russ.)]

УДК 614.254: 614.252.2: 614.253: 616-006

© 2017 Гатауллин И.Г. и соавторы

## ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ВРАЧЕЙ-ОНКОЛОГОВ

Ильгиз Габдуллович Гатауллин<sup>1\*</sup>, Ляля Мухамедовна Забирова<sup>2</sup>,  
Искандер Ильгизович Гатауллин<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Казанская государственная медицинская академия, г. Казань, Россия;

<sup>2</sup>Институт управления, экономики и финансов Казанского (Приволжского) федерального университета, г. Казань, Россия

Поступила 07.02.2017; принята в печать 12.05.2017.

**Реферат**

DOI: 10.17750/KMJ2017-832

**Цель.** Изучение факторов мотивации труда и удовлетворённости трудом у врачей-онкологов в гендерном аспекте.

**Методы.** В анкетном опросе участвовали 102 врача-онколога из Республики Татарстан — 47% мужчин и 53% женщин. В исследовании использованы следующие методы: наблюдение, анкетный опрос, интервью.

**Результаты.** Мужчины выше всех внутриорганизационных факторов оценили содержание труда (выполняемые функции, сложность, разнообразие, ответственность) — 8,26 балла (по 10-балльной шкале), стиль и методы руководства в подразделении — 7,24 балла. Наивысшие оценки (выше 8 баллов) у врачей-женщин получили организационная культура, повышение квалификации, степень оценки труда коллегами, стиль и методы руководства в подразделении, а также стандарты, правила, инструкции и их выполнение. Показатели удовлетворённости трудом у врачей-мужчин в целом оказались ниже, чем у женщин по всем 16 характеристикам труда. Содержание труда, позитивное отношение к своей профессии, миссии и целям клиники — ведущие мотиваторы для врачей-онкологов. Они противостоят демотиваторам (уровень зарплаты, моральное поощрение, возможности карьерного роста) и обеспечивают приемлемый уровень трудовой мотивации врачей. Компенсация в виде премии вышла на первое место среди форм поощрения как у мужчин, так и у женщин. Формы неденежного стимулирования также довольно популярны у врачей и приблизительно одинаковы у мужчин и женщин: повышение квалификации в ведущих отечественных и зарубежных клиниках, оплата спортивных занятий, выходной день. Женщины чаще предпочитают дополнительный отпуск, похвалу, благодарность от руководства клиники. Мужчины больше ценят повышение в должности, награждение почётным званием и особенно предоставление большей свободы и полномочий в своей работе.

**Вывод.** Гендерные исследования мотивации показали различия в отношении к труду, многим его важнейшим характеристикам, трудовым ценностям у врачей-онкологов мужчин и женщин.

**Ключевые слова:** мотивация, аспекты врачебной деятельности.

### GENDER ASPECTS OF WORK MOTIVATION AMONG ONCOLOGISTS

I.G. Gataullin<sup>1</sup>, L.M. Zaborova<sup>2</sup>, I.I. Gataullin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kazan State Medical Academy, Kazan, Russia;

<sup>2</sup>Institute of Management, Economy and Finance of Kazan (Volga-region) Federal University, Kazan, Russia

**Aim.** Study of work motivation and job satisfaction factors among oncologists from a gender perspective.

**Methods.** The survey involved 102 physicians-oncologists of the Republic of Tatarstan — 47% men and 53% women. The study included the following methods: observation, questionnaire, interview.

**Results.** Among all corporate factors, the work content (the functions performed, complexity, diversity, responsibility) was highly evaluated by men — 8.26 points (on a 10-point scale), the style and methods of leadership in the unit — 7.24 points. The highest score (above 8 points) among female doctors was given to organizational culture, training, labor peer review by colleagues, the style and methods of leadership in the unit, as well as standards, rules, regulations, and their implementation. Job satisfaction indicators among male doctors were generally lower than among women in all 16 occupational characteristics. Among the leading motivators oncologists place work content, positive attitude towards their profession, mission and goals of the clinic. They oppose demotivators such as pay rate, moral motivation, career opportunities and provide an acceptable level of work motivation for doctors. Compensation in the form of an award came out on top among the forms of stimulation both in men and in women. Forms of non-cash stimulation are also quite popular with doctors and are approximately equal in men and women: advanced training in the leading domestic and foreign clinics, payment of sports occupations, days off. Women prefer additional vacation, a

praise, acknowledgement from the executive management of the clinic. Men appreciate more position increase, awarding of honorary title and especially provision of larger freedom and powers at work.

**Conclusion.** Gender studies of motivation demonstrated the differences in the attitude towards work, in its most important characteristics, labor values among male and female oncologists.

**Keywords:** motivation, aspects of the profession of a physician.

В нынешней сложной экономической ситуации в стране, когда активно внедряются нововведения в технологии лечения и управление здравоохранением, вопрос об уровне мотивации труда медицинского персонала, его восприятии нововведений стал наиболее приоритетным в управлении персоналом медучреждения. Всё это актуализирует конкретные эмпирические исследования в сфере управления персоналом, наиболее востребованные из которых — исследование трудовой мотивации.

Социологические исследования мотивации врачей в первом десятилетии XXI века проводились в рамках крупных проектов Института социологии Российской академии наук (РАН) [1–3], Высшей школы экономики [4], Независимого института социальной политики [5] и др. [6]. Социологические исследования мотивации врачей-онкологов в Республике Татарстан и соседних регионах, проведённые авторами, были опубликованы в 2015–2016 гг. [7–8].

Исследования мотивации врачей Института социологии РАН, проведённые в начале XXI века, показали, что «Определяющей содержательной характеристикой, пронизывающей все стороны мотивации труда и трудового поведения российских врачей, является консерватизм. Консервативным по содержанию является выявленное ядро мотивации труда врачей. Мотивы-идеалы — хорошие отношения с коллегами, общественная польза труда и его адекватная оплата — несут консервативный характер не только сами по себе, но в том числе и потому, что на периферии значимости оказались явно не консервативные мотивы: перспективы карьерного роста и возможности для самореализации и творчества» [3].

Однако гендерным аспектам мотивации врачей в этих исследованиях уделено недостаточно внимания. Исключением является работа В.А. Мансурова, посвящённая гендерным особенностям мотивации врачей [9]. Его исследования показали, что определяющими объективными факторами укрепления силы консерватизма в мотивации и трудовом поведении врачей по-прежнему остаются запредельный уровень феминизации врачебной профессии и геронтологически обусловленный процесс присвоения и роста профессиональных категорий.

Гендерные исследования в ряде гуманитарных наук в последние годы стали всё более распространёнными и востребованными.

Понятие «гендер» означает совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. В профессиональной деятельности, связанной с ока-

занием услуг населению, гендерные особенности проявляются с наибольшей очевидностью.

Труд врача отличается выраженной специфичностью и требует огромных профессиональных знаний, компетенций, особых личностных качеств от медицинских работников. Если в профессиональном отношении отмечается тенденция к гендерному равенству, то в плане личностных качеств, несомненно, у врачей-мужчин и врачей-женщин существуют различия в социальных ролях, ведущих трудовых мотивах, структуре мотивации, удовлетворённости трудом и организационном поведении.

В свете этого в современных организациях должны быть созданы благоприятные, а значит равные условия для продвижения представительниц женской и мужской субкультур, их бесконфликтной профессиональной деятельности. Оба гендера могут плодотворно взаимодействовать на процесс труда, мотивируя друг друга на выполнение рабочих задач, обеспечивая взаимодополнение маскулинных и феминистских качеств при выполнении трудовых функций, что продуктивно сказывается на результатах работы.

Не вызывает сомнения то обстоятельство, что для работы врача большое значение имеют традиционно женские качества: мягкость, милосердие, эмпатия, чувствительность, внимательность к деталям, коммуникабельность, терпение, осторожность, эмоциональность, склонность к компромиссам, стремление доводить дело до конца. Эти феминистские качества способствуют эффективной и качественной профессиональной деятельности врача. В то же время некоторые из этих черт являются у женщин факторами риска и повышают вероятность стресса, переутомления и профессионального выгорания, конфликтов.

Психологические характеристики маскулинности также удачно вписываются в портрет современного врача: это системность восприятия, широкое аналитическое мышление, решительность, смелость, умение брать на себя ответственность, склонность к риску, выносливость, готовность к работе с техникой и высокотехнологичным видам работ. Однако присущие мужчинам психологические особенности также чреваты проблемами в практической работе врача: к ним относятся невнимательное отношение к ведению документации, деталям анамнеза больного, недостаточное общение с больными, подверженность стрессу и профессиональному выгоранию.

Таким образом, очевидно, что для успешной работы врача в такой сложнейшей и стрессогенной области медицины, как онкология, по мере его профессионализации должны происходить закономерные личностные изменения в сторону

## Средневзвешенная балльная оценка удовлетворённости врачей-онкологов отдельными сторонами труда (по 10-балльной шкале)

Факторы удовлетворённости трудом	Мужчины, баллы	Женщины, баллы	p
1. Условия труда, режим труда и отдыха	6,55	7,16	0,175
2. Размер заработной платы	4,16	5,53	0,007
3. Моральное поощрение	3,65	4,88	0,054
4. Реализация миссии и целей медицинского учреждения	6,75	7,79	0,011
5. Содержание труда (выполняемые функции, сложность, разнообразие, ответственность)	8,26	8,6	0,39
6. Социально-психологический климат в коллективе	6,74	7,41	0,217
7. Стиль и методы руководства в подразделении	7,24	8,03	0,084
8. Стандарты, правила, инструкции и их выполнение	6,46	8,11	0,001
9. Обеспечение информацией, необходимой для работы	6,24	6,92	0,021
10. Организация и оснащение рабочих мест	5,43	7,09	0,002
11. Возможность повышения квалификации	6,14	8,32	0
12. Организационная культура (этические нормы, ценности, традиции, нормы поведения)	6,84	8,73	0,224
13. Возможности карьерного роста	4,72	6,31	0,01
14. Командный дух в коллективе	6,18	7,96	0,074
15. Степень оценки вашего труда руководством	5,66	6,96	0,015
16. Степень оценки вашего труда коллегами	5,7	8,04	0,022

развития и синтеза наиболее ценных для работы мужских и женских качеств. При этом, как правило, формируются определённые качества и механизмы антистрессового характера, противостоящие профессиональному выгоранию врачей. В процессе профессиональной деятельности в течение длительных периодов времени изменяются трудовая мотивация, её структура и механизм влияния на поведение человека в организации.

Процесс мотивации труда работника в конкретных условиях работы складывается под воздействием мотивирующих и демотивирующих факторов, которые накладываются на мотивационное ядро личности и могут находиться как в сбалансированном, так и в несбалансированном состоянии.

Внешние факторы мотивации — это, прежде всего, внутриорганизационные, которые непосредственно влияют на процессы мотивации, её уровень и динамику. Однако нельзя недооценивать и косвенно воздействующие на мотивацию врачей факторы внешней среды: социальный статус врача в обществе, нарастание критического отношения общества к медицинским работникам и нововведениям в здравоохранении в целом, развитие платной медицины, государственное регулирование оплаты труда бюджетников, относительно низкий уровень реальной зарплаты врачей в стране и др.

Индивидуальная реакция человека на организационную среду и комплекс внешних стимулов к труду формируется, исходя из ведущих, устойчивых мотивов трудовой деятельности, которые составляют мотивационное ядро личности, определяют её цели и ценности. Их формирование в значительной степени определяет

ся социальными ролями мужчин и женщин, их психологическими и физиологическими особенностями, семейным положением. Однако нельзя недооценивать и роль внешних факторов, прямо или косвенно влияющих на характеристики мотивации: трудовую активность, инициативность, интенсивность труда, целеустремлённость, настойчивость в достижении цели.

Цель данного социологического исследования — изучить внутриорганизационные факторы, влияющие на процесс мотивации труда врачей-онкологов, провести сравнительный анализ мотивации и удовлетворённости трудом по гендерному признаку, разработать рекомендации по управлению мотивацией врачей-онкологов в медицинских клиниках.

Данное исследование проведено авторами в процессе прохождения врачами курсов повышения квалификации по онкологии в Казанской государственной медицинской академии — филиале ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава РФ. В анкетном опросе участвовали 102 врача-онколога из Республики Татарстан, прошедших в 2013–2016 гг. курсы повышения квалификации по онкологии в Казанской государственной медицинской академии. В исследовании участвовали врачи, имеющие сертификат онколога и работающие по специальности. Возраст опрошенных колебался от 28 до 64 лет. В выборке было 47% мужчин и 53% женщин.

Методы, использованные в социологическом исследовании, — наблюдение, анкетный опрос, интервью.

Удовлетворённость трудом рассматривают в подобных исследованиях как результирующую влияния на мотивацию различных внеш-

них факторов, которые, преломляясь в сознании респондентов через мотивационное ядро, цели и ценности, формируют отношение к труду и его отдельным сторонам.

Для оценки удовлетворённости трудом респондентов было выбрано 16 факторов, характеризующих различные аспекты трудовой деятельности. Оценка этих факторов проводилась опрошенными врачами по 10-балльной шкале и обобщались авторами в виде средневзвешенного балла, широко используемого в экономических и статистических расчётах. Средневзвешенное значение учитывает два параметра — само значение и его вес. Средневзвешенное значение — это средняя величина, в которой вес различных членов ряда пропорционален их значимости. Среднюю взвешенную  $N$  членов ряда  $x_1, x_2, \dots, x_N$  находили путём суммирования его членов, умноженных на их вес  $w_1, w_2, \dots, w_N$ , делённых на сумму весов, и записывали как:

$$\mu_w = (\sum w_i x_i) / (\sum w_i) \quad [10].$$

Все расчёты выполняли в среде статистической системы R v.3.3.3 [11]. Гендерные различия в удовлетворённости врачей-онкологов отдельными сторонами труда оценивали по результату теста Уилкоксона (Wilcoxon signed rank test) [12], в отношении к конкретным формам поощрения — с использованием логистической регрессии (GLM) [13].

Социологическое исследование, проведённое авторами среди врачей-онкологов в процессе прохождения ими курсов повышения квалификации по онкологии в Казанской государственной медицинской академии, было осуществлено методом интервью, наблюдения и анкетирования. Анкеты были разработаны авторами данного исследования. Ответы на вопрос о факторах удовлетворённости трудом врачей по гендерным группам представлены в табл. 1. Они позволили сделать выводы о ведущих мотиваторах и демотиваторах в текущей работе врачей.

Самые низкие оценки удовлетворённости трудом у врачей (мужчин и женщин) получили размер заработной платы, моральное поощрение, возможности карьерного роста. Именно эти факторы, прежде всего, являются демотиваторами в труде врачей-онкологов.

Показатели удовлетворённости трудом у врачей-мужчин в целом оказались ниже, чем у женщин по всем 16 характеристикам труда. Мужчины по сравнению с женщинами более критично относятся к оценке исследуемых параметров и в большей степени не удовлетворены:

- степенью оценки их труда руководством и коллегами;
- условиями труда, организацией и оснащением рабочих мест;
- возможностями повышения квалификации;
- организационной культурой и командным духом в коллективе;
- реализацией миссии и целей медицинского

учреждения;

- стандартами, правилами, инструкциями и их выполнением.

Очевидно, это связано с тем, что притязания в трудовой сфере, потребность в успехе, уважении и признании у мужчин выше, чем у женщин. Это подтверждается и другим аналогичным исследованием авторов, проведённым ранее [7].

Наивысшие оценки у врачей были получены по следующим факторам:

- содержание труда;
- реализация миссии и целей медицинского учреждения;
- стиль и методы руководства в подразделении.

Таким образом, содержание труда, позитивное отношение к своей профессии, миссии и целям клиники — ведущие мотиваторы для врачей. Они противостоят демотиваторам, отмеченным выше, и обеспечивают приемлемый уровень трудовой мотивации врачей.

Существуют значительные различия в наивысших оценках мужчин и женщин. Мужчины выше всех факторов оценили содержание труда (выполняемые функции, сложность, разнообразие, ответственность) — 8,26 балла, стиль и методы руководства в подразделении — 7,24 балла. В интервале от 6 до 7 баллов были у врачей-мужчин оценки управленческих факторов удовлетворённости трудом и условия труда:

- организационная культура;
- реализация миссии и целей медицинского учреждения;
- социально-психологический климат в коллективе;
- стандарты, правила, инструкции и их выполнение;
- обеспечение информацией, необходимой для работы;
- условия труда, режим труда и отдыха.

Наивысшие оценки (выше 8 баллов) у врачей-женщин получили:

- организационная культура;
- повышение квалификации;
- степень оценки труда коллегами;
- стиль и методы руководства в подразделении;
- стандарты, правила, инструкции и их выполнение.

Вероятно, такие высокие оценки связаны, с одной стороны, с различиями в содержании и тяжести труда врачей-мужчин (чаще всего хирургов) и женщин (диагностов, химиотерапевтов, радиологов), с другой стороны — с гендерными особенностями психологии и поведения.

Следует отметить, что резко различаются у мужчин (5,7 балла) и женщин (8,04 балла) удовлетворённость степенью оценки труда коллегами, командным духом в коллективе. Можно предположить, что гендерная потребность мужчин — конкурентность, стремление доминировать — не вполне удовлетворяется в работе по объективным причинам: различия в профпри-

## Предпочтения опрошенных врачей-онкологов по формам поощрения

Формы поощрения	Мужчины, % численности группы	Женщины, % численности группы	Всего		p
			абс.	% общего числа	
1. Ценный подарок от руководства	6,25	5,62	6	5,88	0,882
2. Денежная премия	77,13	87,05	84	82,35	0,193
3. Дополнительный отпуск	14,58	29,63	23	22,56	0,074
4. Выходной день	12,51	11,14	12	11,76	0,828
5. Похвала, благодарность от руководства клиники	16,76	24,12	21	20,58	0,358
6. Повышение в должности	20,83	11,17	16	15,68	0,184
7. Награждение почётным званием	22,91	20,37	22	21,56	0,755
8. Предоставление большей свободы и полномочий в организации своей работы	37,56	12,96	25	24,53	0,006
9. Повышение квалификации в ведущих отечественных и зарубежных клиниках	75,03	72,22	75	73,52	0,751
10. Оплата спортивных занятий (абонемент)	16,78	18,51	18	17,64	0,807

годности и профессионализме, который нарабатывается годами и десятилетиями работы, ограниченность возможностей для вертикальной карьеры в организационной структуре медицинских учреждений. Кроме того, врачи используют далеко не все возможности обучения через деятельность и с отрывом от работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что не все расхождения в оценках мужчин и женщин связаны с гендерными различиями. Частично они обусловлены специализацией и содержанием труда, уровнем квалификации, условиями труда и другими объективными факторами. Однако невозможно отрицать и наличие психологических и психофизиологических особенностей в разных половых группах, которые определяют степень удовлетворённости трудом. Они, несомненно, формируют ту личностную призму, через которую преломляются внешние факторы организационной среды, определяя уровень и специфику механизма мотивации мужчин и женщин.

О трудовых ценностях и мотивах можно судить по предпочтениям респондентов в формах поощрения за труд. В табл. 2 обобщены ответы респондентов относительно предпочтений в формах поощрения — материального и нематериального.

Анализ данной таблицы показывает, что поощрение в форме денежной премии вышло на первое место как у мужчин (77,1% в группе мужчин-врачей), так и у женщин (87%). Формы материального неденежного стимулирования также довольно популярны у врачей-респондентов и приблизительно одинаковы у мужчин и женщин: повышение квалификации в ведущих отечественных и зарубежных клиниках (73,52%), оплата спортивных занятий (абонемент) — 17,64%.

836

Значимыми поощрениями для каждого четвертого респондента являются формы морального поощрения: награждения почётными званиями, похвала, благодарность от руководства организации. Ценится врачами также предоставление большей свободы и полномочий в организации своей работы (24,5% всех респондентов, особенно мужчин — 37,5%), то есть форма стимулирования через содержание труда.

Большая доля женщин по сравнению с мужчинами предпочитают дополнительный отпуск (29,6%), а также похвалу, благодарность от руководства клиники (24,1%).

Следует отметить, что повышение в должности отметил как предпочтительную форму поощрения только каждый шестой респондент из группы врачей, причём мужчины в 2 раза чаще, чем женщины. Учитывая малый объём выборки, результаты логистической регрессии не позволяют оценить статистическую значимость различия ответов мужчин и женщин по отношению к конкретным видам поощрения. Однако различие в оценке удовлетворённости врачей-онкологов отдельными сторонами труда на основе анализа средневзвешенных значений в большинстве случаев достоверно, в том числе и по отношению к поощрениям (вопросы 15 и 16).

Таким образом, практическое значение результатов таких исследований в построении системы мотивации и повседневном руководстве медицинским персоналом трудно переоценить.

## ВЫВОДЫ

1. Выявлены различия в отношении к труду, многим его важнейшим характеристикам, трудовым ценностям у врачей-онкологов мужчин и женщин. Частично они обусловлены специализацией и содержанием труда, уровнем квалифи-

кации, условиями труда и другими объективными факторами.

2. Содержание труда, позитивное отношение к своей профессии, миссии и целям клиники — ведущие мотиваторы для врачей. Они противостоят демотиваторам (уровень зарплаты, моральное поощрение, возможности карьерного роста) и обеспечивают приемлемый уровень трудовой мотивации врачей. Показатели удовлетворённости трудом у врачей-мужчин в целом оказались ниже, чем у женщин по всем 16 характеристикам труда.

3. Мужчины выше всех внутриорганизационных факторов оценили содержание труда (выполняемые функции, сложность, разнообразие, ответственность, стиль и методы руководства в подразделении). Наивысшие оценки (более 8 баллов) у врачей-женщин получили организационная культура, повышение квалификации, степень оценки труда коллегами, стиль и методы руководства в подразделении, а также стандарты, правила, инструкции и их выполнение.

4. Респонденты отдают предпочтение как денежным, так и неденежным формам материального поощрения. Компенсация в виде денежной премии вышла на первое место среди форм поощрения как у мужчин, так и у женщин. Формы материального неденежного стимулирования также довольно популярны у врачей-респондентов и приблизительно одинаковы у мужчин и женщин: повышение квалификации в ведущих отечественных и зарубежных клиниках, оплата спортивных занятий (абонемента), дополнительный выходной день.

5. Женщины по сравнению с мужчинами чаще предпочитают дополнительный отпуск (29,6%), а также похвалу, благодарность от руководства клиники (24,1%). Мужчины больше ценят повышение в должности (20,83% мужчин), награждение почётным званием (22,91%) и особенно — предоставление большей свободы и полномочий в организации своей работы (37,5%).

*Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов по представленной статье.*

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации. В кн.: *Модернизация социальной структуры российского общества*. Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Институт социологии РАН. 2008; 139–156. [Mansurov V.A., Yurchenko O.V. Constructing new status positions in the process of professionalizing. In: *Modernizatsiya sotsial'noy struktury rossiyskogo obshchestva*. (Modernization of the social structure of the Russian society.) Ed. by Z.T. Golenkova. Moscow: Institut sotsiologii RAN. 2008; 139–156. (In Russ.)]
2. Yurchenko O.V. *A sociological analysis of professionalisation of orthodox and alternative medicine in Russia*. Unpublished PhD thesis. University De Montfort, 2004.
3. Темницкий А.Л. *Консервативный характер мотивации труда российских врачей*. <http://fs.nashaucheba.ru/docs/46/index-667417.html> (дата обращения: 28.01.2017). [Temnitskiy A.L. *Konservativnyy kharakter motivatsii truda rossiyskikh vrachey*. (Conservative character of work motivation among Russian physicians.) <http://fs.nashaucheba.ru/docs/46/index-667417.html> (access date: 28.01.2017). (In Russ.)]
4. Колосницyna М.Г. Мотивация персонала в здравоохранении: анализ стимулов. *Мотивация и оплата труда*. 2010; (3): 170–178. [https://www.hse.ru/data/2010/08/26/1220364486/Motivatsiya\\_personala\\_grebennikon.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/08/26/1220364486/Motivatsiya_personala_grebennikon.pdf) (дата обращения: 28.01.2017). [Kolosnitsyna M.G. Staff motivation in health care: analysis of the stimuli. *Motivatsiya i oplata truda*. 2010; (3): 170–178. [https://www.hse.ru/data/2010/08/26/1220364486/Motivatsiya\\_personala\\_grebennikon.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/08/26/1220364486/Motivatsiya_personala_grebennikon.pdf) (access date: 28.01.2017). (In Russ.)]
5. Шишкин С.В., Темницкий А.Л., Чирикова А.Е. Трудовая мотивация российских врачей и влияние на неё Национального проекта. В кн.: *Российское здравоохранение: мотивация врачей и общественная доступность*. М.: Независимый институт социальной политики. 2008; 288 с. [Shishkin S.V., Temnitskiy A.L., Chirikova A.E. Work motivation among Russian physicians and the influence of the National project on it. In: *Rossiyskoe zdavookhraneniye: motivatsiya vrachey i obshchestvennaya dostupnost'*. (Russian health care: physicians' motivation and public availability.) Moscow: Nezavisimyy institut sotsial'noy politiki. 2008; 288 p. (In Russ.)]
6. Nadreeva L., Gaynutdinova J., Rakhimova G. *Productivity and motivation of employees in the services sector. In: Innovation management and education excellence vision 2020: From regional development sustainability to global economic growth, IBIMA 2016. Proceedings of the 27th International Business Information Management Association Conference. Milan. 2016; 1211–1219.*
7. Гатауллин И.Г., Забирова Л.М., Гатауллин И.И. Социологическое исследование особенностей мотивации труда врачей-онкологов. *Поволжский онкол. вестн.* 2016; (1): 23–28. [Gataullin I.G., Zabirowa L.M., Gataullin I.I. Social research in the characteristics of motivation for work of oncologist *Povolzhskiy onkologicheskii vestnik*. 2016; (1): 23–28. (In Russ.)]
8. Гатауллин И.Г., Забирова Л.М., Гатауллин И.И. Социологическое исследование мотивации врачей. *Вестн. экономики, права и социологии*. 2015; (4): 284–288. [Gataullin I.G., Zabirowa L.M., Gataullin I.I. Social research in motivation for work of physicians. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*. 2015; (4): 284–288. (In Russ.)]
9. Мансуров В.А. Российские врачи: гендерный аспект. В кн.: *Профессии. Doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри*. Под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой, П.В. Романова. М.: Вариант, ЦСПИ. 2007; 80. [Mansurov V.A. Russian physicians: gender aspect. In: *Professii. Doc. Sotsial'nye transformatsii professionalizma: vzglyady snaruzhi, vzglyady iznutri*. (Social transformation of professionalism: the views from the outside and from the inside.) Ed. by E.R. Yarskaya-Smirnova, P.V. Romanov. Moscow: TsSPGI. 2007; 80. (In Russ.)]
10. *Use SUMPRODUCT to calculate weighted averages*. <http://www.gcflearnfree.org/excel-tips/use-sumproduct-to-calculate-weighted-averages/full> (access date: 02.02.2016).
11. *R Core Team. A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria, 2017*. <https://www.R-project.org/> (access date: 29.01.2016).
12. Bauer D.F. Constructing confidence sets using rank statistics. *J. Am. Statistical Assoc.* 1972; (67): 687–690.
13. Dobson A.J. *An introduction to generalized linear models*. London: Chapman and Hall. 1990; 320 p.