

УДК 614.23

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ВРАЧЕБНОГО ПЕРСОНАЛА ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

**Руженская Е.В., Руженский В.И.**

*Ивановская государственная медицинская академия,  
Областная клиническая психиатрическая больница «Богородское»,  
Ивановский государственный университет, Иваново, e-mail: elena37r@yandex.ru*

В статье представлен фрагмент комплексного исследования профессиональных характеристик медицинского персонала, в том числе психологические показатели эффективности труда. К ним относятся заинтересованность, удовлетворенность, функциональная напряженность, хорошая работоспособность, личная вкладываемость, свобода выбора целей и средств труда, высокая психологическая и физиологическая цена труда. В анкетировании приняли участие медицинские работники психиатрической службы четырех областей Центральной России – Ивановской, Владимирской, Ярославской и Рязанской областей. Общее число респондентов составило 2503 человека, из них 603 врачей-психиатров (182 организатора здравоохранения и 421 практический врач). Врачи демонстрируют высокую заинтересованность в профессии (84,6%), полную удовлетворенность трудом – только 50,7%, функциональная напряженность труда – 52,9%, личная вкладываемость – 79,3%, свобода в выборе целей и средств труда – лишь 41,8%, более половины (50,6%), считают что лишь иногда свободны в выборе целей и средств труда. Выявлено, что 56,4% врачей почти всегда оценивают цену труда как высокую. Все показатели даны в связи с удовлетворенностью трудом. Данную оценку необходимо учитывать при организации кадровой работы в психиатрии. Это важная технология кадровой работы в психиатрии, и базовая основа компетентностного подхода в непрерывном образовании врача-психиатра.

**Ключевые слова:** психологические показатели эффективности труда, удовлетворенность трудом, медицинский персонал, психиатрическая служба.

## PSYCHOLOGICAL INDICATORS EFFICIENCY AND SATISFACTION WITH WORK OF THE MEDICAL PERSONNEL OF PSYCHIATRIC SERVICE

**Ruzhenskaya E.V., Ruzhenskiy V.I.**

*Ivanovo State Medical Academy, Regional clinical psychiatric hospital "Bogorodskoye",  
Ivanovo State University, Ivanovo, e-mail: elena37r@yandex.ru*

The fragment of complex research of professional characteristics of the medical personnel, including psychological indicators of efficiency of work is presented in article. Interest, satisfaction, functional intensity, good working capacity, a personal vkladyvayemost, a freedom of choice of the purposes and means of labor, the high psychological and physiological price of work concern to them. Health workers of psychiatric service of four areas of the Central Russia – the Ivanovo, Vladimir, Yaroslavl and Ryazan areas took part in questioning. Total number of respondents made 2503 persons, of them 603 psychiatrists (182 organizers of health care and 421 practical doctors). Doctors show high interest in a profession (84,6%), full satisfaction with work – only 50,7%, functional intensity of work – 52,9%, a personal vkladyvayemost – 79,3%, freedom in a choice of the purposes and means of labor – only 41,8%, more than a half (50,6%), consider that are only sometimes free in a choice of the purposes and means of labor. It is revealed that 56,4% of doctors almost always estimate the work price as high. All indicators are given in connection with satisfaction with work. This assessment it is necessary to consider at the organization of personnel work in psychiatry. It is important technology of personnel work in psychiatry, and a basic basis of competence-based approach in continuous education of the psychiatrist.

**Keywords:** psychological indicators of efficiency of work, satisfaction with work, medical personnel, psychiatric service.

Профессиональная деятельность медицинских работников подразумевает большую профессиональную подготовку по специальности, владение практическими навыками, а также психологическую готовность к профессиональной деятельности, эффективность работы и удовлетворенность ей. В плане подготовки специалиста психиатрической службы этому уделяется большое внимание на дипломном и на последипломном этапах (Руженская Е.В., 2007, [3]). Кроме того, этому посвящены отдельные разделы деятельности кадровой службы и администрации медицинского учреждения, которые ведут своего специа-

листа по профессиональному пути (Воропаева Л.А., Аверин А.В., Малькова Т.Ю., 2012, [1]). Здесь существенными являются как моменты готовности к профессиональной деятельности (Руженская Е.В., 2013, [4]), так и вопросы формирования компетентности медицинского персонала психиатрической службы (Руженская Е.В., Карсева Т.В. [5]).

Это касается всех категорий сотрудников. Особый приоритет – медицинскому персоналу, как врачебного, так и сестринского звена.

В сфере наших интересов были профессиональные характеристики медицинского

персонала, в том числе психологические показатели эффективности труда. К ним относятся заинтересованность, удовлетворенность, функциональная напряженность, хорошая работоспособность, личная вкладываемость, свобода выбора целей и средств труда, высокая психологическая и физиологическая цена труда.

В комплексном исследовании нами были изучены как показатели врачей, так и среднего медицинского персонала (СМП). В анкетировании приняли участие медицинские работники психиатрической службы четырех областей Центральной России – Ивановской, Владимирской, Ярославской и Рязанской областей. Общее число респондентов составило 2503 человека, из них 603 врачей-психиатров (182 организатора здравоохранения и 421 практический врач).

В настоящей работе мы хотели бы остановиться на психологических показателях

эффективности труда врачебного персонала психиатрической службы.

Заинтересованность является важным мотивационным компонентом профессионального совершенствования медицинского персонала психиатрической службы (Руженская Е.В., 2010, [4]). По нашим данным, врачи демонстрируют высокую заинтересованность в профессии (84,6%), причем среди организаторов здравоохранения этот показатель несколько выше (87,4%) по сравнению с результатами в группе простых врачей (83,4%). В профессиональной группе СМП показатель заинтересованности составляет 75,8% (88,2% в группе организаторов сестринского дела и 74,0% в группе практических медсестер).

Если сравнить показатель заинтересованности во врачебной группе в зависимости от степени удовлетворенности трудом, то мы увидим следующее (табл. 1).

Таблица 1

Самооценка заинтересованности как психологического показателя эффективности труда группами медиков психиатрической службы, в зависимости от степени удовлетворенности трудом

Оценка своего труда медицинским персоналом психиатрических учреждений	Медицинский персонал							
	в целом		в том числе по степени удовлетворенности профессиональной деятельностью					
			Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены	
Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	
<b>Врачебный персонал в целом</b>								
Почти всегда	347	57,5	129	94,2	378	83,2	3	25,0
Иногда	170	28,2	6	4,4	67	2,0	7	58,4
Почти никогда	79	13,1	1	0,7	0	0	1	8,3
Не смогли оценить	7	1,2	1	0,7	9	14,8	1	8,3
	603	100	137	100	454	100	12	100
<b>В том числе:</b>								
<b>А) Организаторы здравоохранения</b>								
Почти всегда	159	87,4	55	98,2	103	83,7	1	33,3
Иногда	20	11,0	0	0	19	15,4	1	33,3
Почти никогда	0	0	0	0	0	0	0	0
Не смогли оценить	3	1,6	1	1,8	1	0,9	1	33,4
	182	100	56	100	123	100	3	100
<b>Б) Практические врачи</b>								
Почти всегда	351	83,4	74	91,4	275	83,1	2	22,2
Иногда	60	14,3	6	7,4	48	14,5	6	66,7
Почти никогда	2	0,5	1	1,2	0	0	1	11,1
Не смогли оценить	8	1,8	0	0	8	2,4	0	0
	421	100	81	100	331	100	9	100

Среди врачей, полностью удовлетворенных своей профессиональной деятельностью, 94,2% демонстрируют высокую заинтересованность в профессии ( $t=12,8931$ ,  $p<0,001$  по отношению к общему результату врачей по выборке – 57,5%), среди частично удовлетворенных специалистов таких лишь 83,2% ( $t=9,6358$ ,  $p<0,001$  соответственно), а в группе врачей, не удовлетворенных трудом, количество заинтересованных резко снижается и составляет лишь 25,0% ( $t=2,5705$ ,  $p<0,05$ , соответственно). Как мы видим, в группе удовлетворенных и не удовлетворенных трудом, разница наиболее разительна – 94,2% и 25,0% и также достоверна ( $t=5,4631$ ,  $p<0,001$ ).

При сравнительном анализе с кагортой сестринского персонала мы выявили, что те же тенденции прослеживаются и в их группе.

Полную удовлетворенность трудом имеют только 50% сотрудников, причем

этот показатель схож как в группе организаторов здравоохранения (50,0%), так и практических врачей (51,1%), среди СМП он несколько выше (52,5%).

В структуре понятия удовлетворенности много составляющих, и оценка этих факторов позволяет глубже понять мотивы профессиональной деятельности медиков (Руженская Е.В., 2010, [7], Давыдова И.А., Игумнов С.А., 2011, [2]). Это факторы удовлетворенности трудом, определяющие общую мотивацию профессиональной деятельности в психиатрии, организационные факторы и факторы удовлетворения личностных потребностей медицинского работника (Руженская Е.В., 2011, [8]).

Связанным с этим показателем является функциональная напряженность труда, которая является постоянной более чем у половины персонала (52,9%), причем у организаторов чаще, чем у простых врачей (62,1 и 48,9% соответственно) (табл. 2).

Таблица 2

Самооценка функциональной напряженности как психологического показателя эффективности труда группами медиков психиатрической службы, в зависимости от степени удовлетворенности трудом

Оценка своего труда медицинским персоналом психиатрических учреждений	Медицинский персонал							
	в целом		в том числе по степени удовлетворенности профессиональной деятельностью					
			Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
<b>Врачебный персонал в целом</b>								
Почти всегда	319	<b>52,9</b>	67	<b>48,9</b>	245	<b>53,9</b>	7	<b>58,3</b>
Иногда	262	<b>43,5</b>	65	<b>47,4</b>	194	<b>42,7</b>	3	<b>25,1</b>
Почти никогда	11	<b>1,8</b>	4	<b>2,9</b>	6	<b>1,3</b>	1	<b>8,3</b>
Не смогли оценить	11	<b>1,8</b>	1	<b>0,8</b>	9	<b>2,1</b>	1	<b>8,3</b>
	603	<b>100</b>	137	<b>100</b>	454	<b>100</b>	12	<b>100</b>
<b>В том числе:</b>								
<b>А) Организаторы здравоохранения</b>								
Почти всегда	113	<b>62,1</b>	24	<b>60,7</b>	77	<b>62,6</b>	2	<b>66,7</b>
Иногда	63	<b>34,5</b>	18	<b>32,1</b>	45	<b>36,6</b>	0	<b>0</b>
Почти никогда	3	<b>1,7</b>	3	<b>5,4</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
Не смогли оценить	3	<b>1,7</b>	1	<b>1,8</b>	1	<b>0,8</b>	1	<b>33,3</b>
	182	<b>100</b>	56	<b>100</b>	123	<b>100</b>	3	<b>100</b>
<b>Б) Практические врачи</b>								
Почти всегда	206	<b>48,9</b>	33	<b>40,7</b>	168	<b>50,8</b>	5	<b>55,6</b>
Иногда	199	<b>47,3</b>	47	<b>58,1</b>	149	<b>45,0</b>	3	<b>33,3</b>
Почти никогда	8	<b>1,9</b>	1	<b>1,2</b>	6	<b>1,8</b>	1	<b>11,1</b>
Не смогли оценить	8	<b>1,9</b>	0	<b>0</b>	8	<b>2,4</b>	0	<b>0</b>
	421	<b>100</b>	81	<b>100</b>	331	<b>100</b>	9	<b>100</b>

При анализе данного показателя и его связи с удовлетворенностью трудом, во всех трех группах врачей прослеживается тенденция повышения оценки напряженности по мере снижения удовлетворенности. Как мы видим из таблицы 2, обозначили свой труд как почти всегда напряженный среди полностью удовлетворенных трудом 48,9% врачей, среди частично удовлетворенных – 53,9%, среди неудовлетворенных – 58,3%.

Хорошую работоспособность как психологический показатель труда высоко оценили 72,8% врачебного персонала психиатрической службы (77,5% организаторов здравоохранения и 70,8% практических врачей).

По группам специалистов (все врачи, организаторы, практические врачи), прослеживается тенденция, имеющая логическую связку с оценкой показателя функциональной напряженности) и самооценка хорошей работоспособности снижается в

группах по мере снижения удовлетворенности трудом (табл. 3).

Среди врачей, полностью удовлетворенных в своей профессиональной деятельности, 83,9% оценивают свою работоспособность как хорошую ( $t=3,0749$ ,  $p<0,01$  по отношению к общему результату врачей по выборке – 72,8%), среди частично удовлетворенных специалистов таких лишь 69,8%, а в группе врачей, не удовлетворенных трудом, доля лиц с хорошей работоспособностью снижается и составляет лишь 58,3%. Как мы видим, в группе удовлетворенных и не удовлетворенных трудом, разница наиболее велика – 83,9% и 58,3%.

Эту же тенденцию мы можем наблюдать и в медсестринской группе, где при общем показателе – 73% лиц с хорошей работоспособностью, среди полностью удовлетворенных этот показатель составляет 79,9%, среди частично удовлетворенных – уже 71,3%, и среди неудовлетворенных – 57,1%

Таблица 3

Самооценка хорошей работоспособности как психологического показателя эффективности труда группами медиков психиатрической службы, в зависимости от степени удовлетворенности трудом

Оценка своего труда медицинским персоналом психиатрических учреждений	Медицинский персонал							
	в целом		в том числе по степени удовлетворенности профессиональной деятельностью					
			Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
<b>Врачебный персонал в целом</b>								
Почти всегда	439	72,8	115	83,9	317	69,8	7	58,3
Иногда	152	25,2	20	14,7	127	27,9	5	41,7
Почти никогда	3	0,5	1	0,7	2	0,4	0	0
Не смогли оценить	9	1,5	1	0,7	8	1,9	0	0
	603	100	137	100	454	100	12	100
<b>В том числе:</b>								
<b>А) Организаторы здравоохранения</b>								
Почти всегда	141	77,5	50	84,3	89	72,4	2	66,7
Иногда	39	21,4	5	8,9	33	26,8	1	33,3
Почти никогда	0	0	0	0	0	0	0	0
Не смогли оценить	2	1,1	1	1,8	0	0,8	0	0
	182	100	56	100	1	100	3	100
<b>Б) Практические врачи<sup>123</sup></b>								
Почти всегда	298	70,8	65	80,2	228	68,9	5	55,5
Иногда	113	26,8	15	18,6	94	28,4	4	44,5
Почти никогда	3	0,7	1	1,2	2	0,6	0	0
Не смогли оценить	7	1,7	0	0	7	2,1	0	0
	421	100	81	100	331	100	9	100

Соотносятся с вышеизложенным и высокие показатели по оценке личной вкладываемости в процесс труда – 79,3% (84,1% организаторов здравоохранения и 77,2% врачей). СМП демонстрирует меньшую вкладываемость – «почти всегда» оценивают её лишь 64,2% (76,8% у организаторов сестринского дела и 62,4% у простых медсестер), «иногда» – 31,7% (21,9 и 33,1% соответственно).

Те же особенности выявлены и при сопоставлении показателей групп медиков с разной удовлетворенностью трудом (табл. 4).

Среди врачей, полностью удовлетворенных в своей профессиональной деятельности, 82,5% демонстрируют высокую личную вкладываемость, среди частично удовлетворенных специалистов таких лишь 79,1%, а в группе врачей, не удовлетворенных трудом, доля врачей с высокой личной вкладываемостью снижается и составляет лишь 50,0%. В группе удовлетворенных и не удовлетворенных трудом, разница достоверна – 82,5% и 50,0% ( $t=2,1955$ ,  $p<0,05$ ).

Крайне важными при оценке психологических показателей эффективности труда является мнение медицинских работников о свободе выбора целей и средств труда. Это неоднозначный, и в большой мере интегральный показатель. Он складывается из внутренней оценки медиком своего профессионализма и условиями работы, возможностью реализовать свой потенциал в профессиональной деятельности.

В здравоохранении в настоящее время проблемам профессионализма и самореализации сотрудников уделяется большое внимание, что началось ещё с реализации первых национальных проектов по здоровью (Толстов С.Н., Тихомолов М.В., Руженская Е.В, 2006, [7]).

Это и комплексные программы кадрового развития отрасли на региональном уровне и кадровые технологии по адаптации и совершенствованию медицинского персонала на местах, в самих медицинских организациях.

Таблица 4

Самооценка личной вкладываемости как психологического показателя эффективности труда группами медиков психиатрической службы, в зависимости от степени удовлетворенности трудом

Оценка своего труда медицинским персоналом психиатрических учреждений	Медицинский персонал							
	в целом		в том числе по степени удовлетворенности профессиональной деятельностью					
			Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
<b>Врачебный персонал в целом</b>								
Почти всегда	478	79,3	113	82,5	359	79,1	6	50,0
Иногда	111	18,4	23	16,8	83	18,3	5	41,7
Почти никогда	3	0,5	0	0	3	0,7	0	0
Не смогли оценить	11	1,8	1	0,7	9	1,9	1	8,3
	603	100	137	100	454	100	12	100
<b>В том числе:</b>								
<b>А) Организаторы здравоохранения</b>								
Почти всегда	153	84,1	48	85,7	103	83,7	2	66,7
Иногда	26	14,3	7	12,5	19	15,4	0	0
Почти никогда	0	0	0	0	0	0	0	0
Не смогли оценить	3	1,6	1	1,8	1	0,9	1	33,3
	182	100	56	100	123	100	3	100
<b>Б) Практические врачи</b>								
Почти всегда	325	77,2	65	80,2	256	77,3	4	44,4
Иногда	85	20,2	16	19,8	64	19,3	5	55,6
Почти никогда	3	0,7	0	0	3	0,9	0	0
Не смогли оценить	8	1,9	0	0	8	2,5	0	0
	421	100	81	10	331	100	9	100



Однако, по нашим данным, этот показатель до сих пор является проблемным, самым низким из всех психологических составляющих оценки эффективности труда (табл. 5). Среди врачей-психиатров он составляет лишь 41,8% (43,4% среди организаторов здравоохранения и 41,1% среди практических врачей), и более половины (50,6%), считают, что лишь иногда свободны в выборе целей и средств труда. Средний медицинский персонал оценивает это ещё негативнее – лишь 28,9% медсестер свободны в выборе целей и средств труда, 56,1% – лишь иногда.

Как явно продемонстрировано в таблице, данный показатель очень связан с удовлетворенностью трудом. Высоко оценили свободу выбора целей и средств труда 58,4% врачей, полностью удовлетворенных трудом ( $t=3,5586$ ,  $p<0,01$  по отношению к общей выборке врачей – 41,8%), среди частично удовлетворенных доля таких лиц снижается до 37,4%, и в группе неудовлет-

воренных составляет лишь 16,7% ( $t=2,2957$ ,  $p<0,05$  соответственно).

В группе неудовлетворенных трудом сотрудников более половины (58,3%) считают, что лишь иногда свободны в выборе целей и средств труда, а 16,7% считают, что почти никогда не свободны.

В группе СМП большинство (в группах полностью, частично и неудовлетворенных трудом – 53,9-57,9-51,8% медсестер соответственно) лишь иногда считают себя свободными в выборе целей и средств труда.

Безусловно, базовой основой эффективности являются субъективные затраты медицинского персонала, что в нашем исследовании оценивается как высокая психологическая и физиологическая цена труда (табл. 6).

Это показатель, который, совместно с заинтересованностью и удовлетворенностью может складываться как в высокую мотивацию, так и в низкую, ведущую к нежеланию работать, нежеланию развиваться, нежеланию профессионально расти.

Таблица 5

Самооценка свободы выбора целей и средств труда как психологического показателя эффективности труда группами медиков психиатрической службы, в зависимости от степени удовлетворенности трудом

Оценка своего труда медицинским персоналом психиатрических учреждений	Медицинский персонал							
	в целом		в том числе по степени удовлетворенности профессиональной деятельностью					
			Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
<b>Врачебный персонал в целом</b>								
Почти всегда	252	41,8	80	58,4	170	37,4	2	16,7
Иногда	305	50,6	50	36,5	248	54,6	7	58,3
Почти никогда	34	5,6	6	4,4	26	5,7	2	16,7
Не смогли оценить	12	2,0	1	0,7	10	2,3	1	8,3
	603	100	137	100	454	100	12	100
<b>В том числе:</b>								
<b>А) Организаторы здравоохранения</b>								
Почти всегда	79	43,4	33	58,9	46	37,4	0	0
Иногда	91	50,0	22	39,3	67	54,5	2	66,7
Почти никогда	9	4,9	0	0	9	7,3	0	0
Не смогли оценить	3	1,7	1	1,8	1	0,8	1	33,3
	182	100	56	100	123	100	3	100
<b>Б) Практические врачи</b>								
Почти всегда	173	41,1	47	58,0	124	37,5	2	22,2
Иногда	214	50,8	28	34,6	181	54,7	5	55,6
Почти никогда	25	5,9	6	7,4	17	5,1	2	22,2
Не смогли оценить	9	2,2	0	0	9	2,7	0	0
	421	100	81	100	331	100	9	100

Таблица 6

Самооценка высокой психологической и физиологической цены труда как психологического показателя эффективности труда группами медиков психиатрической службы, в зависимости от степени удовлетворенности трудом

Оценка своего труда медицинским персоналом психиатрических учреждений	Медицинский персонал							
	в целом		в том числе по степени удовлетворенности профессиональной деятельностью					
			Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
<b>Врачебный персонал в целом</b>								
Почти всегда	340	56,4	84	61,3	248	54,6	8	66,7
Иногда	239	39,6	50	36,5	186	40,9	3	25,0
Почти никогда	12	2,0	3	2,2	9	1,8	0	0
Не смогли оценить	12	2,0	0	0	11	2,7	1	8,3
	603	100	137	100	454	100	12	100
<b>В том числе:</b>								
<b>А) Организаторы здравоохранения</b>								
Почти всегда	115	63,2	37	66,1	76	61,8	2	66,7
Иногда	63	34,6	18	32,1	45	36,6	0	0
Почти никогда	2	1,1	1	1,8	1	0,8	0	0
Не смогли оценить	2	1,1	0	0	1	0,8	1	33,3
	182	100	56	100	123	100	3	100
<b>Б) Практические врачи</b>								
Почти всегда	225	53,4	47	58,0	172	52,0	6	66,7
Иногда	176	41,8	32	39,5	141	42,6	3	33,3
Почти никогда	10	2,4	2	2,5	8	2,4	0	0
Не смогли оценить	10	2,4	0	0	10	3,0	0	0
	421	100	81	100	331	100	9	100

Выявлено, что 56,4% врачей почти всегда оценивают цену труда как высокую, причем среди организаторов здравоохранения этот показатель составляет 63,2%, среди практических врачей – 53,4%.

Таким образом, все составляющие эффективности профессиональной деятельности являются значимыми и должны постоянно отслеживаться в процессе профессионального пути специалиста. Это важная технология кадровой работы в психиатрии, и базовая основа компетентностного подхода в непрерывном образовании врача-психиатра.

#### Список литературы

1. Воропаева Л.А., Аверин А.В., Малькова Т.Ю. Наставничество как одна из форм работы по адаптации молодого специалиста // *Здравоохранение Чувашии*. – 2012. – № 4 (32). – С. 14-20.
2. Давыдова И.А., Игумнов С.А. Удовлетворенность медицинским работником своим трудом: обзор литературы // *Психиатрия, психотерапия и клиническая психология*. – 2011. – № 2. – С. 112-119.
3. Руженская Е.В. Общие вопросы мониторинга профессионального становления специалиста психиатрической

службы // *Вестник Ивановской медицинской академии*. – 2007. – Т. 12, № 3-4. – С. 215-217.

4. Руженская Е.В. Современная характеристика готовности к профессиональной деятельности медицинского персонала психиатрической службы // *Вестник Ивановской медицинской академии*. – 2013. – Т. 18, № 4. – С. 5-11.

5. Руженская Е.В., Карасёва Т.В. Проблемы формирования компетентности персонала психиатрической службы // *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. – 2014. – № 4. – С. 43-46.

6. Руженская Е.В. Мотивация профессионального совершенствования медицинского персонала психиатрической службы // *Российский психиатрический журнал*. – 2010. – Т. 5. – С. 54.

7. Руженская Е.В. Оценка медицинским персоналом психиатрической службы факторов удовлетворенности трудом // *Российский психиатрический журнал*. – 2010. – Т. 5. – С. 58.

8. Руженская Е.В. Оценка организационных факторов удовлетворенности трудом как элемент кадровой работы в психиатрии // *Российская академия медицинских наук. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья*. – 2011. – № 2. – С. 149-152.

9. Толстов С.Н., Тихомолов М.В., Руженская Е.В. Задачи последипломного профессионального образования организаторов здравоохранения в условиях реализации национального проекта «Здоровье» // *Российская академия медицинских наук. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья*. – 2006. – № 3. – С. 135-138.