

Производственные факторы, определяющие лояльность персонала скорой медицинской помощи в крупном промышленном центре

С.С. Карпова¹ ✉, Р.Г. Пегов^{1,2}, Ю.Л. Еляхина¹, Д.С. Котляр¹

Кафедра общественного здоровья и здравоохранения

¹ ФГБОУ ВО «Приволжский исследовательский медицинский университет» МЗ РФ

603005, Российская Федерация, Нижний Новгород, пл. Минина и Пожарского, д. 10/1

² ГБУЗ НО «Станция скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода»

603105, Российская Федерация, Нижний Новгород, ул. Деловая, д. 9

✉ Контактная информация: Карпова Светлана Сергеевна, кандидат медицинских наук, доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО ПИМУ МЗ РФ. Email: karpova-nn@list.ru

РЕЗЮМЕ

Возвращение трудоспособного населения в общество является задачей государственного масштаба. Одним из ключевых элементов, способствующих достижению этой цели, является эффективная и качественная работа скорой медицинской помощи (СМП). Принимая во внимание ежегодный рост уровня обращаемости населения за СМП, значимость службы можно оценивать как важный фактор национальной безопасности. Определяющее влияние на качество оказания СМП оказывает лояльность персонала к организации. Уровень доброжелательности сотрудников медицинских учреждений может снизить текучесть персонала.

Исследование проведено на базе ГБУЗ Нижегородской области «Станция скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода» и кафедре общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России. По разработанной нами анкете проведено анонимное анкетирование 521 сотрудника (сплошная выборка), в том числе 61 врач, 364 фельдшера и 96 водителей машин скорой помощи. В работе применены статистический и аналитический методы исследования. Статистическая обработка данных выполнена с использованием программы *SPSS Statistics 26*.

Авторами в работе определены основные болевые точки профессиональной деятельности сотрудников СМП и намечены пути рационального использования ресурсов службы. Предлагается усилить юридическую защиту медицинских работников государственной системы здравоохранения, ужесточив ответственность за оскорбление, вред здоровью и телесные повреждения в рабочее время.

Ключевые слова:

скорая медицинская помощь, производственные факторы, лояльность персонала

Ссылка для цитирования

Карпова С.С., Пегов Р.Г., Еляхина Ю.Л., Котляр Д.С. Производственные факторы, определяющие лояльность персонала скорой медицинской помощи в крупном промышленном центре. *Журнал им. Н.В.Склифосовского неотложная медицинская помощь*. 2026;15(1):152–158. <https://doi.org/10.23934/2223-9022-2026-15-1-152-158>

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

Благодарность, финансирование

Исследование не имеет спонсорской поддержки

ВВЕДЕНИЕ

Возвращение трудоспособного населения в социум представляет собой задачу государственного масштаба. Значительные изменения в демографической ситуации, рост числа техногенных катастроф и аварий, а также трансформация структуры и процентного соотношения заболеваний требуют перестройки ряда медицинских учреждений, включая организацию служб скорой медицинской помощи (СМП). Для решения этих проблем предлагаются разнообразные меры организационного и методического характера [1]. Безусловно, эффективность работы системы зависит от улучшения организационной структуры, которая должна гарантировать предоставление доступной и качественной бесплатной медицинской помощи в рамках Программы государственных гарантий. Одним

из ключевых элементов, способствующих достижению этой цели, является эффективная работа СМП. Особое внимание уделяется развитию инфраструктуры и ресурсному обеспечению системы, включая финансовое обеспечение, а также материально-техническое и технологическое оснащение организаций СМП. Эти преобразования осуществимы только на основе инновационных подходов и принципов стандартизации, а также при наличии достаточного количества квалифицированных медицинских кадров, способных решать сложные задачи [2, 3]. На эффективность работы медицинских учреждений напрямую влияет уровень лояльности персонала. В современных условиях вопрос лояльности сотрудников медицинских учреждений становится особенно актуальным. Среди медицинских

специальностей экстренная и неотложная помощь является одной из наиболее стрессовых, требуя от врачей высокой степени ответственности в ситуациях, связанных с угрозой жизни пациентов. Ввиду этого своевременное выявление признаков выгорания у медицинских работников приобретает существенное значение, поскольку напрямую связано не только с качеством и безопасностью медицинской помощи, но и с защитой физического и психологического состояния персонала. Согласно данным литературы, выгорание приводит к снижению эффективности работы врача, замедлению реакции и ухудшению памяти, увеличению потребления стимулирующих напитков, деструктивному поведению и развитию психосоматических расстройств. Условия труда, психосоциальные факторы, низкий уровень социальной поддержки, неудовлетворённость заработной платой коррелируют с масштабами распространения и степенью выраженности синдрома эмоционального выгорания [4–7]. Создание атмосферы доверия и преданности среди сотрудников медицинских организаций может помочь уменьшить текучесть кадров. Хотя существует множество исследований на эту тему, вопросы формирования и поддержания лояльности медицинского персонала в системе СМП остаются недостаточно исследованными. Это делает данную тему актуальной и определяет цель и задачи нашего исследования.

Цель работы: оценить некоторые факторы условий работы персонала СМП, лояльность сотрудников к выбранной профессии, выявить проблемы и наметить пути рационального использования ресурсов служб.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Исследование проведено на базе ГБУЗ Нижегородской области «Станция скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода» (ГБУЗ НО ССМПНН) и кафедре общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО «ПИМУ» Минздрава России. По разработанной нами анкете проведено анонимное анкетирование 521 сотрудника (сплошная выборка), в том числе 61 врач, 364 фельдшера и 96 водителей машин скорой помощи.

Нижний Новгород, административный центр Нижегородской области и город областного значения, включает административно-территориальные образования: 8 внутригородских районов и 1 курортный посёлок (Зелёный Город). Неофициально город делится также на две части — Нагорную (административный и исторический центр города) и Заречную (спальные районы и промышленная зона города). В Нагорной части расположены 3 района (Нижегородский, Приокский, Советский), в Заречной части — 5 (Автозаводский, Канавинский, Ленинский, Московский, Сормовский). Части города сформированы по двум берегам Оки. Регион обслуживания ГБУЗ НО ССМПНН составляет 1237,1 тыс. человек — это шестая строчка в рейтинге городов России. Из общей численности населения города мужчины составляют 543,5 тыс. человек (43,9%), женщины — 693,7 тыс. человек (56,1%), из них 242 тыс. детей в возрасте от 0 до 17 лет. Площадь занимаемого района на 2024 год составляет 410,7 км², средняя протяжённость района с юга на север — 29,9 км, с востока на запад — 36,8 км [8]. Всего в городе развернуто 9 подстанций СМП.

В работе применены статистический и аналитический методы исследования. Статистическая обработка

данных выполнена с использованием программы SPSS Statistics 26. Корреляционный анализ проведен с определением коэффициента корреляции Спирмена (*p*). При оценке силы связи коэффициентов корреляции использована шкала Чеддока. Статистически значимой считали корреляционную связь при *p* < 0,05.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Большинство отечественных медицинских организаций уделяют основное внимание совершенствованию системы финансового менеджмента. Однако даже самая современная клиника, оснащённая высокотехнологичным оборудованием, не сможет обеспечить высокий уровень обслуживания без квалифицированных специалистов, обладающих высокой профессиональной компетентностью, нравственной и лояльной позицией по отношению к пациентам и своей организации. В связи с этим одной из ключевых задач руководства медицинской организации является формирование корпоративных ценностей организации, развитие профессиональных навыков сотрудников, а также создание условий для внедрения трудовых инноваций. Лояльность медицинских работников СМП имеет особое значение ввиду специфики их профессиональной деятельности. В рамках данного исследования мы ограничимся рассмотрением ряда аспектов, определяющих лояльность сотрудников медицинского учреждения. К ним относятся занимаемая должность, размер заработной платы, условия труда, график работы, учитывающий гендерные и возрастные особенности, а также социально-производственные характеристики.

Анализ кадрового состава по гендерному признаку и занимаемой должности представлен на рис. 1.

Из рис. 1 видно, что выборка включала 57,2% респондентов женского пола и 42,8% респондентов мужского пола, представляющих различные профессиональные категории. Структура службы СМП характеризуется доминированием фельдшерского состава, который составляет 69,9% от общей численности сотрудников. Врачебный персонал представлен в количестве 18,4%, а водители автомобилей СМП составляют 11,7% от общей численности штата.

Не удовлетворены размером заработной платы 91,0% персонала. При этом среди мужчин этот показатель составляет 89,2%, а среди женщин — 92,3%. Если проанализировать отношение к данному вопросу в зависимости от занимаемой должности, то можно выделить следующие тенденции: 75,4% врачей, 94,0% фельдшеров и 91,6% водителей скорой помощи выражают недовольство размером оплаты труда. Также

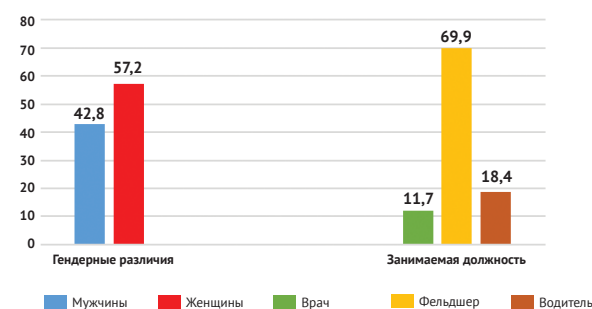


Рис. 1. Кадровый и гендерный состав персонала скорой медицинской помощи (в %)
Fig. 1. Personnel and gender composition of emergency medical care personnel (in %)

стоит отметить, что среди сотрудников, имеющих стаж работы менее 1 года, доля недовольных составляет 78,3%. В то же время среди сотрудников со стажем от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет, от 5 до 10 лет и более 10 лет этот показатель колеблется от 92,1% до 94,3%.

Подавляющее большинство респондентов, а именно 87,1%, удовлетворены графиком работы, причём это касается как мужчин, так и женщин. Однако среди водителей СМП график устраивает меньшее число сотрудников — 68,5%, чем среди врачей и фельдшерского персонала, где этот показатель составляет 90,2% и 83,9% соответственно. Анализ стажа работы не выявил статистически значимой разницы в ответах на данный вопрос: колебания варьируются от 78,3 до 87,0%.

Высокий уровень нервно-эмоционального напряжения, испытываемый сотрудниками выездных бригад СМП, в значительной степени обусловлен личной ответственностью за жизнь других людей и сопряжён с высоким уровнем риска. Трудовой процесс характеризуется серьёзной интеллектуальной и психологической нагрузкой, а также высокой степенью тяжести. Результаты анкетирования среди оперативных сотрудников станции СМП показали, что почти половина респондентов (41,5%) отрицают наличие специально отведённых перерывов для приёма пищи, а 86,4% — для сна и отдыха. Примечательно, что такое единодушие не зависит от занимаемой должности и стажа работы в сфере СМП.

Этические дилеммы представляют собой неотъемлемый элемент рутинной практики принятия решений во всех сферах здравоохранения. В контексте догоспитальной СМП медицинской помощи процесс принятия решений зачастую протекает в условиях ограниченного временного ресурса, недостаточной информации о пациенте и ограниченных возможностей для консультаций с коллегами. Участники опроса выделили ряд этических проблем, возникающих в ситуациях, когда клинические рекомендации, законодательные требования, профессиональные и личные ценности медицинских работников вступают в конфликт, усложняя процесс принятия решений. Эти проблемы касались пациентов в состоянии алкогольного опьянения, взаимодействия с пациентами и сотрудничества с родственниками, выполняющими различные роли. Также были отмечены проблемы, связанные с обеспечением безопасности себя, коллег и окружающих. Кроме того, участники опроса упомянули о проблемах, возникающих при необходимости выезда в неблагополучные районы города. В отношении сотрудников скорой помощи могут применяться различные формы психологического насилия. К ним относятся угрозы физического и сексуального насилия, жалобы, угрозы увольнения, а также вербальные и невербальные оскорбления. Кроме того, психологическое насилие может выражаться в неконструктивной критике, попытках обвинить медика в обстоятельствах, не зависящих от него, фамильярном отношении и повышении голоса.

В ходе исследования было установлено, что, по мнению мужчин-сотрудников, конфликты с пациентами и их родственниками возникали нечасто в 43,5% случаев, редко — в 37,2%, а часто — в 13,5%. Женщины-сотрудники придерживаются иного мнения: 3,05%, 45,0% и 18,8% соответственно. Если рассмотреть вопрос в контексте занимаемой должности, то результаты становятся очевидными (рис. 2).

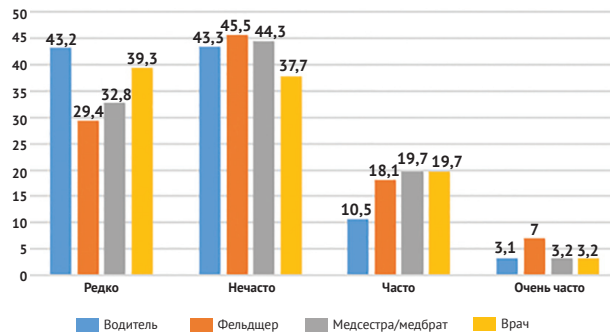


Рис. 2. Частота возникновения конфликтов с пациентами и их родственниками в зависимости от занимаемой должности медицинского работника (в %) Fig. 2. Frequency of conflicts with patients and their relatives depending on the position of the medical worker (in %)

Как видно на рис. 2, большинство респондентов (78,9%) считают, что конфликты возникают редко или нечасто, и только 4,1% расценивают подобные случаи как очень частые. При этом среди фельдшерского состава таких ответов в 2 раза больше.

В ответ на вопрос о том, насколько часто при прибытии на вызов оказывается, что помощь требуется человеку, находящемуся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, о чём диспетчер не был предупреждён, 72,1% респондентов указали, что такие случаи происходят часто или очень часто. Вместе с тем не было обнаружено достоверной зависимости между занимаемой должностью и стажем работы, и оценкой данной ситуации, поскольку показатели в обеих группах были схожими. В первой группе, где преобладали фельдшеры, показатель составил 75,7%, варьируясь от 70,5 до 82%, а во второй группе, где преобладали медицинские работники со средним образованием, показатель составил 73,7%, варьируясь от 72,8% для работников со стажем работы от 3 лет до 75,9% для работников со стажем работы от 5 до 10 лет.

Следует отметить, что бригады СМП часто, а именно более 7 раз в месяц, вынуждены выезжать в так называемые «проблемные районы» города. С этим согласны 70% опрошенных мужчин и 60,1% женщин. Особенно заметна разница в ответах респондентов в зависимости от занимаемой должности (рис. 3).

Как видно на рис. 3, оценка данной ситуации не зависит от стажа работы респондентов.

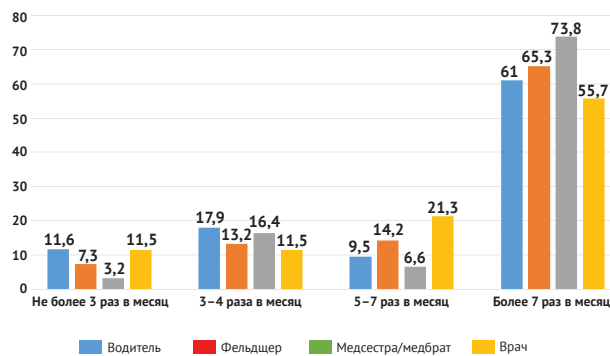


Рис. 3. Частота выездов бригад скорой медицинской помощи в неблагополучные районы в зависимости от занимаемой должности (в %) Fig. 3. Frequency of ambulance team visits to disadvantaged areas depending on the position held (in %)

Анализируя результаты анкетирования среди сотрудников подстанций СМП, можно сделать вывод, что нападения на бригады происходят регулярно во всех районах города, и частота этих инцидентов варьируется от 53,6 до 83,3%.

Кроме того, медицинский персонал, включая фельдшеров и врачей, отмечает негативное влияние подобных инцидентов на качество оказания медицинской помощи в 18–40% случаев. В то же время большинство сотрудников сообщают о редких и несчастных конфликтах с пациентами и их родственниками. Разброс этого показателя варьируется от 61,3% на подстанции Приокского района до 90% на подстанциях Автозаводского района. Также наблюдается значительная разница в частоте случаев, когда при прибытии на вызов обнаруживается, что помощь требуется человеку, находящемуся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, и диспетчер об этом не был предупрежден. Эта разница особенно заметна в подразделениях Заречной и Нагорной частей города. Кроме того, высокая частота выездов в «неблагополучные районы» также является характерной чертой для этих частей города (рис. 4).

Как наглядно демонстрирует рис. 4, в значительной степени СМП вынуждены осуществлять выезды в «неблагоприятные районы города», где частота таких вызовов варьируется от 32,3 до 83,3% в зависимости от конкретного административного района. В последние годы отмечается тенденция к увеличению случаев агрессивного поведения пациентов, с которыми сталкиваются бригады СМП, что фиксируется в диапазоне от 53,6 до 83,3% среди различных подстанций СМП. Подобные инциденты могут иметь широкий спектр последствий, начиная от вербальных оскорблений и угроз и заканчивая актами физического насилия. В результате таких взаимодействий сотрудники СМП нередко сталкиваются с необходимостью госпитализации пациентов, что дополнительно увеличивает уровень стресса и риска для медицинских работников.

Ежедневно в Нижегородской области бригады СМП осуществляют более 950 выездов, из которых в 500–600 случаях существует потенциальная угроза взаимодействия с пациентами, чье поведение может быть непредсказуемым. Это может привести к травматизации медицинских работников и даже попыткам изъятия у них медицинского оборудования. В таких ситуациях сотрудники СМП оказываются в состоянии повышенного риска, что ставит под угрозу их личную безопасность и эффективность оказания медицинской помощи.

На вопрос о влиянии подобных инцидентов на качество оказания медицинской помощи каждый третий респондент (29,1%) выразил положительное мнение. В то же время значительная часть респондентов (22,9–52,2%) рассматривала возможность увольнения из-за стрессовых и опасных условий работы. Применение средств самообороны, таких как электрошокеры, газовые баллончики или дубинки, может привести к нежелательным последствиям для самих медицинских работников. Важно отметить, что, в отличие от сотрудников правоохранительных органов, медицинские работники СМП не проходят специализированного обучения приемам самообороны, что усугубляет их уязвимость в подобных ситуациях.

В рамках нашего исследования мы предложили сотрудникам варианты мер защиты в чрезвычайных

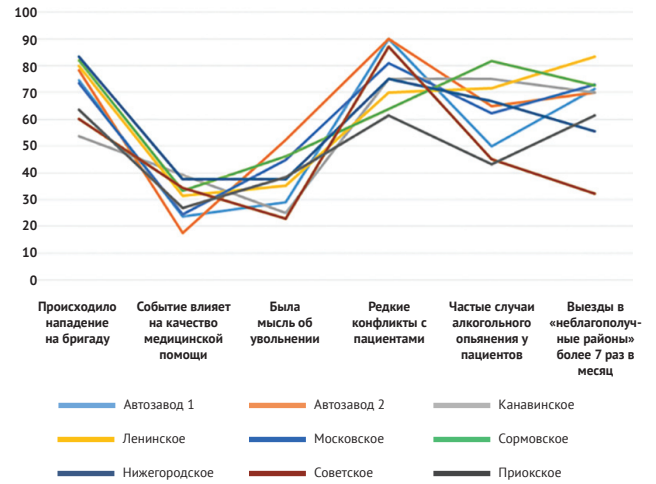


Рис. 4. Частота негативных и опасных событий неблагоприятных в отношении расположения подстанций скорой медицинской помощи в различных районах города (в %) Fig. 4. Frequency of negative and dangerous events unfavorable in relation to the location of ambulance substations in different areas of the city (in %)

ситуациях, с которыми они сталкиваются довольно часто. Результаты анкетирования, представленные в виде диаграмм по полу и должности, наглядно демонстрируют предпочтения персонала.

В контексте обеспечения безопасности персонала в условиях чрезвычайных ситуаций данные, полученные из анкет, свидетельствуют о том, что большинство опрошенных сотрудников отдают предпочтение обучению методам самообороны и (или) обеспечению присутствия сотрудника полиции в сопровождении бригады СМП в районах, где были зафиксированы случаи нападений. Это мнение разделяют 67,4% женщин и 80,9% мужчин. Однако почти каждая пятая женщина (18,8%) предпочитает постоянное присутствие сотрудника полиции в сопровождении бригады, а каждая десятая (11,1%) готова отказать в медицинской помощи социально неблагополучному пациенту в случае возникновения конфликта (рис. 5).

Мнение по поводу методов защиты персонала в случае агрессивного поведения пациентов было проанализировано также в разрезе занимаемой должности сотрудника и стажа его работы в СМП. Следует отметить, что доля сотрудников, предпочитающих пройти обучение методам самообороны, больше при стаже работы до 5 лет (84,2%), а с увеличением стажа работы она снижается до 33,7%. Очевидна заинтере-

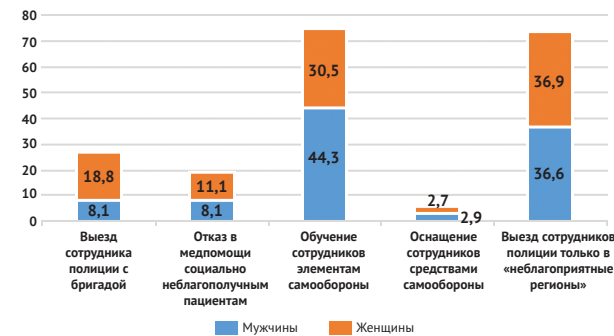


Рис. 5. Мнение персонала о предпочтительных мерах защиты в чрезвычайных ситуациях в зависимости от пола сотрудника (в %) Fig. 5. Staff opinion on preferred protective measures in emergency situations depending on the employee's gender (in %)

сованность в данном виде защиты у водителей машин СМП (47,4%). В остальном большинство опрошенных сотрудников отдают предпочтение обучению методам самообороны и (или) обеспечению присутствия сотрудника полиции в сопровождении бригады СМП в районах, где были зафиксированы случаи нападения независимо от должности и стажа работы (рис. 6). Кроме того, существуют проблемы, вызванные непониманием функций службы СМП и незнание пациентами законодательства. Возникающие на этой почве конфликты врача и пациента сильно увеличивают психологическую нагрузку на бригаду.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Лояльность представляет собой наивысший уровень положительного отношения, доверия и удовлетворённости по отношению к организации, руководству и коллегам. Она может проявляться в различных формах, включая инициативные действия, направленные на благо организации в соответствии с её задачами, а также толерантность к возможным недостаткам. Удовлетворённость, в свою очередь, является основой доверия, а доверие — фундаментом лояльности. Наше исследование позволило выявить значительное количество факторов, влияющих на лояльность персонала по отношению к организации.

В результате проведённого анкетирования мы выявили, что фактор вознаграждения в значительной степени предопределяет степень вовлечённости сотрудников. Однако, несмотря на это, не прослеживается линейной зависимости между уровнем оплаты труда и лояльностью персонала. Среди как лояльных, так и нелояльных сотрудников встречаются те, кто удовлетворён своей заработной платой. Уровень оплаты труда оказывается значимым фактором скорее для новых сотрудников скорой медицинской помощи. Таким образом, можно сделать вывод, что для поддержания постоянной лояльности коллектива одних лишь материальных стимулов может быть недостаточно.

Требования к условиям труда для различных сотрудников могут существенно различаться, данный аспект следует оценивать с точки зрения субъективного восприятия. Кроме того, можно рассмотреть объективные специфические характеристики условий труда, такие как особенности работы в сфере скорой медицинской помощи, описанные нами выше и которые, на наш взгляд, могут быть связаны с лояльностью сотрудников. Многолетний опыт работы в конкретной

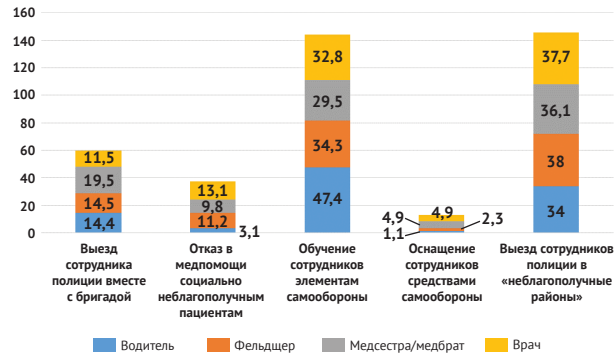


Рис. 6. Мнение персонала о предпочтительных мерах защиты в чрезвычайных ситуациях в зависимости от занимаемой должности (в %)

Fig. 6. Staff opinion on preferred protective measures in emergency situations depending on the position held (in %)

организации положительно влияет на организационную приверженность даже в условиях постоянного напряжения и стресса. Наиболее лояльными оказываются сотрудники, имеющие стаж работы в организации более 10 лет. Это может быть обусловлено тем, что вложенные усилия, включая временные, повышают ценность организации в глазах сотрудника.

В условиях, когда медицинские работники сталкиваются с частыми проявлениями агрессии со стороны пациентов или их окружения, а также с угрозой нападения, выезды на территории с неблагоприятной социальной обстановкой требуют обеспечения их безопасности для доступа к пациентам и их осмотра. В связи с этим предлагается усилить юридическую защиту медицинских работников государственной системы здравоохранения, ужесточив административную и уголовную ответственность за оскорбление, причинение вреда здоровью, нанесение телесных повреждений или даже смерти в процессе выполнения должностных обязанностей сотрудниками скорой медицинской помощи в рабочее или нерабочее время по указанию непосредственного руководителя.

Вовлечённые сотрудники проявляют меньшую склонность к смене места работы. Это, в свою очередь, способствует снижению потенциальных издержек, связанных с адаптацией новых сотрудников, их обучением и переобучением. Преданность персонала своему делу способствует уменьшению текучести кадров и, как следствие, повышению качества предоставляемых услуг.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Хубутия М.Ш., Молодов В.А., Васильев В.А., Карасев Н.А. Современное состояние и тенденции развития организации экстренной и неотложной медицинской помощи в постиндустриальных обществах. *Журнал им. Н.В. Склифосовского «Неотложная медицинская помощь»*. 2016;4:15–20.
- Карайланов М.Г., Панфилов М.С., Черкасов С.Н. Пути оптимизации службы скорой медицинской помощи в условиях района крупного города. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2023;(8). <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.134.117>.
- Здравоохранение России 2022–2023 гг.: неотложные меры в условиях особого положения в экономике и социальной сфере. Проблемы и предложения. *ОРГЗДРАВ: новости, мнения, обучение. Вестник ВШОУЗ*. 2022;8(2):4–21. <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2022-8-2-4-21>
- Синбухова Е.В., Лубнин А.Ю., Попугаев К.А. Эмоциональное выгорание в анестезиологии-реаниматологии. *Журнал им. Н.В. Склифосовского «Неотложная медицинская помощь»*. 2019;8(2):186–193. <https://doi.org/10.23934/2223-9022-2019-8-2-186-193>
- Болобонкина Т.А., Дементьев А.А., Минаева Н.В., Медведева О.В. Заболеваемость медицинского персонала выездных бригад скорой медицинской помощи. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2021;29(6):1536–1541.
- Скрипниченко Л.С., Тхагалижкокова Л.В. Формирование и поддержание лояльности медицинского персонала. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2022;11(6):26–29.
- Мерзлякова С.В. Управление лояльностью медицинского персонала посредством развития корпоративной культуры. В кн.: *Научный вестник Астраханского филиала РАНХиГС: сборник научных статей*. Вып. 6. Астрахань: Color; 2015. 115–120.
- Статистический ежегодник. Нижегородская область, 2025*. Нижний Новгород: Нижегородстат, 2025. URL: https://52.rosstat.gov.ru/publication_collection/document/41619 [Дата обращения 12 марта 2026 г.]

REFERENCES

1. Khubutiya MSh, Molodov VA, Vasilyev VA, Karasev NA. The Current State and Development Trends of Emergency Medicine Management in Postindustrial Societies. *Russian Sklifosovsky Journal Emergency Medical Care*. 2016;(4):15–20. (In Russ.)
2. Karailanov MG, Panfilov MS, Cherkasov SN. Ways to optimise the emergency medical service in the conditions of a large city district. *International Research Journal*. 2023;(8). (In Russ.) <https://doi.org/10.23670/IRJ.2023.134.117>.
3. Healthcare in Russia 2022–2023: emergency measures in the context of the special situation in economy and social sphere. Issues and proposals. Healthcare Management: News. Views. Education. *Bulletin of VSHOUZ*. 2022;8(2):4–21. (In Russ.) <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2022-8-2-4-21>
4. Sinbukhova EV, Lubnin AY, Popugayev KA. Burnout in Anesthesiology and Resuscitation. *Russian Sklifosovsky Journal Emergency Medical Care*. 2019;8(2):186–193. <https://doi.org/10.23934/2223-9022-2019-8-2-186-193>
5. Bolobonkina TA, Dementiev AA, Minaeva NV, Medvedeva OV. The Morbidity of Medical Personnel of Mobile Teams of Emergency Medical Care. *Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine*. 2021;29(6):1536–1541. (In Russ.) <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2021-29-6-1536-1541>
6. Skripnichenko LS, Thagalizhokova LV. Formation and maintenance of loyalty of medical personnel. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2022;11(6):26–29. (In Russ.)
7. Merzlyakova SV. Upravlenie loyal'nost'yu meditsinskogo personala posredstvom razvitiya korporativnoy kul'tury. In: *Nauchnyy vestnik Astrakhanskogo filiala RANKhiGS: sbornik nauchnykh statey*. Is. 6. Astrakhan: Color Publ.; 2015. 115–120. (In Russ.)
8. *Statisticheskiy ezhegodnik. Nizhegorodskaya oblast', 2025*. Nizhniy Novgorod: Nizhegorodstat, 2025. (In Russ.) Available at: https://52.rosstat.gov.ru/publication_collection/document/41619 [Accessed Mar 12, 2026]

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Карпова Светлана Сергеевна

кандидат медицинских наук, доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения
ФГБОУ ВО ПИМУ МЗ РФ;

<https://orcid.org/0000-0002-2621-7641>, karpova-nn@list.ru;

50%: разработка концепции и дизайна исследования, интерпретация данных, окончательное утверждение рукописи, ответственность за все аспекты работы и гарантия того, что все вопросы, связанные с точностью и добросовестностью любой ее части, могут быть надлежащим образом исследованы и урегулированы

Пегов Роман Геннадьевич

кандидат медицинских наук, главный врач ГБУЗ НО ССМПНН; доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения ФГБОУ ВО ПИМУ МЗ РФ;

<https://orcid.org/0000-0003-1614-9347>, pegroman@yandex.ru;

30%: проверка принципиально важного интеллектуального содержания, ответственность за все аспекты работы и гарантия того, что все вопросы, связанные с точностью и добросовестностью любой ее части, могут быть надлежащим образом исследованы и урегулированы

Еляхина Юлия Леонидовна

студентка ФГБОУ ВО ПИМУ МЗ РФ;

<https://orcid.org/0009-0001-5917-2910>, elahinaj@yandex.ru;

10%: сбор, анализ данных в соответствии с дизайном исследования, их интерпретация; составление черновика рукописи

Котляр Диана Сергеевна

студентка ФГБОУ ВО ПИМУ МЗ РФ;

<https://orcid.org/0009-0002-5301-728X>, kotlyar.diana@list.ru;

10%: сбор, анализ данных в соответствии с дизайном исследования, их интерпретация; составление черновика рукописи

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

Production Factors Determining the Loyalty of Emergency Medical Personnel in a Large Industrial Center

S.S. Karpova¹ ✉, R.G. Pegov^{1,2}, Yu.L. Elyakhina¹, D.S. Kotlyar¹

Department of Public Health and Healthcare

¹ Privolzhsky Research Medical University

Minin and Pozharsky Sq. 10/1, Nizhny Novgorod, Russian Federation 603005

² Nizhny Novgorod Ambulance Station

Delovaia Str. 9, Nizhny Novgorod, Russian Federation 603105

✉ Contacts: Svetlana S. Karpova, Candidate of Medical Sciences, Associate Professor, Department of Public Health and Public Health, Privolzhsky Research Medical University.

Email: karpova_s@pimunn.net

ABSTRACT The return of the able-bodied population to society is a national task. One of the key elements contributing to the achievement of this goal is the efficient and high-quality work of emergency medical services. Taking into account the annual increase in the number of people seeking emergency medical care, the importance of the service can be assessed as a key factor of national security. The staff's loyalty to the organization has a decisive impact on the quality of emergency medical care. The level of goodwill of medical staff can reduce staff turnover.

The study was conducted on the basis of the Nizhny Novgorod Ambulance Station and the Department of Public Health and Healthcare of the Privolzhsky Research Medical University. According to the questionnaire we developed, an anonymous survey was conducted of 521 employees (a solid sample), including 61 doctors, 364 paramedics and 96 ambulance drivers. Statistical and analytical research methods were used in the work. Statistical data processing was performed using the SPSS Statistics 26. The authors identify the main "pain points" of the professional activities of emergency medical personnel and outline ways to rationalize the use of the service's resources. It is proposed to strengthen the legal protection of medical workers in the public health system by tightening liability for insults, harm to health, and bodily injury during working hours.

Keywords: emergency medical care, production factors, staff loyalty

For citation Karpova SS, Pegov RG, Elyakhina YuL, Kotlyar DS. Production Factors Determining the Loyalty of Emergency Medical Personnel in a Large Industrial Center. *Russian Sklifosovsky Journal of Emergency Medical Care*. 2026;15(1):152–158. <https://doi.org/10.23934/2223-9022-2026-15-1-152-158> (in Russ.)

Conflict of interest Authors declare lack of the conflicts of interests

Acknowledgments, sponsorship The study has no sponsorship

Affiliations

Svetlana S. Karpova	Candidate of Medical Sciences, Associate Professor, Department of Public Health and Healthcare, Privolzhsky Research Medical University; https://orcid.org/0000-0002-2621-7641 , karpova-nn@list.ru; 50%, study concept and design, data interpretation, final approval of the manuscript, accountability for all aspects of the work, and ensuring that any questions related to the accuracy or integrity of any part of it can be adequately investigated and resolved
Roman G. Pegov	Candidate of Medical Sciences, Chief Physician, Nizhny Novgorod Ambulance Station; Associate Professor, Department of Public Health and Healthcare, Privolzhsky Research Medical University; https://orcid.org/0000-0003-1614-9347 , pegroman@yandex.ru; 30%, review of essential intellectual content, accountability for all aspects of the work, and ensuring that any questions related to the accuracy or integrity of any part of it can be adequately investigated and resolved
Yuliana L. Elyakhina	Student, Privolzhsky Research Medical University; https://orcid.org/0009-0001-5917-2910 , elahinaj@yandex.ru; 10%, data collection, analysis, and interpretation in accordance with the study design; manuscript drafting
Diana S. Kotlyar	Student, Privolzhsky Research Medical University; https://orcid.org/0009-0002-5301-728X , kotlyar.diana@list.ru; 10%, data collection, analysis, and interpretation in accordance with the study design; manuscript drafting

Received on 26.02.2025

Review completed on 19.11.2025

Accepted on 23.12.2025

Поступила в редакцию 26.02.2025

Рецензирование завершено 19.11.2025

Принята к печати 23.12.2025