

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНЗДРАВА РОССИИ**

**Оценка удовлетворенности работодателей уровнем
подготовки обучающихся в
ФГБОУ ВО
«Читинская государственная медицинская академия»
Минздрава России**

2022 г.

«ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ - 2022»

В социологическом исследовании, направленном на изучение уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки обучающихся в ФГБОУ ВО «Читинская государственная медицинская академия» Минздрава России, приняли участие руководители 42 медицинских организаций системы здравоохранения Забайкальского края.

Исследование проведено по специально разработанной анкете, включавшей следующие блоки вопросов: оценка профессиональных, организаторских и личностных качеств специалистов, окончивших ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России, определение проблемных зон при подготовке специалистов.

При анализе результатов исследования получены следующие данные: 100% работодателей указали, что штат медицинских работников в медицинской организации включает более 100 специалистов. Большинство работодателей (70%±7,1) отмечают, что за последние три года количество специалистов, прошедших первичную аккредитацию и трудоустроенных в медицинскую организацию составило до 10 человек (рис. 1).

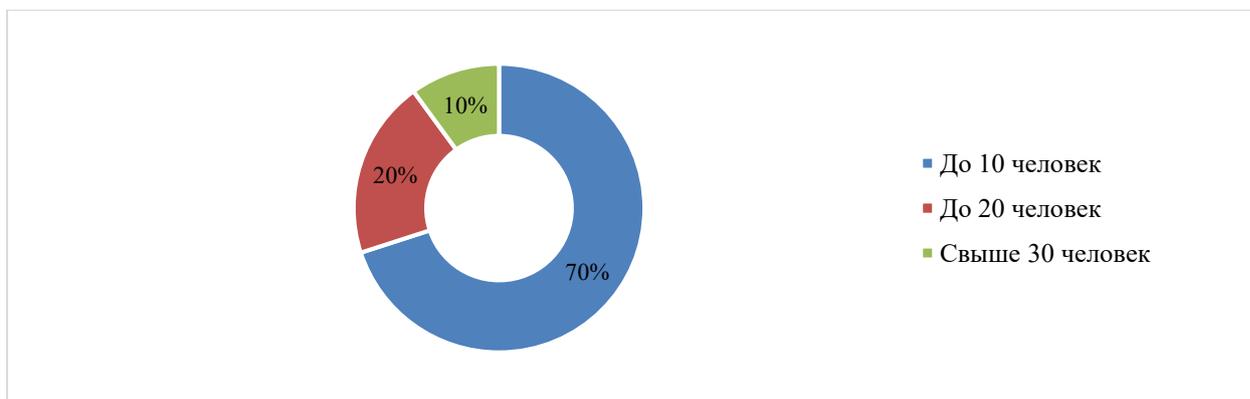


Рис. 1 Количество специалистов, прошедших первичную аккредитацию и трудоустроенных в медицинскую организацию за последние 3 года (%)

Результаты оценки удовлетворенности руководителей медицинских организаций степенью владения молодыми специалистами трудовых функций в соответствии с профессиональными стандартами «Врач-лечебник», «Врач-педиатр участковый», «Врач-стоматолог» представлены в таблицах 1, 2, 3.

Таблица 1.

Уровень удовлетворенности руководителей медицинских организаций владением молодых специалистов трудовыми функциями в соответствии с профессиональным стандартом «Врач-лечебник» (оценка по 10-бальной шкале, где 1-2 – совершенно не удовлетворен, 3-4 – не удовлетворен, 5-6 – больше не удовлетворен, чем удовлетворен, 7-8 – удовлетворен, 9-10 – совершенно удовлетворен)

Трудовая функция	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Оказание медицинской помощи пациенту в неотложной или экстренной формах	10%	10%	10%	30%	40%
Проведение обследования пациента с целью установления диагноза	10%	10%	10%	10%	60%
Назначение и контроль эффективности и безопасности лечения	-	10%	10%	20%	60%
Реализация и контроль эффективности медицинской реабилитации пациента, в том числе при реабилитации или абилитации инвалидов, оценка способности пациента осуществлять трудовую деятельность	10%	10%	10%	20%	50%
Проведение и контроль эффективности мероприятий по профилактике и формированию ЗОЖ и санитарно-гигиеническому просвещению населения	10%	10%	10%	20%	50%
Ведение медицинской документации и организация деятельности находящегося в распоряжении среднего медицинского персонала	-	10%	30%	20%	40%

Таблица 2.

Уровень удовлетворенности руководителей медицинских организаций владением молодых специалистов трудовыми функциями в соответствии с профессиональным стандартом «Врач-педиатр участковый» (оценка по 10-бальной шкале, где 1-2 – совершенно не удовлетворен, 3-4 – не удовлетворен, 5-6 – больше не удовлетворен, чем удовлетворен, 7-8 – удовлетворен, 9-10 – совершенно удовлетворен)

Трудовая функция	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Проведение обследования детей с целью установления диагноза	10%	10%	30%	40%	10%
Назначение и контроль эффективности и безопасности терапии детям	-	10%	30%	30%	30%
Реализация и контроль эффективности индивидуальных реабилитационных программ для детей	-	10%	20%	40%	30%
Проведение и контроль эффективности профилактических мероприятий для детей по возрастным группам и состоянию здоровья, санитарно-просветительные работы по формированию ЗОЖ среди родителей и детей	-	10%	30%	30%	30%
Организация деятельности подчиненного медицинского персонала	-	10%	20%	30%	40%

Таблица 3.

Уровень удовлетворенности руководителей медицинских организаций владением молодых специалистов трудовыми функциями в соответствии с профессиональным стандартом «Врач-стоматолог» (оценка по 10-бальной шкале, где 1-2 – совершенно не удовлетворен, 3-4 – не удовлетворен, 5-6 – больше не удовлетворен, чем удовлетворен, 7-8 – удовлетворен, 9-10 – совершенно удовлетворен)

Трудовая функция	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Проведение обследования пациента с целью установления диагноза	-	10%	50%	20%	20%
Назначение, контроль эффективности и безопасности немедикаментозного и медикаментозного лечения	-	10%	30%	30%	30%
Разработка, реализация и контроль эффективности индивидуальных реабилитационных программ	-	10%	30%	30%	30%
Проведение и контроль эффективности санитарно-противоэпидемических и иных профилактических мероприятий по охране здоровья населения	-	10%	50%	20%	20%
Ведение санитарно-гигиенического просвещения среди населения и медицинских работников с целью формирования ЗОЖ	-	10%	50%	20%	20%
Организационно-управленческая деятельность	-	10%	30%	30%	30%

Оценка результатов, полученных данных свидетельствует о том, что руководители медицинских организаций в целом удовлетворены уровнем владения молодыми специалистами трудовыми функциями в соответствии с профессиональными стандартами «Врач-лечебник», «Врач-педиатр участковый», менее удовлетворены уровнем владения трудовыми функциями в соответствии с профессиональным стандартом «Врач-стоматолог».

Абсолютное большинство работодателей (90%±7,1) отмечают, что за последние три года количество специалистов, прошедших первичную специализированную аккредитацию и трудоустроенных в медицинскую организацию составило до 10 человек. Средний уровень дохода молодых специалистов в 70%±7,1 случаев выше среднего.

Наибольший удельный вес руководителей медицинских организаций в качестве критериев отбора специалистов при устройстве на работу обозначают: профиль/специальность работника (60%±7,1) и уровень профессиональной подготовки (90%±7,1) (рис. 2).

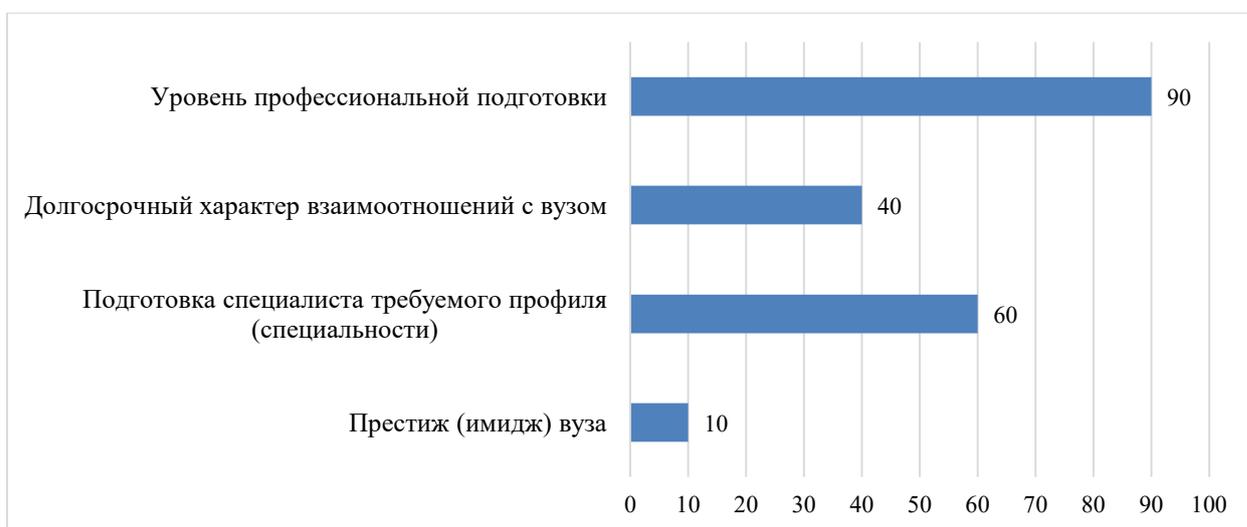


Рис. 2 Критерии отбора специалистов при устройстве на работу (%)

Необходимо отметить, что до $50\% \pm 7,1$ молодых специалистов, трудоустроенных в медицинских организациях, обучались по целевой форме. При этом лишь половина руководителей медицинских организаций, из числа опрошенных, отмечают, что удельный вес вернувшихся специалистов, прошедших обучение по целевой форме составляет 76-100% (рис. 3).

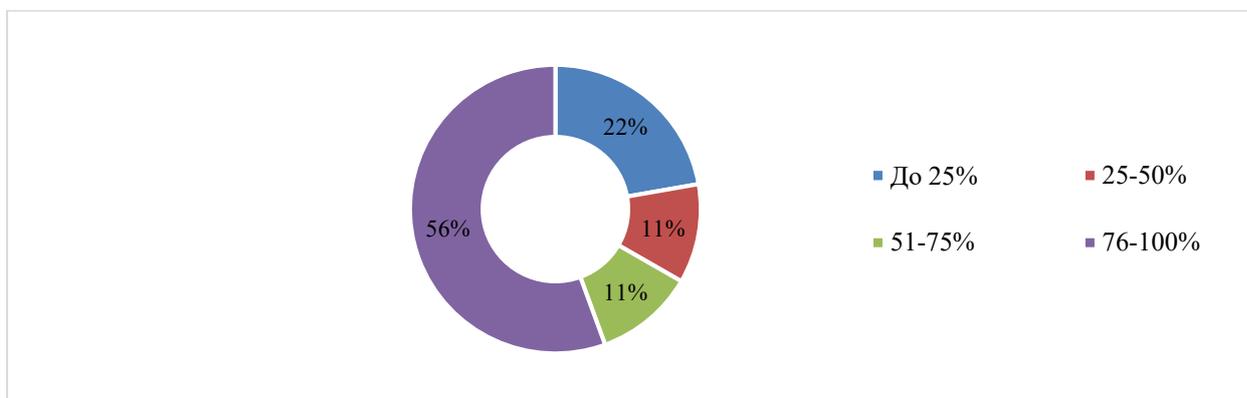


Рис. 3 Удельный вес специалистов, трудоустроенных в медицинской организации, прошедших обучение по целевой форме (%)

Основными причинами, по которым молодые специалисты не выполняют условия договора о целевой форме подготовки, по мнению работодателей, явились: «изменение семейного положения» – $25,1\% \pm 7,1$; «переезд в другой регион» - $30,2\% \pm 7,1$; «отсутствие инфраструктуры в районе» - $19,6\% \pm 7,1$; «работа в сельской местности» - $25,1\% \pm 7,1$.

При этом необходимо отметить те меры социальной поддержки для специалистов, которые готовы предложить представители практического здравоохранения (табл. 4).

Таблица 4.

Меры социальной поддержки для обучающихся на целевой основе

Меры социальной поддержки	2022 год
Заключение индивидуального контракта	3 (20%±7,1)
Выплата «подъемных» при трудоустройстве после завершения обучения	2 (40%±7,1)
Обеспечение дополнительной стипендии в размере базового уровня	1 (90%±7,1)
Обеспечение жильем	4 (10%±7,1)
Компенсационные выплаты на оплату жилья	4 (10%±7,1)
Обеспечение оплаты проезда к месту прохождения производственной практики	4 (10%±6,2)

В качестве мероприятий, направленных на привлечение молодых специалистов в медицинскую организацию, руководители проводят: очные встречи в учебном году (80%±7,1), мониторируют успеваемость обучающихся по целевой форме (50%±7,1), общаются с обучающимися по телефону и в мессенджерах (10%±7,1).

Руководители медицинских организаций имели возможность выделить наиболее эффективные модели взаимодействия медицинской организации с вузом в вопросах содействия трудоустройства. В качестве таковых выступили: целевая подготовка специалистов (80%±7,1), закрепление учреждения в качестве базы практики для студентов (60%±7,1), повышение квалификации сотрудников учреждения на базе вуза (50%±7,1).

Оценка уровня удовлетворенности руководителей медицинских организаций профессионально-значимыми личностными качествами молодого специалиста представлена в таблице 5.

Таблица 5.

Оценка уровня удовлетворенности руководителей медицинских организаций профессионально-значимыми личностными качествами молодого специалиста (оценка по 10-бальной шкале, где 1-2 – совершенно не удовлетворен, 3-4 – не удовлетворен, 5-6 – больше не удовлетворен, чем удовлетворен, 7-8 – удовлетворен, 9-10 – совершенно удовлетворен)

Критерии	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Уровень теоретических знаний	-	10%	10%	20%	60%
Способность применения теоретических знаний, полученных в ходе обучения, на практике	-	-	20%	40%	40%
Способность к быстрому изучению	-	-	30%	30%	40%

специфики организации оказания медицинской помощи					
Способность проявлять качества лидера	-	-	30%	30%	40%
Умение работать в команде, коммуникативность	-	-	30%	30%	40%
Исполнительность, ответственность, дисциплинированность	-	-	30%	30%	40%
Инициативность, стремление к профессиональному росту	-	-	30%	10%	60%
Наличие аналитических способностей	-	10%	10%	30%	50%
Владение современными информационно-коммуникационными технологиями	-	-	20%	-	80%
Общий уровень культуры, соблюдение этико-деонтологических принципов при общении с пациентами, их родственниками	-	10%	20%	20%	50%

Оценка результатов, полученных данных свидетельствует о том, что руководители медицинских организаций в целом удовлетворены профессионально-значимыми личностными качествами молодых специалистов-выпускников ЧГМА.

В ходе исследования работодателям предлагалось отметить, каких качеств на сегодняшний день не хватает выпускникам ЧГМА, результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6.

Профессиональные качества, которые недостаточно развиты у молодых специалистов

Качества	2022
Владение практическими навыками	3 (30%±7,1)
Способность на практике применять полученные знания	3 (30%±7,1)
Соблюдение принципов этики и деонтологии	3 (30%±7,1)
Ответственность за больного	2 (40%±7,1)
Желание работать в практическом здравоохранении	1 (70%±7,1)

В процессе анкетирования руководители медицинских организаций имели возможность высказать пожелания по подготовке молодых специалистов, в качестве наиболее значимых выступили: необходимость улучшить качество практических навыков обучающихся (90%±7,1), совершенствовать уровень теоретической подготовки обучающихся (40%±7,10).

В качестве наиболее эффективных форм предоставления информации о наличии вакантных мест в медицинских организациях для обучающихся-соискателей работодатели выделили: «участие руководителей медицинских организаций в межрегиональном мероприятии «Ярмарка вакансий» - $60\% \pm 7,1$, «размещение заявок на официальном сайте ФГБОУ ВО ЧГМА» - $70\% \pm 7,1$, «предоставление информации о вакансиях в Министерство здравоохранения Забайкальского края» - $60\% \pm 7,1$, «анализ резюме претендентов на замещение вакантной должности на сайте ЧГМА» - $60\% \pm 7,1$ (рис. 4).

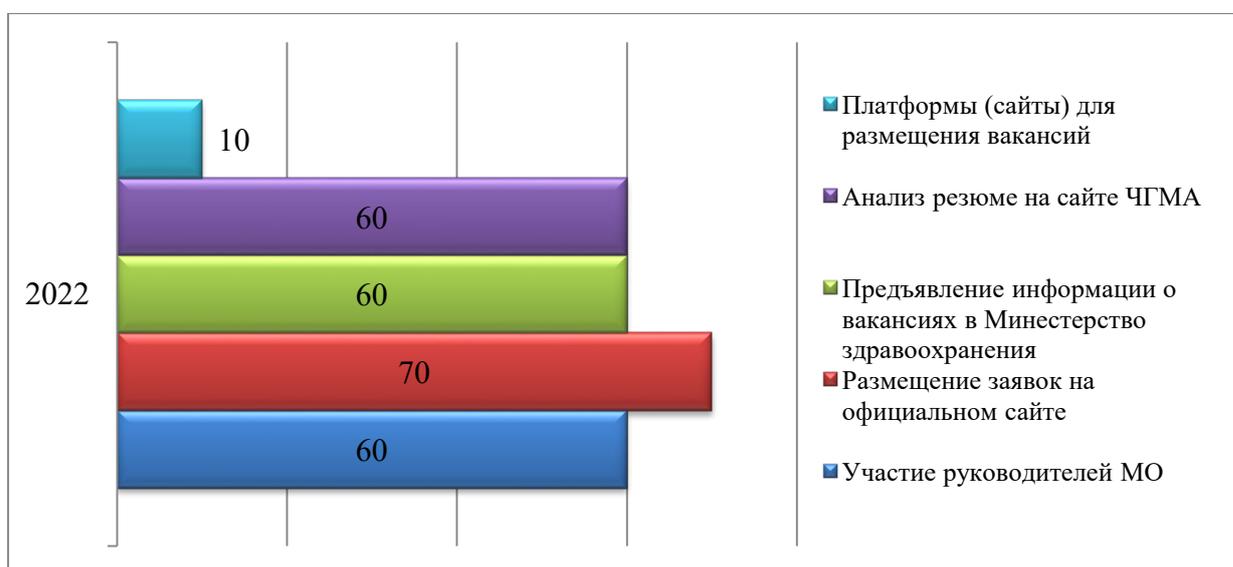


Рис. 4 Формы предоставления информации о наличии вакансий

Таким образом, в результате проведенного исследования выявлено:

1. Руководители медицинских организаций в целом удовлетворены уровнем владения молодыми специалистами трудовыми функциями в соответствии с профессиональными стандартами «Врач-лечебник», «Врач-педиатр участковый», менее удовлетворены уровнем владения трудовыми функциями в соответствии с профессиональным стандартом «Врач-стоматолог».
2. В качестве мероприятий по укреплению социального и материального положения молодого специалиста руководители медицинских организаций готовы предоставить следующие меры поддержки: обеспечение дополнительной стипендии в размере базового уровня, выплату «подъемных»

при трудоустройстве после завершения обучения, заключение со специалистом индивидуального контракта.

3. Руководители медицинских организаций в целом удовлетворены профессионально-значимыми личностными качествами молодых специалистов-выпускников ЧГМА. Характеристика профессиональных, организаторских и личностных качеств молодых специалистов, представленная работодателями, позволила выделить ряд критериев, которые были отмечены наиболее высокой оценкой: исполнительность, ответственность, дисциплинированность, владение современными информационно-коммуникационными технологиями, а также высокий уровень теоретической подготовки.

4. В качестве пожеланий вузу, работодатели обозначили необходимость повышения уровня практической подготовки специалистов-выпускников ЧГМА.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНЗДРАВА РОССИИ**

**Оценка качества образовательных услуг
в ФГБОУ ВО
«Читинская государственная медицинская академия»
Минздрава России
(по мнению обучающихся)**

2022 г.

«ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ – 2022»

В социологическом исследовании приняли участие студенты 6 курса лечебного и педиатрического факультетов, 5 курса - стоматологического факультета, а также обучающиеся по программам ординатуры (ординаторы 2 года обучения).

Исследование проведено по специально разработанной анкете, включавшей следующие блоки вопросов: стратификационные характеристики респондентов, условия предоставления образовательных услуг, а также вопросы по трудоустройству.

Стратификационные характеристики респондентов

В 2022 г. в исследовании приняли участие 44,6% (205 чел.) выпускников лечебного факультета, 16,9% (78 чел.) – педиатрического факультета, 10,5% (48 чел.) – стоматологического факультета и 28% (129 чел.) – ординаторов 2 года обучения. Среди опрошенных выпускников программ специалитета и программ ординатуры: 34,1%±2,1 респондентов обучаются на бюджетной основе, 38,3±2,1 – на условиях целевого набора, 27,6%±2,1 – на коммерческой основе. Распределение опрошенных по гендерному признаку представлено 72,6%±2,0 женщин и 27,4%±2,0 мужчин. При оценке семейного положения обучающихся выявлено, что 63,1%±2,2 – не состоят в отношениях, 26,3%±2,2 – состоят в зарегистрированном браке, 10,6%±2,2 – находятся в неофициально зарегистрированных отношениях. Необходимо отметить, что у 16,5%±2,2 опрошенных имеются дети (средний возраст ребенка 3,9%±0,8 л.).

При анализе самоопределения обучающихся в отношении будущей специальности получены следующие результаты: в 2022 г. большинство выпускников программ специалитета решили продолжить обучение по программам ординатуры – 85,5%±1,6 (283 чел.), 15,5%±1,6 (48 чел.) планируют работать в первичном звене (рис. 1.).

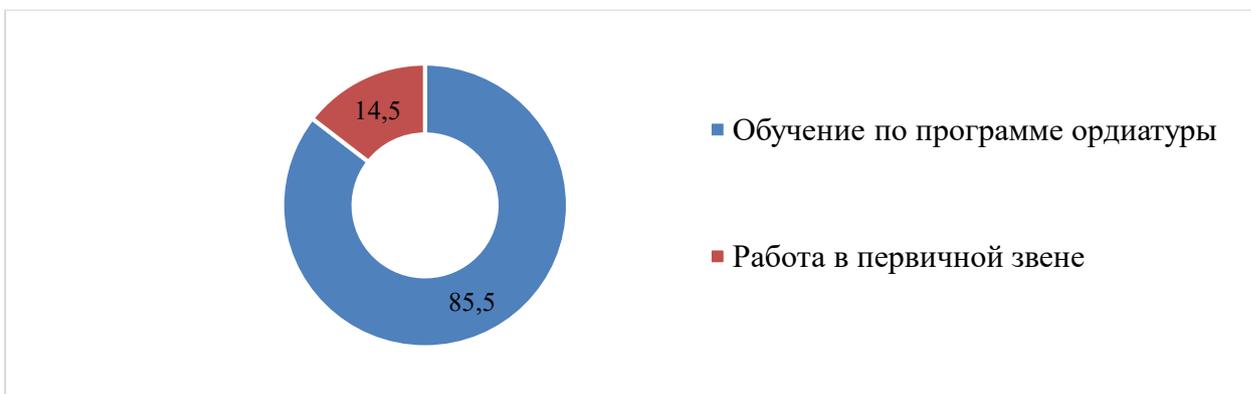


Рис. 1 Самоопределение обучающихся по программам специалитета (%)

Среди выпускников программ ординатуры наиболее востребованными специальностями выступили: анестезиология и реанимация – $7,7\% \pm 2,3$, терапия – $7,7\% \pm 2,3$, педиатрия $6,9\% \pm 2,3$, оториноларингология – $6,2\% \pm 2,3$, рентгенология - $6,2\% \pm 2,3$ (рис. 2).

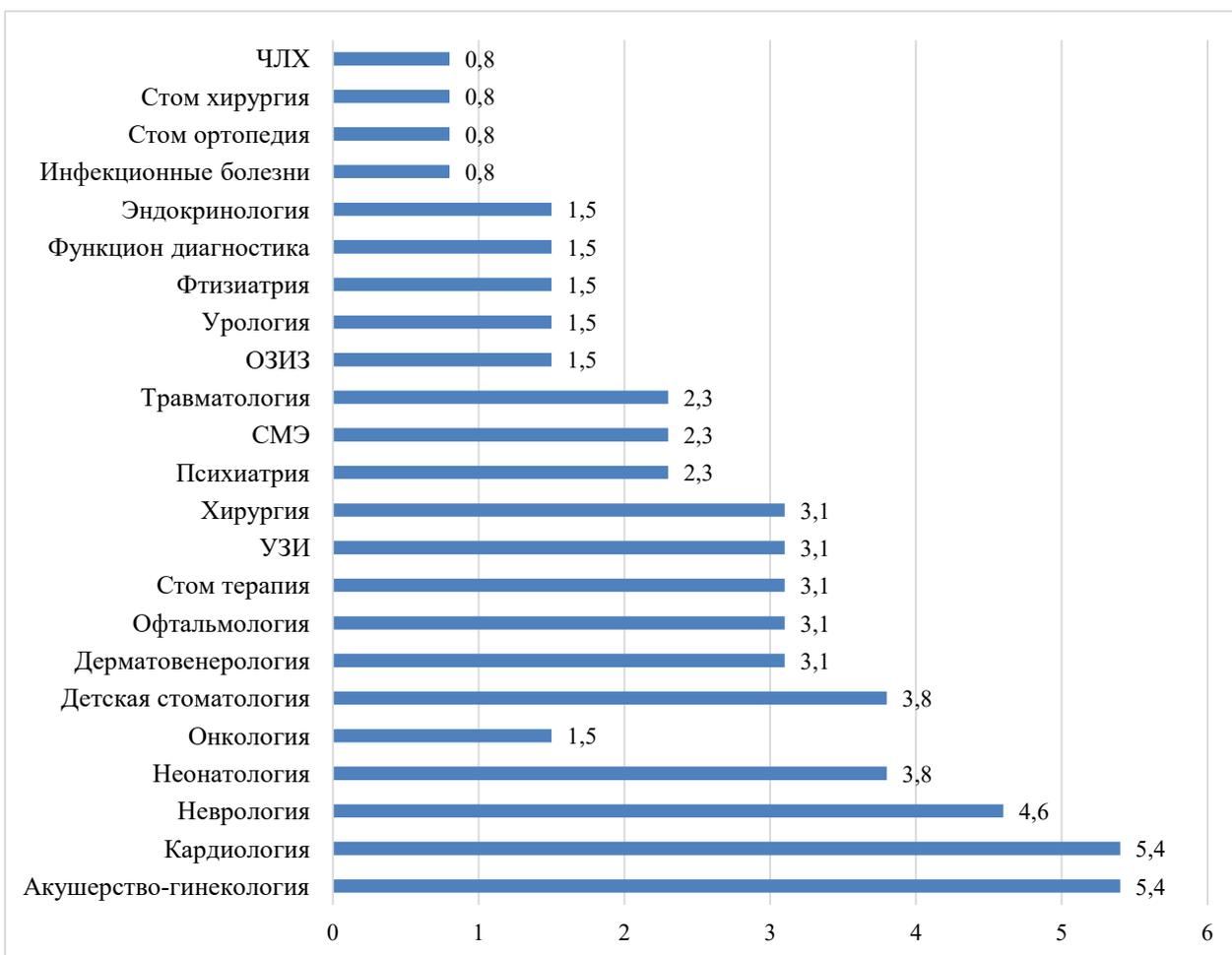


Рис. 2 Самоопределение обучающихся по программам ординатуры (%)

При оценке компонентов качества образовательного процесса получены следующие результаты (табл. 1). Так, в 2022 г. обучающиеся более

высоко оценили уровень теоретической подготовки, обеспеченность образовательного процесса учебно-методической литературой.

Таблица 1.

Оценка качества образовательного процесса в ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России (5-отлично, 4-хорошо, 3-удовлетворительно, 2-неудовлетворительно, 1–крайне неудовлетворительно)

Критерии	Средний балл 2022 г.
Обеспеченность учебно-методической литературой	4,1
Возможность доступа к электронно-библиотечной системе	3,8
Оснащенность учебных аудиторий современным техническим оборудованием	3,7
Уровень использования новых информационных технологий в образовательном процессе	3,7
Удовлетворенность организацией воспитательной работы	3,9
Удовлетворенность уровнем практической подготовки	3,7
Удовлетворенность уровнем теоретической подготовки	4,1

В условиях реализации ограничительных мероприятий, связанных с предотвращением распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, на базе ФГБОУ ВО ЧГМА активно внедрялись и развивались дистанционные технологии для проведения лекционных и практических занятий. В связи с чем выпускникам было предложено оценить блок вопросов, связанных с применением дистанционных технологий в образовательном процессе. Так, большинство выпускников, обучающихся как на специалитете, так и по программам ординатуры (46,1%±2,3) положительно относятся к проведению практических занятий и лекций с использованием дистанционных и информационно-коммуникационных технологий (рис. 3), при этом качество образовательного процесса с использованием дистанционных и информационно-коммуникационных технологий более половины респондентов оценивают, как среднее (58,5%±2,3) (рис. 4).

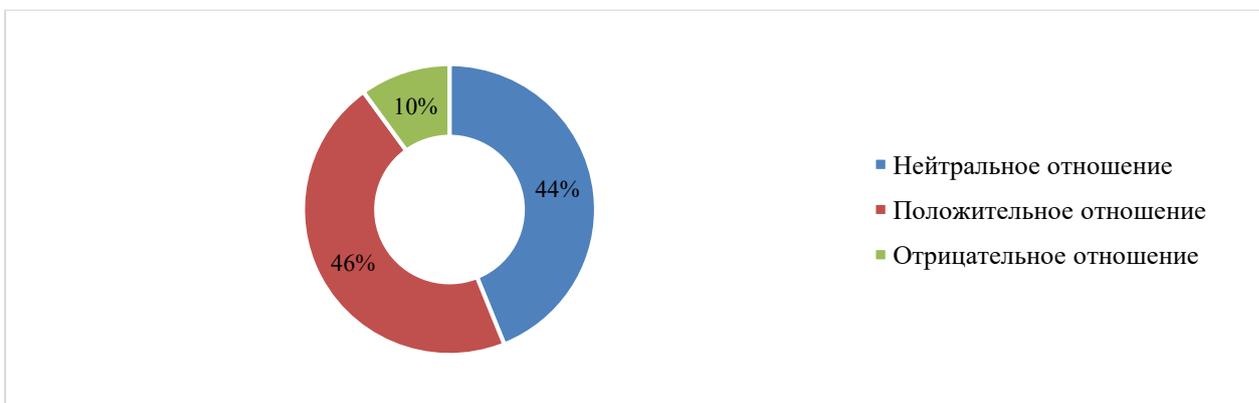


Рис. 3 Отношение выпускников к использованию дистанционных технологий в образовательном процессе (%)

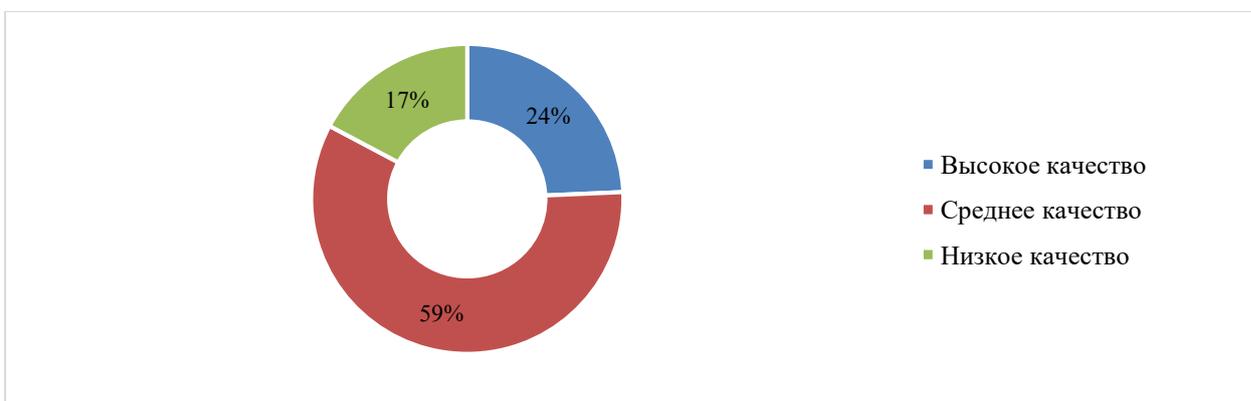


Рис. 4 Оценка качества образовательного процесса с применением дистанционных технологий (по мнению выпускников) (%)

При исследовании проблем, которые возникали у выпускников за период обучения установлено, что большинство ординаторов не испытывали каких-либо сложностей ($74,4\% \pm 3,8$), среди выпускников специалитета лишь $45,9\% \pm 2,7$ не столкнулись с проблемами. Наибольшие сложности у обучающихся по программам специалитета возникают с высокой учебной нагрузкой ($37,8\% \pm 2,7$) и с жильем ($23,3\% \pm 2,7$).

Изучение вопросов, характеризующих степень удовлетворенности ожиданий выпускников от обучения в вузе, позволило получить следующие результаты: большинство обучающихся как по программам специалитета ($72,5\% \pm 2,8$), так и по программам ординатуры ($72,9\% \pm 3,8$) – не сожалеют о выборе вуза и специальности, при этом стоит отметить, что $15,4\% \pm 2,8$ обучающихся по программам специалитета обозначают, что желали бы сменить как вуз, так и специальность (рис. 5).

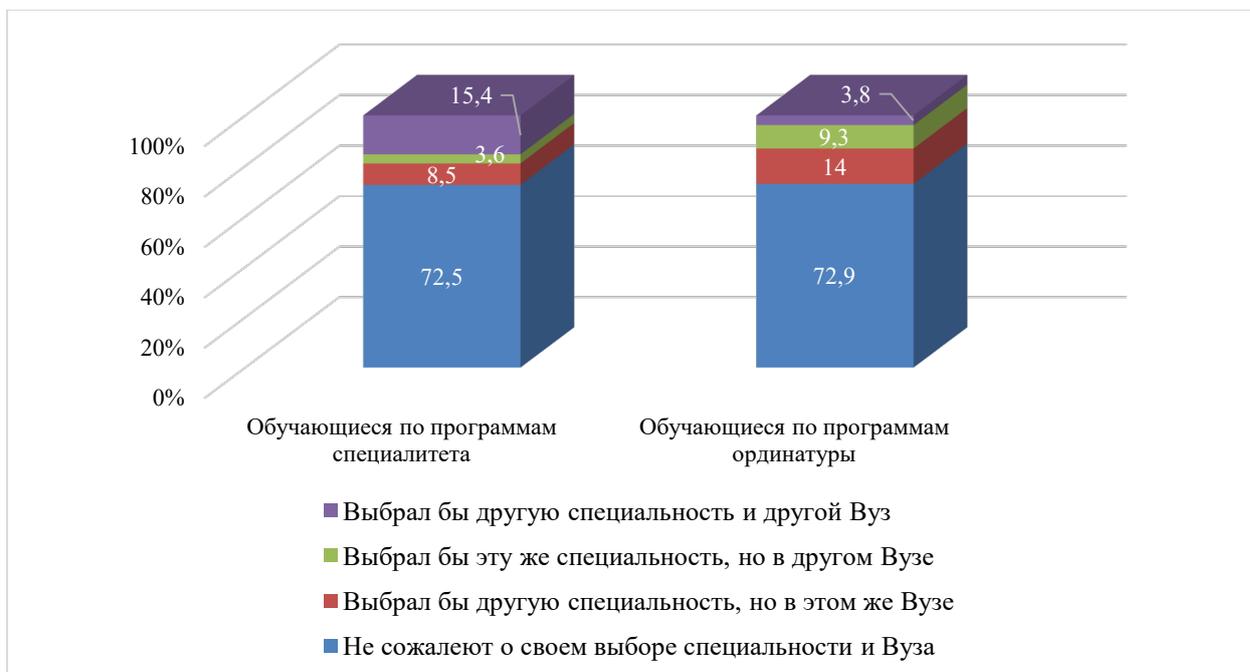


Рис. 5 Характеристика удовлетворенности ожиданий выпускников от обучения в вузе (%)

Из всех опрошенных выпускников программ ординатуры $96,9\% \pm 3,8$ убеждены в том, что будут работать в медицинской организации по полученной специальности.

При этом стоит отметить, что $39,7\% \pm 2,3$ выпускников, обучающихся как по программам специалитета, так и по программам ординатуры планируют работать в другом регионе РФ, $60,3\% \pm 2,3$ – предпочли бы трудоустроиться в медицинских организациях Забайкальского края различной организационно-правовой формы (рис. 6).

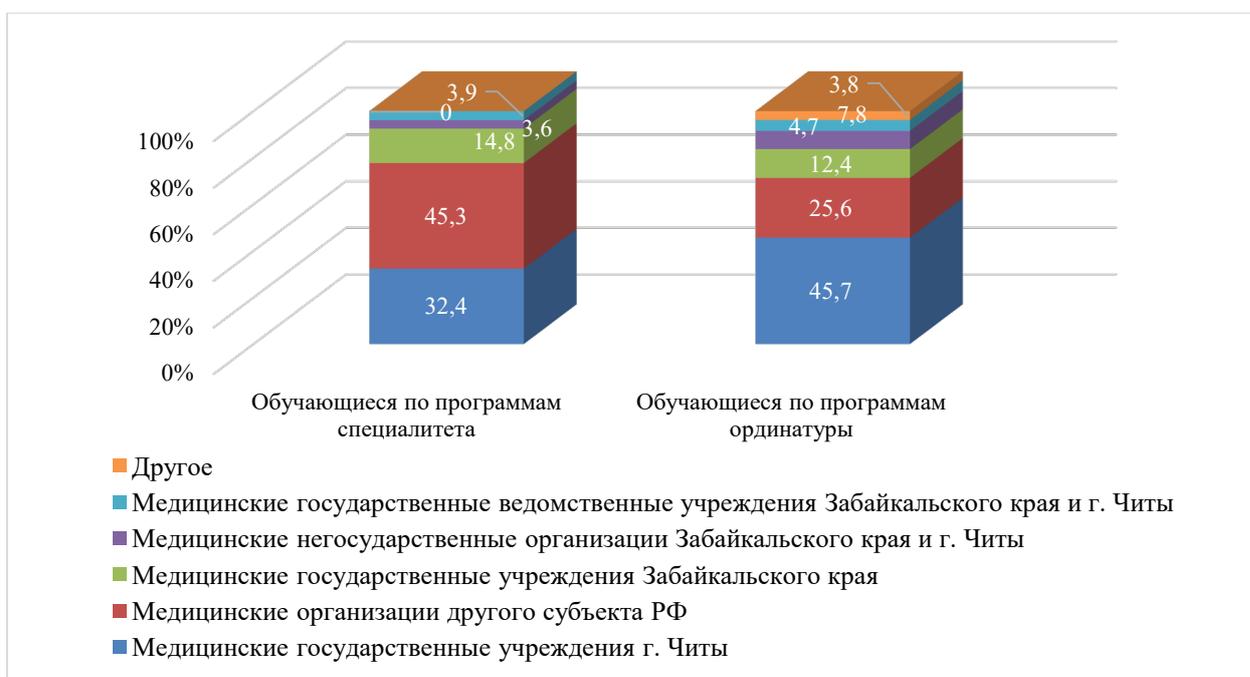


Рис. 6 Оценка потенциального места трудоустройства выпускников (%)
 Критерии, которыми обучающиеся руководствуются при выборе места трудоустройства представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Критерии выбора потенциального места трудоустройства
 (с учетом значимости от 1 до 10, 1 ранг - наиболее значимый)

Критерий	2022
Достойная заработная плата	1
Материально-техническое обеспечение медицинской организации	4
Возможность карьерного роста в перспективе	5
Профессиональное развитие	3
Благоприятный социально-психологический климат в коллективе	6
Наличие жилья	2
Объективная оценка результатов Вашей работы	7
Престиж медицинской организации	10
Возможность предоставления места в ДДУ	9
Уровень развития инфраструктуры населенного пункта	8

Необходимо отметить, что выпускники первоначально при выборе потенциального места трудоустройства оценивают уровень заработной платы. Так, по мнению респондентов, средняя заработная плата молодого специалиста должна начинаться от 85 000 рублей.

При изучении пожеланий обучающихся, которые они хотели бы реализовать при заключении договора о трудоустройстве и целевом обучении, в части предоставляемых социальных гарантии со стороны медицинской организации, получены следующие данные: большинство респондентов хотели бы, чтобы были прописаны гарантии на получение жилья ($86,9\% \pm 2,3$), выплата подъемных средств и достойной заработной платы ($75,3\% \pm 2,3$), предоставление места в ДДУ ($51,6\% \pm 2,3$).

При выборе потенциального места работы выпускники чаще самостоятельно занимаются поиском места трудоустройства ($71,3\% \pm 2,3$), в трети случаев руководствуются обязательствами по договору о целевой подготовке ($29,8\% \pm 2,3$) и информацией о вакансиях с официальных сайтов медицинских организаций ($29,1\% \pm 2,3$), услугами ЦСТВ ЧГМА пользуются лишь $18,7\% \pm 2,3$ выпускников (рис. 7).



Рис. 7 Способы поиска потенциального места работы среди выпускников (%)

По мнению выпускников, обучающихся как по программам специалитета, так и по программам ординатуры, работа ЦСТВ ЧГМА должна заключаться в следующем: консультационные услуги по трудоустройству

(74,3%±2,2), создание банка вакансий врачебных должностей на сайте ЧГМА (73,9%±2,2), помощь в процессе трудоустройства (55%±2,2) (рис. 8).

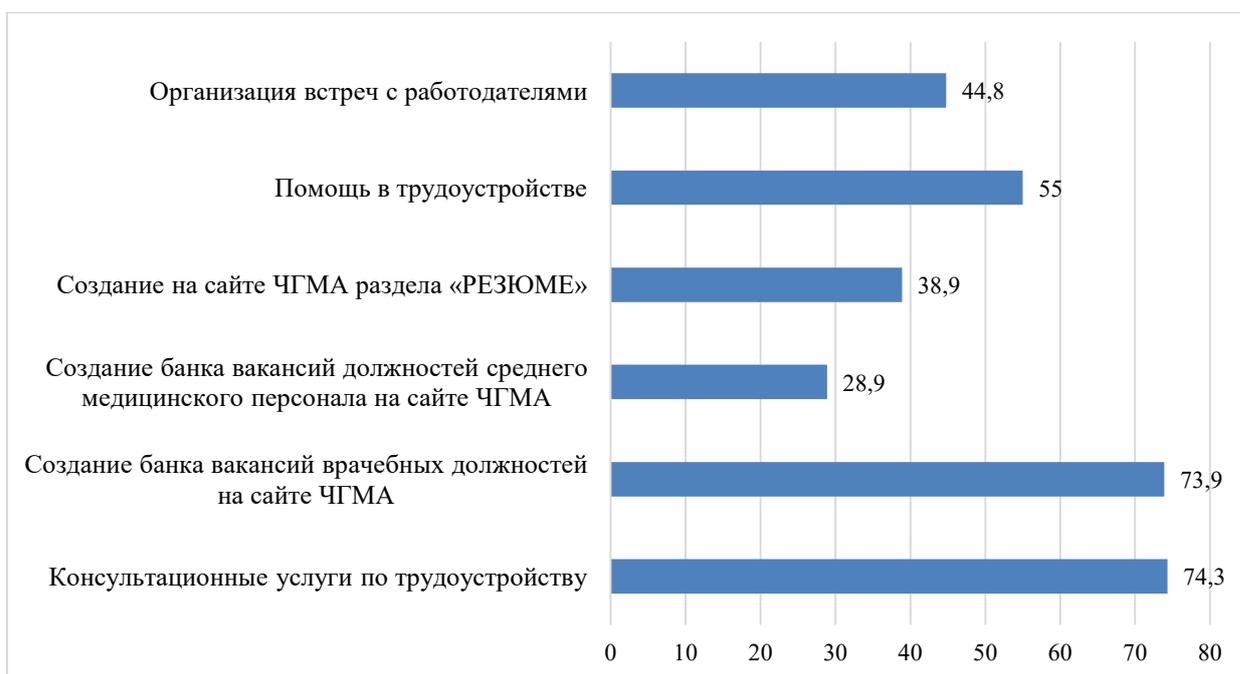


Рис. 8 Направления работы ЦСТВ ЧГМА (по мнению выпускников) (%)

Абсолютное большинство выпускников (96%±2,2) считают, что отслеживать и мониторить вопросы трудоустройства специалистов необходимо через создание ассоциации выпускников ЧГМА, которая позволит поддерживать связь между выпускниками и Вузом.

В блоке вопросов о трудоустройстве, респондентам также было предложено высказать мнение о формате проведения ежегодного межрегионального мероприятия «Ярмарка вакансий». Результаты исследования позволили сделать вывод, что выпускники академии считают наиболее результативными формами проведения данного мероприятия следующие: консультативная площадка для диалога выпускников с представителями практического здравоохранения (60%±2,3), размещение информации об имеющихся вакансиях на сайте ЧГМА (53,1%±2,3), работа в формате круглого стола совместно с руководителем медицинских организаций и представителей (глав) муниципальных районов (52,2%±2,3) (рис. 9).

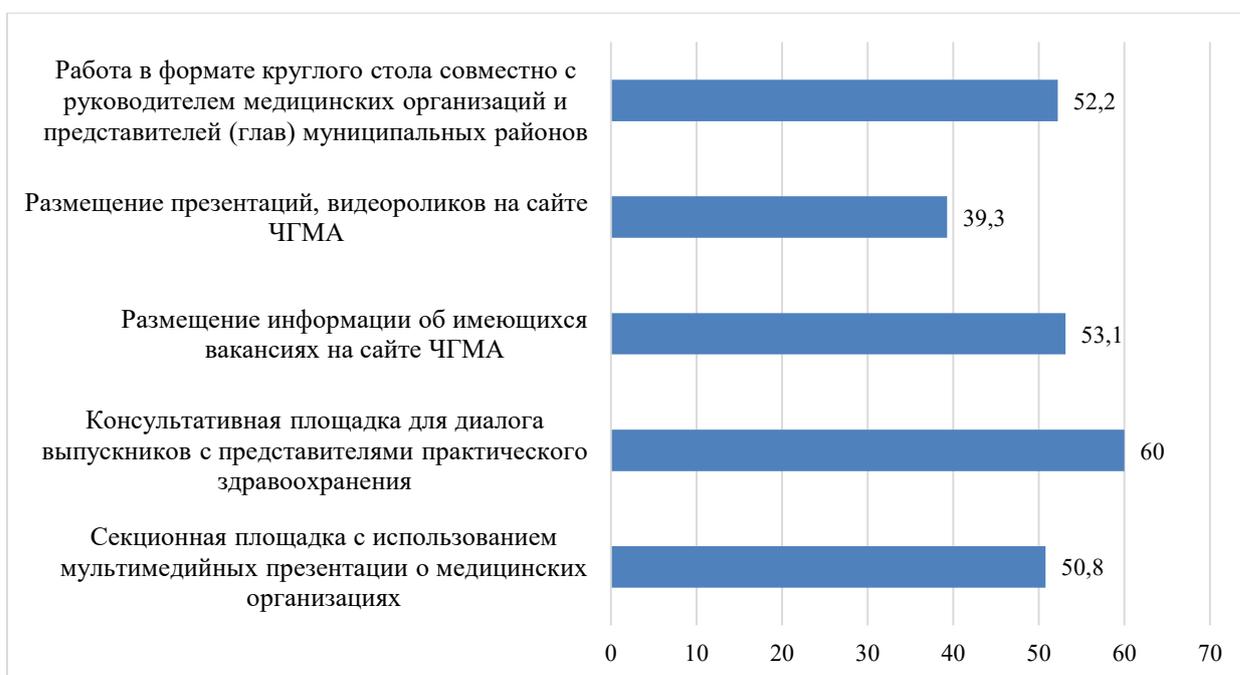


Рис. 9 Формы проведения ежегодного межрегионального мероприятия «Ярмарка вакансий» (%)

В ходе анкетирования обучающимся предоставлялась возможность высказать свои отзывы, предложения и пожелания:

1. В адрес ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава России:

Многие выпускники в своих комментариях выражают благодарность профессорско-преподавательскому составу и отмечают их неоценимый вклад в подготовку квалифицированных специалистов.

При этом отмечают необходимость:

- улучшить практическую подготовку специалистов;
- повысить эффективность использования дистанционных технологий в образовательном процессе;
- уменьшить объем использования дистанционных технологий в образовательном процессе;
- использовать качественную информационную платформу для проведения занятий с использованием дистанционных технологий

2. В адрес потенциального работодателя:

Обеспечить достойную заработную плату молодым специалистам и жилье.

Таким образом, по результатам проведенного социологического исследования получены выводы:

1. Уровень удовлетворенности выпускников качеством образовательных услуг ФГБОУ ВО ЧГМА за исследуемый период остается на стабильно высоком уровне. Данная характеристика отражена в следующих критериях: большая часть студентов не сожалеют о выборе ВУЗа и специальности, не испытывают трудностей во время обучения. При анализе компонентов качества образовательного процесса наиболее высоко оценены следующие: обеспеченность учебно-методической литературой, оснащенность учебных аудиторий современным техническим оборудованием, а также высокий уровень теоретической подготовки.

2. В качестве потенциального места трудоустройства около половины обучающихся (40%) выбирают другой регион.

3. При выборе потенциального места работы выпускники чаще самостоятельно занимаются поиском места трудоустройства, чем обращаются за услугами ЦСТВ ЧГМА выпускников ($18,7\% \pm 2,3$), что обуславливает необходимость внедрения новых форм работы с выпускниками в вопросах трудоустройства.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

№	Обучающиеся	Количество выпускников	575 чел. будущие выпускники 2022 г.
1	Студенты:	Общее 398 чел., из них: 1. Лечебное дело - 233 чел. 2. Педиатрия – 101 чел. 3. Стоматология – 64 чел.	
2	Ординаторы	Общее 177 чел.	

Обучающиеся на целевой основе:

- ординаторы – 95 чел. (53,7% от общего числа ординаторов), из них 91 чел. по Заб. Краю (51,4% от общего числа ординаторов)
- студенты – 132 чел. (33,2% от общего числа обучающихся по программам специалитета выпускников), из них 90 чел. по Заб. Краю (22,6% от общего числа обучающихся по программам специалитета выпускников)

№	Наименование медицинской организации	Общее количество, чел.
1.	ГУЗ «Краевая детская клиническая больница»	20
2.	ГУЗ «Краевая клиническая больница»	12
3.	ГУЗ «Городская клиническая больница №1»	12
4.	ГАУЗ «Краевая больница №4»	8
5.	ГУЗ «Борзинская ЦРБ»	8
6.	ГАУЗ «Агинская окружная больница»	7
7.	ГУЗ «Карымская ЦРБ»	7
8.	ГУЗ «Нерчинская ЦРБ»	6
9.	ГАУЗ «Шилкинская ЦРБ»	6
10.	ГУЗ «Могойтуйская ЦРБ»	6
11.	ГАУЗ «Клинический медицинский центр г. Читы»	5
12.	ГУЗ «Забайкальская ЦРБ»	5
13.	ГУЗ «Ононская ЦРБ»	5
14.	ГУЗ «Оловяннинская ЦРБ»	5
15.	ГБУЗ «Станция СМП»	5
16.	ГУЗ "Забайкальский краевой онкологический диспансер"	5
17.	ГУЗ «Кыринская ЦРБ»	1
18.	ГУЗ «Красночикойская ЦРБ»	4
19.	ГБУЗ «Забайкальский краевой перинатальный центр»	3
20.	ГУЗ «Приаргунская ЦРБ»	3
21.	ГУЗ «Детский клинический медицинский центр»	3

22.	ГУЗ «Краевая клиническая инфекционная больница»	3
23.	ГУЗ «Шелопугинская ЦРБ»	3
24.	ГУЗ «Калганская ЦРБ»	2
25.	ГУЗ «Дульдургинская ЦРБ»	2
26.	ГУЗ «Балейская ЦРБ»	3
27.	ГУЗ «Чернышевская ЦРБ»	2
28.	ГУЗ «Сретенская ЦРБ»	2
29.	ГУЗ «Забайкальское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы»	2
30.	ГКУЗ «ККПБ им. В.Х. Кандинского»	2
31.	ГУЗ «Акшинская ЦРБ»	2
32.	ГУЗ «Хилокская ЦРБ»	2
33.	ГУЗ «Петровск-Забайкальская ЦРБ»	2
34.	ГУЗ «Читинская ЦРБ»	2
35.	ГУЗ «Городской родильный дом»	1
36.	ГАУЗ «Краевая стоматологическая поликлиника»	1
37.	ГАУЗ «Центр медицинской реабилитации Дарасун»	1
38.	ГУЗ «Краевой кожно-венерологический диспансер»	1
39.	ГУЗ «Газимуро-Заводская центральная районная больница»	1
40.	ГУЗ «Тунгокоченская ЦРБ»	1
41.	ГБУЗ "Забайкальская краевая туберкулезная больница"	1