

**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**

2025 г.

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

В социологическом исследовании, направленном на изучение уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки обучающихся в ФГБОУ ВО «Читинская государственная медицинская академия» Минздрава России, приняли участие руководители 53 медицинских организаций системы здравоохранения Забайкальского края.

Исследование проведено по специально разработанной анкете, включавшей следующие блоки вопросов: оценка профессиональных, организаторских и личностных качеств выпускников, определение проблемных зон при подготовке специалистов, социальные меры поддержки обучающихся, формы сотрудничества медицинской организации и Вуза.

При анализе результатов исследования установлено, что в медицинские организации ежегодно трудоустраиваются от 1 до 3 специалистов, окончивших программы ординатуры и прошедшие процедуру первичной специализированной аккредитации (53,8% опрошенных), что указывает на стабильный спрос в отношении молодых специалистов (рис. 1).

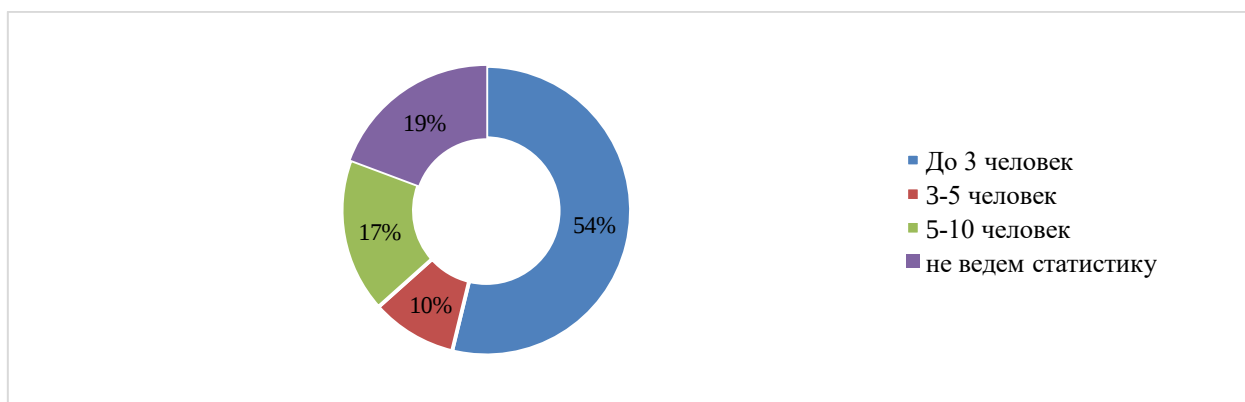


Рис. 1 Количество специалистов, прошедших первичную аккредитацию и трудоустроенных в медицинскую организацию за последние 3 года (%)

В качестве критериев, по которым работодатели выбирают молодых специалистов для дальнейшего трудоустройства, были отмечены: престиж Вуза, соответствие специалистов требуемым профилям и долгосрочные отношения с учебным заведением (таблица 1).

Таблица 1.

Критерии отбора выпускников ЧГМА

Критерий	Показатель (абс, уд. вес)
Престиж (имидж) Вуза	12 (23%)
Подготовка специалистов требуемого профиля	31 (59,6%)
Долгосрочный характер отношений с Вузом	20 (26%)
Уровень профессиональной подготовки	30 (57,7%)
В условиях кадрового дефицита не выбираем	21 (40,4%)

Большинство работодателей (78%) отметили, что молодые специалисты сразу начинают полноценно работать в медицинской организации (таблица 2), что в целом свидетельствует о готовности выпускников к профессиональной деятельности. При этом 22% руководителей всё же указали на необходимость дополнительного обучения специалистов и их стажировку на рабочем месте.

Таблица 2.

Варианты начала профессиональной деятельности

Категория	Количество ответов
Сразу начали полноценно работать	41 (78%)
Была стажировка	5 (10%)
Не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте	6 (12%)

При оценке удельного веса трудоустроенных специалистов, вернувшихся в медицинскую организацию после обучения по целевому направлению, установлено, что в 32,7% случаев в медицинские организации возвращается от 76-100% выпускников, в 21,2% - от 51-75%, в 17,3% - от 26-50%, в 28,8% - менее 25%. Полученные данные свидетельствуют о

проблемах доезда и соблюдения договорных обязательств в рамках целевого обучения со стороны молодых специалистов.

По мнению работодателей, основными причинами несоблюдения договорных обязательств обучающимися целевой формы, являются: поиск более выгодных условий труда (места работы), желание переехать в другой регион. Большинство руководителей считают социально-экономические условия в районе/регионе важным условием при трудоустройстве. Так, отсутствие жилья, низкая заработная плата, низкий уровень жизни, недостаточно развитая инфраструктура демотивируют молодых специалистов к трудоустройству. Также, причинами, по которым выпускники не соблюдают условия договора, выступают изменения жизненных обстоятельств, таких как вступление в брак или необходимость переезда по семейным обстоятельствам.

Меры социальной поддержки для молодых специалистов, которые предлагают представители практического здравоохранения представлены в таблица 3.

Таблица 3.

Меры социальной поддержки по договору о целевом обучении

Меры социальной поддержки	Удельный вес (%)
1. Обеспечение дополнительной стипендией в размере базового уровня	78,8%
2. Карьерный рост	55,8%
3. Выплата «подъемных» при трудоустройстве после завершения обучения	36,5%
4. Заключение индивидуального контракта	7,69%
5. Обеспечение жильем	23,1%
6. Обеспечение оплаты проживания в общежитии	21,1%
7. Компенсационные выплаты на жилье	15,4%
8. Обеспечение оплаты проезда к месту прохождения производственной практики	3,2%
9. Оплата проезда выпускников к месту основной работы	1,92%

При анализе полученных данных установлено, что наиболее распространенными мерами социальной поддержки являются обеспечение дополнительной стипендией (78,8%) и обеспечение карьерного роста (55,8%). Материальные выплаты при трудоустройстве готовы предложить 36,5% руководителей. Обеспечение жильем или компенсацией за съем жилья доступно лишь в 38,5% случаев.

Уровень профессиональных, организаторских и личностных качеств выпускников Академии работодатели оценивали по нескольким критериям, используя 5-бальную шкалу.

Оценка полученных результатов, свидетельствует о том, что руководители медицинских организаций в целом удовлетворены уровнем владения молодыми специалистами трудовыми функциями в соответствии с профессиональными стандартами (таблица 4).

Таблица 4.

Удовлетворенность руководителей медицинских организаций уровнем профессиональной компетентности выпускников ЧГМА

Навыки и компетенции	Средняя оценка	Изменение качества подготовки специалистов в ФГБОУ ВО ЧГМА за последние 3 года
Уровень теоретических знаний	4,2	Возросло
Применение теоретических знаний на практике	4,1	Возросло
Навыки клинического обследования	4,3	Возросло
Интерпретация результатов лабораторных методов	4,3	Не изменилось
Навыки оказания медицинской помощи	4,0	Возросло
Назначение лекарственных средств	3,5	Не изменилось
Участие в клинических разборах	4,2	Возросло
Ведение медицинской	4,0	Возросло

документации		
Управление персоналом	4,0	Взросло
Соблюдение этико-деонтологических принципов	4,1	Не изменилось
Стремление к профессиональному росту	4,0	Не изменилось
Уровень дисциплины и исполнительности	4,0	Взросло
Общее качество подготовки специалистов	4,0	Взросло

Большинство компетенций были оценены на уровне от 4,0 до 4,3, что свидетельствует о достаточно высоком уровне теоретической и практической подготовки выпускников и их профессиональной компетентности. Обращает на себя внимание низкий уровень оценки работодателями навыков, связанных с рациональным назначением лекарственных средств, что требует со стороны образовательной организации акцента на данном направлении.

100% руководителей медицинских организаций отмечают рост качества подготовки специалистов за последние годы.

В ходе исследования работодателям также предлагалось выделить, те качества выпускников, которые на сегодняшний день недостаточно развиты. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Профессиональные качества, которые недостаточно развиты у молодых специалистов

Качества	2024
Владение практическими навыками	16 (30%)
Способность на практике применять полученные знания	12 (23%)
Ответственность за больного	10 (19%)
Желание работать в практическом здравоохранении	10 (19%)
Соблюдение принципов этики и деонтологии	6 (12%)
Использование принципов клинической фармакологии	6 (12%)
Теоретическая подготовка	2 (4%)

Так, треть респондентов считают, что выпускники недостаточно владеют практическими навыками (30%), 23% - имеют сложности с применением полученных знаний на практике, 19% - не берут на себя ответственность за пациента и в целом не желают работать в практическом здравоохранении.

В части профориентационной деятельности для медицинских организаций важно, чтобы практическая подготовка и производственная практика были организованы на их базах. 84% руководителей медицинских организаций отмечали, что выступают такими базами, что указывает на высокую степень вовлеченности организаций в подготовку кадров.

При оценке форм сотрудничества Вуза и медорганизаций установлено, что наиболее эффективными, по мнению работодателей, являются: целевая форма подготовки (заказ на целевое обучение), закрепление учреждений в качестве базы практики для обучающихся (таблица 6).

Таблица 6.

Соотношение упоминаемых моделей взаимодействия в ходе исследования

Форма взаимодействия	Процент от общего числа МО, участвующих в анкетировании
Целевая подготовка студентов (заказ на целевое обучение)	43,2%
Закрепление учреждений в качестве базы практики для студентов	40,9%
Участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров)	25%
Финансирование вуза, включая обновление материально-технической базы	18,2%
Участие в разработке образовательных программ	15,9%
Участие в заседаниях комиссий по приему отчетов о прохождении практик	15,9%
Сотрудничество в области проведения научных исследований	11,4%
Учреждение и выплата именных стипендий, грантов талантливым студентам, преподавателям	9,1%
Повышение квалификации сотрудников Вашей организации на базе Вуза	9,1%

В качестве наиболее эффективных форм предоставления информации о наличии вакантных мест в медицинских организациях работодатели выделили: участие руководителей медицинских организаций в очных ярмарках вакансий (85%), он-лайн-формах ярмарках вакансий (75%); размещение заявок на официальном сайте ФГБОУ ВО ЧГМА, предоставление информации о вакансиях в Министерство здравоохранения Забайкальского края 70%) (рис. 2).

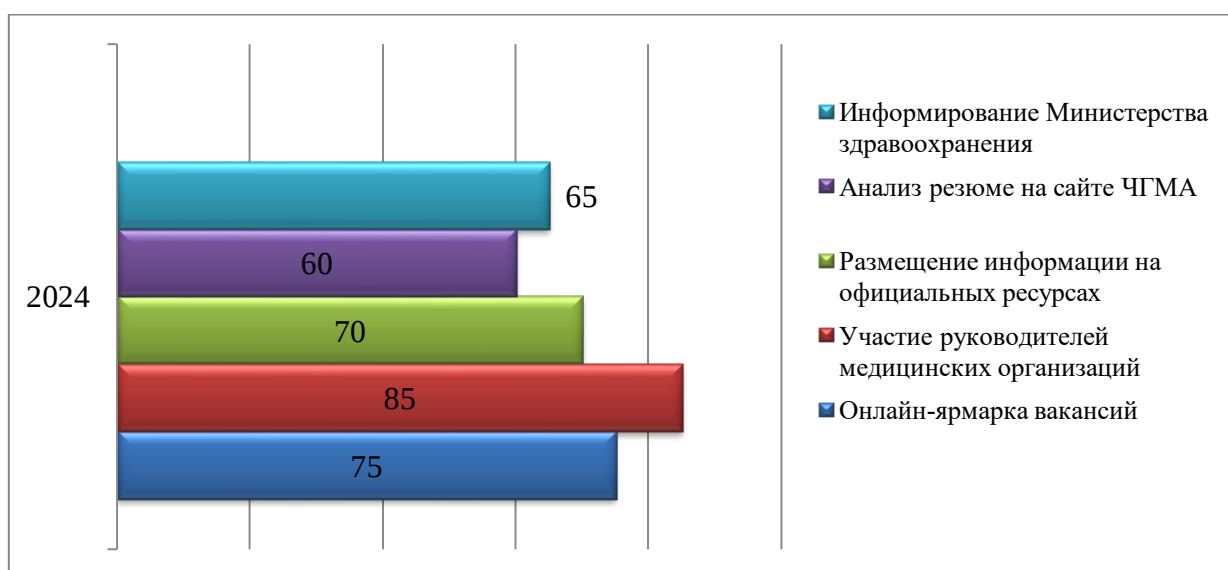


Рис. 2 Формы предоставления информации о наличии вакансий, %

Таким образом, в результате проведенного исследования выявлено, что ежегодно медицинские организации трудоустраивают от 1 до 3 специалистов, при этом отмечено, что выпускники, прошедшие целевую форму подготовки не всегда возвращаются по месту требования, что обусловлено социально-экономическими факторами. В качестве мер социальной поддержки руководители предлагают выплату дополнительной стипендии и возможность карьерного роста. Уровень профессиональной компетентности у выпускников оценивается достаточно высоко (в среднем 4,0), с ростом качества подготовки за последние годы. При этом работодатели отмечают у выпускников недостаточный уровень владения практическими навыками.

Наиболее эффективными формами сотрудничества между медицинской организацией и вузом выступили целевая подготовка обучающихся и закрепление учреждений в качестве базы практики и участие в учебном процессе.