

**ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

УДК 378.374.048.2:362.1:37

**Т.И. Алексеевская, Б.С. Соктуев**

**ПРОБЛЕМЫ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА  
В БАЗОВЫХ КЛИНИЧЕСКИХ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

*Иркутский государственный медицинский университет (Иркутск)*

*В отсутствие системы централизованного и гарантированного распределения выпускников медицинского вуза на работу студенты сталкиваются со все возрастающими трудностями.*

**Ключевые слова:** медицинский вуз, клиническое ЛПУ, последипломная подготовка, социологическое исследование

**THE PROBLEMS OF NEED IN THE BASIC CLINICAL MEDICAL AND PROPHYLACTIC  
ESTABLISHMENTS FOR MEDICAL HIGHER SCHOOL GRADUATES**

**T.I. Alekseyevskaya, B.S. Sokyuev**

*Irkutsk State Medical University, Irkutsk*

*Without the system of centralized and assured distribution of medical higher school graduates for their places of work the students face ever growing difficulties.*

**Key words:** medical higher school, clinical prophylactic establishment, postgraduate training, sociological study

Сложившаяся за семьдесят лет стройная и достаточно эффективная система образования в России опиралась на монопольное положение государства. С одной стороны, государство было единственным заказчиком на специалистов, а с другой — все специалисты обязаны были работать на единых государственных лечебно-профилактических учреждениях, что исключало проблемы вуза по трудоустройству своих выпускников.

В настоящее время условия деятельности медицинских вузов качественно изменились. Высшая медицинская школа, как и отрасли экономики страны, все сильнее ощущает влияние рынка и потребность адаптации к диктуемым ей условиям.

Очевидно, что для формирования позиции на рынке необходимо производить продукцию, качество которой соответствует запросам потребителей. Для медицинских вузов встает задача удовлетворения потребностей потребителей на рынке образовательных услуг и рынке труда.

Следует, что обе группы потребителей должны быть заинтересованы в результатах деятельности медицинских вузов. Специалисты с высоким качеством подготовки обладают повышенной способностью к восприятию и использованию на практике новых научных идей, методов диагностики, схем лечения, т.е. они не только работают производительнее с использованием более сложных средств труда, но и лучше распоряжаются имеющимися ре-

сурсами. Именно поэтому качественно подготовленные специалисты имеют особую значимость как для деятельности каждого медицинского учреждения, так и для экономики государства.

В связи с этим, актуальной остается проблема взаимоотношений между базовыми клиническими медицинскими учреждениями и медицинским ВУЗом. Обе стороны, должны быть, крайне заинтересованы в установлении более тесных связей, чтобы высшая медицинская школа была в курсе постоянно меняющихся потребностей практического здравоохранения и могла бы определенным образом реагировать на них корректировкой процесса обучения. Базовые клинические учреждения, в свою очередь, могли бы в большей степени влиять на процесс обучения прямым участием в нем.

Лечебно-профилактические учреждения являются потребителем молодых специалистов и могут представлять из себя заказчика, конкретизирующего государственный заказ и задающего дополнительные, по отношению к стандартным, требования к качествам специалиста. При этом ЛПУ имеет возможность реализации собственной кадровой политики, решая как производственные (кадровое обеспечение лечебно-диагностического процесса с показателями качества, свойственными категории ЛПУ, и с требуемой медицинской, социальной и экономической эффективностью), так и социальные задачи (оптимальный в социальном и производственном отношении половозрастной состав и т.п.).

Решая свои уставные задачи, вуз выступает исполнителем государственного заказа, уточненного и дополненного базовым клиническим ЛПУ. При этом он обеспечивает необходимое воспроизводство собственного образовательного, научного и творческого потенциала, определяет или уточняет требуемые потребителем показатели качества специалиста — выпускника вуза.

Представляет интерес проанализировать мнения руководителей базовых клинических ЛПУ по вопросам перспективных требований к рынку труда, деятельности высшей медицинской школы, а также выяснить степень их готовности к сотрудничеству с вузом в рамках целевой подготовки специалистов.

При выявлении степени готовности учреждений к заключению договоров с медицинским вузом на целевую подготовку специалистов, исходя из конкретных потребностей базового клинического ЛПУ две трети руководителей (71,4 %) выявили готовность, 28,6 % ответили отрицательно.

При отрицательном ответе на вопрос о целевой подготовке специалистов, исходя из конкретных потребностей базового клинического ЛПУ, его руководители в 21,4 % указали на высокую укомплектованность кадрами базового клинического ЛПУ, в 14,3 % — на отсутствие финансовых средств.

За что согласны платить работодатели при целевой подготовке специалистов, исходя из конкретных потребностей базового клинического ЛПУ? Более одной трети (35,7 %) руководителей ЛПУ согласны платить за обучение, 21,4 % — только стипендию, 14,3 % — за проезд к месту учебы, 7,1 % — за обучение и стипендию.

Анализ ответов на вопрос: «В случае оплаты за образование, укажите, как Вы собираетесь контролировать инвестиции?». Более две трети (71,4 %) руководителей ЛПУ указали о необходимости подписания контракта и обсуждения ответственности сторон.

На вопрос: «Укажите, что, на Ваш взгляд, может сделать государство, чтобы руководители базового клинического ЛПУ финансировали тем или иным способом подготовку специалистов в медицинском вузе?» руководители высказались следующим образом:

- необходимость налоговых льгот для тех, кто финансирует такие программы (35,7 %);
- юридические гарантии того, что специалист после окончания медицинского вуза действительно останется в базовом клиническом ЛПУ (57,1 %);
- использовать опыт других стран (7,1 %);
- государственную поддержку развития самих базовых клинических ЛПУ (71,4 %);
- содействовать созданию ассоциаций, аккумулирующих средства на подготовку специалистов (14,3 %).

На аналогичный вопрос «Заинтересованы ли Вы на сегодняшний день в приеме на работу выпускника медицинского вуза?» более половины (57,2 %) руководители ЛПУ ответили положитель-

но, более одной трети (35,7 %) — отрицательно и 7,1 % — затруднились с ответом.

При отрицательном ответе на вопрос о приеме на работу выпускника медицинского вуза, руководители ЛПУ в 7,1 % указали на стабильный кадровый состав, низкую текучесть кадров, 14,3 % — на высокий процент укомплектованности кадров, 28,6 % — на слабый уровень практических и теоретических знаний выпускников.

На вопрос «Заинтересованы ли Вы на сегодняшний день в приеме на работу выпускника медицинского ВУЗа?» заведующие отделениями ЛПУ ответили следующим образом: более половины (57,0 %) высказались отрицательно, менее одной трети (27,9 %) — положительно и 15,1 % — затруднились с ответом.

При отрицательном ответе на вопрос о заинтересованности на сегодняшний день в приеме на работу выпускника медицинского вуза заведующие отделениями в 36,0 % случаях указали на стабильный кадровый состав, низкую текучесть кадров, в 34,9 % случаях — на высокий процент укомплектованности кадров, в 24,4 % случаях — на слабый уровень практических и теоретических знаний выпускников, в 7,0 % случаях — на необходимость поддерживать высокие коэффициенты совместительства работников, вследствие низкого уровня заработной платы.

Таким образом, 35,7 % руководителей базовых клинических ЛПУ и 57,0 % заведующих отделениями на сегодняшний день не заинтересованы в приеме на работу выпускников медицинского вуза.

Имеются ли взаимоотношения в процессе подготовки специалистов между руководителями базового клинического ЛПУ и сотрудниками клинической кафедры, позволяющие частично решить проблему связи учебного заведения и учреждений здравоохранения по последиplomной подготовке и трудоустройства специалистов?

К сожалению, проведенное социологическое исследование показывает, что личные контакты с представителями ЛПУ через обзорные лекции, консультации, рецензирование программ, научно-практических работ студентов, ординаторов, интернов не являются регулярными.

Так, на вопрос «Приглашались ли Вы заведующим кафедрой к экспертизе учебных планов и программ обучения, рецензированию научно-практических работ студентов, ординаторов, интернов?» заведующие отделениями ответили «да» в 22,1 %, «нет» в 77,9 %.

В ходе исследования клиническим ординаторам (интернам) был задан вопрос: «Укажите приходилось ли Вам слушать лекции, участвовать в научно-практических семинарах, проводимые главным врачом, заместителем главного врача Вашего базового клинического ЛПУ?». На этот вопрос ординаторы (интерны) ответили следующим образом: более две трети (71,4 %) дали отрицательный ответ, менее одной трети (28,6 %) — положительный.

Полученные результаты показывают слабое вовлечение в учебный процесс руководителей

ЛПУ и, как следствие, слабое корректирующее воздействие на учебный процесс и отсутствие возможности познакомиться с будущими потенциальными своими сотрудниками.

Более половины (54,8 %) клинических ординаторов (интернов) на вопрос «Имеется ли у Вас место работы после окончания клинической ординатуры (интернатуры)?» ответили отрицательно и только 45,2 % — положительно.

Выпускники медицинского вуза неуверенно прогнозируют собственное трудоустройство. Вместе с тем, в ходе ответа на вопрос «В состоянии ли Вы в своей практической деятельности применить полученные во время учебы в клини-

ческой ординаторе (интернатуре) теоретические знания?» выпускники высоко оценили свой потенциал: 71,4 % считают, что в полной мере, а 28,6 % — только частично.

Таким образом, выявленные проблемы, на наш взгляд, указывают на необходимость целенаправленного сотрудничества медицинских вузов и базовых клинических учреждений здравоохранения по совершенствованию формы взаимодействия по подготовке будущих врачей с целью достижения высокой эффективности использования государственных средств и возможности решения вопросов трудоустройства специалистов после окончания клинической ординатуры, интернатуры.