

## МЕДИЦИНСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

© КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ, 2017

УДК 616-051:331.5

*Решетников А.В.<sup>1</sup>, Присяжная Н.В.<sup>1</sup>, Павлов С.В.<sup>1</sup>, Морозов А.П.<sup>2</sup>, Петров М.А.<sup>1</sup>, Кутакова Ю.Ю.<sup>3</sup>,  
Морозов П.Н.<sup>4</sup>, Лакунин К.Ю.<sup>5</sup>*

**МОЛОДОЙ МЕДИЦИНСКИЙ СПЕЦИАЛИСТ НА РЫНКЕ ТРУДА:  
ОЖИДАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

<sup>1</sup>ФГАОУ ВО Первый Московский государственный медицинский университет  
им. И.М. Сеченова, 119991, г. Москва;

<sup>2</sup>ГБУЗ «Городская поликлиника № 220 Департамента здравоохранения города Москвы»,  
117069, г. Москва;

<sup>3</sup>Группа компаний «Мать и дитя», 117064, г. Москва;

<sup>4</sup>АО «РЖД-Здоровье», 117421, г. Москва;

<sup>5</sup>ГАУЗ МО «Центральная городская больница г. Реутов», 103046, г. Москва

Проведен анализ представлений и ожиданий работодателей в отношении уровня профессиональной компетентности, личностных особенностей и этических установок молодых медицинских специалистов. Основное внимание уделено специфике взаимодействия молодых медицинских специалистов и работодателей в условиях современного рынка труда. Наблюдаемый дисбаланс спроса и предложения на отраслевом рынке труда, по мнению авторов, связан, в частности, с несовпадением требований работодателей и ожиданий соискателей, слабыми каналами коммуникации между работодателями и потенциальными работниками, недостаточным уровнем взаимодействия вузов и рынка труда. Ожидания молодых специалистов относительно будущего места работы по большей части связаны с представлениями о приоритетности наличия «хорошего» диплома, тогда как работодатели более всего заинтересованы в наличии опыта работы по специальности и практических навыков работы по специальности.

**Ключевые слова:** выпускники медицинских вузов; рынок труда; работодатели; трудоустройство; медицинские кадры.

**Для цитирования:** Решетников А.В., Присяжная Н.В., Павлов С.В., Морозов А.П., Петров М.А., Кутакова Ю.Ю., Морозов П.Н., Лакунин К.Ю. Молодой медицинский специалист на рынке труда: ожидания работодателей. *Социология медицины*. 2017; 16 (1): 32—44. DOI 10.18821/1728-2810-2017-16-1-32-44

**Для корреспонденции:** Присяжная Надежда Владимировна, канд. социол. наук, e-mail: [nprusova@yandex.ru](mailto:nprusova@yandex.ru)

*Reshetnikov A.V.<sup>1</sup>, Prisiajnaia N.V.<sup>1</sup>, Pavlov S.V.<sup>1</sup>, Morozov A.P.<sup>2</sup>, Petrov M.A.<sup>1</sup>,  
Kutakova Yu.Yu.<sup>3</sup>, Morozov P.N.<sup>4</sup>, Lakunin K.Yu.<sup>5</sup>*

THE YOUNGER MEDICAL SPECIALIST AT LABOR MARKET: EXPECTATIONS OF EMPLOYERS

<sup>1</sup>The I.M. Sechenov first Moscow state medical university of Minzdrav of Russia, 119992 Moscow, Russia;

<sup>2</sup>City Polyclinic No. 220 of the Moscow City Health Department, 117069, Moscow;

<sup>3</sup>The group of companies "Mat' i ditia", 117064 Moscow, Russia

<sup>4</sup>"RZD-Zdorovie", 117421, Moscow;

<sup>5</sup>Central City Hospital of Reutov, 103046, Moscow

The analysis of concepts and expectations of employers concerning level of professional competence, personal characteristics and moral attitudes of younger medical specialists was implemented. The main attention was paid to specifics of interaction between younger specialists and employers in conditions of modern labor market. The observed imbalance of demand and offer at sectoral labor market is, in particular, related to discrepancy of requirements of employers and expectations of applicants, poor channels of communication between employers and potential workers, inadequate level of interaction between universities and labor market. The expectations of younger specialists concerning future place of work is mainly related to notions about priority of availability of "good" diploma whereas employers are most of all interested in professional working experience and practical professional skills.

**Keywords:** graduates of universities; labor market; employers; employment; medical manpower

**For citation:** Reshetnikov A.V., Prisiajnaia N.V., Pavlov S.V., Morozov A.P., Petrov M.A., Kutakova Yu.Yu., Morozov P.N., Lakunin K.Yu. The younger medical specialist at labor market: expectations of employers. *Sociologia meditsini*. 2017; 16 (1): 32—44. DOI 10.18821/1728-2810-2017-16-1-32-44

**For correspondence:** Prisiajnaia N.V., candidate of sociological sciences. e-mail: [nprusova@yandex.ru](mailto:nprusova@yandex.ru)

**Conflict of interest.** The authors declare absence of conflict of interest.

**Acknowledgment.** The study had no sponsor support.

В настоящее время в России наблюдается возрастающий дефицит трудовых ресурсов, при этом ожидания работодателей связаны в первую очередь с молодыми специалистами — выпускниками системы высшего профессионального образования. Однако в условиях ограниченных ресурсов и социально-структурной трансформации профессионального рынка труда мы наблюдаем ряд особенностей во взаимодействии системы профессиональной подготовки и процессов социально-трудовой мобильности выпускников высшей школы: исследователи и эксперты, отмечая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда [1], выделяют в качестве ведущих причин неполное соответствие (отставание) профессионального образования требованиям рынка труда, не вполне эффективные каналы коммуникации между системой образования, работодателями и специалистами, недостаточную мотивированность молодых специалистов к становлению в профессии [1, 2], центрирование интересов абитуриентов на получение престижной специальности и рост конкуренции на рынке труда<sup>1</sup>. Кроме того, отмечается возрастание притязаний молодых специалистов в отношении динамики карьерного роста, уровня заработной платы, содержательного наполнения социального пакета.

Основной целью государственной политики в области здравоохранения на период до 2020 г. является формирование системы, обеспечивающей доступность медицинской помощи и повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды и качество которых должны соответствовать уровню заболеваемости и потребностям населения, передовым достижениям медицинской науки. Эффективность реформирования системы здравоохранения в значительной степени сопряжена с системой мониторинга финансовых, кадровых, материально-технических, демографических показателей. И.М. Шейман указывает, что «ключевое направление формирования эффективной системы здравоохранения — обеспечение более высокого кадрового потенциала отрасли» [3, с. 144]. Можно согласиться с И.М. Шейманом в понимании решающей роли кадровых ресурсов для деятельности организации.

На современном этапе развития здравоохранения как социальной системы и социального института кадровые процессы отрасли во многом обуславливаются общими тенденциями рынка труда, динамикой изменения ситуации, модернизационными изменениями, экономическими вызовами современности [4]. Изменения в системе здравоохранения требуют от медицинских управленцев-работодателей эффективного применения современных технологий не только в оборудовании и оснащении, но и в вопросах кадрового обеспечения организации. При этом на первый план выступает потребность в высокообразованных специалистах.

Заметим, что инновационное развитие современной медицины определяет последовательное расширение спектра требований, предъявляемых к качеству ме-

дицинского образования: от выпускника вуза сегодня ожидается не только усвоение знаний, умений, навыков по специальности, но и готовность к выполнению инновационных задач, активному участию в разработке и внедрении современных технологий в практическую деятельность [5]. При этом кадровое планирование для достижения высокоэффективного, системного и непрерывного функционирования учреждения должно учитывать объемы кадровых потоков по годам, специализацию и категорию специалистов, темпы развития отрасли, технологические и научные достижения и оценку указанных аспектов во взаимосвязи с практикой. Не менее важными составляющими являются прогнозирование перспективной потребности в кадрах и выработка требований к компетентности будущих специалистов от практиков отрасли. Принимая во внимание, что указанная работа выполняется работодателями — руководителями медицинских организаций, заключим, что качественная экспертная оценка кадровых процессов, происходящих в здравоохранении, невозможна без изучения их мнения.

### Материалы и методы

Для принятия эффективных решений в области кадрового обеспечения необходимым этапом является предварительное исследование проблемы и анализ данных, отражающих ситуацию в реальном времени. Существенную помощь в формировании объективного понимания процессов на рынке труда медицинских специалистов могут оказать системные медико-социологические исследования. Одним из наиболее информативных методов социологического исследования в этом направлении выступает метод фокус-групп. Проблема трудоустройства выпускников высшей школы ежегодно обсуждается в рамках научного сообщества, однако впервые идея проведения исследования в рамках развернутого формата фокус-группового исследования, в котором за одним столом встретились работодатели и выпускники медицинского вуза — потенциальные сотрудники, — была выдвинута и реализована 20 мая 2016 г. на кафедре социологии медицины, экономики здравоохранения и медицинского страхования ГБОУ ВПО Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова (МГМУ) в рамках заседания Исследовательских комитетов Российского общества социологов «Социология медицины» и «Социология здоровья и здравоохранения».

В работе фокус-группы на тему «Медицинский специалист: вчера, сегодня, завтра» приняли участие эксперты-работодатели (представители бизнеса, специалисты руководящего звена организаций — лидеры фармацевтической отрасли и наиболее крупных медицинских организаций г. Москвы, ведущие ученые-исследователи) и выпускники медицинских вузов, аспиранты, интерны и студенты Школы лидеров Первого МГМУ им. И.М. Сеченова, молодые медицинские специалисты ( $n = 14$ ).

Целью фокус-группы стало изучение специфики взаимодействия молодых медицинских специалистов и работодателей в условиях современного рынка труда и формирование представления об ожиданиях работодателей в отношении уровня профессиональной компе-

<sup>1</sup> Данные экспертного опроса руководителей предприятий и кадровых служб (октябрь—ноябрь 2014 г. в Москве, Санкт-Петербурге, Хабаровске, Саратове, Воронеже, Челябинске, Ярославле, Ставрополе, Новосибирске,  $n = 120$ ).

тентности, личностных качеств и этических установок молодых медицинских специалистов.

### Результаты исследования

В соответствии с гайдом фокус-группы на обсуждение были вынесены три основных блока вопросов, связанных с проблематикой трудоустройства выпускников медицинского вуза: характеристика современного рынка труда выпускников, соответствие уровня их профессиональной подготовки требованиям современного рынка труда и ожиданиям работодателей, проблемы и перспективы взаимодействия системы высшего медицинского образования и рынка труда. Анализ полученных данных выполнен в соответствии с этими блоками.

#### *Характеристика современного рынка труда выпускников медицинского вуза*

По данным фокус-группового исследования, рынок труда медицинских специалистов испытывает дисбаланс спроса и предложения: при дефиците кадров наблюдается «перепроизводство» специалистов. Ситуация парадоксальна, но объяснима: число соискателей на рынке труда по формальным показателям обеспечивает потребности рынка труда, однако фактически работодатели испытывают потребность в специалистах с определенными компетенциями, число которых на рынке труда ограничено. Так, работодатели системы здравоохранения и фармацевтической отрасли испытывают дефицит кадров, но, даже обладая выбором среди выпускников медицинских вузов, отмечают, что не могут найти специалистов, соответствующих требованиям должности.

Основными причинами дисфункциональности рынка труда медицинских специалистов сами работодатели-эксперты считают слабые каналы коммуникации в рамках «соискатель—работодатель—рынок труда», дефицит оптимально подготовленных кадров, несоответствие требований работодателей и ожиданий соискателей, недостаточный уровень взаимодействия вузов и рынка труда.

*Слабые каналы коммуникации в рамках «соискатель—работодатель—рынок труда».* Практическое здравоохранение, представленное преимущественно государственными медицинскими организациями, практически признает, что не используются рекрутинговые агентства и сайты вакансий для поиска и подбора сотрудников в силу ограниченных ресурсов, недостаточной информированности о возможностях работы в интернет-пространстве, а также недостаточности навыков коммуникации работодателей с различными сегментами рынка труда: «Здравоохранение действительно размещает свои вакансии слабо и мало» (Н.В., эксперт, главный врач). При этом коммерческий сектор здравоохранения представлен на рынке труда в значительно большей степени, однако основной пул вакансий сосредоточен на поиске специалистов на должность «медицинский представитель», что в целом слабо отвечает задачам закрепления молодых выпускников медицинских вузов в профессии.

Вместе с тем вакансии фармацевтической отрасли как динамично развивающегося сегмента производства с привлекательными условиями оплаты труда и карьер-

ными перспективами для специалистов также практически не представлены на сайтах по рекрутингу кадров либо представлены в сегменте «производство» и не востребованы специалистами, не ассоциирующими себя с технологическим процессом. Кроме того, работодатели из сферы фармацевтического бизнеса, нуждаясь в кадрах, признают, что поиск затруднен в первую очередь из-за несовпадения специфики должностных обязанностей по имеющимся вакансиям и фактического набора компетенций соискателей, связанного в первую очередь с отсутствием в программах вузов направлений подготовки под фактически востребованную должность: «Мы на самом деле очень долго ищем кадры, потому что даже те специалисты, которые приходят... не все обладают теми навыками, которые нам нужны. Нам нужен писательский талант, владение английским языком, владение большим количеством информации о клинических исследованиях, медицинских данных. И мы, как правило, несколько месяцев ищем сотрудника, прежде чем находим нужного человека. А ведь у нас тоже очень интересные вакансии: это медицинские эксперты, медицинские советники, писательская, творческая работа... Возможно, люди с писательскими талантами могли бы найти себя в нашей специальности» (О.В., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

Руководство фармацевтических компаний соглашается с недостаточностью собственных усилий по подбору персонала: «Да, ищем, к сожалению, только по Head Hunter» (О.В., эксперт, руководитель фармацевтической компании). Одновременно представители фармацевтического сектора высказывают готовность принять участие во встречах со студентами старших курсов, выпускниками вузов, принять на стажировку и в целом готовы рассматривать различные варианты «воспитания» кадрового состава.

Интересно, что руководители фармацевтических компаний утверждают, что готовы вкладывать время, силы и средства в подготовку специалистов для компании: «Коллеги подтвердят, они берут к себе студентов, отсеивают «по ходу пьесы», и... сами обучают» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании). Основными условиями для соискателей являются желание работать, мотивация, активность, заинтересованность, ответственность, хороший уровень профессиональной грамотности, самостоятельность. Однако одновременно представители фармацевтического сектора отмечают, что самостоятельных обращений молодых специалистов по вопросу трудоустройства мало (из-за отсутствия у молодежи информации о возможности трудоустройства в фармацевтических компаниях), а большая часть соискателей отличается низкой мотивированностью на профессиональное становление в отрасли, что приводит к большой текучке кадров даже на этапе вхождения в профессию.

Представители профессорско-преподавательского состава медицинских вузов отмечают, что подготовка специалистов реализуется в условиях оптимизации кадрового состава высшей школы, и указывают, что студенты не используют имеющиеся возможности трудоустройства в рамках внутреннего рынка труда вуза: «Мы имеем хорошие контакты со всеми нашими подразде-

лениями — лечебными и фармацевтическими. И за год работы к нам пришел только один студент из обучающихся и спросил, куда бы он мог трудоустроиться, где диссертацию писать?» (Н.С., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

При этом выпускники вуза, проявляя высокую готовность к работе по специальности (и в смежных областях), указали, что на сайтах рекрутинговых компаний, сайтах работодателей практически отсутствуют вакансии для молодых специалистов без опыта работы. В рамках исследования получен массив мнений, который позволил сформировать представление о требованиях работодателей в отношении наличия у соискателей опыта работы по специальности/должности. Эксперты подчеркивают, что практическое здравоохранение размещает вакансии исключительно для специалистов с опытом работы: «Вакансии есть... вместе с тем очень важно, что не размещалось ни одно объявление «мы берем студентов», «мы берем без опыта», ни одно! Специально смотрела, это 2—3, чаще 5 лет стажа. Вакансии есть, но устроиться молодому нельзя!» (Н.В., эксперт, главный врач).

Чаще всего представители студенчества на практике сталкиваются с ситуацией, когда работодатели в системе здравоохранения хотели бы видеть в коллективе специалистов с опытом работы: «В вакансиях здравоохранения нет ни одного объявления о приеме на работу студента!» (Ю., выпускник медицинского вуза). Одновременно выпускники указали, что не видели в процессе поиска работы ни одного объявления о наборе сотрудников в производственный сектор фармацевтических компаний. В основном молодые специалисты могут быть трудоустроены на должность медицинского представителя, объявлений о поиске сотрудников в этом направлении достаточно много. При этом студенты подчеркивают свою готовность к труду примерами: «Я как студент заинтересован в том, чтобы найти работу по специальности... А где есть работа? Начиная с I курса я работал и сейчас работаю. В разных сферах, начиная от «Макдоналдса» и расклейки объявлений до организаций по типу... не по профессии» (Ю., выпускник медицинского вуза).

Выпускники отмечают, что их попытки прямого контакта с работодателями из сферы здравоохранения приводят к отказу: «Я пытался связаться с несколькими руководителями организаций... все попытки заканчиваются одним и тем же результатом — будет диплом, будем разговаривать, — или поднимался разговор о стаже работы, о каких-то таких аспектах, которые от меня сейчас не зависят» (Ю., выпускник медицинского вуза).

Кроме того, молодые специалисты отмечают, что на момент выпуска у них не сформировано четкое представление о возможных дополнительных областях для профессионального становления. В частности, большинство студентов не знают о востребованности выпускников вузов с дипломом врача, организатора здравоохранения в некоторых направлениях деятельности фармацевтического сектора (например, в описании клинических исследований): «Основная проблема у нас возникает, куда пойти». Большинство из нас видит дисциплины так, как нам дает учебник. Мы, даже по-

смотрев Яндекс.Работа, всевозможные сайты по поиску работы, не находим практически ничего по нашей специальности» (Ю., выпускник медицинского вуза). Одновременно молодежь говорит о том, что у выпускников нет возможности непосредственных встреч с прямым работодателем, что также существенно ограничивает области трудового поиска. Студенты также подчеркивают, что «...конкретно разговора с организацией, работодателем у нас нет... у нас нет ни встречи, ни какого-то опыта общения по своей специальности. Есть ли возможность организации встречи вуза с работодателем, возможности провести собрание, когда студент сможет не сидеть в огромной аудитории и, поднимая руку, задавать вопрос, а один на один? В свободном кругу общения. Или прийти на предприятие и пообщаться» (О., выпускница медицинского вуза).

Работодатели между тем также высказали высокую заинтересованность в организации диалоговой площадки для обеспечения целевого информирования потенциальных соискателей, работников о предложениях работодателей: «Организация каких-то встреч между работодателями и студентами, с моей точки зрения, очень важна, потому что студенты уже могли бы на каком-то V или VI курсе понимать, куда они хотят идти» (О.В., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

*Дефицит оптимально подготовленных кадров.* В процессе обсуждения представители практического здравоохранения фармацевтического бизнеса, профессорско-преподавательского состава вузов указали, что наблюдают дефицит квалифицированных кадров при избытке предложений на рынке труда. Интересно, что специалисты практического здравоохранения считают, что «кадры есть, только их надо дообучить». При этом потребности практического здравоохранения, на взгляд экспертов, сегодня могут быть удовлетворены имеющимися кадровыми ресурсами отрасли при условии повышения эффективности их использования: «...первая задача, которая стоит, — это повышение использования кадровых ресурсов» (В.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Однако специалисты фармацевтического сектора говорят, что система образования оторвана от его потребностей (по специальностям, которые востребованы фармацевтическим бизнесом, современные вузы специалистов не готовят), и кадровые потребности фармацевтических компаний закрываются работниками, не имеющими необходимого образования: «Мы испытываем огромный кадровый дефицит. К сожалению, студенты, которые выпускаются, не знают о существовании тех специальностей, в которых мы очень нуждаемся... Это такие сферы, как клинические исследования, фармаконадзор и медицинская информация. Зачастую студенты даже не подозревают о специальностях, которые очень нужны» (О.В., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

Так, руководители фармацевтических компаний отмечают, что «вынуждены брать сотрудников с дипломом, но без нужных навыков и обучать их на рабочем месте» (Н.В., эксперт, руководитель фармацевтической компании). По оценкам экспертов, в отрасли сейчас задействованы около 130 тыс. специалистов. При этом в

настоящий момент доля сотрудников, работающих в фармацевтическом секторе в соответствии с дипломом, составляет менее 1/3: «...из тех, которые работают непосредственно на предприятии, примерно 30% имеют базовое образование — химики, биологи, фармацевты. Все остальные — вплоть до выпускников МИМО, филологических факультетов!» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

Участники исследования пришли к общему мнению, что темпы развития фармацевтической отрасли сегодня (при революционном росте технологий) сдерживаются именно из-за отсутствия подготовленных кадров. Эксперты отмечают, что в фармацевтическом бизнесе идет «охота за головами»: специалистов, которые проявили свои профессиональные умения и навыки в этой сфере, стараются «переманить» конкуренты, даже несмотря на существующую договоренность между фармацевтическими компаниями о политике «кадровой честности»: «Потому что отрасль растет очень бурно и кадров не хватает, даже в фармацевтических ассоциациях... принято решение не переманивать специалистов. Переманивают все равно, но хотя бы договорились!» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

*Отсутствие планового замещения кадрового состава в здравоохранении и фармацевтической отрасли.* Эксперты пришли к заключению, что при очевидной нуждаемости вузов и рынка труда в информации об объективной кадровой потребности в практическом здравоохранении и фармацевтической отрасли в существующих условиях формирование этой системы представляется маловероятным. Вместе с тем профессорско-преподавательский состав видит проблему дисбаланса на рынке труда в отсутствии системы стратегического планирования кадровой подготовки: «Вузы не имеют четких данных о планировании кадров и потребности в кадрах в отраслях, нет системы оценки на государственном уровне, что затрудняет планирование объемов и направлений подготовки, число набора на специальность, разработку программ...» (В.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Возможным вариантом решения проблемы системности кадрового замещения и планирования объемов подготовки специалистов, соответствующих потребностям работодателей, выступает ориентир на подготовку специалиста на основе компетентностного подхода, переход на систему целевой подготовки специалистов для работодателя (региона): «...следующий шаг — это целевое распределение, т. е. целевые заказы. Нужно региону вот столько-то терапевтов, столько хирургов, фармбизнес... частная медицина... заказывает. Дальше идет контракт этого обучаемого. Это может быть ординатура, возможно, на первый курс он поступает, или дополнительное образование. И вузы обеспечивают этот заказ» (В.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Вместе с тем в настоящий момент недостаточно отлажены механизмы кадрового планирования с опорой на систему целевой подготовки. Так, студенты отмечают, что даже целевой прием на обучение в вузе не гарантирует трудоустройства по окончании обучения.

*Несоответствие требований работодателей и ожиданий (запросов) соискателей на рынке труда.* В целом

на рынке труда сложилась парадоксальная ситуация: при большом количестве соискателей работодатели в сфере здравоохранения и фармацевтического бизнеса испытывают серьезный кадровый дефицит. В рамках диалога эксперты отметили, что студенты не всегда объективно оценивают собственные возможности и демонстрируют завышенные ожидания относительно карьерного роста: «...я обратила внимание, анализируя ответы студентов, на завышенное ожидание. По крайней мере в фармацевтической отрасли — богатейшей отрасли, растущей, зарплаты там большие — все сразу хотят работать в Минздраве, а лучше участвовать в управлении компаниями после пятого курса» (Н.В., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза). Мнение экспертов подтверждается ожиданиями студенчества и выпускников: «Я не буду ссылаться на людей, с которыми общался... они сказали, что медико-профилактический факультет — это ближняя дорога в управление» (О., выпускник медицинского вуза). «У меня была перспектива, пожелание скорее попробовать устроиться в Минздрав, Роспотребнадзор» (Ю., выпускник медицинского вуза).

Вместе с тем во многих вузах страны распространенной практикой является проведение ярмарки вакансий, дня открытых дверей и иных форматов встреч работодателей и студенчества. Такого рода мероприятия реализуют и медицинские вузы. Тем не менее представители профессорско-преподавательского состава и отдельные работодатели отметили, что потенциальные работники — студенческий состав медицинских вузов, — как это ни парадоксально, отличаются низким уровнем активности в этом направлении.

На взгляд студентов и выпускников, согласившись работать в регионе, они рискуют потерять возможность интересной работы, упустить возможность уникальных клинических случаев: «Если я из Москвы, то я потеряю (перспективы), уехав из Москвы» (выпускник медицинского вуза).

Такого рода установки молодых специалистов эксперты также связывают с престижем вуза: «Выпускники Первого меда — они не для сельской местности. Мы «экслюзив» готовим для каких-то больших дел. Наверное, это (ощущение) все-таки присутствует» (В.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза). Кроме того, обучение в престижном вузе формирует у выпускников высокую планку ожиданий: «излишне муссирование (молодежью) понятия престижа, престижности и непрестижности. Пойти на завод технологом для молодежи — это не очень престижно, поэтому там не хватает кадров» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

Одновременно с ожиданиями престижной должности и места работы студенты и молодые специалисты высказали понимание, что для построения успешной карьеры в отрасли необходимо «идти с низов», «прочувствовать всю структуру». При этом, безусловно, одним из важнейших показателей успешного трудоустройства для молодых специалистов является оплата труда. Так, минимальным размером заработной платы выпускники определили 50 тыс. руб., что в целом соответствует представлениям работодателей из числа фармацевтического бизнеса о справедливой оплате труда

для молодых специалистов: «У себя в компании я плачу девчонкам-мальчишкам по выпуску чуть поменьше деньги, чем назвали» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

Кроме того, работодатели делятся наблюдениями о существовании определенного барьера в общении студента и потенциальных работодателей: выпускники в силу внутренних страхов, тревожности в большинстве случаев внутренне не готовы к общению с работодателем, далеко не всегда могут обратиться напрямую в компанию/организацию, не имеют навыков самопрезентации. Эти особенности указывают на недостаточность навыков коммуникации в профессиональном сообществе, на рынке труда у молодых специалистов. Такая ситуация отражает несколько апатичную позицию соискателей: с одной стороны, молодые специалисты изучают сайты рекрутинговых компаний, рассылают резюме, проявляют заинтересованность в работе по специальности, с другой — испытывают робость при прямом взаимодействии с работодателями.

Однако одновременно часть работодателей наблюдает низкую трудовую мотивацию студентов: «Открыто мы... говорим, что есть три месяца стажа, стажировочного периода, потому что мы знаем, что половина не придет на второй день, а половина из оставшихся отсеется в течение этих трех месяцев» (А.Ф., эксперт, руководитель центра клинических исследований). Работодатели отметили, что сами выпускники обладают возможностями обращения напрямую к работодателям до момента выпуска, однако практически не пользуются этой возможностью. «У меня совет студентам: сейчас как-то принято больше требовать от государства, в данном случае от вуза: «Почему вуз не занимается нашим трудоустройством?» А почему бы вам не заняться самоорганизацией? Сядьте дома у кого-нибудь, обзвоните компании, устройте День карьеры, идите к декану с этой инициативой, в ректорат» (А.Н., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

В целом, установление неформальных связей молодых специалистов с потенциальными работодателями играет важную роль в трудоустройстве молодежи. Представители профессорско-преподавательского состава отмечают: «Когда пишутся курсовые работы, дипломные, бакалаврские, магистерские, эти темы, как правило, студенты потом развивают. И преподаватели не меняются; этот же руководитель все четыре года и ведет студента. И возникает у преподавателя на «потоке» 5—6 студентов, это его группа, его близкие ученики. Эта неформальная связь остается, и потом они, выпустившись, решают первичные какие-то вопросы. ...И эта преемственность обеспечивает такой «мостик» позитивный — путь в трудоустройство в дальнейшем и в карьере хорошую» (Е.В., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

***Соответствие уровня профессиональной подготовки выпускников медицинских вузов требованиям современного рынка труда и работодателей***

В настоящий момент и практическое здравоохранение, и фармацевтические компании, и вузы испытывают дефицит молодых кадров и готовы принять их на

работу, однако эксперты указывают на недостаточность практических навыков молодых специалистов и расхождения с требованиями современного рынка труда. При этом, безусловно, практическое здравоохранение и фармацевтическая отрасль формируют разные требования к молодому специалисту.

Сотрудники высшей школы признают актуальность проблемы недостаточности практической подготовки студентов фармацевтических факультетов: «Конечно, не хватает навыков специалистам не только на производстве высокотехнологичных... например, лекарственных препаратов, и оформления каких-то глубоководных профессиональных документов, но даже в аптечном сегменте... на начальном этапе все равно знаний не хватает» (Н.С., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Представители фармацевтических компаний указывают на то, что выпускники фармацевтических факультетов вузов зачастую не имеют даже базового представления о специфических технологических процессах в области фармацевтического производства: «Ну, например, какие дефициты вот я вижу в этой области... это знание, понимание надлежащих практик. Начиная от надлежащей практики клинических испытаний, доклинических, Джи-Эм-Пи, производственной практики, дистрибьюторской практики, — вот этот вот свод правил. И ребята, скажем так, очень далеки от этого. А... надо, чтобы выпускники могли работать на всем «жизненном цикле» лекарственных препаратов» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

Эксперты подчеркнули необходимость индивидуальной работы с каждым вновь пришедшим на работу для обеспечения оптимальной работы кадрового состава и признали, что не требуют от одного человека быть универсальным специалистом, признавая приоритет индивидуальных способностей специалиста: «У меня в испытательной лаборатории помимо того, что надо написать бумагу, надо еще что-то руками сделать. А вот здесь получается проблема: один студент, шалопай, он великолепно руками работает, а заставить его написать что-нибудь невозможно. Человек великолепно работает руками. Фантастически. Но отчет написать не может» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании). Это мнение поддерживают и коллеги из других компаний: «с мышками работать не хочет, а отчеты пишет» (А.Ф., эксперт, руководитель центра клинических исследований). Безусловным решением сложившейся ситуации работодатели считают привлечение студентов к работе на фармацевтических предприятиях и в медицинских организациях в период обучения: «Необходимо... чтобы студенты могли больше работать на предприятиях, в компаниях, которые занимаются проведением клинических испытаний» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании).

Вместе с тем от молодого специалиста на практике требуется наличие хороших коммуникативных навыков, умения выстраивать деловое общение, оперативно реагировать на запросы деловых партнеров, руководящих организаций.

Эксперты из числа преподавателей подчеркивают необходимость тесного взаимодействия системы образования и предприятий отрасли для качественной про-

фессиональной подготовки учащихся: «Думаю, все со мной согласятся, что нет возможности дать студентам качественное образование без тесной взаимосвязи с предприятиями отрасли» (Н.С., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Сотрудники вузов отмечают, что медицинские вузы вышли с инициативным предложением и получили поддержку в вопросах создания базовых кафедр фармацевтического факультета на крупных предприятиях отрасли, в фармацевтических компаниях: «обычные фармацевтические предприятия готовы вкладываться и в разработчиков своих будущих, и в технологов. И мне кажется, что увеличение количества баз практик, не только базовая кафедра — это как бы верх сложности взаимодействия вуза и предприятия» (Н.С., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Студенты также считают, что большая часть проблем с трудоустройством связана с отсутствием необходимых практических навыков. В рамках обсуждения основной проблематики фокус-группы участники указали, что на качество подготовки студентов также влияет переход на контрактную основу сотрудников вузов: при отсутствии гарантий сохранения рабочего места специалист не заинтересован в полной отдаче на рабочем месте, снижена мотивация на длительную дополнительную работу со студентами, наблюдается низкая активность в стремлении подготовить достойную кадровую смену. Так, по мнению преподавателей: «Может быть, я через год найду лучшего работодателя и пойду к нему? Чего я буду здесь выкладываться? Преданность и призвание, и особенно в медицинской профессии призвание, куда-то далеко-далеко ушли» (Е.В., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Представители профессорско-преподавательского состава вузов соглашались с тем, что к моменту выпуска определенная доля студентов не вполне готова к реалиям практической работы. Однако преподавательский состав считает, что преимущественно неготовность проявляется в психоэмоциональной неготовности молодых специалистов к взаимодействию с коллегами: «У него есть знание, студенты толковые, они развитые, они очень энергичные, они проявляют лидерские качества свои качества, стремление к развитию, но они не соответствуют тем требованиям. Вот несколько цифр. Ответы студентов о готовности/неготовности к практической деятельности: из 100 опрошенных 58 считают, что они не совсем готовы... Почему? Страшно, нет навыков, недостаточно простых умений, недостаточно знаний. Но еще у них есть проблема трудности в общении с врачами, с медицинскими работниками, с медицинскими сестрами» (О.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Студенты проблемы трудоустройства связывают с недостаточностью практических навыков: «Они боятся, они указали, сами считают, что программа обучения в медицинском вузе не соответствует медицинским реалиям... Они считают, что недостаточно часов выделяется на практические занятия, 4% всего считают свою подготовку достаточной» (О.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

При этом студенты, ориентированные на закрепление в профессии, стремятся получить опыт работы по специальности уже во время обучения. Так, профессорско-преподавательский состав отмечает, что каждый четвертый студент старается включиться в трудовые коллективы для приобретения опыта общения в профессиональном коллективе, практического опыта и навыков. Кроме того, побудительными мотивами выступают желание закрепиться в коллективе для получения возможности трудоустройства, психологическая адаптация в коллективе и новые знакомства в профессиональной среде.

Преподаватели говорят о том, что готовность к работе по профессии оценивается работодателями и студентами с разных позиций: студенты рассматривают свои учебные оценки как показатель готовности к работе, тогда как работодатель больше ориентируется на практические навыки и умения молодых специалистов. Представители профессорско-преподавательского состава на практических примерах показали, что для успешного становления молодого специалиста в профессии необходима работа со студентами в стенах вуза на основе индивидуальной траектории профессиональной подготовки: «...мы идем по пути, мы назовем это «точечная», «штучная» подготовка... У нас у каждого обучаемого индивидуальная траектория, и в зависимости от запросов, которые к нам идут, начиная от органа управления Министерства здравоохранения РФ и заканчивая конкретными структурами, в том числе и университетскими, мы готовим этого человека в течение одного-двух лет конкретно под должность» (В.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Для отбора на подготовку в рамках Школы лидеров профессорско-преподавательский состав Первого МГМУ им. И.М. Сеченова посредством тестовых испытаний и собеседования отбирает студентов, которые отличаются не только (и не столько) хорошей успеваемостью, сколько активностью, творческим подходом к поставленным задачам, хорошими коммуникативными навыками. Основной упор в подготовке молодежи сделан на развитие сильных сторон личности, лидерских качеств, индивидуальных навыков практической работы с аппаратурой, реактивами, техникой, а также на развитие адаптационных навыков и умения устанавливать взаимосвязи в медицинском коллективе. Преподаватели говорят о важности выявить индивидуальные склонности и способности студентов для подготовки уникального специалиста, конкурентоспособного на рынке труда и эффективно функционирующего в рамках профессии (и должности): «У каждого человека есть предрасположенность к какому-то виду деятельности. Кто-то мышечный давит, кто-то считает, кто-то анализирует, кто-то командует. Почему надо больше хороших руководителей? Потому что у них другие качества... Поэтому необходима оценка психофизиологических, личностных качеств» (В.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Как преподаватели, так и специалисты здравоохранения и фармацевтических компаний отметили необходимость дополнительного, не профильного, образо-

вания для медицинского специалиста: «Вот тренд сегодняшнего времени: человек с одним образованием в отличие от большинства из нас свою служебную жизнь не проживет. И это студент уже знает, наши ординаторы учатся одновременно еще где-то. Они в основном получают юридическое, экономическое образование, это уже все осознанно. Если говорить о руководителе, то он несет юридическую и финансовую ответственность» (В.А., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза). Преподаватели указывают, что выпускники вуза чаще всего вынуждены получать дополнительное образование в сфере управления: «Большинство на своем жизненном пути говорят, что приходилось получать второе образование управленческое, потому что иначе невозможно» (Н.С., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Причину высокой потребности дипломированных специалистов в дополнительном образовании эксперты связывают прежде всего с общими глобальными тенденциями межотраслевого развития производства, сближения нескольких сфер народного хозяйства и необходимости быть специалистом в нескольких отраслях: «Причина этого феномена в том, что во всей мировой экономике сейчас наблюдается парадоксальная проблема нехватки кадров, когда их много. И это не только в нашей отрасли, но и в мировой экономике. Люди нужны, а те, которые есть (и их много), не соответствуют требованиям... А есть потребность в таких специалистах, которые имеют много образований, много навыков... межотраслевое мышление имеют, логически... мыслить умеют, а их просто нет» (А.Ф., эксперт, руководитель центра клинических исследований).

Продолжая искать ответы на вопрос, какой же специалист востребован на рынке современного труда в практическом здравоохранении и фармацевтическом секторе, в процессе обсуждения эксперты пришли к согласию в приоритетности личностных, психологических качеств для эффективной трудовой деятельности. Наиболее значимыми личностными характеристиками успешного медицинского специалиста, на взгляд экспертов, сегодня являются стрессоустойчивость, коммуникабельность, междисциплинарный взгляд на практическую деятельность, активность и организаторские способности, хорошие адаптационные навыки, наличие внутренней этической оси, ответственность, мотивированность на работу по специальности и профессиональное развитие, готовность самосовершенствоваться и развиваться всю жизнь, освоение новых направлений деятельности, работоспособность, аналитическое мышление и лидерские качества, готовность принимать решения, знание современных трендов, в том числе информационных и технологических.

Среди основных навыков, которые приветствуются работодателями, эксперты выделяют коммуникативность, хорошие профессиональные знания, способность к быстрому приобретению новых навыков, знаний, умений, управленческие навыки. Безусловно, важными для повышения конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда являются дополнительные навыки, в том числе знание английско-

го языка: «Я твердо убежден, что в первую очередь специалист должен владеть английским языком на уровне, позволяющем читать современную профессиональную литературу. Потому что, к сожалению, оторванность от мирового контекста присутствует. Мне кажется, что владение языком и умение писать тесты на уровне Intermediate необходимо. Потому что здесь, по-видимому, должна в итоге сработать все-таки какая-то внутренняя конкуренция» (А.Н., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

При этом публикационную активность выпускника вуза как условие эффективной работы по специальности выделяет профессорско-преподавательский состав вузов, тогда как, по мнению работодателей из практического сектора здравоохранения, публикационная активность имеет значительно меньшую ценность. Анализ мнений участников фокус-группы позволил сформировать два вектора понимания термина «публикационная активность»: активность в публикации научных статей и публикационная активность как показатель объемов подготовки аналитических материалов в рамках непосредственной рабочей деятельности. При этом представители фармацевтического бизнеса считают, что важна активность в написании рабочих документов, тогда как массовая публикация научных статей дискредитирует идею научной статьи.

Профессорско-преподавательский состав видит несколько иначе этот вопрос. Так, преподаватели считают, что подготовка научных статей выступает как тренировка для формирования навыков подготовки научных текстов: «Я не согласна с тем, что, если мы от всех будем требовать публикации, мы снизим уровень научного знания. Наоборот, мне кажется, что в этом случае — я с большим позитивом к этому отношусь — мы откроем какие-нибудь таланты» (Н.Г., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза). Кроме того, эксперты соглашаются, что научная работа является одновременно и воспитательным процессом, который не только дисциплинирует учащихся, но и позволяет студенту быть более компетентным в специальности и способствует раскрытию его талантов: «Если мы ведем речь о воспитательной работе, то участие в научной работе — это и есть элемент воспитания. А если он никогда не попробует, то это, может быть, приведет к тому, что он свой талант и зароет» (Н.Г., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Оценка массива мнений участников фокус-группового исследования позволила сформировать представление о наиболее значимых характеристиках, способствующих повышению конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда (см. таблицу).

Таким образом, исследование показало, что в настоящий момент уровень профессиональной подготовки выпускников медицинских вузов не вполне соответствует требованиям современного рынка труда и работодателей, что обуславливает увеличение сроков поиска места работы, а также высокую текучку кадров в практическом здравоохранении и фармацевтическом секторе. При этом сложности трудоустройства выпускника медицинского вуза связаны преимущественно с

## Характеристики, способствующие повышению конкурентоспособности выпускников вузов

Качество	Мнение экспертов		
	практическое здравоохранение	фармацевтический сектор	вуз
Знания, умения, навыки			
Профессиональные знания, умения, навыки	Обязательно	Обязательно	Обязательно
Умение писать аналитические тексты и отчеты	Желательно	Обязательно	Не обязательно
Умение писать научные статьи	Желательно	Желательно	Обязательно
Навыки делового общения и письма	Желательно	Желательно	Желательно
Знание английского языка	Желательно	Желательно	Желательно
Этические установки	Обязательно	Желательно	Обязательно
Управленческие навыки, управленческая компетентность	Желательно	Желательно	Желательно
Знание приемов медиации	Желательно	Желательно	Желательно
Знание информационных технологий в медицине: телемедицинские технологии, мобильные сервисы	Желательно	Желательно	Желательно
Знание основ биоинформатики	Желательно	Желательно	Желательно
Знание основ биотехнологии	Не обязательно	Желательно	Желательно
Умение работать с животными вивария	Желательно	Желательно	Не обязательно
Знание технологии и этапов проведения клинических исследований, а также оформления сопутствующей документации и отчетных документов	Желательно	Обязательно	Желательно
Умение работать с исследовательской и промышленной техникой	Желательно	Обязательно	Не обязательно
Навыки работы с реактивами на производстве	Не обязательно	Обязательно	Не обязательно
Умение работать на всех этапах разработки и выпуска лекарственных препаратов, фармацевтических препаратов	Не обязательно	Обязательно	Не обязательно
Знание технологии и процессов проведения экспертизы лекарственных средств, включая документальное оформление и организацию клинических испытаний	Не обязательно	Обязательно	Не обязательно
Знание и умение регистрации лекарственных средств	Не обязательно	Желательно	Не обязательно
Умение формировать «досье» на лекарственные средства для предоставления в Минздрав	Не обязательно	Желательно	Не обязательно
Знание протоколов JMP	Желательно	Обязательно	Желательно
Знание системы дистрибуции товара	Не обязательно	Обязательно	Желательно
Умение оформлять медицинскую документацию	Обязательно	Желательно	Желательно
Знание системы менеджмента рабочих процессов с позиции системы менеджмента качества	Желательно	Желательно	Желательно
Основы фармаконадзора	Желательно	Обязательно	Желательно
Навыки коммуникации с пациентами и их родственниками	Обязательно	Не обязательно	Желательно
Наличие опыта работы по специальности	Обязательно	Не обязательно	Обязательно
Знание основ социологии	Желательно	Желательно	Желательно
Знание основ юриспруденции	Желательно	Желательно	Не обязательно
Знание основ демографии	Желательно	Желательно	Желательно
Знание основ психологии	Желательно	Желательно	Желательно
Личностные качества			
Коммуникативные навыки	Обязательно	Обязательно	Желательно
Умение работать самостоятельно	Обязательно	Обязательно	Обязательно
Способность к быстрому освоению новых навыков, знаний, умений	Обязательно	Обязательно	Желательно
Стрессоустойчивость	Обязательно	Желательно	Желательно
Активность	Обязательно	Обязательно	Обязательно
Ответственность	Обязательно	Обязательно	Обязательно
Работоспособность	Обязательно	Желательно	Желательно
Мотивация к работе по специальности и профессиональному развитию	Обязательно	Обязательно	Обязательно

Окончание таблицы.

Качество	Мнение экспертов		
	практическое здравоохранение	фармацевтический сектор	вуз
Междисциплинарный взгляд на практическую деятельность	Обязательно	Обязательно	Желательно
Готовность самосовершенствоваться и развиваться всю жизнь	Обязательно	Обязательно	Обязательно
Хорошие адаптационные навыки	Обязательно	Желательно	Не обязательно
Организаторские способности	Желательно	Желательно	Желательно
Аналитическое мышление	Обязательно	Обязательно	Желательно
Готовность принимать решения	Обязательно	Обязательно	Желательно
Стремление поддерживать связь с вузом	Желательно	Желательно	Желательно

недостаточностью практических навыков у молодых специалистов, а также оторванностью образовательного процесса от практической деятельности медицинских организаций, фармацевтических компаний, исследовательских учреждений. Немаловажным фактором, способствующим психологической готовности молодежи к практической работе по специальности, является наличие у молодого специалиста дополнительного образования — экономического, управленческого, юридического, социологического, психологического и иного. Кроме того, эксперты связывают высокую конкурентоспособность (показатели профессиональной адаптации) выпускников вуза с внедрением инновационных практик индивидуальной подготовки студентов с опорой на их личностные особенности, склонности и таланты.

#### **Взаимодействие системы высшего медицинского образования и рынка труда: проблемы и перспективы**

Ведущим условием эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования являются системный информационный обмен и учет основных тенденций рынка труда при определении объемов набора абитуриентов по направлениям подготовки и реализации образовательных программ. Однако в рамках дискуссии участники исследования высказали мнение, что в настоящий момент наблюдается серьезная разобщенность программ профессиональной подготовки в вузе и требований рынка труда. Так, представители фармацевтического бизнеса отмечают: «Отрасль живет своей жизнью, а вузы живут своей жизнью» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании). Такого же мнения придерживаются и профессорско-преподавательский состав медицинских вузов: «Большой разрыв между фармацевтическим направлением и образованием особенно очевиден... Мы изучали Московский регион, большое количество коллективов и профессорско-преподавательские составы всех вузов. И работодатели-производители, и аптечный... и фармацевтический сегмент — все заявляют об этой проблеме» (Н.С., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Динамично развивающийся фармацевтический сектор нуждается в большом количестве специалистов, имеющих профессиональную подготовку по направлениям, востребованным практикой работы

отрасли. Работодатели отмечают, что многие направления востребованной практической деятельности фармацевтического производства совершенно отсутствуют в программе подготовки специалиста в вузе: «И по конкретным направлениям... нет лекций, да и нет специалистов, мало специалистов, кто бы мог читать биоинформатику и, например, начала фармразработки, т. е. проблема не только в выпуске кадров, даже если мы выявляем какие-то дефициты, а кто будет читать эти дисциплины?» (И.А., эксперт, руководитель фармацевтической компании). Вместе с тем работодатели признают, что зачастую выпускники выступают заложниками ситуации отставания системы образования от реальной потребности производственного сектора и системы здравоохранения: при высокой потребности отрасли в специалистах, обладающих необходимыми знаниями и навыками, система образования не может обеспечить указанные потребности в силу отсутствия подготовленных кадров и программ подготовки.

Диалог экспертов позволил сформировать представление о некоторых востребованных направлениях подготовки, которые в настоящий момент выпускники осваивают самостоятельно либо после трудоустройства в рабочем режиме. Так, по мнению представителей здравоохранения, одним из важных направлений подготовки медицинского специалиста сегодня является практическая подготовка в области медиации — внесудебного разрешения конфликтов: «Сама процедура медиации строится на определенных коммуникативных решениях, которыми может владеть каждый врач... Но есть понятие «медиативные навыки», есть понятие «медиативный подход». И вот здесь, может быть, стоило бы включить преподавание этих навыков в какие-то образовательные программы... Наша задача ее хоть как-то внедрить в практику, в культуру людей, в их желание урегулировать конфликт, не обращаясь в суд» (А.Н., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Кроме того, участники фокус-группового исследования признали, что включение в программу подготовки учащихся медицинского вуза разделов «информационные технологии», «телемедицинские технологии», «мобильные медицинские сервисы» отвечает требованиям современности и новым социальным и информационным трендам. Эксперты считают, что, несмотря на существующее в общественном мнении сопротив-

ление росту информационных технологий в здравоохранении, в обозримом будущем это направление подготовки будет востребованным как учащимися, так и работодателями: «Ведь для такой большой страны, как Россия, информационные технологии, телемедицина, «облачные» технологии — это единственный выход, чтобы население всегда было охвачено медициной и довольно ей» (О.Ю. эксперт, аналитик BIG DATA в сфере здравоохранения).

Признавая влияние высокой динамики развития информационных технологий на общественные отношения («информационные технологии меняют общество, каждого человека...») — О.Ю. эксперт, аналитик BIG DATA в сфере здравоохранения), эксперты отмечают необходимость расширения программы подготовки медицинского специалиста в области социологии, регионоведения, глобалистики «потому, что меняется общество, и именно врач, и медицинский журналист, и, как в США сейчас подходят, — глобалист. У них в любом вузе по любой специальности есть глобалист, знающий регионы, регионоведение, который может уехать из страны и продвигать своей профессией интересы своей страны в любом регионе мира» (О.Ю. эксперт, аналитик BIG DATA в сфере здравоохранения).

Эксперты высказали единое мнение, что авторитетный вуз обладает компетенцией и возможностями для того, чтобы анализировать ситуацию на рынке труда и на основе анализа «задавать тренд» — предлагать новые перспективные направления подготовки. Участники исследования отметили, что в изменяющихся условиях и усложнении социально-экономической составляющей жизнедеятельности страны на систему образования возлагаются задачи не только подготовки кадрового резерва для отрасли, но и проведение аналитической работы на рынке труда для гармонизации интересов потребителей образовательных услуг (учащихся, работодателей, пациентов, государства и др.), векторов развития вуза и системы медицинского образования в целом: «Есть крупные корпорации, они продвигают лозунг не гнаться за рынком, не готовить специалистов для какого-то рынка, а формировать рынок самим. И Первый МГМУ должен формировать рынок сам» (О.Ю. эксперт, аналитик BIG DATA в сфере здравоохранения).

Позиция экспертов подтверждается примером Первого МГМУ им. И.М. Сеченова: «Проходит даже лицензирование ряд специальностей, которые вроде бы не должны преподаваться в медицинском вузе. Но, как совершенно справедливо сейчас сказал коллега, сегодня не проживешь с одной специальностью. Вуз этот тренд чувствует, поэтому есть бакалавриат и магистратура по направлениям «менеджмент», «биотехнология», «клинический психолог». И наша кафедра в лице академика А.В. Решетникова выступила с инициативой открыть новую специальность «социолог медицины»... Это будет уже как раз тот продукт, который предлагается для развития отрасли, для того чтобы увидеть, может быть, ее новое направление... И это дает более устойчивое положение на рынке труда выпускникам, потому что они понимают, что перед ними не одна дорога, а уже две» (Н.Г., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

В дискуссии был затронут вопрос морального облика медицинского специалиста. Безусловно, основные требования к этике профессионального поведения выдвигаются к специалисту практического здравоохранения, но и для работников фармацевтического бизнеса этический компонент играет важную роль. Эксперты соглашались, что «общество теряет доверие к врачам» (А.Н., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза). Именно поэтому, учитывая наблюдаемые негативные явления в системе здравоохранения, одним из важнейших направлений работы по подготовке медицинского специалиста преподаватели вуза считают не только образовательную, но и воспитательную работу: «...Я просто хочу напомнить тот факт, который все знают. В соответствии с Законом о Федеральном образовании... образование имеет две составляющие: первая — воспитание, а вторая — обучение... Вот тут много педагогов сидит, и мы привыкли говорить «учебно-воспитательный процесс». Сейчас мы, наоборот, должны на первое место ставить в соответствии с Федеральным законом именно воспитательную работу. Это, с одной стороны, поможет нам подготовить хороших людей, а с другой — хороших специалистов» (В.Н., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Признавая, что система образования в настоящее время испытывает дефицит финансирования, эксперты высказывают мнение, что в существующих условиях вузу все-таки необходимо искать возможности не только образовательной, но и воспитательной деятельности: «Тем не менее нам необходимо думать, как в условиях ограниченных ресурсов — а ограниченные ресурсы будут всегда — ввести человека в специальность, сделать его образованным, каким-то образом мотивированным к самообразованию, владеющим иностранными языками, погруженным в контекст мировой современной науки, посещающим конференции» (А.Н., эксперт, представитель профессорско-преподавательского состава вуза).

Анализ массива мнений, представленных в рамках исследования, позволил сформировать ряд положений, характеризующих современное состояние рынка труда и позволяющих выдвинуть ряд предложений. Так, возможными вариантами решения проблемы трудоустройства эксперты считают:

- ◆ внедрение системы мониторинга трудоустройства выпускников медицинских вузов и формирование устойчивой системы взаимодействия выпускающей кафедры и выпускников, привлечение выпускников кафедры с опытом работы к вопросу трудоустройства, сохранение преемственности;
- ◆ организацию постоянно действующей «площадки» для встреч потенциальных работодателей и работников с возможностью обсуждения ожиданий, требований, направлений сотрудничества;
- ◆ формирование эффективных каналов коммуникации для размещения информации о вакансиях, которые были бы доступны и удобны и работодателям, и соискателям;
- ◆ организацию стажировки студентов медицинских вузов в медицинских организациях и на базе фармацевтических компаний с целью формирования

- практических навыков работы в трудовом коллективе, развития адаптационных навыков, формирования профессиональных контактов и расширения возможностей последующего трудоустройства;
- ◆ возрождение практики информационной и профориентационной работы с учащимися медицинских вузов для формирования понимания требований профессии, возможных областей трудовой деятельности и ожидаемых условий рабочей занятости, специфики выполняемых трудовых задач;
  - ◆ включение в программу подготовки медицинского специалиста разделов по формированию навыков делового общения, самопрезентации, личностного развития, управленческих навыков;
  - ◆ разработку мер по повышению компетентности выпускников медицинских вузов в части владения практическими навыками медицинской помощи, уровня знаний в области технологии и этапов проведения клинических и фармацевтических исследований, оформления сопутствующей документации и отчетных документов, а также определение возможных путей сближения теории и практики обучения на предприятии для студентов;
  - ◆ расширение опыта индивидуальной работы в рамках учебного процесса медицинских вузов с учащимися на основе учета их личностных особенностей для обеспечения оптимального трудоустройства и получения стартового капитала в профессии, построения индивидуальной траектории профессионального становления;
  - ◆ изучение возможностей дополнительного образования для студентов медицинских вузов в период получения высшего образования для повышения конкурентоспособности на рынке труда;
  - ◆ внедрение в практику работы медицинских вузов регулярных медико-социологических исследований и составление аналитических прогнозов стратегического развития системы здравоохранения и фармацевтической отрасли для формирования соответствующих образовательных трендов и программ, потенциально востребованных в будущем.

### Заключение

Анализ мнений экспертов позволил сформировать понимание, что в настоящий момент рынок труда и система образования нуждаются в общих усилиях по сближению и более интенсивному обмену информацией для оптимизации подготовки кадров и обеспечения потребностей отрасли в кадровых ресурсах. Признавая существующую разобщенность образовательных программ и требований рынка труда, эксперты возлагают на вузы надежду в части формирования аналитических прогнозов стратегического развития отрасли и соответствующих образовательных трендов и программ, потенциально востребованных в будущем. Одним из эффективных механизмов обеспечения трудоустройства выпускникам вуза, на взгляд экспертов, является налаживание взаимодействия выпускающей кафедры, университета (*alma-mater*) и выпускников.

Современный рынок труда выдвигает серьезные требования к уровню профессиональной подготовки

медицинского специалиста. Работодатели ориентируются в процессе подбора кадров преимущественно на авторитет вуза, выпускником которого является соискатель, и на фактические навыки профессиональной деятельности. Вместе с тем рынок труда выдвигает большой объем требований не только к знаниям, умениям и навыкам выпускников, но и к уровню их владения инновационными и информационными технологиями, что обуславливает необходимость совершенствования образовательных программ в вузе.

Для обеспечения высоких показателей трудоустройства выпускников вузы должны выстраивать программы обучения и объемы набора абитуриентов на основе реальной потребности специалистов того или иного профиля на рынке труда. В целом отставание программ подготовки от требований рынка труда и обусловленное этим отставанием неполное соответствие профессионального уровня молодых специалистов требованиям профессии и высокая конкуренция на рынке труда среди выпускников вузов указывают на недостаточный контроль качества подготовки выпускаемых специалистов со стороны образовательного учреждения и несбалансированном «перевыпуске» специалистов с высшим образованием в рамках нескольких наиболее востребованных специальностей.

Необходимость оценки качества медицинского образования обусловлена в первую очередь рисками получения ненадлежащего образования учащимися при условии, что специфика профессиональной деятельности непосредственно касается базовых витальных аспектов жизни их пациентов, таких как здоровье, экономические затраты на лечение (уровень которых непосредственно зависит от правильности поставленного диагноза и назначенных схем лечения), семейное положение, работоспособность. Медицинский специалист, непосредственно работающий с людьми, формирует общественное мнение о профессии, учреждении, институте здравоохранения в целом. Низкий уровень и (или) качество предоставляемых специалистом-медиком услуг подрывает не только его репутацию, но и доверие к медицинским сотрудникам, профессиональному медицинскому сообществу, институту здравоохранения, что в последующем обуславливает затягивание сроков обращения к врачу и выявление заболеваний на поздней стадии, снижение доверия к предписаниям по лечению и в итоге увеличение смертности населения.

Наблюдаемая сегодня неудовлетворенность работодателей уровнем профессиональной подготовки специалистов проявляется не только в высоких показателях кадровой текучки, длительном периоде подбора персонала, но и во все более отчетливо формирующемся недоверии к дипломам специалистов. Указанные факторы способствуют увеличению испытательных сроков и нежеланию принимать на работу специалистов без опыта работы.

Принимая во внимание существующую разобщенность образовательных программ и требований рынка труда, необходимо признать, что в настоящий момент рынок труда и система образования нуждаются в общих усилиях по сближению и более интенсивному обмену информацией для оптимизации подготовки ка-

дров и обеспечению потребностей отрасли в кадровых ресурсах. Одновременно представляется необходимым установление устойчивых связей вузов с работодателями и обеспечение обширных программ стажировки молодых специалистов в медицинских организациях и фармацевтических компаниях для формирования багажа практических умений, адаптационных навыков, укрепления неформальных связей молодого специалиста в трудовом коллективе.

Высшее образование выступает для молодежи ожидаемой и планируемой ступенькой в карьерной лестнице. Вместе с тем наблюдается несколько индифферентная позиция молодых в отношении отдаленных перспектив становления в профессии. Зачастую сам факт получения диплома воспринимается молодыми специалистами достаточным основанием для успешного трудоустройства. Однако конвертация инвестиций в профессиональное образование в преференции на рынке труда в настоящее время не является безусловно ожидаемым результатом, поскольку далеко не все престижные профессии являются востребованными на рынке труда.

Тем не менее, понимая, что именно молодые специалисты должны обеспечить планомерное обновление и возрастное замещение кадрового ресурса государства, обсуждение проблемы трудоустройства выпускников вузов и кадрового обеспечения отрасли остается одним из важнейших пунктов повестки дня в научном и профессиональных сообществах. Поиск векторов развития, путей гармонизации спроса и предложения на рынке труда медицинских работников является общим решением, обусловленным насущной необходимостью отрасли в целом.

Статья подготовлена в рамках университетского гранта «Оценка востребованности выпускников ФГБОУ ВО Первый МГМУ им. И.М.Сеченова Минздрава России на профессиональном рынке труда» (2016 г.).

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ключарев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов. *Социологические исследования*. 2015; (11): 49—56.
2. Гохберг Л.М. *Образование в цифрах: краткий статистический сборник*. М.: НИУ Высшая школа экономики; 2013.
3. Шейман И.М., Шевский В.И. Кадровая политика в здравоохранении: сравнительный анализ российской и международной практики. *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2015; (1): 143—67.
4. Решетников А.В. *Социология медицины. Руководство*. М.: Медицина; 2010.
5. Решетников А.В., Присяжная Н.В., Вяткина Н.Ю. Молодой медицинский специалист сегодня: ожидание работодателей. В кн.: *Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость*. Екатеринбург. 19—21.10.2016: Материалы V Всероссийского социологического конгресса. М.: Российское социологическое общество; 2016: 5257—63.
6. Решетников А.В. *Процессное управление в социальной сфере: Руководство*. М.: Медицина; 2001.

Поступила 02.05.2016

Принята в печать 04.05.2017

## REFERENCES

1. Klyucharev G.A. «Rupture» of education and labor market: opinions of experts. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2015; (11): 49—56. (in Russian)
2. Gokhberg L.M. *Education in Figures: Short Statistical Collection. [Obrazovanie v cifrah: kratkiy statisticheskiy sbornik]*. Moscow: Higher School of Economics National Research University; 2013. (in Russian)
3. Sheyman I.M., Shevskiy V.I. Personnel policy in health care: comparative analysis of the Russian and international practice. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*. 2015; (1): 143—67. (in Russian)
4. Reshetnikov A.V. *Medicine Sociology: Management. [Sociologiya mediciny: Rukovodstvo]*. Moscow: Medicine; 2010. (in Russian)
5. Reshetnikov A.V., Prisyazhnaya N.V., Vyatkina N.Yu. Young medical specialist today: expectation of employers. In: *Sociology and Society: Social Inequality and Social Justice. Yekaterinburg. 19—21.10.2016. Materials of the V All-Russian Sociological Congress. [Sociologiya i obchestvo: socialnoe neravenstvo i socialnaya spravedlivost]*. Moscow: Russian Sociological Association; 2016: 5257—63. (in Russian)
6. Reshetnikov A.V. *Process Management in the Social Sphere: Management. [Processnoe upravleniye v socialnoi sfere: Rukovodstvo]*. Moscow: Meditsina; 2001. (in Russian)