

УДК 614.252+614.2:331.108.37

DOI 10.24412/2312-2935-2026-3-1059-1068

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, СПОСОБСТВУЮЩИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА В УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Е.С. Щепилина¹, М.Г. Москвичева¹

*¹ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Челябинск*

Введение. Решение вопросов кадрового обеспечения системы здравоохранения является стратегической задачей государственной политики. Анализ ситуации с трудоустройством медицинских работников свидетельствует о необходимости выявления факторов, позволяющих повлиять на выбор места работы в системе здравоохранения, и своевременного принятия решений по привлечению и закреплению молодых кадров в медицинских организациях.

Цель. С целью формирования кадровой политики в здравоохранении региона определить основные факторы, способствующие трудоустройству выпускников медицинского вуза в учреждения здравоохранения.

Материалы и методы. Применялись социологический, математико-статистический и аналитический методы. Материалами исследования явились анкеты для выпускников по вопросам трудоустройства. Социологический метод включил анкетирование 691 студента выпускных курсов медицинского вуза. Математико-статистический метод включил расчет экстенсивных показателей. С помощью применения аналитического метода проведен анализ полученных результатов.

Результаты. Анализ проведенного анкетирования установил основные факторы привлекательности медицинской организации для трудоустройства выпускников. Важным фактором трудоустройства выпускника в медицинские организации является материальная и социальная поддержка. Выявлены наиболее предпочтительные для врачей условия труда в медицинской организации. Значимым фактором в выборе места работы для выпускников медицинского вуза является наличие системы наставничества в медицинской организации. Отсутствие системы наставничества становится одной из причин «непривлекательности» системы здравоохранения для респондентов.

Обсуждения. Важным фактором и привлекательности системы здравоохранения для трудоустройства, и при выборе конкретной медицинской организации для дальнейшей работы является осуществление медицинской деятельности в сопровождении опытного наставника.

Заключение. С целью обеспечения формирования системы наставничества в медицинской организации утверждены нормативные правовые акты в сфере здравоохранения, которые требуют реализации на уровне каждой медицинской организации, участвующей в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Ключевые слова: наставничество в здравоохранении, трудоустройство медицинских работников, кадровое обеспечение здравоохранения

ANALYSIS OF FACTORS CONTRIBUTING TO THE EMPLOYMENT OF GRADUATES OF A MEDICAL UNIVERSITY IN HEALTHCARE INSTITUTIONS

E.S. Shchepilina¹, M.G. Moskvicheva¹

¹South Ural State Medical University, Chelyabinsk

Introduction. Solving the issues of staffing the healthcare system is a strategic task of the state policy. The analysis of the situation with the employment of medical workers indicates the need to identify factors that can influence the choice of a place of work in the healthcare system, and timely decision-making on attracting and securing young personnel in medical organizations.

Aim. In order to form a personnel policy in the healthcare sector of the region, identify the main factors contributing to the employment of graduates of a medical university in healthcare institutions.

Materials and methods. Sociological, mathematical, statistical and analytical methods were used. The research materials were questionnaires for graduates on employment issues. The sociological method included a survey of 691 graduate students of a medical university. The mathematical and statistical method included the calculation of extensive indicators. The analysis of the obtained results was carried out using the analytical method.

Results. The analysis of the survey has established the main factors of attractiveness of the medical organization for the employment of graduates. An important factor in the graduate's employment in medical organizations is financial and social support. The most preferred working conditions for doctors in a medical organization have been identified. A significant factor in choosing a job for graduates of a medical university is the availability of a mentoring system in a medical organization. The lack of a mentoring system is becoming one of the reasons for the respondents' "unattractiveness" of the healthcare system.

Discussion. An important factor in the attractiveness of the healthcare system for employment, and when choosing a specific medical organization for further work, is the implementation of medical activities accompanied by an experienced mentor.

Conclusion. In order to ensure the formation of a mentoring system in a medical organization, regulatory legal acts in the field of healthcare have been approved, which require implementation at the level of each medical organization involved in the implementation of the program of state guarantees of free medical care to citizens.

Keywords: mentoring in healthcare, employment of medical workers, staffing of healthcare

Введение. Решение вопросов кадрового обеспечения системы здравоохранения является стратегической задачей государственной политики [1, 2, 3]. При сохраняющемся дефиците кадров в отрасли здравоохранения особенно значимую роль в его устранении играет решение проблем с трудоустройством медицинских работников, в том числе выпускников медицинских образовательных организаций [4, 5]. Анализ ситуации с трудоустройством медицинских работников свидетельствует о необходимости выявления факторов, позволяющих повлиять на выбор места работы в системе здравоохранения, и своевременного

принятия решений по привлечению и закреплению молодых кадров в медицинских организациях [6, 7].

Цель. С целью формирования кадровой политики в здравоохранении региона определить основные факторы, способствующие трудоустройству выпускников медицинского вуза в учреждения здравоохранения.

Материалы и методы. Исследование проводилось в апреле-мае 2026 года на территории Челябинской области на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (медицинский вуз). В рамках проведенного исследования применялись социологический, математико-статистический и аналитический методы. Материалами исследования явились анкеты для выпускников по вопросам трудоустройства. Социологический метод включил анкетирование 691 студента выпускных курсов лечебного, педиатрического, медико-профилактического, стоматологического факультетов, факультета клинической психологии и ординаторов 2 года обучения. Математико-статистический метод включил расчет экстенсивных показателей; внесение первичного материала осуществлялось в программу Microsoft Office Excel 2012, обработка и математико-статистический анализ полученных результатов осуществлялся в программе IBM SPSS Statistics (версия 19.0). С помощью применения аналитического метода проведен анализ полученных результатов.

Результаты. По результатам проведенного анкетирования выпускников медицинского вуза по вопросам трудоустройства получены следующие данные.

Среди респондентов 91,3% нравится профессия врача, 67,1% считают профессию врача престижной, что на наш взгляд свидетельствует о том, что это те выпускники, которые готовы остаться в отрасли здравоохранения, в том числе при наличии определенных условий.

Положительным является тот факт, что 76,3% респондентов трудоустроены на момент проведения исследования, 11% осуществляют поиск работы. Среди выпускников 20,4% не трудоустроены, по нашему мнению, это та группа, с которой нужно активно взаимодействовать, чтобы в будущем их выбор места работы был связан с системой здравоохранения.

Анализ проведенного анкетирования установил основные факторы привлекательности медицинской организации для трудоустройства выпускников: 93,0% указали на высокую заработную плату, 53,4% - на перспективу карьерного роста, 47,7% - на желание работать под

руководством опытного наставника, для 39,9% имеет значение местонахождение медицинской организации (город, область, рабочий поселок, сельская местность), 35,6% - возможность профессиональной (творческой) самореализации.

Положительным для формирования кадровой политики является то, что 51,5% респондентов готовы переехать в другой город, область, рабочий поселок, сельскую местность ради карьерного роста, получения профессионального опыта, возможности больше зарабатывать, получить дополнительную материальную поддержку. При этом 22,9% опрошенных указали на затруднения при ответе на данный вопрос, что на наш взгляд свидетельствует о возможности решения данного вопроса при создании определенных условий.

Важным фактором трудоустройства выпускника в медицинские организации является дополнительная социальная поддержка. Наиболее предпочтительными формами для врачей явились: единовременные компенсационные выплаты, на это указали 67,9% опрошенных, для 61,8% - улучшение жилищных условий (оплата найма жилья, служебная квартира или льготная ипотека), 37,9% - льготы по оплате коммунальных услуг, возмещение транспортных расходов и предоставление места в садике для ребенка вне очереди (на это указали 35,5% и 31,1% соответственно).

Анализ условий труда в медицинской организации позволил установить наиболее предпочтительные, по мнению выпускников, среди которых: прямой контакт с пациентом – на это указали 493 респондента (71,3%), работа в сопровождении опытного наставника – на это указали 329 респондентов (47,7%), непосредственное личное общение с вышестоящим руководством по проблемным вопросам – 268 опрошенных (38,8%), работа в команде, что отметили 247 выпускников (35,7%) (рисунок 1).

Важным является тот факт, что около половины респондентов (47,7%) указали на желании работать в сопровождении опытного наставника. Большинство выпускников (95,0%) отметили, что хотели бы получить поддержку, сопровождение наставника в начале своего профессионального пути. В ответах на вопрос: «На какой промежуток времени вам необходим наставник?» большинство опрошенных (75,7%) указали 1 год, 18,5% - на 3 года, 1,7 % - на 5 лет (рисунок 2).

Распределение ответов респондентов на вопрос «Под руководством какого наставника Вы бы хотели осуществлять свою врачебную деятельность?» представлен на рисунке 3: наставник из медицинской организации (практикующий врач) (75,4%), наставник из

медицинского вуза (10,2%), наставник из медицинской организации областного уровня (8,0%), главный внештатный специалист Министерства здравоохранения Челябинской области по соответствующему направлению деятельности (2,3%).

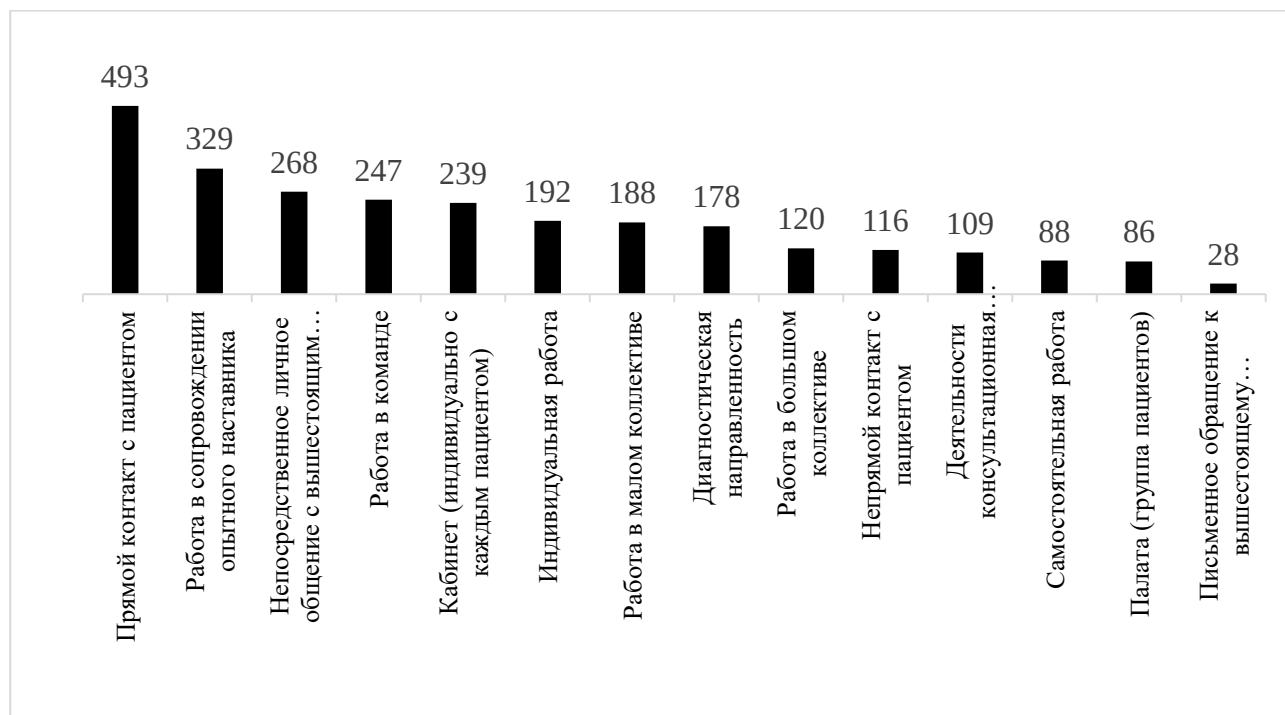


Рисунок 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие условия труда для Вас являются наиболее предпочтительными?» (абс.)



Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «На какой промежуток времени вам необходим наставник?» (%)



Рисунок 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Под руководством какого наставника Вы бы хотели осуществлять свою врачебную деятельность?» (%)

Предпочтительным форматом взаимодействия с наставником респонденты считают «общение с наставником непосредственно на рабочем месте». На это указали 90,7%, 9,3% отметили как предпочтительный формат взаимодействия «связь с наставником онлайн».

Таким образом, на сегодняшний день значимым фактором в выборе места работы для выпускников медицинского вуза является наличие системы наставничества в медицинской организации.

Важным является тот факт, что отсутствие системы наставничества становится одной из причин «непривлекательности» системы здравоохранения муниципального образования, что было выявлено при проведении анкетирования ординаторов 1, 2 годов обучения, имеющих регистрацию г. Магнитогорск Челябинской области, которое проводилось с целью определения основных направлений кадровой политики в здравоохранении данного муниципального образования. В анкетировании приняли участие 40 человек, из них: ординаторы, которые планируют трудоустройство в г. Магнитогорск - 29 человек; численность ординаторов, не планирующих трудоустройство в г. Магнитогорск, - 11 человек.

На отсутствие системы наставничества в качестве причины, по которой выпускники не планируют трудоустройство, указали 18%.

42,5% опрошенных отметили, что наличие развитой системы наставничества поможет в привлечении кадров в медицинские организации г. Магнитогорска (таблица 2).

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие меры социальной или материальной поддержки молодых специалистов, по вашему мнению, помогут в привлечении кадров в медицинские организации г. Магнитогорска?»

Вопросы анкеты	Количество ответов респондентов (ординаторами были указаны одна и более причин) (%)
Служебное жильё на период работы	45,0
Развитая система наставничества	42,5
Льготная ипотека с пониженной процентной ставкой	37,5
Единовременные выплаты при трудоустройстве в размере 1 000 000 рублей	35
Безвозмездные субсидии на приобретение жилья (при условии работы в течение определённого срока)	27,5
Компенсация аренды жилья — от 50% до 100% стоимости найма квартиры	25
Внеочередное предоставление места в детском саду	17,5
Возмещение расходов на оплату детского сада	5,0
Ежемесячные доплаты в государственных больницах и поликлиниках не менее 30 000 р.	2,5

Обсуждение. Анализ результатов проведенного исследования установил факторы, способствующие трудоустройству выпускников медицинского вуза в учреждения здравоохранения региона. Значимыми факторами остаются меры материальной и социальной поддержки: единовременные компенсационные выплаты, улучшение жилищных условий, льготы по оплате коммунальных услуг, предоставление места в садике для ребенка вне очереди. Однако, важным при формировании кадровой политики является тот факт, что для половины респондентов (47,7%) предпочтительным фактором и привлекательности системы здравоохранения для трудоустройства, и при выборе конкретной медицинской организации для дальнейшей работы является осуществление медицинской деятельности в сопровождении опытного наставника. Это свидетельствует об актуальности формирования эффективной системы наставничества в медицинской организации, чему будут посвящены дальнейшие исследования и научные работы.

Закключение. Одним из механизмов решения проблемы кадрового дефицита в отрасли здравоохранения, содействующих адаптации и молодых кадров, и опытных медицинских работников, является наставничество. С целью обеспечения формирования системы наставничества в медицинской организации утверждены нормативные правовые акты в сфере

здравоохранения, которые требуют реализации на уровне каждой медицинской организации, участвующей в программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи [8].

Список литературы

1. Гайдаров Г.М., Макаров С.В. Сравнительная оценка программных документов субъектов Российской Федерации по кадровой политике в здравоохранении. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020;2(28):314-319. DOI: 10.32687/0869-866X-2020-28-2-314-319
2. Пасмурцева Н.Н., Колотов М.С. Формирование и реализация государственной кадровой политики в системе здравоохранения Российской Федерации. Вестник евразийской науки. 2023;4(15): URL: <https://esj.today/PDF/35ECVN423.pdf>
3. Кострюков Э.Г. Проблемы кадровой политики в системе здравоохранения на региональном уровне. Вестник науки. 2023;11(3):682-686.
4. Канева Д.А., Тарараева Т.Ю., Бреусов А.В., Максименко Л.В. Проблема дефицита врачебных кадров в здравоохранении России: причины и пути решения (литературный обзор). Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2024;1:747-767. DOI 10.24412/2312-2935-2024-1-747-767
5. Сархадов Н.Ш., Горячев В.С. Оценка дефицита кадров в здравоохранении. Экономика и управление: проблемы, решения. 2024;12(21):43-49. DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2024.12.21.006
6. Кантемирова М.А., Дулаева Д.А., Алборов Х.Х. Кадровый дефицит в здравоохранении: экономические издержки и пути решения через национальный проект «Кадры». Журнал монетарной экономики и менеджмента. 2026;3:40-46. DOI 10.26118/2782-4586.2026.50.90.005
7. Волчегорский И.А., Москвичева М.Г., Шумакова О.А., Полинов М.М. Изучение мнения выпускников медицинского вуза о факторах, определяющих выбор места работы. Менеджер здравоохранения. 2020;8:49-56. DOI: 10.37690/1811-0185-2020-8-49-56
8. Приказ Минздрава России от 05.03.2026г. №167н "Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения"
<https://docs.cntd.ru/document/1316341200?ysclid=mr1qcvjilz605008013>

References

1. Gajdarov G.M., Makarov S.V. Sravnitel'naya ocenka programmnykh dokumentov sub`ektov Rossijskoj Federacii po kadrovoj politike v zdravooxranenii [Comparative assessment of the program documents of the subjects of the Russian Federation on personnel policy in healthcare]. Problemy socialnoj gigieny, zdravooxraneniya i istorii mediciny [Problems of social hygiene, public health and the history of medicine]. 2020;2(28):314-319. DOI: 10.32687/0869-866X-2020-28-2-314-319 (In Russian)
2. Pasmurceva N.N., Kolotov M.S. Formirovanie i realizaciya gosudarstvennoj kadrovoj politiki v sisteme zdravooxraneniya Rossijskoj Federacii [Formation and implementation of the state personnel policy in the healthcare system of the Russian Federation]. Vestnik evrazijskoj nauki [Bulletin of Eurasian Science]. 2023;4(15): URL: <https://esj.today/PDF/35ECVN423.pdf> (In Russian)
3. Kostryukov E.G. Problemy kadrovoj politiki v sisteme zdravooxraneniya na regional`nom urovne [Problems of personnel policy in the healthcare system at the regional level]. Vestnik nauki [Bulletin of Science]. 2023;11(3):682-686. (In Russian)
4. Kaneva D.A., Tararaeva T.Yu., Breusov A.V., Maksimenko L.V. Problema deficita vrachebnykh kadrov v zdravooxranenii Rossii: prichiny i puti resheniya (literaturnyj obzor). [The problem of shortage of medical personnel in Russian healthcare: causes and solutions (literary review)]. Sovremennyye problemy zdravooxraneniya i medicinskoj statistiki [Modern problems of healthcare and medical statistics]. 2024;1:747-767. DOI 10.24412/2312-2935-2024-1-747-767 (In Russian)
5. Sarxadov N.Sh., Goryachev V.S. Ocenka deficita kadrov v zdravooxranenii [Assessment of the shortage of personnel in healthcare]. Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya [Economics and management: problems, solutions]. 2024;12(21):43-49. DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2024.12.21.006 (In Russian)
6. Kantemirova M.A., Dulaeva D.A., Alborov X.X. Kadrovyj deficit v zdravooxranenii: ekonomicheskie izderzhki i puti resheniya cherez nacional`nyj proekt «Kadry» [Personnel shortage in healthcare: economic costs and solutions through the national Cadres project]. Zhurnal monetarnoj ekonomiki i menedzhmenta [Journal of Monetary Economics and Management]. 2026;3:40-46. DOI 10.26118/2782-4586.2026.50.90.005 (In Russian)
7. Volchegorskij I.A., Moskvicheva M.G., Shumakova O.A., Polinov M.M. Izuchenie mneniya vy`pusknikov medicinskogo vuza o faktorax, opredelyayushhix vy`bor mesta raboty

[Studying the opinion of graduates of a medical university about the factors determining the choice of a job]. Menedzher zdravooxraneniya [The health care manager]. 2020;8:49-56. DOI: 10.37690/1811-0185-2020-8-49-56 (In Russian)

8. Prikaz Minzdrava Rossii ot 05.03.2026g. №167n Ob utverzhdenii Polozheniya o nastavnichestve v sfere zdravooxraneniya <https://docs.cntd.ru/document/1316341200?ysclid=mr1qcvjilz605008013> (In Russian)

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Acknowledgments. The study did not have sponsorship.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interest.

Сведения об авторах

Москвичева Марина Геннадьевна - доктор медицинских наук, профессор, проректор по непрерывному образованию и региональному развитию, заведующий кафедрой Общественного здоровья и здравоохранения Института дополнительного профессионального образования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 454092, Россия, г. Челябинск, ул. Воровского, 64, e-mail: moskvichevamg@susmu.su, ORCID: 0000-0001-5009-8120, SPIN-код: 7056-8287

Щепилина Екатерина Сергеевна – кандидат медицинских наук, доцент, доцент кафедры Общественного здоровья и здравоохранения Института дополнительного профессионального образования, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, 454092, Россия, г. Челябинск, ул. Воровского, 64, e-mail: shchepilina_es@mail.ru, ORCID: 0000-0003-4603-8074, SPIN-код: 6073-4405

About the authors

Moskvicheva Marina G. - doctor of medical sciences, professor, vice-rector for continuing education and regional development of South Ural State Medical University, head of the department of Public health and health of the Institute of additional professional education of South Ural State Medical University, 64, Vorovskogo str., Chelyabinsk, 454092, Russia, e-mail: moskvichevamg@susmu.su, ORCID: 0000-0001-5009-8120, SPIN: 7056-8287

Shchepilina Ekaterina S. - candidate of medical sciences, docent, associate professor of the department of Public health and health of the Institute of additional professional education of South Ural State Medical University, 64, Vorovskogo str., Chelyabinsk, 454092, Russia, e-mail: shchepilina_es@mail.ru, ORCID: 0000-0003-4603-8074, SPIN: 6073-4405

Статья получена: 12.05.2026 г.
Принята к публикации: 25.09.2026 г.