

# ПРОЕКТНЫЙ ОФИС КАК ИНСТРУМЕНТ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПУТИ СПЕЦИАЛИСТА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Сахарова В.В.<sup>1</sup>, Фёдоров И.Э.<sup>1</sup>, Кобылина Е.В.<sup>1</sup>

## Аннотация

## Ключевые слова

трудоустройство,  
здравоохранение

кадровый

дефицит,

В рамках реализации региональной составляющей федерального проекта «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами» создан проектный офис, деятельность которого направлена на ликвидацию кадрового дефицита региона. В Южно-Уральском государственном медицинском университете с 2021 года начали проводиться психодиагностические исследования и анкетирование ординаторов, принятых на целевое обучение. Данный индивидуальный подход положен в основу мероприятий проекта по привлечению и закреплению кадров в медицинских организациях Челябинской области.

<sup>1</sup>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Для корреспонденции: Сахарова В.В. saharova-mz@mail.ru

Актуальной проблемой здравоохранения является дефицит медицинских кадров, вызванный в т.ч. нежеланием выпускников медицинских вузов выполнять обязательства по договорам о целевом обучении. Это подтверждают результаты социологического исследования, проведенного нашими коллегами: 41.1% выпускников целевого набора не намерены работать в медицинских учреждениях в соответствии с договором о целевом обучении, а 35.4% респондентов еще не определились в этом направлении [1].

Y («игреки») или миллениалы – поколение, выросшее в условиях повышенного комфорта, первым начало осваивать инновационные коммуникационные методы, гаджеты. Представители миллениалов получали все желаемое, они не торопятся трудоустроиться и начинать семейную жизнь. Источник нежелания начинать трудовой путь заключается в гарантии со стороны родителей миллениалов обеспечения своего ребенка до тех пор, пока он не найдет для себя комфортную сферу деятельности. «Игреки» особенно заинтересованы в индивидуальных условиях работы и высоком уровне оплаты труда, что сохранит их пребывание в зоне комфорта. Они не любят брать на себя ответственность, не торопятся стать родителями, т.к. данные семейные обстоятельства могут вынудить снизить требования к условиям труда [4].

С учетом вышеизложенной теории поколений и результатов других исследований [1, 4], для внедрения системной работы по трудоустройству выпускников Южно-Уральского государственного медицинского университета (далее – Университет), осуществления адресного сопровождения построения карьеры, реализации индивидуального подхода к трудоустройству выпускников и обеспечения работы эффективной системы трехстороннего взаимодействия: заказчик целевого приема

(далее – заказчик) – образовательная организация – обучающийся, на базе Университета был создан проектный офис. Проектный офис является рабочей группой, созданной с целью координации совместной деятельности Министерства здравоохранения Челябинской области и ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России. Для формирования индивидуальной траектории трудоустройства была предпринята трехэтапная работа с обучающимися по программам ординатуры (II год обучения) в рамках заключенных договоров о целевом обучении, где единым заказчиком выступает Министерство здравоохранения Челябинской области.

### Материалы и методы.

1 этап (ноябрь 2021) - психологическое тестирование и анкетирование ординаторов целевого приема, направленные на выявление личностных особенностей, мотивации, пожеланий, семейных и иных обстоятельств респондентов. В исследовании использовались следующие методики: «Шкалирование самооценки и уровня притязаний Дембо-Рубинштейн» (модификация А.М. Прихожан, 1988 г.) [5], «16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла» [2], «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) [3]. Также была составлена анкета-опросник для выявления семейных и иных обстоятельств, предпочтительных условий труда.

В психодиагностических мероприятиях, проводившихся на базе ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России, принял участие 81 испытуемый: ординаторы в возрасте от 24 до 30 лет, обучающиеся по договорам о целевом обучении с Министерством здравоохранения Челябинской области. В отношении респондентов соблюдались нормы конфиденциальности и уважения автономии.

**Табл. 1. | Выраженность самооценки и уровня притязаний участников исследования.**

Уровень самооценки		Уровень притязаний	
Завышенная	66,6%	Завышенный	51,8%
Адекватная	33,4%	Адекватный	48,2%

## Результаты и обсуждение.

В результате проведенного психологического тестирования и анкетирования 81-го испытуемого

были получены следующие результаты: большинство респондентов имеют завышенные самооценку и уровень притязаний (таб. 1).

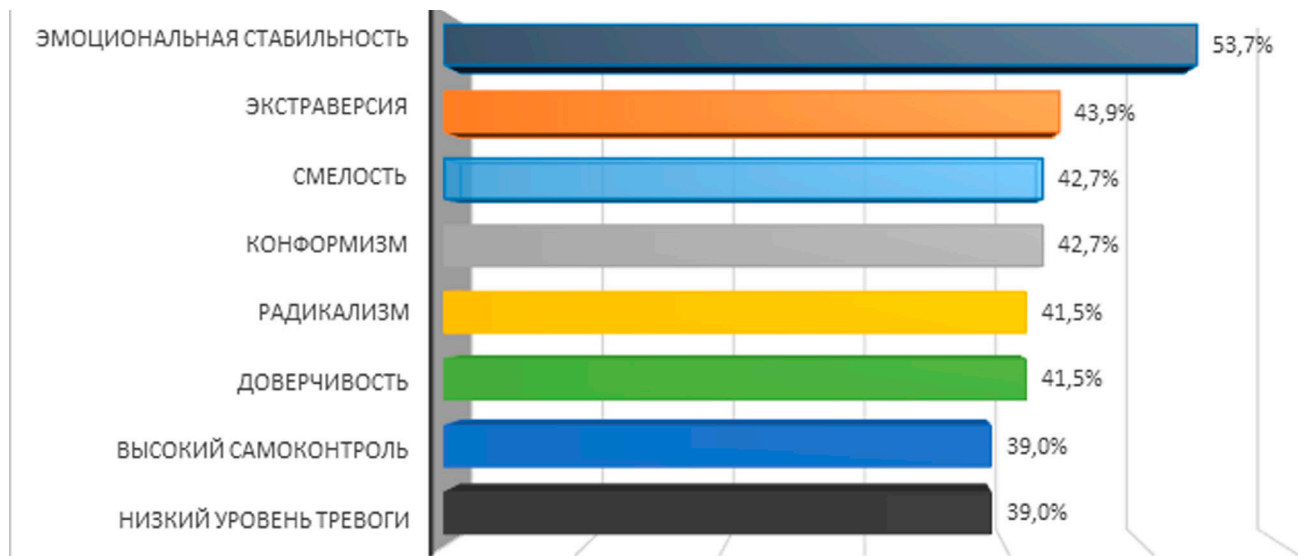


Рис. 1. | Характерологические особенности ординаторов целевого приема (Наиболее выраженные личностные характеристики).

Доминирующей мотивацией выступают: творческая активность (76.8%), общение (58.5%), поддержание жизнеобеспечения – 47.6%.

Наиболее выраженные личностные характеристики ординаторов второго года обучения, обучающихся по договорам о целевой подготовке представлены на рис. 1.

Наиболее предпочтительными условиями трудоустройства являются: областные многопрофильные больницы и городские больницы г. Челябинска – 46%, стационар планового оказания медицинской помощи – 40.6%, зарплата 50-70 тыс. рублей – 59.8%. 98.8% ординаторов хотят получить поддержку опытного наставника. 50% респондентов не готовы к переезду. Наиболее предпочтительные формы социальной поддержки – улучшение жилищных условий – 45.6%, единые компенсационные выплаты – 31.3%.

Полученные результаты подтверждают теорию поколений Н. Хоува и В. Штрауса [4]

и предъявляемые требования “игреками” к будущему месту работы, условиям жизни, пребыванию в зоне комфорта.

2 этап – собеседование ординаторов второго года обучения с заказчиком для подбора индивидуальной траектории трудоустройства, исходя из актуального банка вакансий, психологического профиля обучающегося и предпочтений по месту будущего трудоустройства, выявленных в ходе анкетирования. В период с 29.11.2021 г. по 29.12.2021 г. были проведены заседания проектного офиса с участием главных внештатных специалистов Министерства здравоохранения Челябинской области по соответствующим направлениям подготовки. Главные внештатные специалисты выступали в качестве экспертов своей службы, учитывали текущее состояние службы, имеющийся дефицит кадров службы в том или ином муниципальном районе, возможность персонального подбора наставника под психологический профиль выпускника.

Уполномоченный представитель Министерства здравоохранения Челябинской области представлял актуальные вакансии по конкретной специальности в Челябинской области, рассказывал о перспективах профессионального развития в той или иной медицинской организации, о мерах социальной поддержки молодых врачей – предоставление служебного жилья, компенсационных выплат, возможность участия в программе “Земский доктор” в интересующем выпускника муниципальном районе.

В результате проведенных заседаний проектного офиса для каждого ординатора были подобраны от 1 до 3 вариантов предварительных мест дальнейшего трудоустройства с учетом их особенностей личности, мотивации, профессиональных предпочтений и пожеланий, социальных и бытовых обстоятельств.

3 этап – ординатору необходимо было лично посетить подобранные для него медицинские учреждения с целью встречи с руководителем, проведения мотивационной беседы (встречи), знакомства с отделением, в котором ему предстоит работать, коллективом, условиями труда и мерами социальной поддержки молодых специалистов. Сроки проведения: январь-апрель 2022 года. На данном этапе формируется обратная связь от ординаторов целевого приема с указанием приоритетного места трудоустройства

по окончании обучения из подобранных на предварительном распределении, организовано взаимодействие выпускников с наставниками, кураторами и главными внештатными специалистами Министерства здравоохранения Челябинской области.

### **Выводы.**

Выбранный подход будет способствовать решению проблемы кадрового дефицита в здравоохранении, путем:

- адресного трудоустройства, исходя из психологических особенностей, мотивации, предпочтений и пожеланий каждого выпускника;
- ознакомления с мерами социальной поддержки в зависимости от конкретной территории;
- более активного вовлечения медицинских организаций в персонифицированный рекрутинг выпускников;
- реализации программы наставничества и кураторства для роста профессиональных компетенций молодых специалистов и качества оказываемых медицинских услуг, что позволит закрепиться начинающим врачам в медицинских учреждениях.

Данный подход поможет повысить привлекательность учреждений здравоохранения в глазах молодых специалистов вне зависимости от территориальной принадлежности.

## Список литературы

1. Волчегорский И.А., Москвичева М.Г., Шумакова О.А., Полинов М.М. Изучение мнения выпускников медицинского ВУЗа о факторах, определяющих выбор места работы / И.А. Волчегорский, М.Г. Москвичева, О.А. Шумакова, М.М. Полинов // Менеджер здравоохранения. – 2020. – №8. – С. 49-56.
2. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла / А.Н. Капустина. – СПб. – 2001. – С. 55-81, 96-97.
3. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / В.Э. Мильман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М., – 1990. – С.23-43.
4. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения / Е.М. Ожиганова // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2015. – № 1. – С. 94-97.
5. Прихожан А.М. Применение методов прямого оценивания в работе школьного психолога / А.М. Прихожан // Научно-методические основы использования в школьной психологической службе конкретных психодиагностических методик: Сб. научн. тр. / Редкол.: И.В. Дубровина (отв. ред.) и др. – М.: изд. АПН СССР, – 1988. – С. 110-128.

## References

1. Volchegorskiy I.A., Moskvicheva M.G., Shumakova O.A., Polinov M.M. Izucheniye mneniya vypusnikov meditsinskogo VUZa o faktorakh, opredelyayushchikh vybor mesta raboty / I.A. Volchegorskiy, M.G. Moskvicheva, O.A. Shumakova, M.M. Polinov // Menedzher zdravookhraneniya. – 2020. – №8. – S. 49-56.
2. Kapustina A.N. Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika R. Kettella / A.N. Kapustina. – SPb. – 2001. – S. 55-81, 96-97.
3. Mil'man V.E. Metod izucheniya motivatsionnoy sfery lichnosti / V.E. Mil'man // Praktikum po psikhodiagnostike. Psikhodiagnostika motivatsii i samoregulyatsii. – M., – 1990. – S.23-43.
4. Ozhiganova Ye.M. Teoriya pokoleniy N. Khouva i V. Shtrausa. Vozmozhnosti prakticheskogo primeneniya / Ye.M. Ozhiganova // Biznes-obrazovaniye v ekonomike znaniy. – 2015. – № 1. – S. 94-97.
5. Prikhozhan A.M. Primneniye metodov pryamogo otsenivaniya v rabote shkol'nogo psikhologa / A.M. Prikhozhan // Nauchno-metodicheskiye osnovy ispol'zovaniya v shkol'noy psikhologicheskoy sluzhbe konkretnykh psikhodiagnosticheskikh metodik: Sb. nauchn. tr. / Redkol.: I.V. Dubrovina (otv.red.) i dr. – M.: izd. APN SSSR, – 1988. – S. 110-128.

# PROJECT OFFICE AS A TOOL FOR AN INDIVIDUAL APPROACH TO FORMING THE PROFESSIONAL PATH OF A HEALTHCARE SPECIALIST

Sakharova V. V.<sup>1</sup>, Fedorov I. E.<sup>1</sup>, Kobylina E. V.<sup>1</sup>

## *Abstract*

As part of the implementation of the regional component of the federal project "Providing medical organizations in the healthcare system with qualified personnel", a project office was created, whose activities are aimed at eliminating the personnel shortage in the region. Since 2021, the University has begun conducting psychodiagnostic studies and questioning interns accepted for targeted training. This individual approach is the basis of the project activities to attract and retain personnel in medical organizations of the Chelyabinsk region.

## *Keywords*

employment, personnel shortage, healthcare

---

<sup>1</sup>Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «South Ural State Medical University» of the Ministry of Health of the Russian Federation

Для корреспонденции: Sakharova V.V. saharova-mz@mail.ru