

*I Международная (71 Всероссийская) научно-практическая конференция  
«Актуальные вопросы современной медицинской науки и здравоохранения»*

	0,76	0,35	0,47	0,53	0,82	1,25	
КЭ	2,08± 0,73	1,52± 0,36	5,59± 1,78	3,55± 1,02	1,66± 0,57	1,32± 0,41	0,035
НК	0,64± 0,37	0,50± 0,23	0,62± 0,18	0,42± 0,10	0,010± 0,02	0,64± 0,20	0,009

КУПО – кризис учебно-профессиональных ориентаций;

КВ – кризис выбора профессии;

КЭ – кризис профессиональных ожиданий;

НК – ненормативный кризис.

Исходя из представленных данных: ненормативный кризис имеет незначительную выраженность на всех этапах обучения. Кризис учебно-профессиональных ориентаций проявляется на всех курсах обучения, но наиболее выражен на последнем курсе. Анализ выраженности кризиса профессиональных ожиданий показывает его яркую выраженность на 3 курсе обучения в университете. В нашем исследовании этот вид кризиса также выражен и у студентов 4 курса.

Для снижения кризисов членами Комиссии по качеству образования ПСПбГМУ им. акад. И.П. Павлова был предложен проект Med Prof, направленный на создание оптимальных условий для профессионального самоопределения будущих врачей.

#### **Выводы**

Кризис профессионального самоопределения в ПСПбГМУ им. акад. И.П. Павлова выражен на всех курсах обучения. Необходимо создать оптимальные условия для его преодоления.

Программой стратегии решения данной проблемы может послужить реализация проекта Med Prof, т.к. он содействует профессиональному самоопределению на этапе университетской подготовки будущих врачей.

#### **Литература**

1. Валиуллина Е.В. Исследование кризисов профессионального самоопределения у студентов у студентов медицинского вуза // Современные проблемы науки и образования. – 2012. - № 3 – С. 20-25.

2. Потапчук А.А., Овчаренко Е.В. Воспитание культуры здоровья – основа формирования здорового образа жизни// Материалы VIII Всероссийского форума «Здоровье нации – основа процветания России». - Москва, 2014. - С. 46-55.

УДК 378:61(08)

**А.Р. Белявский, Н. С Давыдова, Л.Л. Кузина, А.А. Шестакова  
АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ  
РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ  
ГБОУ ВПО УГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ**

Управление системы менеджмента качества  
Уральский государственный медицинский университет  
Екатеринбург, Российская Федерация

**A.R. Belyavsky, N. S. Davydova, L.L. Kuzina, A.A. Shestakova**  
**THE ANALYSIS OF THE RESULTS OF MONITORING OF EMPLOYERS'**  
**SATISFACTION WITH THE QUALITY OF PREPARATION OF**  
**GRADUATES OF USMU**

Department of quality management system  
Ural state medical university  
Yekaterinburg, Russian Federation

**Аннотация:** в статье представлена динамика результатов исследования мнения работодателей о выпускниках УГМУ, о деятельности руководства и имидже вуза. Проведен анализ удовлетворенности работодателей реализуемыми в вузе ООП. Сформулированы рекомендации по повышению конкурентоспособности выпускников.

**Ключевые слова:** работодатели, потребители, качество образовательных услуг, маркетинговые исследования.

**Abstract:** the article presents results of research on the views of employers about the graduates of the USMU, the activities of the management and the image of the University. The analysis of employers' satisfaction of the educational programmes was implemented. The recommendations for improving the competitiveness of graduate were formulated.

**Keywords:** employers, consumers, the quality of educational services, marketing research

Главная задача высшей школы – выпуск специалистов (включая бакалавров), обладающих динамичной профессиональностью, необходимыми компетенциями, готовых и способных к системному и инновационному развитию российского здравоохранения. Стратегия УГМУ в отношении качества медицинского образования отражена в Миссии, Политике и целях в области качества, подчеркивающих высокую степень значимости создания ценности для потребителей. Обеспечение гарантий качества университетом перед работодателями осуществляется через: изучение и реализацию в образовательной деятельности запросов и ожиданий всех заинтересованных сторон, включая в первую очередь ЛПУ, стоматологические клиники и аптеки; системный контроль результатов подготовки студентов, соответствующий ожиданиям личности, общества, государства.

В феврале 2016 г. управление СМК при информационной поддержке Министерства здравоохранения Свердловской области (отдел контроля качества) и Управления здравоохранения Екатеринбурга провели изучение

мнения работодателей качеством подготовки выпускников университета (2013-2015 гг. выпуска).

Планируя данное исследование, организаторы ставили ряд задач:

1. Изучить удовлетворенность потребителей образовательной деятельностью вуза, выделить факторы, влияющие на рост показателей качества.

2. Изучить мнение потребителей о деятельности руководства и имидже вуза.

3. Укрепить корпоративные связи с работодателями и реализовать обратную связь с потребителями.

4. Выявить пути повышения конкурентоспособности выпускников вуза.

Для анализа удовлетворенности работодателей использован метод анкетирования через GOOGLE-формы. Анкета состояла из 18 вопросов с вариантами ответов и 3-х балльную шкалу (1 - удовлетворен, 2 - не совсем удовлетворен и 3 - не удовлетворен). Вопросы, включенные в Анкету, одинаково актуальны как для университета, так и для работодателей.

*Выборка.* В исследовании приняли участие внешние потребители вуза (работодатели выпускников медицинского, фармацевтического направлений подготовки ГБОУ ВПО УГМУ Минздрава России). Всего обработано 76 анкет респондентов. Большинство респондентов (свыше 60%) представители Свердловской области, каждый третий – из Екатеринбурга (рис. 1).

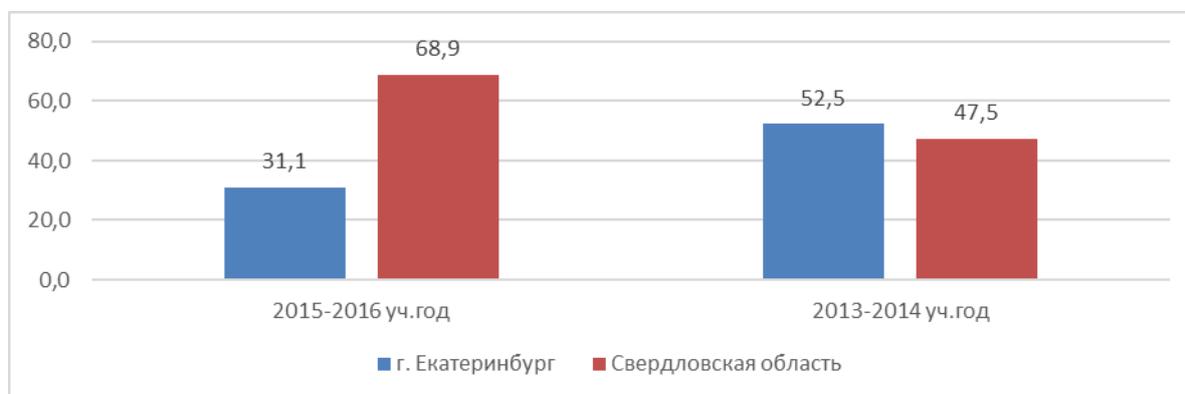


Рис. 1. Местонахождение компании/организации/учреждения респондента.

В анкетировании участвовали главные врачи ЛПУ (19%), заместители главных врачей (25%), свыше 40% респондентов – заведующие отделениями ЛПУ, стоматологических клиник, руководители аптек (13%).

Половина от общего числа респондентов – руководители, имеющие стаж управленческой работы свыше 10 лет. Каждый четвертый – молодой руководитель со стажем менее 5 лет. Стаж руководящей работы от 5 до 10 лет имеют 24% респондентов, что свидетельствует о высоком статусе респондентов и достаточной объективности оценивания выпускников университета.



Рис. 2. Характеристика респондентов по стажу работы руководителем.

### **Результаты исследования**

Респонденты оценили уровень соответствия молодых сотрудников-выпускников УГМУ профессиональным требованиям организации, исходя из трех предложенных вариантов (рис. 3):



Рис. 3. Оценка уровня соответствия требованиям организации

По сравнению с прошлым исследованием выросло число респондентов, оценивающих соответствие подготовки молодых сотрудников на высоком уровне. Соответственно снизилось число респондентов, оценивающих сотрудников-выпускников УГМУ на недостаточном уровне соответствия требованиям организации, в которой они работают.

Вторым важным для работодателей показателем качества подготовки специалистов является отношение молодого специалиста в работе, которое

оценивалось респондентами исходя из четырех вариантов ответа (рис. 4). На основании полученных данных имеем положительную тенденцию приверженности молодых сотрудников-выпускников УГМУ своей организации, а именно: они реализуют в своей работе интересы работодателей и демонстрируют желание связать свою профессиональную деятельность с долговременной работой в организации.

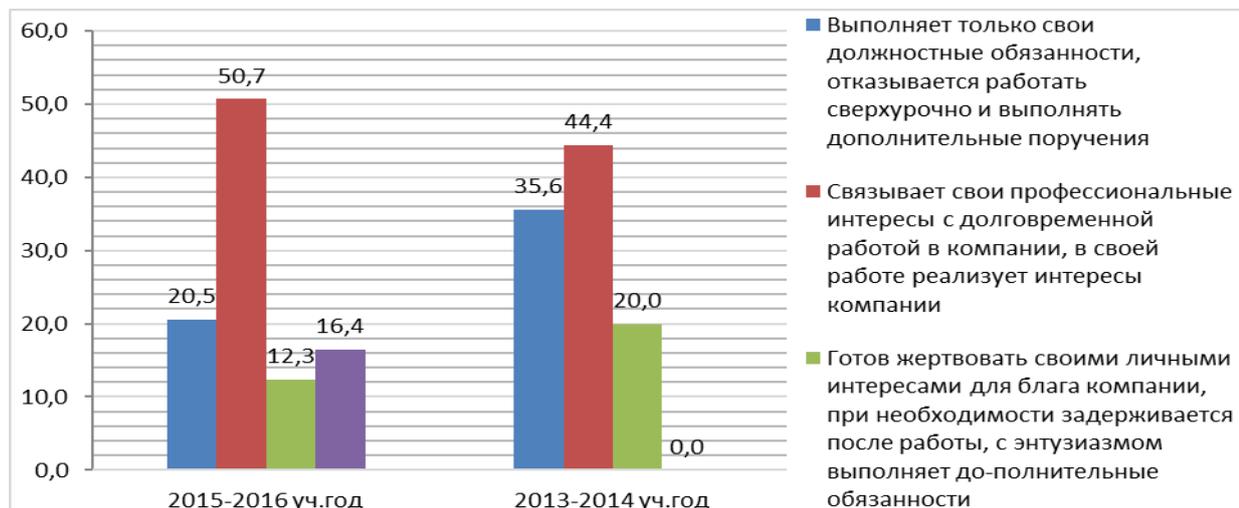


Рис. 4. Отношение выпускника УГМУ к своей организации/учреждению.

Больше половины респондентов оценили уровень профессионализма молодых сотрудников в целом как достаточный – «в основном справляется с типичными профессиональными задачами». 40% респондентов считают, что выпускники самостоятельно справляются с большинством профессиональных задач; впервые работодатели оценили часть выпускников как специалистов высокого уровня в своей профессиональной области (рис. 5). Сравнение данных мониторинга 2015-2016 гг. и 2013-2014 гг. показывает положительную тенденцию роста удовлетворенности работодателей профессионализмом выпускников УГМУ.

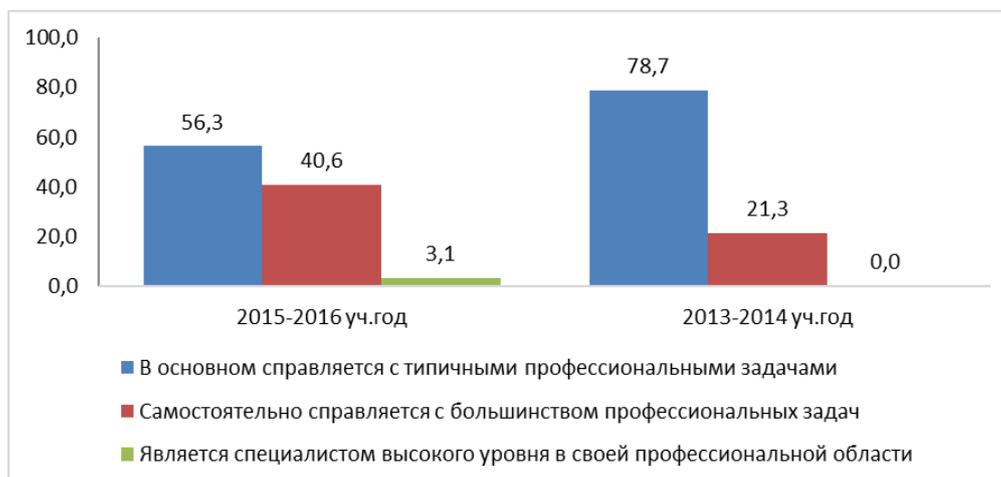


Рис. 5. Оценка уровня профессионализма выпускников УГМУ

*Оценка компетенций и профессионально важных качеств*

Из предложенного списка 14 компетенций, работодатели сначала выбирали 5 компетенций, наиболее значимых для лечебного учреждения, затем оценивали развитие данных способностей у молодых специалистов. Превышение оценок работодателей во втором случае зафиксировано по показателям: «уверенность в себе» и «теоретическая подготовка» (рис. 6). Требуется уточнение факт низкой значимости для работодателей теоретической подготовки выпускников.

Близкое совпадение оценок зафиксировано по показателям: «навыки работы в коллективе», «трудолюбие и высокая трудовая дисциплина», однако, резервы улучшения воспитательной работы с обучающимися есть.

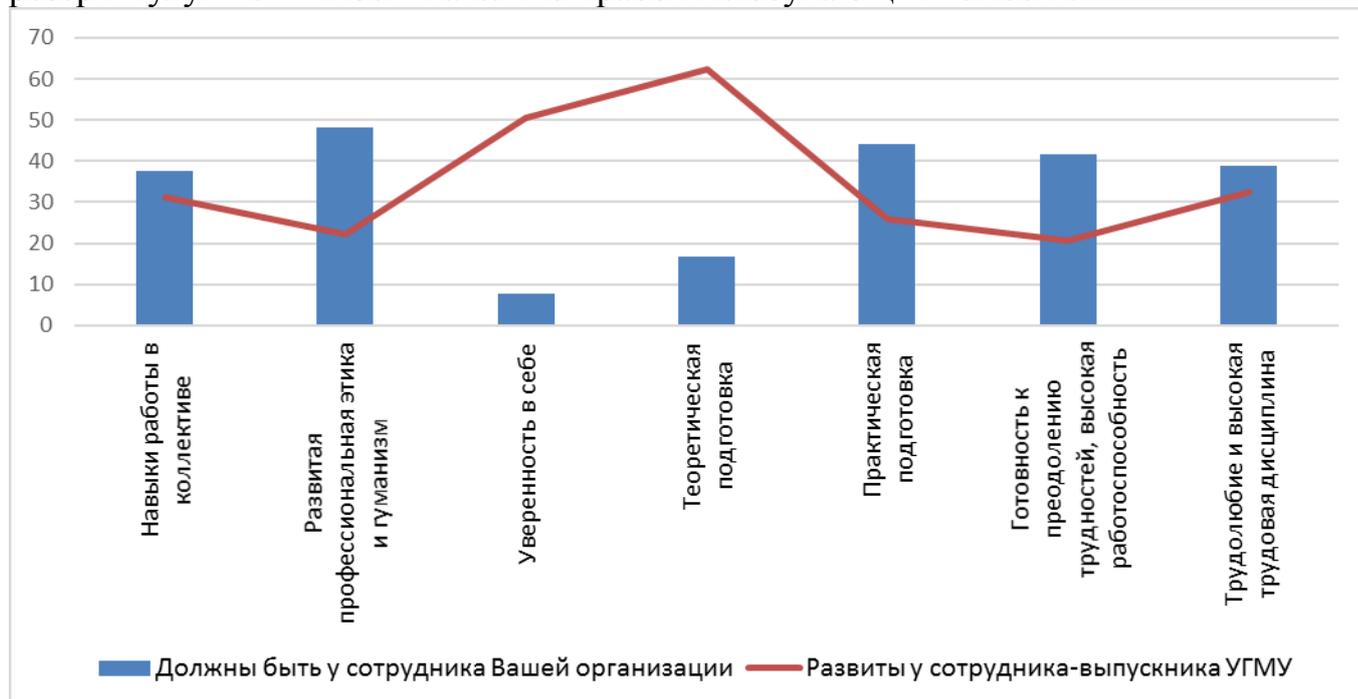


Рис. 6. Сравнение ожиданий работодателей с оценкой способностей выпускников.

Серьезным недостатком работодатели считают развитие у выпускников компетенций: «практическая подготовка», «развитая профессиональная этика», «готовность к преодолению трудностей».

Работодатели высказали удовлетворенность содержанием образовательных программ, организацией и обеспечением образовательного процесса в УГМУ, мониторинг зафиксировал положительные тенденции.

По сравнению с 2013 г. наметилась положительная тенденция к снижению число работодателей (в 3 раза), оценивающих предоставление гарантий качества подготовки выпускников УГМУ как неубедительное. Однако, почти половина респондентов (большинство заведующие отделениями) затруднились в оценке убедительности предоставления гарантий качества подготовки выпускников УГМУ. Данный показатель является интегративным, поэтому для последующего анкетирования требуется конкретизация описания уровней.

*I Международная (71 Всероссийская) научно-практическая конференция  
«Актуальные вопросы современной медицинской науки и здравоохранения»*

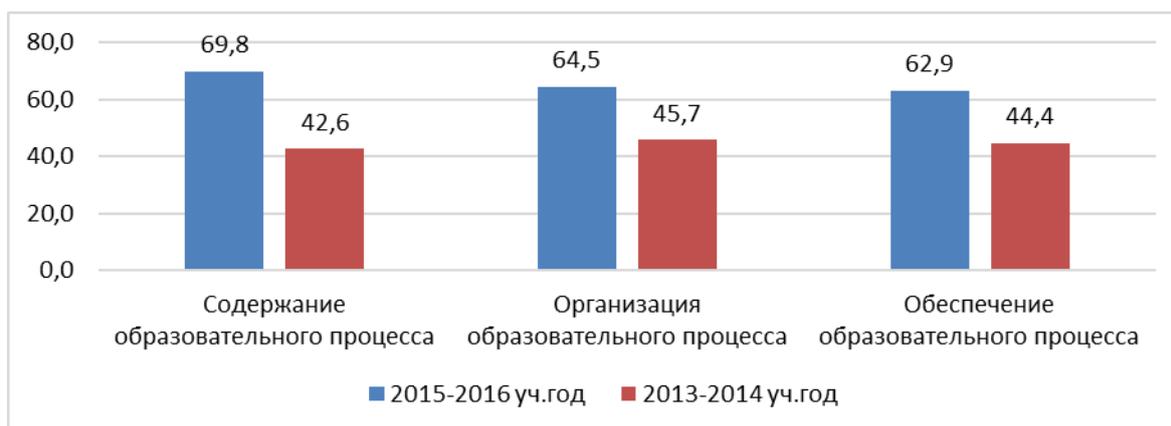


Рис. 7. Оценка содержания программ, организации и обеспечения обучения.

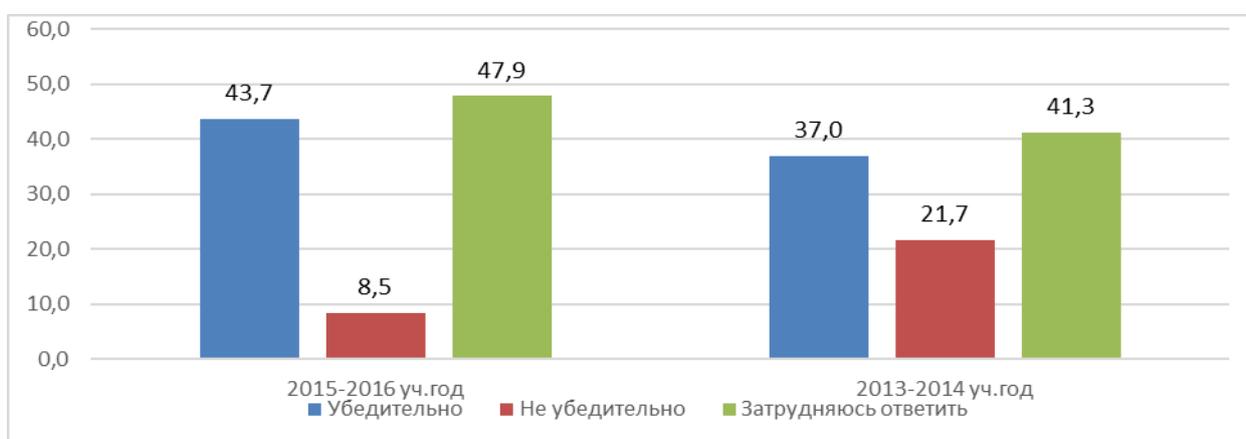


Рис. 8. Оценка предоставления гарантии качества подготовки выпускников

*Лояльность работодателей по отношению к УГМУ*

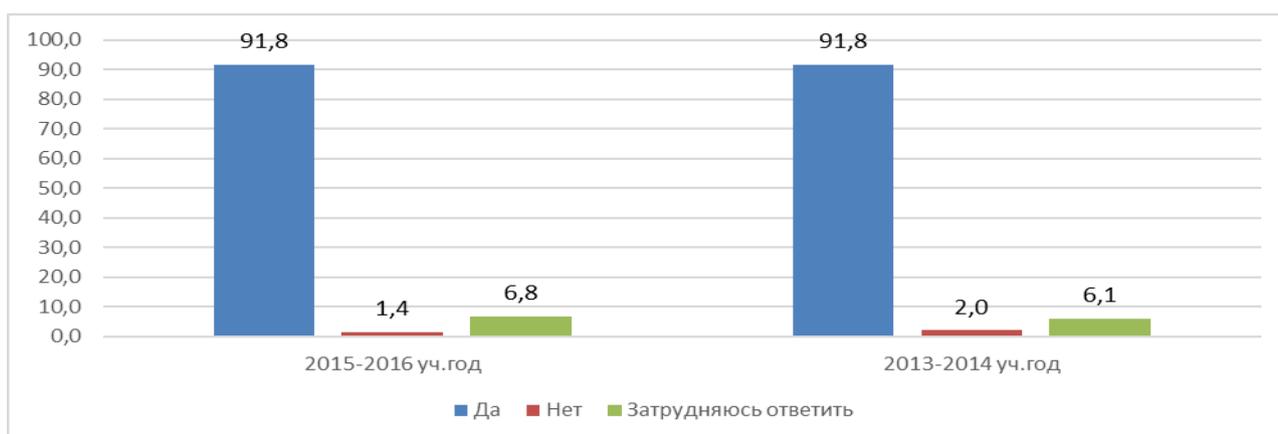


Рис. 9. Лояльность работодателей по отношению к УГМУ.

Работодатели продемонстрировали к УГМУ лояльность, свыше 90% готовы рекомендовать другим работодателям сотрудничество с УГМУ, что подтверждает высокий статус и имидж образовательной организации.

**Участие работодателей в подготовке выпускников УГМУ**



Рис. 10. Участие работодателей в образовательном процессе

Работодатели участвуют в подготовке выпускников УГМУ, более 70% руководителей принимают участие в проведении ИГА выпускников, участвуют в организации и проведении производственной практики, предоставляют свою базу для прохождения практической части интернатуры и ординатуры. Стоит заметить, что в 2013-2014 году больше лечебно-профилактических учреждений предоставляли базы для ординаторов, но меньше для прохождения практики студентов, в 2015-2016 учебном году данные показатели обратно пропорциональны. Образовательные стандарты нового поколения увеличили время производственных практик, что является для работодателей дополнительной возможностью повлиять на результаты подготовки будущего специалиста в процессе подготовки.

#### **Общие выводы по результатам исследования:**

1. В ходе исследования получены положительные ответы респондентов-работодателей по критериям эффективности взаимодействия УГМУ и работодателей:

- Своевременность реагирования администрации вуза на запросы и пожелания работодателей;
- Намерения работодателей по развитию связей с УГМУ;
- Заинтересованность работодателей в выпускниках университета;
- Лояльность работодателей по отношению к УГМУ;
- Участие руководителей-работодателей в процедурах аттестации обучающихся УГМУ.

1. На основании анализа результатов мониторинга удовлетворенности работодателей, необходимо разработать совместную программу корректирующих действий и улучшения деятельности по обеспечению качества подготовки выпускников УГМУ.

2. Выявлены факторы, влияющие на рост показателей качества подготовки выпускников: содержание практической подготовки, организация и обеспечение образовательного процесса, включая организацию практик для студентов и ординаторов; качество профессорско-преподавательского состава кафедр; постоянные контакты с работодателями, направленные на изучение и удовлетворение их запросов и пожеланий, включая непосредственное участие в

процессе обучения.

**Выводы для изменения работы кафедральных коллективов:**

1. При подготовке выпускников следует обратить внимание на подготовку студентов к исследовательской и научной работе; данные профессиональные компетенции важны для освоения современных технологий и методов лечения.

2. В течение года пригласить на заседание кафедры представителей работодателей для обсуждения планов сотрудничества и влияния на содержание образовательных программ, организацию и обеспечение образовательного процесса.

2. Воспитательная работа должна включать вопросы адаптации выпускников в коллективах, формирования корпоративного поведения.

**Программа повышения конкурентоспособности выпускников УГМУ должна включать следующие разделы:**

1. Совершенствование практической подготовки.

2. Развитие профессиональной этики.

3. Формирование готовности к преодолению трудностей.

**Литература**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – «Об образовании в Российской Федерации».

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) 060101 Лечебное дело, 2010.- 42 с.

УДК 378.14.015.62

**Я.Г. Божко, Л.Л. Кузина**

**КОНЦЕПЦИЯ «ВРАЧ-ИССЛЕДОВАТЕЛЬ»: ФОРМИРОВАНИЕ  
ЛИЧНОСТИ ВРАЧА НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННОЙ  
МОДЕЛИ ВЫПУСКНИКА**

Управление СМК

Уральский государственный медицинский университет  
Екатеринбург, Российская Федерация

**Ya.G. Bozko, L.L. Kuzina**

**THE CONCEPT «DOCTOR-RESEARCHER»: FORMATION OF DOCTOR'S  
PERSONALITY ON THE BASIS OF MODERN  
MODEL OF GRADUATE**

Management of QMS

Ural state medical university  
Yekaterinburg, Russian Federation

**Контактный e-mail: yakov-bozhko@yandex.ru**