

Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**ИЖЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ МИНЗДРАВА РОССИИ**

**Центр развития компетенций и карьеры
Учебно-методическое управление**



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО
Минздрава России
А.Е. Шкляев
Шкляев 2026 г.

Отчет о результатах опроса руководителей медицинских
организаций об удовлетворенности качеством образования
принятых на работу выпускников
ФГБОУ ВО Ижевский ГМУ Минздрава России

2025-2026 учебный год

Исполнители:

- 1) Центр развития компетенций и карьеры
- 2) Отдел документального обеспечения учебного процесса УМУ

Ижевск – 2026

В рамках внутренней системы оценки качества образования ФГБОУ ВО «Ижевский государственный медицинский университет» Минздрава России (далее – Университета) в соответствии с положением «О внутренней системе оценки качества образования» (принято решением Ученого совета Университета 24.10.2023г., введено в действие приказом ректора от 24.10.2023г.) и в соответствии с приказом и.о. ректора Университета №11-07-02 от 19.01.2026 «О проведении «Дня выпускника – 2026» проведен опрос руководителей медицинских организаций об удовлетворенности качеством образования принятых на работу выпускников Университета (далее – выпускников). Опрос «Удовлетворенность руководителей медицинских учреждений качеством образования принятых на работу выпускников Университета проводился с целью совершенствования процесса получения образования обучающимися и учета потребностей практического здравоохранения в высококвалифицированных специалистах.

Цель: выявление уровня удовлетворенности руководителей медицинских организаций качеством образования принятых на работу выпускников Университета в 2023-2025 году.

Основные задачи:

- определить готовность руководителей медицинских организаций по оказанию содействия трудоустройству выпускников Университета;
- выявить наиболее эффективные варианты взаимодействия работодателя и выпускника Университета;
- определить общий уровень удовлетворенности качеством подготовки и сформированности отдельных универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников, трудоустроенных в медицинских организациях;
- выявить слабо сформированные по мнению руководителей медицинских учреждений компетенции выпускников, трудоустроенных в медицинских организациях.

Характеристика участников

В опросе приняли участие 32 руководителя медицинских организаций государственной системы здравоохранения, расположенных в Удмуртской Республике. Среди них 19% республиканских медицинских организаций, 47% районных и 28% городских больниц, а также 6% автономных медицинских организаций.

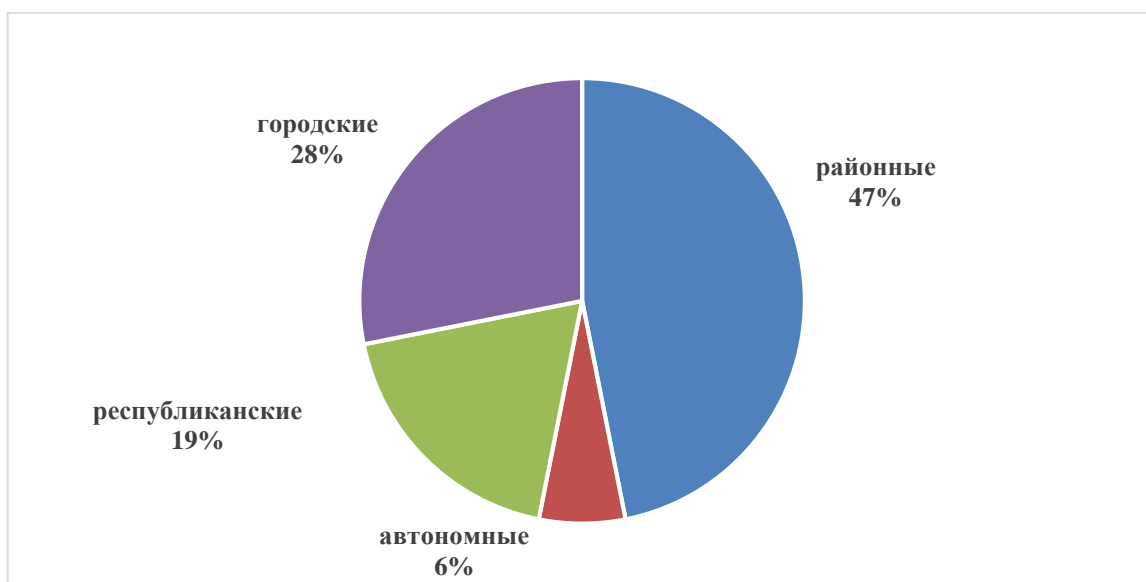


Диаграмма 1. Структура медицинских организаций, принявших участие в опросе

Результаты опроса

1 блок опросника. Какие варианты взаимодействия медицинской организации-потенциального работодателя и вуза наиболее эффективны для дальнейшего трудоустройства выпускников?

Наиболее востребованы работодателем такие формы взаимодействия как целевая контактная подготовка обучающихся по востребованным медицинским специальностям (90,3%) и закрепление медицинской организации в качестве базы производственной практики обучающихся (90,3%).



Диаграмма 2. Рейтинг востребованности форм взаимодействия выпускника и работодателя по мнению работодателей

Менее предпочтительны такие формы взаимодействия как участие работодателей в учебном процессе: посещение врачебных линеек, профессорские обходы, ведение историй болезни и дневников курации – 48,4%, а также презентации медицинской организации на лекциях и Днях выпускников (45,2%). Наименее эффективным вариантом считается участие в разработке совместных образовательных мастер-классов – 16,1%.

Мероприятия, направленные на привлечение молодых специалистов, интересные медицинской организации: по мнению работодателей, самым эффективным является заключение договоров о целевом обучении по отдельным врачебным специальностям в ординатуре (38%), прохождение производственной практики в медицинской организации (35%), проведение ярмарки вакансий (9%), встречи амбассадоров медицинских организаций в студенческой среде (6%), дни выпускников (встречи с обучающимися на базе вуза) (6%), проведение разовых мастер-классов, тренингов и лекций (3%), экскурсии в медицинскую организацию (3%).

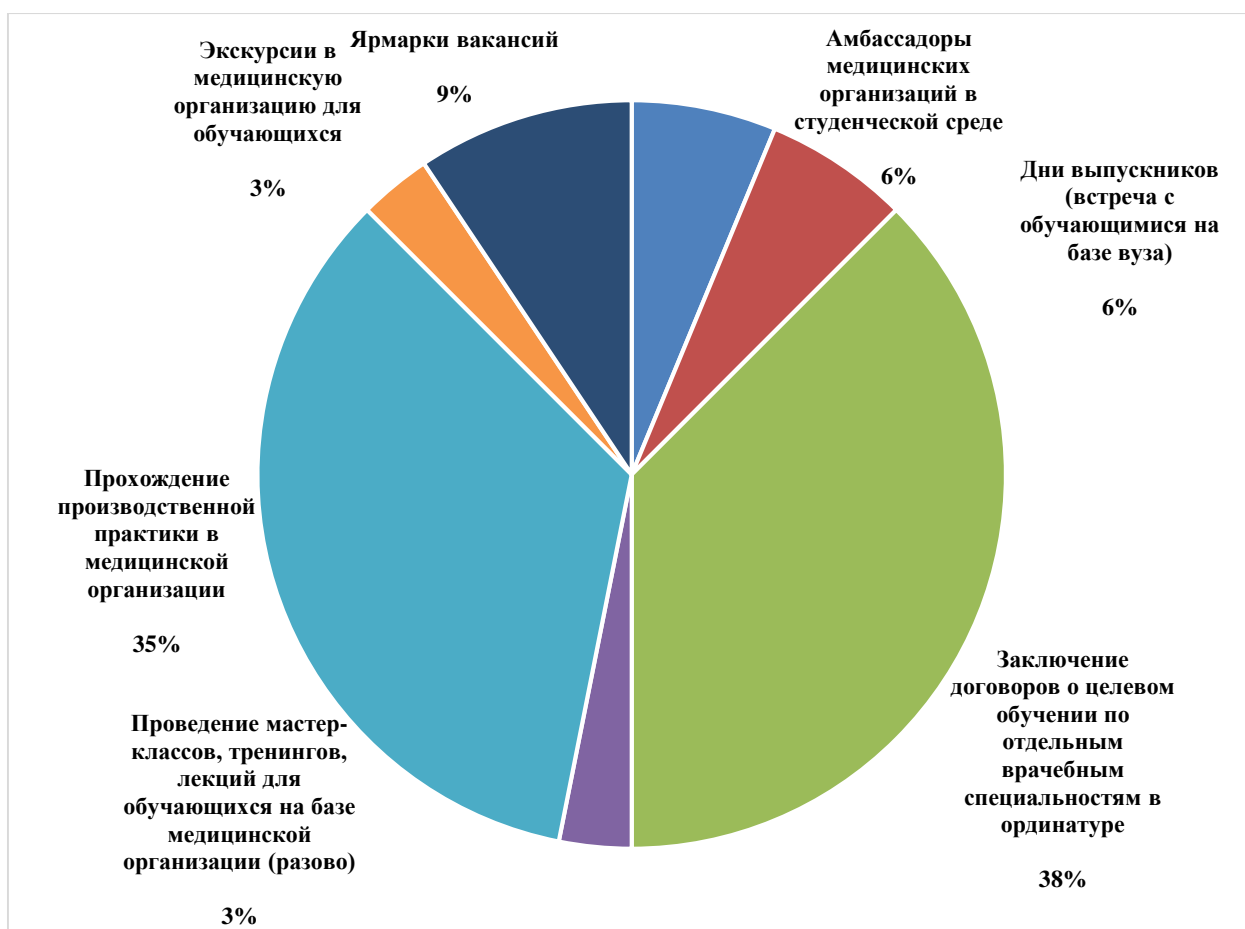


Диаграмма 3. Структура ответов работодателей по наиболее эффективным мероприятиям для трудоустройства выпускников

В дополнении работодатели указали следующие мероприятия: оплату стипендий от больницы только при положительной итоговой аттестации, привлечение в учебный процесс руководителей структурных подразделений медицинских организаций, врачей, руководителей клиники и их трудоустройство на кафедрах, цикл встреч авторитетных врачей медицинских организаций с обучающимися выпускных курсов.

Среди качеств выпускника, которые могут быть полезны при трудоустройстве, работодатели отметили, прежде всего, опыт работы или стажировки по специальности (71%), хорошую теоретическую подготовку (51,6%), владение современными технологиями для использования в практическом здравоохранении (48,4%), стрессоустойчивость (45,2%), развитые мягкие навыки (коммуникабельность, презентабельность) (41,9%) и другие качества.



Диаграмма 4. Наиболее важные качества выпускника по мнению работодателей (в %)

2 блок опросника. Проводилась оценка уровня сформированности профессиональных и универсальных компетенций выпускников Университета за последние 3 года.

Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций проводилась по следующим критериям:

- 1) Актуальность теоретических знаний (знания об этиопатогенезе, диагностике, лечении заболеваний, клинических рекомендаций);
- 2) Актуальность практических знаний (умения и применение на практике навыков диагностики и лечения заболеваний);
- 3) Владение навыками поиска, анализа и использования информации;
- 4) Владение навыками пользования медицинских информационных систем.

Актуальность теоретических знаний (знания об этиопатогенезе, диагностике, лечении заболеваний, клинических рекомендаций) руководители

медицинских организаций оценили в 3,59 балла (АППГ – 3,95).



Диаграмма 5. Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций

Отвечая на вопрос, посвященный актуальности практических навыков выпускников Университета, респонденты указали на достаточность навыков для практического применения на 3,28 балла (АППГ – 3,48).

При оценке владения навыками поиска, анализа и использования информации выпускниками, респонденты медицинских учреждений поставили данному показателю 3,63 балла (АППГ – 3,76). Что касается владения навыками пользования медицинскими информационными системами, данный показатель был оценен на 3,41 балла (АППГ – 3,67).

Таким образом, профессиональные компетенции выпускников Университета в зависимости от рейтинга, обозначенного работодателями, расположились следующим образом: на первом месте – владение навыками поиска, анализа и использования информации с рейтингом 3,63 балла (АППГ - 3,76). На втором месте расположился уровень развития теоретических навыков с рейтингом 3,59 баллов (АППГ – 3,95). Третье место заняли навыки пользования медицинскими информационными системами с рейтингом 3,41 балла (АППГ – 3,67). В нижней строчке рейтинга находится уровень развития практических навыков – 3,28 баллов (АППГ – 3,48 балла). Необходимо отметить, что рейтинг всех профессиональных компетенций, представленных в анализе, составил менее 4 баллов (среднее значение 3,48 баллов), что

свидетельствует о недостаточно высоком уровне профессиональных компетенций выпускников. Уровень развития профессиональных компетенций был ниже, чем в АППГ (3,72 баллов).

Работодателями оценивались универсальные компетенции выпускников Академии (рис. 6). В качестве критериев оценки приводилась:

- 1) Способность находить управленческие решения и готовность нести за них ответственность;
- 2) Уровень развития коммуникативных способностей (умение общаться с пациентами и коллегами);
- 3) Способность эффективно работать в коллективе, команде;
- 4) Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности;
- 5) Способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности;
- 6) Способность представлять результаты своего труда;
- 7) Способность к самоорганизации и самообразованию;
- 8) Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие;
- 9) Уровень правовой грамотности.

При оценке способности выпускников находить управленческие решения и готовности нести за них ответственность респонденты медицинских учреждений поставили данному показателю 3,16 балла (АППГ – 3,14). Респонденты медицинских учреждений оценили уровень развития коммуникативных способностей выпускников на 3,44 балла (АППГ – 3,57). Способность выпускников эффективно работать в коллективе и команде была оценена на 3,5 балла (АППГ – 3,71). Оценку в 3,44 балла получила способность выпускников решать стандартные задачи профессиональной деятельности (АППГ – 3,71). Уровень подготовки выпускников к решению нестандартных задач профессиональной деятельности был оценен респондентами на 3,13 балла (АППГ – 3,19).



Диаграмма 6. Оценка уровня сформированности надпрофессиональных компетенций

Способность выпускников представлять результаты своего труда респонденты медицинских учреждений оценили на 3,31 балла (АППГ – 3,48). Способность к самоорганизации и самообразованию была оценена на 3,38 баллов, что значительно ниже, чем в АППГ – 3,8. Респонденты анкетирования оценили нацеленность выпускников ИГМА на карьерный рост и профессиональное развитие на 3,44 балла (АППГ – 3,48). Уровень правовой грамотности выпускников представители медицинских организаций оценили на 3,19 балла.

Таким образом, работодатели отмечают средний уровень развития универсальных компетенций выпускников Университета (3,13–3,50). На первом месте была способность эффективно работать в коллективе или команде, тогда как в АППГ на 1-м месте находилась способность к самоорганизации и самообразованию. На втором месте были уровень развития коммуникативных способностей, способность решать стандартные задачи в профессиональной деятельности и нацеленность на карьерный рост. На третьем месте расположилась способность к самообразованию и самоорганизации.

На последних местах расположились способность решать

нестандартные задачи (3,13 балла) и способность находить управленческие решения и готовность нести за них ответственность (3,16 балла) и уровень правовой грамотности (3,19 баллов). Необходимо отметить, что в целом уровень оценки универсальных компетенций был ниже профессионального (среднее значение – 3,33 балла), а также ниже АППГ – 3,72.

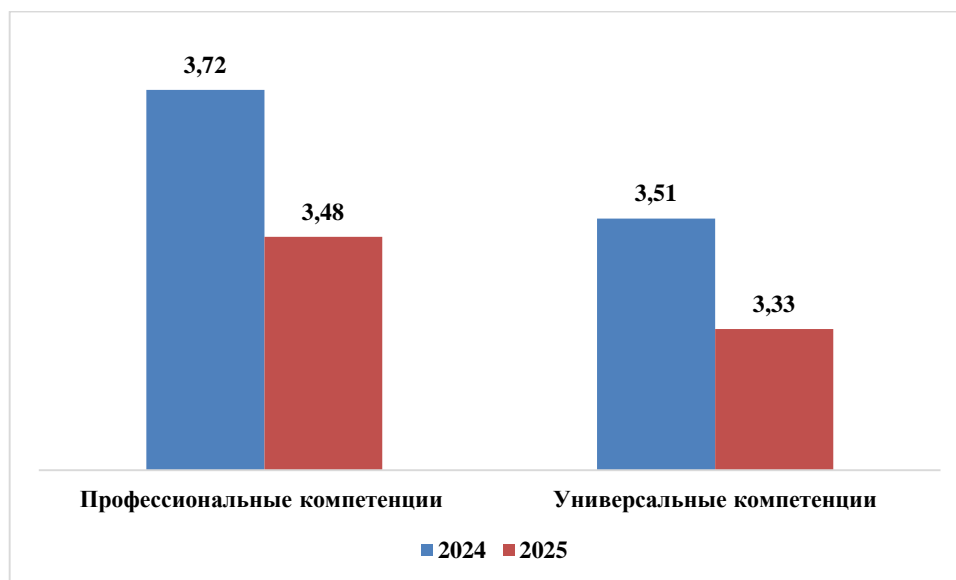


Диаграмма 7. Уровень развития профессиональных и универсальных компетенций у выпускников Университета в 2024–2025 годах

В третьем блоке вопросов работодателям предложено ответить на вопрос по удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников: является ли диплом Университета одним из критериев при приеме на работу?

По данным опроса, 100% медицинских организаций готовы трудоустраивать выпускников Университета. При этом ежегодно трудоустраивают более 5 человек в год 25% медицинских организаций (АППГ – 29%), не более 5 человек в год – 31% (АППГ – 19%), нерегулярно трудоустраивают – 44% (АППГ – 52%).

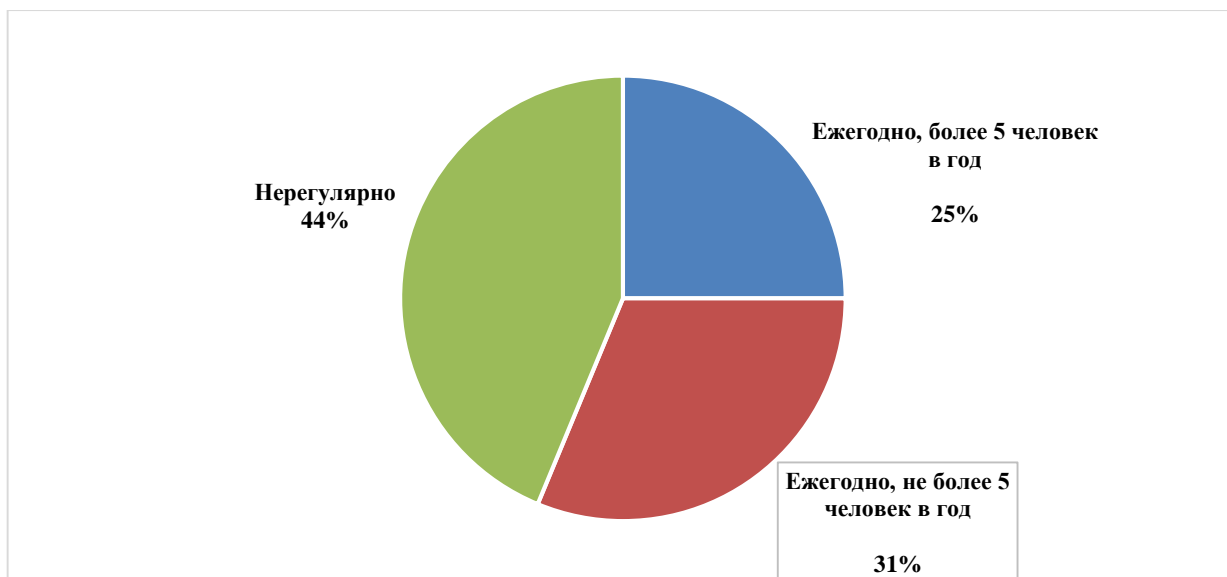


Диаграмма 8. Количество выпускников Университета, трудоустраивающихся в опрошенные медицинские организации на постоянной основе

Предпочтение выпускникам Университета отдают 44% работодателей (АППГ – 48%), для 25% – есть несколько приоритетных вузов, и Университет в их числе (АППГ – 24%), для 31% работодателей не имеет значение конкретный вуз (АППГ – 28%).

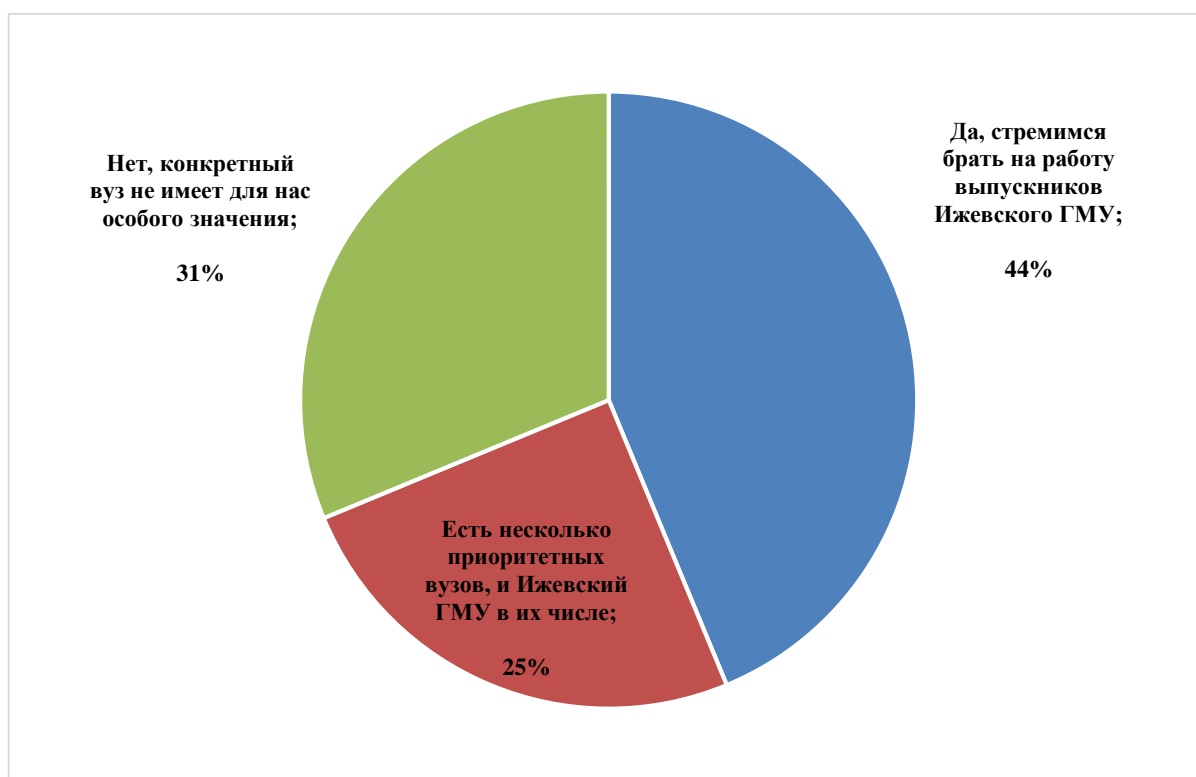


Диаграмма 9. Структура приверженности выпускникам Университета со стороны работодателей

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Опрос работодателей показал, что они склонны выбирать традиционные формы работы работодателя с молодыми специалистами и будущими сотрудниками.

По данным опроса работодателей, наиболее эффективными вариантами взаимодействия работодателей и выпускников Университета являются целевая контактная подготовка обучающихся по востребованным медицинским специальностям (90,3%) и закрепление медицинской организации в качестве базы производственной практики обучающихся (90,3%).

Среди мероприятий, направленных на привлечение молодых специалистов, интересных медицинской организации по мнению работодателей, самым эффективным является заключение договоров о целевом обучении по отдельным врачебным специальностям в ординатуре (38%) и прохождение производственной практики в медицинской организации (35%). Работодатели отмечают низкую эффективность ярмарок вакансий, дней выпускника, проведение встреч с амбассадорами профессии и тематических мастер-классов, то есть не видят эффективности в мероприятиях, нацеленных на широкую аудиторию и отсроченный эффект. По всей видимости, работодатели также низко оценивают эффективность мероприятий, охватывающих неподготовленную и низко мотивированную аудиторию.

Опрос позволил выяснить, какие качества выпускника могут быть полезны при трудоустройстве. Прежде всего, востребованы опыт работы или стажировки по специальности (71%), хорошая теоретическая подготовка (51,6%), владение современными технологиями для использования в практическом здравоохранении (48,4%), стрессоустойчивость (45,2%), развитые мягкие навыки (коммуникабельность, презентабельность) (41,9%) и другие качества.

По данным проведенной оценки сформированности профессиональных и универсальных компетенций, выпускники Университета обладают средним

уровнем развития как профессиональных, так и универсальных компетенций. Однако, средняя оценка профессиональных компетенций в целом была выше (3,48 баллов), чем оценка универсальных компетенций (3,33 балла), но ниже, чем в АППГ.

Среди профессиональных компетенций, по мнению работодателей, на первом месте при оценке выпускников Университета расположилось владение навыками поиска, анализа и использования информации с рейтингом 3,63 балла (АППГ - 3,76). На втором месте расположился уровень развития теоретических навыков с рейтингом 3,59 баллов (АППГ – 3,95). Третье место заняли навыки пользования медицинских информационных систем с рейтингом 3,41 балла (АППГ – 3,67). В нижней строчке рейтинга находится уровень развития практических навыков – 3,28 баллов (АППГ – 3,48 балла).

При оценке развития универсальных компетенций выпускников Университета по мнению работодателей на первом месте была способность эффективно работать в коллективе или команде с оценкой 3,5 балла (АППГ – 3,71). На втором месте с рейтингом в 3,44 балла были уровень развития коммуникативных способностей, способность решать стандартные задачи в профессиональной деятельности и нацеленность на карьерный рост (АППГ соответственно 3,57; 3,71; 3,48). На третьем месте расположилась способность к самообразованию и самоорганизации – 3,38 баллов (АППГ – 3,8).

Для половины опрошенных работодателей диплом Университета является преимуществом при приеме на работу, 100% представителей медицинских организаций готовы принимать выпускников Университета. За последний год увеличилась доля медицинских организаций, принимающих небольшое количество выпускников в год – не более 5.

По результатам опроса можно рекомендовать к выполнению следующие задачи:

1. Информировать работодателей – представителей медицинских организаций о различных формах работы с молодежью и будущими сотрудниками, направленными на привлечение их в государственные

учреждениях здравоохранения, делать акцент в том числе и на формы взаимодействия, не приносящие быстрого результата.

2. Проводить подготовку работодателей с целью содействия в наставничестве выпускников при начале их медицинской деятельности, что позволит обеспечить более эффективную адаптацию молодых специалистов в профессиональной среде и повысить уровень их подготовки.

3. Информировать обучающихся о важных качествах при трудоустройстве выпускников: опыте работы, хорошей теоретической подготовке, владении современными технологиями для использования в практическом здравоохранении, стрессоустойчивости, развитых мягких навыках (коммуникабельности, презентабельности).

4. Перед завершением обучения в Университете следует включить в образовательный процесс дисциплины, отрабатывающие как практические навыки, профессиональные знания на практике, так и навыки пользования медицинскими информационными системами.

5. Укрепление имиджа Университета на рынке труда. Поскольку лишь 44% работодателей (АППГ – 48%) отдают предпочтение выпускникам Университета, следует активнее продвигать успехи выпускников и достижения вуза. Рекомендуется активнее взаимодействовать с медицинскими организациями и приглашать работодателей к участию в образовательном процессе, в том числе путем трудоустройства амбассадоров профессий на кафедры Университета.

Главный специалист по трудоустройству
обучающихся и выпускников
Центра развития компетенций и карьеры, к.м.н.



А.А. Бурт

Начальник отдела документального
обеспечения учебного процесса УМУ.



Н.П. Башкова

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной работе, д.м.н., профессор



М.К. Иванова

Начальник учебно-методического
управления, д.м.н., профессор

Д.А. Толмачев