

УДК 378.374 : 61 (574.42)

## **РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА В ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Г. Р. Даутбаева**

Государственный медицинский университет города Семей

**Введение.** Кадровые ресурсы играют основополагающую роль в развитии и деятельности отрасли здравоохранения, принося высокий социальный и экономический эффект. Решение проблем трудоустройства выпускников медицинских вузов зависит от региональных особенностей системы здравоохранения, уровня социальной инфраструктуры, наличия финансовой и психологической поддержки на местах, наличия системы мониторинга кадровых ресурсов.

**Цель.** Поиск эффективного сотрудничества в области кадровой политики в системе здравоохранения и обеспечения отрасли квалифицированными кадрами, разработки наиболее действенных методов взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских высших учебных заведений и работодателей в вопросах трудоустройства выпускников медицинских ВУЗов.

**Методы.** Проанализировано 300 анкет работодателей по оценке компетенций выпускников университета и 78 анкет молодых специалистов на предмет удовлетворенности условиями труда за период 2013-2014 гг.

**Результаты.** Наиболее значимыми для потенциальных работодателей оказались ключевые компетенции выпускников (29,4 %), а также моральные основы и личностные качества молодых сотрудников (26,56 %), теоретические познания оценивались также достаточно высоко (25,63 %), при этом состояние здоровья потенциальных сотрудников интересовало только 13,8 % работодателей. Для претендентов на работу в медицинских организациях первостепенное значение в формировании удовлетворенности процессом труда имели возможности личностного развития в профессиональном плане (24,1 %), интерес к материальному вознаграждению за труд (22,1 %) и перспективы личной жизни (16,2 %).

**Выводы.** Полученные результаты легли в основу разработки модели эффективного внутреннего и внешнего взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских организаций и вузов с целью оптимального трудоустройства выпускников на основании создания в ГМУ г. Семей Центра содействия трудоустройству и профессионального развития

**Ключевые слова:** выпускники медицинских вузов, работодатели, удовлетворенность процессом трудоустройства

## **DEVELOPMENT OF EFFECTIVE METHODS FOR PROMOTION TO EMPLOYMENT OF MEDICAL UNIVERSITY GRADUATES IN EAST-KAZAKHSTAN AREA**

**G. R. Dautbayeva**

Semey State Medical University

**Introduction.** Human resources have the main significance in the development and activity of the health care industry, high social and economic effect. Solution of the problems of employment for graduates of medical schools depends on the regional characteristics of the health system, the level of social infrastructure, availability of regional financial and psychological support, the presence of the monitoring system of human resources.

**The aim.** Searching of effective cooperation in the field of personnel policy in the health care system and provision the industry with qualified personnel, development of the most effective methods of

interaction between local administration, medical universities and employers in the field of placement of graduates of medical schools.

**Methods.** We have analyzed 300 questionnaires from employers to assess the competence of the university graduates and 78 profiles from young professionals about satisfaction with working conditions for the period 2013-2014.

**Results.** The most important for potential employers it were key competencies of graduates (29.4%), as well as the moral principles and personal characteristics of young employees (26.56%), theoretical knowledge it were assessed as sufficiently high (25.63%); only 13.8% employers were interested by health status of potential staff. The main importance for satisfaction of job applicants in medical have the opportunity of personal development as a professional (24.1%), the material compensation for work (22.1%) and the prospects for personal life (16.2%).

**Conclusions.** The results of study were the basis for the development of a model for effective internal and external interaction of local administration, medical institutions and universities to optimize the employability of graduates using establishment the Center for Promotion of Employment and Professional Development in Semey State Medical University.

**Keywords:** Medical University graduates, employers, satisfaction of placement process.

## **ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫ МЕДИЦИНАЛЫҚ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ ТҮЛЕКТЕРІН ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУНІҢ НӘТИЖЕЛІ ТӘСІЛДЕРІНІҢ ӘДІСТЕУ)**

**Г. Р. Даутбаева**

Семей қаласының Мемлекеттік медицина университеті

**Кіріспе.** Кадрлық ресурстар жоғары әлеуметтік және экономикалық ықпал тудыра отырып, денсаулық сақтау саласының дамуы мен қызметінде түбегейлі рөл атқарады. Медициналық жоғары оқу орындарының түлектерін жұмысқа орналастыру мәселелерін шешу денсаулық сақтау жүйесінің өңірлік ерекшеліктеріне, әлеуметтік инфрақұрылым деңгейіне, орындарда қаржының және психологиялық қолдаудың болуына, кадрлық ресурстар мониторингі жүйесінің болуына байланысты.

**Мақсаты.** Денсаулық сақтау жүйесіндегі кадрлық саясат және саланы мамандандырылған кадрлармен қамтамасыз ету саласында тиімді ынтымақтастықты, жергілікті атқарушы органдардың, медициналық жоғары оқу орындары мен жұмыс берушілердің медициналық ЖОО түлектерін жұмысқа орналастыру мәселелері бойынша әрекеттестігінің анағұрлым ұтымды әдістерін әзірлеуді іздестіру.

**Әдістері.** 2013-2014 жж. Кезеңге жұмыс берушілердің университет түлектерінің біліктілігін бағалау бойынша 300 сауалнама және жас мамандардың еңбек жағдайларына қанағаттанушылықтары туралы 78 сауалнама талданды.

**Нәтижелер.** Әлеуетті жұмыс берушілер үшін ең маңызды болып табылатыны түлектердің басты біліктіліктері (29,4%), сондай-ақ жас қызметкерлердің адамгершілік негіздері мен жеке бас қасиеттері (26,56%) табылды, теориялық білімдері де айтарлықтай жоғары бағаланды (25,63%), сонымен бірге әлеуетті қызметкерлердің денсаулық жағдайы жұмыс берушілердің 13,8%-ын ғана қызықтырды. Медициналық ұйымдарға жұмысқа орналасуға үміткерлер үшін еңбек процесіне қанағаттанушылықты қалыптастыруда кәсіби тұрғыда жеке бастың даму мүмкіндіктері (24,1%), еңбек үшін материалдық сый ақым үддесі (22,1%) және жеке өмір болашағы (16,2%) аса маңызды болып табылады.

**Тұжырымдар.** Алынған нәтижелер Семей қ. ММУ-да Жұмысқа орналастыруда көмек көрсету және кәсіби даму орталығын құру негізінде түлектерді оңтайлы түрде жұмысқа орналастыру мақсатымен жергілікті атқарушы органдардың, медициналық ұйымдармен жоғары оқу орындарының ішкі және сыртқы тиімді әрекеттестік үлгісін әзірлеу негізінде алынды.

**Кілт сөздер:** медициналық жоғарғы оқу орындарының түлектері, жұмыс берушілер, жұмысқа орналастыру барысымен қанағаттанушылық.

**Библиографическая ссылка:**

Даутбаева Г. Р. Разработка эффективных методов содействия трудоустройству выпускников медицинского вуза в Восточно-Казахстанской области // Наука и Здравоохранение. 2015. №2. С. 103-112.

Dautbayeva G. R. Development of effective methods for promotion to employment of medical university graduates in East-Kazakhstan area. *Nauka i Zdravoohranenie* [Science & Healthcare]. 2015, 2, pp. 103-112.

Даутбаева Г. Р. Шығыс Қазақстан облысы медициналық жоғары оқу орындары түлектерін жұмыспен қамтуға жәрдемдесуінің нәтижелі тәсілдерінің әдістеуі // Ғылым және Денсаулық сақтау. 2015. №2. Б. 103-112.

**Введение.** С 2014 года начался второй этап реализации государственной программы «Саламатты Қазақстан», которая направлена на решение целого комплекса вопросов, связанных с улучшением системы здравоохранения Казахстана, и учитывает социально-экономические реформы в стране, которые привели к изменениям в сфере труда и занятости населения [1]. На современном этапе развития системы здравоохранения республики существуют проблемы, связанные с дефицитом кадров, оказывающих первичную медицинскую помощь, дисбалансом численности врачей, сестринского и акушерского персонала, а также основной концентрации медицинских работников в крупных городах и, как следствие этого, нехваткой медицинских кадров в сельской местности. Одной из важных характеристик восполнения рынка труда является численность молодых кадров в общей возрастной структуре врачей, доля которых в настоящее время составляет не более 4% от общего числа врачебных кадров. Кроме того, при внедрении Единой национальной системы здравоохранения и смещении акцентов в сторону первичной медико-санитарной помощи на уровне стационарного звена отмечается дефицит по узким специальностям.

Хотелось бы отметить, что принятые меры по социальной поддержке и нормативному закреплению отработки специалистов в организациях здравоохранения позволили снизить потребность в специалистах с 5,8 тыс. в 2012 году до 4,5 тыс. в 2013 году. Министерством здравоохранения и социального развития РК разработан и реализуется Комплексный план развития кадровых ресурсов здравоохранения Республики Казахстан на 2013–2016 гг. В Законе Республики Казахстан «Об образовании» в 2011 году внесены изменения и дополнения об обязательной отработке в организациях здравоохранения всех выпускников по медицинским специаль-

ностям, обучавшихся по государственному заказу, в течение 3 лет после окончания медицинского вуза. С 2007 года в рамках государственного образовательного гранта выделяется ежегодная 30%-ная квота для сельской молодежи, поступающей в медицинские вузы, с обязательной отработкой в течение 3 лет после окончания вуза в сельских медицинских организациях. В 2014 году в сельскую местность получили направление 448 молодых врачей.

Однако отсутствие мотивационных стимулов к работе, низкая заработная плата, недостаточная социальная защищенность работников здравоохранения привели к снижению притока молодых кадров в отрасль здравоохранения и «старению» врачебных кадров. Несмотря на значительный исследовательский интерес к вопросам трудоустройства выпускников медицинских вузов, проблемы закрепления молодых специалистов в медицинских учреждениях, сопряженного с ускорением процесса адаптации к труду выпускников учебных заведений, их высокой мотивированностью к профессиональному развитию, формированием приверженности профессии врача, а также с обеспечением удовлетворения работодателей качеством профессиональной подготовки молодых специалистов остаются до сих пор нерешенными.

**Целью** нашего исследования явился поиск эффективного сотрудничества в области кадровой политики в системе здравоохранения и обеспечения отрасли квалифицированными кадрами, разработки наиболее действенных методов взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских высших учебных заведений и работодателей в вопросах трудоустройства выпускников медицинских ВУЗов.

**Задачи исследования:**

1. Провести анализ эффективности существующих механизмов взаимодействия

местных исполнительных органов, медицинских организаций и вузов для обеспечения здравоохранения квалифицированными кадрами.

2. Разработать модель эффективного взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских организаций и вузов с целью 100% трудоустройства выпускников с учетом наилучшей международной практики.

### Методы

*Объект исследования* – выпускники ГМУ г. Семей, работодатели региональных лечебных учреждений. Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений был использован комплекс методов исследования: анализ релевантных литературных источников, социологический метод (анкетирование), статистические методы обработки полученных результатов.

*База исследования* – Государственный медицинский университет города Семей.

Всего было проанализировано 300 анкет работодателей по оценке компетенций выпускников университета и 78 анкет молодых специалистов на предмет удовлетворенности условиями труда за период 2013-2014 гг. Часть анкет не была взята для анализа, так как не было ежегодного выпуска по специальностям (таким, как инфекционист, детская фтизиатрия, лучевая диагностика и т.д.), а так же те анкеты, в которых не указаны ответы на все поставленные вопросы.

Для оценки степени удовлетворенности работодателями качеством образования, приобретенными практическими навыками и социальными возможностями претендентов на рабочее место из числа выпускников университета на основе компетентного подхода, а также удовлетворенности молодых специалистов качеством предлагаемых рабочих мест был использован метод Дельфи, сущность которого заключается в том, что в результате серии действий независимых экспертов формируется некое обобщенное мнение, являющееся более правильным, чем мнение каждого эксперта в отдельности [13].

### Результаты

Анализ степени удовлетворенности работодателями и претендентами на рабочее место из числа выпускников университета различных специальностей процессом трудоустройства был проведен в 2014 году с помощью метода Дельфи в два этапа. Результаты этого

исследования показали, что в данном случае оценка может проводиться с помощью двух основных параметров, а именно удовлетворенности работодателей и удовлетворенности выпускников медицинского университета.

Удовлетворение работодателя может быть проанализировано на основе компетентного подхода с оценкой таких ключевых навыков и компетенций, как качество теоретических знаний, моральных и личных ценностей, ключевых компетенций по специальности и состояние здоровья выпускников, играющих существенную роль в способности врача выполнять свои функциональные обязанности оптимальным образом [4]. Ожидаемую удовлетворенность претендентов на рабочее место можно оценить по таким пунктам, как социальные условия работы, стабильность работы, вознаграждения за работу, возможности личностного развития и оптимальный баланс между работой и личной жизнью [3, 6]. Значимость каждого анализируемого элемента была рассчитана в процентах (таблица 1).

Наиболее значимыми для потенциальных работодателей оказались ключевые компетенции выпускников (29,4%), а также моральные основы и личностные качества молодых сотрудников (26,56%), теоретические познания оценивались также, достаточно, высоко (25,63%), при этом состояние здоровья потенциальных сотрудников интересовало только 13,8% работодателей.

Для претендентов на работу в медицинских организациях первостепенное значение в формировании удовлетворенности процессом труда имели возможности личностного развития в профессиональном плане (24,1%), которые превосходили даже интерес к материальному вознаграждению за труд (22,1%) и перспективы личной жизни, которые представляли наибольшую ценность лишь для 16,2% выпускников.

Нужно отметить, что две стороны успешной трудовой деятельности неразрывно связаны между собой, поскольку врачебные кадры, формируя и совершенствуя новые компетенции, получают большую удовлетворенность своей трудовой занятостью. При этом работодатель также приобретает большую удовлетворенность медицинскими кадрами с возможным ростом морального и материального вознаграждения.

Таблица 1.

**Анализ степени удовлетворенности работодателей и претендентов на рабочее место в процессе трудоустройства.**

Инструмент оценки (навыки и компетенции)	Значение (%)	Стандартное отклонение
<b>Степень удовлетворенности работодателя</b>		
Теоретические знания выпускников (базовые знания медицинских наук, профессиональные знания по выбранной специальности и знания в области социальных наук)	25.63	5.9
Моральные основы и личностные ценности (моральные качества, гуманизм в отношении пациентов и коллег, отношение к работе в команде, и отношение к работе)	26.56	1.49
Ключевые компетенции по специальности (критическое мышление и компетенции научно-исследовательской работы, клинические навыки, лидерские способности, межличностное взаимодействие, знание законов и этических норм поведения, склонность к профессиональному развитию, непрерывному образованию и навыки консультирования)	29.38	7.93
Состояние здоровья (физическое состояние, менталитет, и социальная адаптивность)	13,8	4,8
<b>Степень удовлетворенности претендента на работу</b>		
Социальные условия работы (размер больницы, возможности больницы, размер города, межличностные отношения, трудовая атмосфера, нормы и правила регуляции работы и охрана труда)	18,1	8,4
Стабильность работы (срок и тип трудового договора)	19,2	6,5
Вознаграждение за работу (зарплата, премии и страхование)	22.1	8,1
Личностное развитие (возможность продвижения по службе, возможность дальнейшей исследовательской работы, перспективность, возможность повышать квалификацию и внимание со стороны руководителей учреждения)	24,1	9,4
Оптимальное соотношение между работой и личной жизнью (количество рабочих часов, интенсивность работы, семейные отношения, стрессовые ситуации на работе)	16,2	3,5

Учитывая, что успешный процесс трудовой деятельности зависит от степени удовлетворенности обеих сторон - как медицинских кадров, так и работодателей, - нами в рамках настоящего исследования было проведено анкетирование работодателей о качестве подготовки выпускников по оценке таких основных компетенций, полученных в процессе обучения, как активность, творческий подход к работе; ответственность, исполнительность; способность работать в коллективе; готовность к самосовершенствованию, коммуникативные навыки; владение практическими навыками; знание стандартов лечения и диагностики; уровень теоретической подготовки. Наиболее высокий уровень оценки полученных компетенций показали выпускники по специальности «Акушерство и гинеколо-

гия», «Хирургия» и «Педиатрия». По специальности «Врач общей практики» большинство работодателей оценили уровень компетентности выпускников как средний (от 56,2 до 80,1% по отдельным компетенциям).

Достаточно высоко оценены компетенции врачей по специальности «Терапия»: в среднем «высокий» уровень составил 66,6%, наибольшее число выпускников оценены высоко по компетенции «Ответственность, исполнительность» (рисунок 1).

В Казахстане процесс трудоустройства выпускников медицинских вузов осуществляется в соответствии с Правилами направления специалиста на работу, предоставления права самостоятельного трудоустройства, освобождения от обязанности или прекращения обязанности по обработке гражданами, из

числа аульной (сельской) молодежи, поступившими в пределах квоты на обучение по педагогическим, медицинским и ветеринарным специальностям, а также гражданами, обучавшимися на основе государственного образовательного заказа по педагогическим и медицинским специальностям (бакалавриата) и обучавшимся в докторантуре по программе докторов философии (PhD), утвержденными

постановлением Правительства РК от 30 марта 2012 года № 390 [2]. Правила разработаны в соответствии с Законом РК от 27 июля 2007 года «Об образовании». Ежегодно при медицинских вузах создаются комиссии по распределению, которые утверждаются уполномоченными органами в области образования и здравоохранения.



**Рисунок 1. - Анализ результатов оценки компетентности выпускника по специальности «Терапия», 2012-2014 гг. (%)**

Перспективы рационального трудоустройства медицинских кадров в республике Казахстан в значительной степени зависят от состояния высшего медицинского образования, профессионального уровня и качества подготовки выпускников, их компетентности, способности ориентироваться по смежным специальностям. В связи с этим проблема удовлетворенности выпускников медицинских вузов и их востребованности стоит в современное время весьма остро.

Возможность получения престижной и хорошо оплачиваемой работы напрямую зависит от рейтинга выпускника. В ГМУ г. Семей разработано и внедрено электронное портфолио для каждого студента, в котором он

указывает уровень своих знаний в соответствии с оценкой по различным дисциплинам, формирующим отдельные компетенции и навыки, достижения в области научно-исследовательской работы, участие в различных конференциях, работе в советах, комиссиях и т.д. Данная информация является абсолютно прозрачной, размещена на электронном портале «Сириус» и доступна для оценки потенциальных работодателей, что дает им оценить качества каждого выпускника в различных областях. На сайте университета ежегодно размещаются списки выпускников по специальностям, а также информация по потребности во врачебных кадрах по Республике Казахстан в целом,

Восточно-Казахстанской и Павлодарской областям.

Ежегодно в апреле в университете проводятся ярмарки вакансий, на которых интернам предлагаются вакантные должности заинтересованными медицинскими организациями с подробным описанием условий работы, размера заработной платы, возможностей карьерного роста и самореализации молодого специалиста, социальной инфраструктуры места расположения ЛПУ. Как правило, выпускник имеет возможность выбора рабочего места из нескольких предлагаемых. Ярмарка пользуется большим успехом и среди работодателей, т.к. дает им возможность непосредственно оценить качество учебного процесса в университете, позволяет одновременно познакомиться с большим количеством выпускников и пополнить базы данных потенциальных сотрудников своих учреждений. ГМУ г. Семей собирает информацию со всех ЛПУ о потребности в специалистах и предоставляемом социальном пакете для молодых специалистов; анализирует и

регулярно информирует интернов и резидентов.

Если обратиться к международному опыту решения проблем трудоустройства молодых специалистов медицинского профиля, то можно отметить, что на территории постсоветского пространства существует ряд общих вопросов, решение которых требует общих подходов. Так, в ряде медицинских образовательных учреждений Российской Федерации проводится создание Центров содействия трудоустройству и профессиональному развитию [5]. Работа центров тесно связана с основными видами деятельности вуза: учебно-методической, воспитательной, научно-исследовательской, лечебной, и направлена на деятельность по содействию трудоустройству выпускаемых специалистов, усилению их востребованности на рынке труда, получать объективную информацию для определения университетом своей стратегии в отношении выпуска специалистов, наладить взаимодействие между вузом и медицинскими учреждениями регионов.

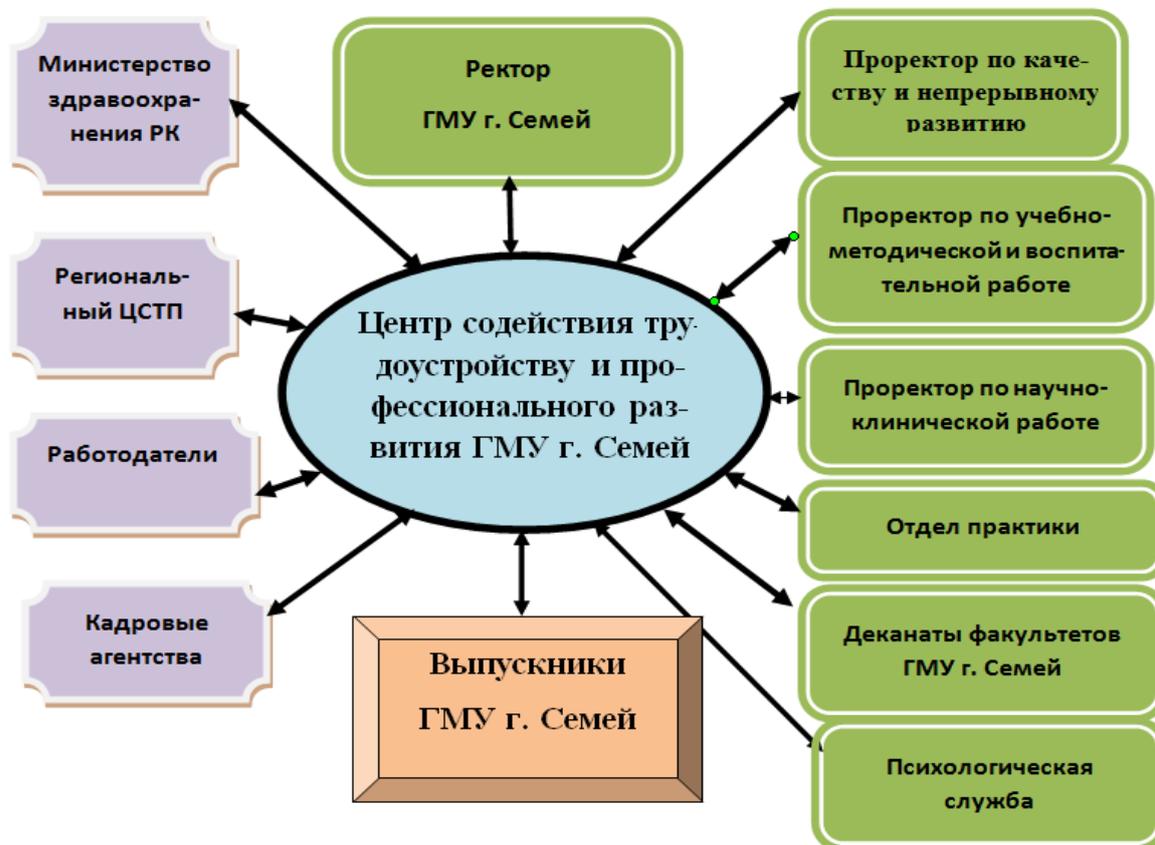


Рисунок 2. Модель эффективного внутреннего и внешнего взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских организаций и вузов с целью оптимального трудоустройства выпускников.

Учитывая международный опыт решения проблем трудоустройства выпускников медицинских вузов и на основании имеющейся практики в это области в ГМУ г. Семей мы предлагаем разработанную в ходе проведенного исследования модель эффективного внутреннего и внешнего взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских организаций и вузов с целью оптимального трудоустройства выпускников на основании создания в ГМУ г. Семей Центра содействия трудоустройству и профессионального развития, который мог бы служить координационным центром процесса (в соответствии с рисунком 2).

Модель предполагает вовлечение в процесс внутренних структур университета (ректор, проректоры по всем видам деятельности вуза, деканаты, служба психологической поддержки выпускников) и внешних государственных структур (МЗ РК, потенциальные работодатели из числа лечебно-профилактических медицинских учреждений различных областных и региональных уровней, организаций медицинского образования и науки, региональные центры (регистры) содействия трудоустройству, кадровые агентства. Таким образом, предполагается наиболее рациональная, оптимизированная под потребности медицинских кадров и работодателей координация по решению проблемы трудоустройства выпускников университета.

#### **Обсуждение результатов**

В современных условиях модернизации систем высшего образования и здравоохранения с учетом новых организационных и правовых условий работы создается ситуация весьма жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг для медицинских университетов, а для их выпускников – на рынке труда. Наиболее полная реализация профессионального и личностного потенциала выпускников медицинских вузов возможна при соблюдении основных требований, предъявляемых к молодым специалистам, среди которых выделяются не только качество фундаментальных знаний, но и способность к использованию инновационных методов, расширение сферы деятельности за счет изучения смежных и элективных дисциплин, готовность к постоянному самообучению и повышению квалификационных качеств [7, 8, 11].

Система здравоохранения на мировом уровне в последние годы становится все

более международной и глобализованной. Долговременное исследование среди выпускников медицинских университетов в Китае показало, что 34,3% выражали оптимизм в отношении перспектив в своей будущей работе, 22,9% во главу угла ставили возможность зарабатывать деньги, 18,9% рассматривали возможности личного развития при поддержке работодателей как весьма важный фактор [9]. Также авторы исследования отмечали, что 79,8% выпускников предпочитали найти работу в больших больницах, а 96,8% высказали желание работать в частных больницах, где условия труда были выше. Другое исследование, проведенное в группе из 300 медицинских сестер, получивших степень бакалавра в медицинском университете провинции Хебей в Китае, отметило, что 69% выпускников переехали в большие города, где экономическое развитие было более быстрым [14, 15].

Обзор, проведенный в Новой Зеландии среди молодых специалистов, установил десять наиболее общих причин для трудоустройства: возможность развития карьеры, поиск новых возможностей для развития, заработная плата, возможность дальнейшего обучения, хороший менеджмент, отсутствие стресса, возможности передвижения по стране в командировках, специализация в конкретной области, хороший баланс времени, отведенного на работу и личную жизнь, и психологический климат в больнице [10].

В Канаде обзор, проведенный через сеть интернета, показал, что при выборе будущей карьеры студенты выбрали следующие пять факторов из предложенных пятнадцати: интересная работа (62,9%), хорошая заработная плата (51,7%), развитие личности (41,6%), сбалансированное время работы и личной жизни (29,6%), долгосрочная стабильная работа (22,2%) [12].

Проанализированные литературные данные свидетельствуют о том, что проблемы трудоустройства молодых специалистов по медицинским специальностям имеют общие характеристики во всем мире. Анализ вопросов взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских организаций и вуза для обеспечения здравоохранения квалифицированными кадрами, опыта решения проблем трудоустройства медицинских кадров на международном уровне в странах дальнего и ближнего зарубежья, послужил в настоящем

исследовании основой для разработки модели эффективного взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских организаций и вуза с целью оптимального трудоустройства.

Полученные в исследовании результаты не претендуют на исчерпывающее решение проблемы в силу её сложности. Дальнейшая её разработка может быть продолжена в направлении создания оценочных средств и технологий контроля трудоустройства выпускников медицинского вуза, соответствующих принципу компетентностного подхода.

Результаты исследования позволили сделать следующие **выводы**:

1. Наиболее значимыми для потенциальных работодателей оказались ключевые компетенции выпускников (29,4%), а также моральные основы и личностные качества молодых сотрудников (26,56%), теоретические познания (25,63%), при этом состояние здоровья потенциальных сотрудников интересовало только 13,8% работодателей. Для претендентов на работу в медицинских организациях первостепенное значение в формировании удовлетворенности процессом труда имели возможности личностного развития в профессиональном плане (24,1%), которые превосходили интерес к материальному вознаграждению за труд (22,1%) и перспективы личной жизни, которые представляли наибольшую ценность лишь для 16,2% выпускников.

2. Модель эффективного взаимодействия местных исполнительных органов, медицинских организаций и вузов при трудоустройстве выпускников включает применение существующих инструментов взаимодействия, а также создание Центра содействия трудоустройству и профессионального развития, который послужит координационной структурой реализации всех этапов процесса трудоустройства.

#### **Литература:**

1. Государственная Программа «Саламатты Қазақстан». 29 ноября 2010 года №1113. [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30861087](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30861087)
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 марта 2012 года № 390 [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31153036](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31153036)
3. Назарова Л. Е. Карьерные стратегии студенческой молодежи в современном российском обществе // Автореф. канд. социол. наук. Ростов н/Дону, 2011. 23 с.

4. Халецкий И. Г., Камаев И. А., Гриб М. Н., Перевезенцев Е. А. Условия формирования кадрового потенциала в Нижегородской области. <http://www.vestnik.rzgm.ru>

5. Шуматов В. Б., Крукович Е. В., Рассказова В. Н., Садова Н. Г. и др. Модуль содействия трудоустройству выпускников ГБОУ ВПО ВГМУ Министерства здравоохранения и социального развития РФ. - Владивосток // Медицина Дальнего Востока. 2011. 20 с.

6. Шилова Л. С. Образ успеха и жизненные стратегии молодежи // Вестник Омского университета. №1/2. 2008.

7. Alois V. B. Work organization, a dimension of job quality: data from the 2001 labor force survey in the EU. Culture and Society. 2002. N 11(5). P. 22–37.

8. Carr A., Marvell J., Collins J. Applying to specialty training: considering the competition // BMJ Careers. 2013. <http://careers.bmj.com/careers/advice/viewarticle.html?id=20015362>

9. Chen C. X., Liu H. J. Comparison of the expectation on employment in nursing college undergraduate students and the actuality of employment in the graduates // Journal of Nursing Administration. 2006. N 23 (6). P. 40–42.

10. Johri R. Work values and the quality of employment: a literature review // Culture and Society. 2005. N14 (8). P.1–84.

11. Ke Y. The construction of index system for employment quality focused on employers satisfaction of university graduates. Chin Higher Edu Res. 2007; 31(7): 93–97.

12. Medical Council of Canada. Annual report 2012. MCC, 2013 (<http://mcc.ca/wp-content/uploads/Publications-Annual-Report-2012.pdf>).

13. Sumsion T. The Delphi technique: an adaptive research tool // British Journal of Occupational Therapy. 1998. № 61(4). P.153–156.

14. Yang Q. H., Li J. Evidence analysis: the employment status of university graduates. China Labor. 2007; 12(5): 26–28.

15. Yao Z. N., Chen C. X., Peng Y. J., Chu N., Zhou Y. M., Zhao Y. J. An investigation on the employment status in nursing undergraduates // Chinese Nursing Research. 2005. N 19 (7). P. 1404.

#### **References:**

1. Gosudarstvennaya Programma «Salamatty Kazakhstan» [State program “Salamatty Kazakhstan”] 29 noyabrya 2010 goda № 1113. [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30861087](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30861087)
2. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 30 marta 2012 goda № 390 [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31153036](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31153036)

3. Nazarova L. E. Kar'ernye strategii studencheskoi molodezhi v sovremennom rossiiskom obshchestve [Career Strategy of the students in modern Russian society]: Avtoref. kand. sotsiol. nauk. Rostov n/Donu, 2011. 23 s.

4. Khaletskii I. G., Kamaev I. A., Grib M. N., Perevezentsev E. A., Khlapov A. L. *Usloviya formirovaniya kadrovogo potentsiala v Nizhegorodskoi oblasti* [Conditions of formation of human resources in the Nizhny Novgorod region]. chromeextension://oemmndcblldboiebfnladdacbfmadadm/http://www.vestnik.rzgm.ru

5. Shumatov V. B., Krukovich E. V., Rasskazova V. N., Sadova N. G. i dr. *Modul' sodeistviya trudoustroistvu vypusknikov* [Module promote employment of graduates] GBOU VPO VGUMU Ministerstva zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya RF. - Vladivostok / Meditsina Dal'nego Vostoka. 2011. 20 s.

6. Shilova L. S. *Obraz uspekha i zhiznennye strategii molodezhi* [Image of success and life strategies of young people]. Vestnik Omskogo universiteta. №1/2. 2008. Yuzhnyi federal'nyi universitet.

7. Aloïs V B. *Work organization, a dimension of job quality: data from the 2001 labor force survey in the EU. Culture and Society.* 2002. N 11(5). P. 22–37.

8. Carr A, Marvell J, Collins J. *Applying to specialty training: considering the competition.*

BMJ Careers. 2013. <http://careers.bmj.com/careers/advice/viewarticle.html?id=20015362>

9. Chen CX, Liu HJ. *Comparison of the expectation on employment in nursing college undergraduate students and the actuality of employment in the graduates.* Journal of Nursing Administration. 2006. N 23 (6). P. 40–42.

10. Johri R. *Work values and the quality of employment: a literature review.* Culture and Society. 2005. N14 (8). P.1–84.

11. Ke Y. *The construction of index system for employment quality focused on employers satisfaction of university graduates.* Chin Higher Edu Res. 2007;31(7):93–97.

12. Medical Council of Canada. Annual report 2012. MCC, 2013 (<http://mcc.ca/wp-content/uploads/Publications-Annual-Report-2012.pdf>).

13. Sumsion T. *The Delphi technique: an adaptive research tool.* British Journal of Occupational Therapy. 1998. № 61(4). P.153–156.

14. Yang QH, Li J. *Evidence analysis: the employment status of university graduates.* China Labor. 2007;12(5):26–28.

15. Yao ZN, Chen CX, Peng YJ, Chu N, Zhou YM, Zhao YJ. *An investigation on the employment status in nursing undergraduates.* Chinese Nursing Research. 2005. N 19 (7). P. 1404.

#### **Контактная информация:**

Даутбаева Гульнара Рулановна - магистрант 2 года обучения по специальности «Общественное здравоохранение» Государственного Медицинского университета города Семей; г. Семей, Казахстан

**Почтовый адрес:** Казахстан, 071400. г. Семей, Чимкентский заезд, д.8, кв. 1.

**Телефон:** 8 (747) 40 83720

**E-mail:** galiya256@mail.ru