

## ПРОБЛЕМА ПРЕОДОЛЕНИЯ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: ИЗУЧЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ В 2016, 2018 ГГ. И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ

Богатый Г.А.

*МБОУ «СОШ № 266 ЗАТО Александровск», 9 класс*

*Руководитель: Никифорова Е.Ю., МБОУ «СОШ № 266 ЗАТО Александровск», учитель истории  
и обществознания*

Данная статья является реферативным изложением основной работы. Полный текст научной работы, приложения, иллюстрации и иные дополнительные материалы доступны на сайте VI Международного конкурса научно-исследовательских и творческих работ учащихся «Старт в науке» по ссылке: <https://school-science.ru/6/8/38487>.

В начале сентября 2013 года в Государственную Думу Российской Федерации был внесен законопроект, вызвавший широкий общественный резонанс. Законопроект предполагал внесение изменений в закон «Об образовании в Российской Федерации» и возврат к практике обязательного распределения студентов после окончания ВУЗов. Казалось бы, инициатива разумная – одновременно решаются две актуальные проблемы: вопрос острой нехватки специалистов и задача трудоустройства выпускников. Но в обществе разгорелись острые дебаты, и в итоге инициатива так и осталась проектом. Недавно, в апреле 2018 года, депутат Госдумы от «Единой России» Сергей Восстрецов вновь вернулся к этому вопросу – его законопроект зарегистрирован в электронной базе парламента.

**Цель** работы – изучить в динамике отношение заинтересованной общественности к введению обязательного распределения для выпускников ВУЗов как способу решения проблемы кадрового дефицита (на примере медицинских учреждений)

**Задачи**, которые решаются в рамках реализации цели:

- кратко обобщить теоретический материал, дающий представление о механизмах обязательного распределения в царской и советской России;

- изучить законопроекты 2013 и 2018 гг., предлагающие возврат практики обязательного распределения, выделить спорные вопросы по изучаемой теме;

- изучить позиции экспертов;

- проанализировать доступные статистические данные, характеризующие особенности кадрового положения (на примере ЦМСЧ №120)

- провести интервьюирование представителей администрации ЦМСЧ №120;

- составить и провести анкету среди выпускников школ, планирующих поступать в медвузы, студентов и выпускников меди-

цинских образовательных учреждений об их отношении к возможному распределению;

- сделать выводы о плюсах и минусах данной практики на основе всех полученных данных;

- внести предложения законодотворческого характера в случае, если общественность поддерживает практику обязательного распределения.

**Актуальность** темы определяется необходимостью теоретического исследования отношения представителей общественности к обязательному распределению как способу решения кадровых проблем в медицине, а, следовательно, повышению уровня и качества жизни населения в стране.

**Объект исследования** – обязательное распределение как способ повышения эффективности занятости выпускников ВУЗов и решения кадровой проблемы.

**Предмет исследования** – позиция общественности по вопросу обязательного распределения.

**Гипотеза** – мы предполагаем, что при условии обновления и усовершенствования, система введения обязательного распределения получит поддержку со стороны общественности и будет способна решить кадровую проблему в сфере медицины.

**Методы исследования**

- общие – метод научного анализа и синтеза, сравнения, обобщения,

- специальные – социологические методы: анкетирование, интервьюирование, статистический.

Понятие «обязательное распределение» появилось в России давно, но изучается не слишком активно. Существует ряд нерешённых и спорных вопросов. Выдвинутые нами предложения (в том числе и законодотворческого характера) способствуют их разрешению. Это является новизной нашего исследования.

## 1. Теоретическая часть

### 1.1. Основные понятия, используемые в работе

Обязательное распределение – практика трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, обязательного на определённый срок как для самого выпускника, так и для работодателя.

Целевое направление – документ, позволяющий абитуриенту поступать в учебное заведение и получать высшее образование за счет средств государственного бюджета.

Кадровая политика – направление работы с персоналом, или совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

Вакансия – незамещённая должность.

Дефицит кадров – это неудовлетворённость спроса, потребность в трудовых ресурсах.

### 1.2. Обязательное распределение выпускников: традиции и опыт

Важным направлением кадровой политики советского времени была работа по распределению выпускников ВУЗов на места их будущей трудовой деятельности. Работа по распределению – практика гарантированного государством трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, обязательного на определённый срок как для самого выпускника, так и для работодателя. Появилась система государственного трудового распределения в некоторых учебных заведениях Российской империи (например, в Училище правоведения) еще в конце 19 века, а в 1933 году она была принята и в СССР, где установился и сам термин «распределение».

Распределение проводилось в последние месяцы обучения в ВУЗе – специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам на предприятиях и в организациях, нуждающихся, согласно разрядке соответствующих ведомств, в специалистах данного профиля.

В СССР выпускник был обязан отработать «по распределению» три года, и только после этого мог поменять место работы по собственному желанию. Работающий по распределению имел особый статус «молодого специалиста» – такого работника нельзя было уволить без специального разрешения министерства. Если предприятие или организация были заинтересованы в удержании этого работника, он мог получать льготы: обеспечение жильём, устройство детей в детские дошкольные

учреждения и так далее. Распределяемые на работу обеспечивались пособиями по переезду («подъёмными»), дешёвым жильём в общежитиях (с сохранением прописки по основному месту жительства) и другими социальными гарантиями.

Для выпускников, прошедших срочную службу в армии, время работы по распределению сокращалось на величину срока службы.

Распределение, по сути, представляло собой отчасти отработку тех денежных средств, что потратило государство на обучение студента. С распадом Советского Союза система госраспределения выпускников ВУЗов прекратила свое существование.

В настоящее время обязательное распределение практикуется, в частности, и в Республике Беларусь, где оно закреплено в Кодексе об образовании. Похожие модели погашения образовательного кредита также широко применяются в США, Великобритании, Канаде, Германии и ряде других стран.

### 1.3. Законодательная инициатива о возвращении практики обязательного распределения

Осенью 2013 года представители партии «Единая Россия» анонсировали проект закона «О первом рабочем месте», который фактически восстанавливает практику обязательного распределения. Законопроект касался лишь бесплатно учащихся в государственных ВУЗах, в первую очередь, будущих работников бюджетной сферы: врачей, учителей, работников культуры и некоторых категорий государственных служащих. Тогда этот закон был отклонен.

В 2015 году единороссы, размышляя над законодательными мерами, которые позволят регулировать массовый отъезд выпускников российских ВУЗов за границу, вновь вернулись к идее обязательного распределения.

5 сентября 2016 года депутаты правящей партии предложили Государственной Думе седьмого созыва рассмотреть вопрос о первом рабочем месте выпускника, объясняя это тем, что по статистике, 40% от всех безработных в России составляют молодые люди в возрасте до 30 лет.

Федеральное агентство по делам молодёжи готово поддержать инициативу «Единой России» о госраспределении студентов-бюджетников в том случае, если ее поддержат последние. По словам главы ведомства Сергея Поспелова, студенты-бюджетники сообщили о готовности работать по распределению в течение 2 лет после окончания ВУЗа. Обсуждение инициативы продлилось до октября, после чего Росмо-

лодежь при участии Минобрнауки и других профильных ведомств должно было приступить к разработке соответствующего положения. К сожалению, найти информацию о том, как ведется эта работа не представляется возможным.

В апреле 2018 депутат Госдумы от «Единой России» Сергей Вострецов предложил ввести обязательное распределение для студентов, получающих образование за счет бюджетных средств: установить четырехлетний срок распределения после бакалавриата, пятилетний – после специалитета и шестилетний – после магистратуры.

#### 1.4. Мнения экспертов

Дмитрий Медведев, еще будучи президентом РФ, высказал идею обязать выпускников бюджетных отделений колледжей и ВУЗов «отрабатывать» свои дипломы. С тех пор этот вопрос поднимался неоднократно, затрагивался он и нынешним главой государства.

Возрождение системы государственного распределения студентов-бюджетников после окончания ВУЗа предлагается в качестве альтернативного пути решения кадровых проблем, т.е. распределение выступает альтернативой целевому приему.

Идея эта имеет как сторонников, так и противников.

Например, по мнению исполнительного директора Межрегиональной ассоциации мониторинга и статистики образования Марка Аграновича, данная инициатива нереализуема. Он считает, что речь может идти только о бюджетных предприятиях, так как невозможно заставить ни одного частного предпринимателя взять к себе кого-то на работу. Такая система может действовать только в случае, когда точно известно, кому нужен выпускник, с ним заключается индивидуальный контракт, во время учебы он получает дополнительные социальные гарантии, а по возвращении отрабатывает их. В противном случае, это просто пиар ход.

Александр Шатилов, политолог, декан факультета «Социология и политология» Финансового университета при правительстве РФ считает, что быстро возродить систему распределения выпускников ВУЗов практически невозможно. Однако при серьезных и грамотно проведенных разъяснительных кампаниях по подготовке общественного мнения эта работа принесет плоды: выпускники будут готовы ехать в глубинку, будучи уверенными в своих социальных гарантиях. Шатилов приводит интересную, на наш взгляд, аналогию со службой в армии, которая еще недавно была

непопулярной среди молодежи, но после оптимизации службы в армии, ситуация поменялась.

За резкое ограничение данной инициативы выступает член-корреспондент Российской академии образования Александр Абрамов. Он считает, что всеобщее обязательное и тотальное распределение – это утопия: при переполненной системе высшего образования многие выпускники, если не большинство, никому не нужны. Однако распределение может быть осуществлено в сферах, где есть госзаказ и дисциплина – это военное образование и образование для военно-промышленного комплекса.

## 2. Практическое исследование

Чтобы убедиться в том, что действительно проблема нехватки кадров существует, мы обратились за помощью к специалистам и администрации ЦМСЧ № 120. В кадровом отделе нами были запрошены в 2016 и 2018 гг. некоторые статистические данные на и взято интервью у заместителя начальника по поликлиническому разделу работ С.А. Баулина.

### 2.1. Краткий анализ статистических данных

На 2016 год в ЦМСЧ №120 состояли в штате 52 врача и 192 представителя среднего медицинского персонала. Средний возраст сотрудников – 32 года.

Количество вакансий: врачи – 46,25, средний медперсонал – 38,25.

На данный момент в ЦМСЧ №120 состоят в штате 54 врача и 173 представителя среднего медицинского персонала. Средний возраст сотрудников – 43 года.

Количество вакансий: врачи – 62,25, средний медперсонал – 94,5. (Приложение 1, диаграмма 1 и 1А).

ЦМСЧ №120 нуждалось и нуждается в следующих специалистах: невролог, офтальмолог, участковые педиатры и терапевты, стоматолог, врач клинко-диагностической лаборатории, а также в медсестрах и фармацевтах.

На запрос о количестве выданных целевых направлений с целью сделать выводы о том, насколько эффективно эта практика решает проблему нехватки кадров и какое количество молодых специалистов возвращается, информация не была получена.

### 2.2. Анализ общественного мнения (на основе анкетирования и интервью)

А) Мнение руководителя ЦМСЧ №120 ФМБА.

В интервью с заместителем начальника по поликлиническому разделу работ Фе-

дерального государственного бюджетного учреждения здравоохранения Центральной медико-санитарной части №120 Федерального медико-биологического агентства С.А. Баулиным мы выяснили, что он является убежденным сторонником возвращения к практике обязательного распределения для выпускников ВУЗов. Сергей Александрович пояснил, что, по его мнению, деньги, затраченные государством на обучение специалиста, должны приносить пользу государству. Он подтвердил, что ЦМСЧ № 120 испытывает достаточно серьезную потребность в специалистах, среди них были названы лор, невропатолог, окулист, гастроэнтеролог, аритмолог.

Среди причин кадрового дефицита С.А. Баулин назвал непривлекательность Севера с точки зрения финансового обеспечения, невозможность конкурирования с крупными городами, играет свою роль и суровый климат.

Сергей Александрович подчеркнул, что медсанчасть ведет постоянную работу по привлечению выпускников медицинских заведений. И молодые врачи приезжают, но остаются немногие: бесплатное жилье и перспектива карьерного роста, единовременные выплаты и стабильная зарплата не компенсируют желание молодых специалистов иметь всё и сразу.

Полная версия интервью с заместителем начальника по поликлиническому разделу работ ЦМСЧ №120 С.А. Баулиным в Приложении 2.

Б) Мнение студентов медицинских вузов.

В 2016 году нами было проведено дистанционное анкетирование студентов медицинских ВУЗов (анкета в Приложении 3). Далее, с разницей в два года мы провели анкетирование на другой группе респондентов. Всего – 70 респондентов. Полученные данные мы сравнили.

2016 год. Было опрошено 40 респондентов – 20 студентов 2–3 курсов Северо-западного государственного медицинского университета им. И.И. Мечникова (г.Санкт-Петербург) и 20 студентов 5 курса Северного государственного медицинского университета (г.Архангельск).

По итогам анализа анкет (Приложение 4) мы пришли к следующим выводам:

– По зову сердца выбор профессии осуществляли 60% респондентов, престижный статус и востребованность профессии привлекли 25%. Стоит отметить, что ни один из опрошенных не указал, что выбор продиктован наличием привлекательных социальных гарантий и перспективой высокого достатка.

– При выборе места работы вернуться в родной город готовы только 20% выпуск-

ников, 25% постараются остаться в городе, где получали образование, 30% – планируют ориентироваться на востребованность специалистов своего профиля вне зависимости от города, для 15% опрошенных определяющим фактором будут социальные гарантии, 5% планируют найти работу за рубежом и 5% респондентов признались, что возможно не будут работать по профессии.

– Законодательную инициативу о возвращении практики госраспределения поддерживают 65%, треть опрошенных респондентов (35%) не поддерживают это предложение.

– Не видят плюсов госраспределения четверть опрошенных, для стольких же респондентов положительным моментом распределения является возможность получить опыт работы. Большинство участников опроса считают, что оно является гарантией места работы (70%) и поможет восполнить недостаток кадров в медучреждениях (55%).

– У 45% респондентов вызывает опасение возможность попасть в плохо оснащенное учреждение, а 65% участников опроса озабочены тем, что их пожелания могут не учитываться при распределении. Например, 30% студентов 5 курса хотели бы вернуться в родной город, но будет ли это возможно в условиях распределения?

– При этом 80% респондентов считают, что введение практики обязательного распределения способно решить проблему кадрового дефицита.

Нами был задан вопрос об альтернативных способах решения кадровой проблемы в здравоохранении, 100% респондентов видят выход в повышении заработной платы и в увеличении социальных гарантий.

Важно отметить, что, если бы выпускникам-платникам представилась возможность подписания контракта, по которому государство взяло бы на себя оплату обучения, 90% респондентов воспользовались бы вы такой возможностью и согласились трудоустроиться по распределению.

2018 год. Всего было опрошено 30 респондентов – 10 студентов 1 курса Первого Московского государственного медицинского университета имени И. М. Сеченова: (г. Москва), 10 студентов 1 курса Северо-западного государственного медицинского университета им. И.И. Мечникова (г.Санкт-Петербург), 10 студентов Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

По итогам анализа анкет мы пришли к следующим выводам:

– По зову сердца выбор профессии осуществляли 50% респондентов, престижный статус и востребованность профессии привлекли 20%. 6% указали, что выбор продиктован наличием привлекательных социальных гарантий и перспективой высокого достатка.

– При выборе места работы вернуться в родной город готовы 40% выпускников, 40% постараются остаться в городе, где получали образование, 9% – планируют ориентироваться на востребованность специалистов своего профиля вне зависимости от города, для 6% опрошенных определяющим фактором будут социальные гарантии. Следует отметить, что никто из студентов не планирует найти работу за рубежом и 3% респондентов (1 человек) признались, что планируют сменить ВУЗ и не работать по профессии.

– Законодательную инициативу о возвращении практики госраспределения поддерживают 73%, треть опрошенных респондентов (27%) не поддерживают это предложение.

– Не видят плюсов госраспределения четверть опрошенных, для стольких же респондентов положительным моментом распределения является возможность получить опыт работы. Большинство участников опроса считают, что оно является гарантией места работы (94%) и поможет восполнить недостаток кадров в медучреждениях (63%).

– У 60% респондентов вызывает опасение возможность попасть в плохо оснащенное учреждение, а 73% участников опроса озабочены тем, что их пожелания могут не учитываться при распределении.

– При этом 97% респондентов считают, что введение практики обязательного распределения способно решить проблему кадрового дефицита.

Нами был задан вопрос об альтернативных способах решения кадровой проблемы в здравоохранении, 100% респондентов видят выход в повышении заработной платы.

Если бы выпускникам-платникам представилась возможность подписания контракта, по которому государство взяло бы на себя оплату обучения, 87% респондентов воспользовались бы вы такой возможностью и согласились трудоустроиться по распределению.

В) Мнение выпускников МБОУ СОШ №266, обучающихся в группе химико-биологического профиля и планирующих поступление в медицинские образовательные учреждения.

В 2016 году на вопрос о том, легко ли, по их мнению, найти работу выпускни-

ку медицинского учебного заведения, 87, 5% респондентов ответили отрицательно. Но такой же процент респондентов считают, что государство не должно брать на себя обязанность по трудоустройству выпускников. При этом решение кадровой проблемы в здравоохранении, также как и выпускники ВУЗов, 100% опрошенных старшеклассников видят в повышении заработной платы и в увеличении социальных гарантий.

В 2018 году на вопрос о том, легко ли, по их мнению, найти работу выпускнику медицинского учебного заведения, отрицательно ответили 30% респондентов. Решение кадровой проблемы в здравоохранении, также как и выпускники ВУЗов, 100% опрошенных старшеклассников видят в повышении заработной платы.

### **3. Предложения по обновлению и усовершенствованию системы введения обязательного распределения**

Ст. 43 п.3 Конституции России гарантирует право на получение высшего образования на конкурсной основе бесплатно. Законопроект в том виде, в котором он предлагался представителями «Единой России», расценивается критиками как нарушение данного права, дополнительное обременение.

Мы рассматриваем введение государственного распределения как возможность получения образования за счет государства для тех, кто не набрал достаточного количества баллов, чтобы обучаться на бюджете. Наше предложение заключается в следующем: абитуриенту с перспективой платного обучения государство предлагает заключить контракт, по условиям которого одна из сторон – государство – берет на себя обязательства оплаты обучения, другая – студент – обязуется быть трудоустроенным по распределению.

Выпускник вправе отказаться от работы по распределению при условии, если он добровольно вернет государству средства, затраченные на его подготовку. Сделать это можно еще на этапе распределения. Выпускник должен обратиться за расчетом суммы средств, затраченных на его обучение. После внесения средств он может трудоустроиться по своему выбору.

В том случае, если молодой специалист не приступит к работе или уволится до окончания срока обязательной отработки и не захочет возвращать в бюджет средства добровольно, деньги будут взиматься с него в судебном порядке.

Платное высшее образование дорогое, особенно дорого стоит обучение врача, поэтому считаем, что данная возможность будет востребована.

### Заключение

Сегодня кадровый голод – одна из острых проблем в области здравоохранения, и в поисках ее решения предлагаются комплексы разнообразных мер. Среди них поднятие престижа профессии, повышение заработной платы, различные программы, например, «Земский доктор», увеличение социального пакета. Однако, несмотря на эти и другие меры нехватка медицинских кадров – проблема распространенная.

В Министерстве здравоохранения настаивают: быстро решить кадровую проблему поможет целевой прием в медвузы. Однако, по мнению депутатов Комитета Госдумы по образованию «условия договора о целевой подготовке не выполняются никем: ни муниципалитетами, лишенными реальных рычагов воздействия, ни вузами, ни выпускниками, если те не желают отрабатывать свое образование».

В качестве альтернативного пути решения кадровых проблем предлагается возрождение системы государственного распределения студентов после окончания ВУЗа. Это предложение подвергается обобщенной критике.

По итогам исследования мы пришли к выводу, что руководители учреждений здравоохранения видят реальную возможность преодоления дефицита кадров за счет госраспределения, а выпускники медицинских учебных заведений, помимо решения кадровой проблемы, в данной практике отмечают для себя гарантии трудоустройства, а учитывая наше предложение, еще и финансовую выгоду.

Материал, собранный нами в работе, может быть учтен при внесении изменений в законопроект по введению обязательного распределения, в этом мы видим теоретическую значимость исследования.

Практическая значимость – проблема, поднятая нами в работе, имеет широкий общественный резонанс, результаты исследования будут полезны как тем, кто предоставляет медицинские услуги, так и тем, кто ими пользуется.

### Список литературы

1. Лемуткина М. Распределение возвращается? // Московский комсомолец. – 2012. – № 26124
2. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Шевцовой – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. – 363 с.
3. Таранин А. Практически свободны // Ведомости. – 2015. – № 3948
4. Шилина Е.Б. Проблема трудоустройства выпускников после ВУЗов // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. III междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3.
5. Чернышева Н.И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения // Наука и экономика. – 2011. – № 1—5. – С. 62—63.
6. Панов А. Молодым врачам предлагается бонус от государства в виде обязательной отработки. [Электронный ресурс]: Информационный портал Право-мед.ру. – Режим доступа: <http://pravo.med.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
7. ИНТЕРФАКС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.med.ru>, свободный. <http://www.interfax.ru/russia>
8. Лашкевич Н. Распределение после вуза – «обязаловка» или свобода? [Электронный ресурс] // Парламентская газета, 2013. – Режим доступа: <https://www.pnp.ru/economics/raspredelenie-posle-vuza-obyazalovka-ili-svoboda.html>, свободный. – Загл. с экрана.

### Приложение 1

#### Анализ обеспеченности кадрами ЦМСЧ №120 в 2016 и 2018 гг.



Диаграмма 1

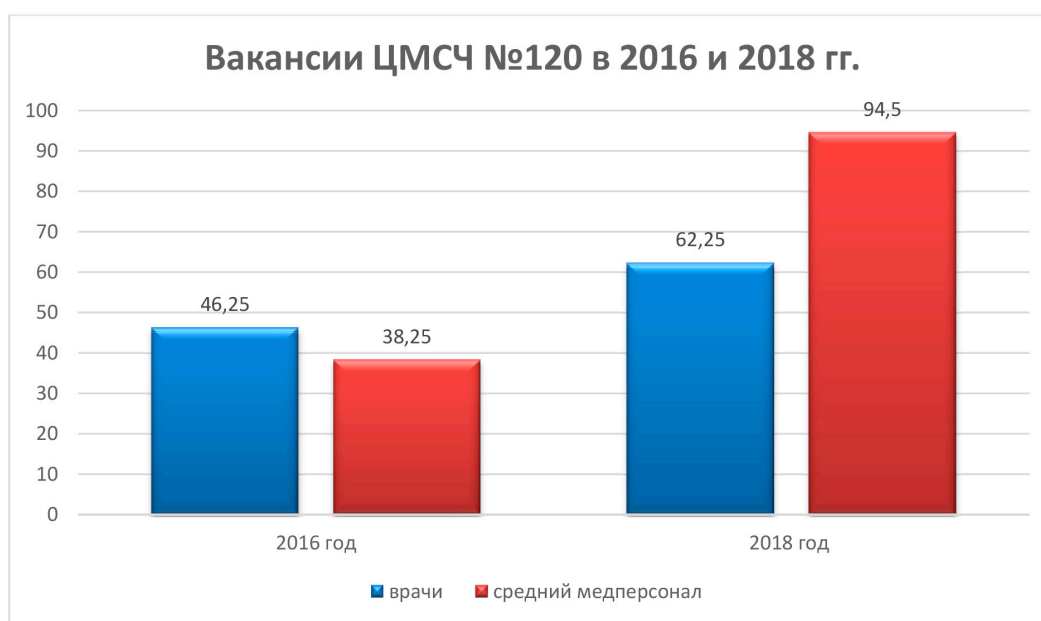


Диаграмма 2

### Приложение 2

Полная версия интервью с заместителем начальника по поликлиническому разделу работ ЦМСЧ №120 С.А. Баулиным (записано 12 сентября 2016)

Г.: Здравствуйте, Сергей Александрович. Меня зовут Глеб Богатый, я учусь в 7 классе школы 266. Мы пишем исследовательскую работу о системе государственного распределения выпускников вузов, в частности медицинских, и в связи с этим мне необходимо получить несколько ответов на интересующие нас вопросы.

Г.: Актуально ли на Ваш взгляд, возвращение к практике обязательного распределения для выпускников ВУЗов?

С.А.: Я очень давно стою на этой позиции, но, к сожалению, повлиять на ситуацию ничем не могу – у меня нет рычагов. Но я глубоко убежден, что те выпускники, кто учатся на бюджете, в моем понимании, должны обязательно попадать под систему распределения. Почему? Когда человек распределяется в конкретное место, сфера его интересов значительно расширяется, он начинает изучать медицину как бы изнутри, в мелочах, это во-первых, а во-вторых, несправедливо, когда на обучение тратятся немалые деньги государства, а он после окончания вуза идет, например, в коммерческую медицину. Сегодня процент выпускников, которые уходят в фармакологию, где платят немалые деньги, значительно больше, чем тех, кто идет работать в государственные учреждения. Меня это возмущает.

Г.: Скажите, пожалуйста, есть ли в нашей ЦМСЧ необходимость в специалистах, если да, то в каких?

С.А.: Да, есть, и она достаточно серьезная. Нужно, чтобы в поликлинике было по два узких специалиста: лор, невропатолог, окулист. И если уж совсем мечтать, хотелось бы, чтобы у нас был гастроэнтеролог, аритмолог, но это уж совсем в идеале.

Г.: В чем Вы видите причины кадрового дефицита?

С.А.: Я неоднократно анализировал эту проблему. Раньше в советское время Север был приоритетным направлением: люди здесь могли заработать деньги, гораздо больше, чем в средней полосе. Сегодня в медицине у нас единая окладная система по все стране и города-миллионники, такие как Питер, Москва, Новосибирск, они поглощают ту небольшую армию врачей, по большому счету предоставляя им то же финансовое обеспечение как у нас. Мы с ними конкурировать не можем. Второй момент – это конечно же, климатические условия.

Г.: Ведется ли работа по привлечению выпускников медицинских ВУЗов и средних профессиональных учебных заведений?

С.А.: Да, ведется, лично я за 10 лет своей работы трижды бывал на ярмарке вакансий, для выпускников медицинских заведений я делал представления нашего края, города, медсанчасти и т.д. после первой поездки эффект был серьезный: мы привезли сюда нескольких молодых врачей. Кто-то уехал,

кто-то пошел на повышение, есть и те, кто остался.

Г.: На какие социальные гарантии могут рассчитывать молодые специалисты?

С.А.: Лечебное учреждение не предоставляет льгот. Есть привилегии: мы даем бесплатное жилье, плюс возможность профессионального роста. А так мы как федеральное учреждение не попадаем под региональные программы, такие как, например, «Земский доктор», выплаты единовременные.

Г.: На Ваш взгляд, введение обязательного распределения для выпускников –медиков решило бы проблему нехватки медицинских специалистов в поликлиниках и больницах?

С.А.: Я уверен в том, что это обязательно решит проблему нехватки специалистов по регионам и труднодоступным территориям.

Г.: Вы сами по окончании ВУЗа были распределены, куда?

С.А.: Это был 1994 год, как раз когда систему распределения отменили. Это была страшная ошибка государства под названием Россия. Предварительное распределение было, а окончательное уже нет.

Г.: А как вы оказались в Снежногорске?

С.А.: Я? Я попал сюда в возрасте 13 лет в 1984 году, закончил здесь школу, уехал учиться в среднюю полосу, отслужил срочную и после окончания института у меня не было ни единого сомнения, что я приеду сюда работать.

Г.: Помимо возвращения к практике обязательного распределения выпускников ВУЗов, есть ли у вас свой «рецепт» решения проблемы нехватки кадров?

С.А.: Если бы он у меня был – я бы эту проблему решил. Я озвучил, что мешает это сделать, и могу сказать, что если раньше молодые люди были более романтичны и могли ехать на край земли, то сейчас молодежь другая, более практичная, умеют считать деньги, следят за собой, но эта практичность зачастую переходит в циничность. Они воспринимают мир как потребители, считают, что этот мир создан для них. Они ищут более комфортные условия жизни. Я ни в чем не могу их обвинять. Они хотят все и сейчас, это, в принципе правильно: жизнь одна, другой не будет. Но так не хватает романтиков.