

УДК 331.53:614.2

Артемьева М.В., Ишкинина А.Р., Ахмадуллина Г.Х.

АНАЛИЗ ПРАКТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ВЫПУСКНИКОВ БАШКИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Башкирский государственный медицинский университет, г. Уфа

В статье представлены результаты глубинного анкетирования иностранных обучающихся Башкирского государственного медицинского университета Минздрава России с целью выявления у них заинтересованности построения карьерной траектории на территории Российской Федерации. Проанализированы причины, препятствующие трудоустройству иностранцев, их материальные запросы. Представлены основные мотивационные стимулы для трудоустройства в медицинские организации Российской Федерации. Обоснована актуальность разработки специальных электронных методических рекомендаций для сотрудников кадровых служб медицинских и фармацевтических организаций для улучшения процесса трудоустройства иностранцев и их адаптации на рабочих местах.

Ключевые слова: иностранные обучающиеся, трудоустройство, трудности, карьера.

Кадровый вопрос является одним из актуальных в современной системе здравоохранения [2,3]. И одним из ключевых направлений решения проблемы ликвидации кадрового дефицита является привлечение иностранных обучающихся и выпускников - иностранцев на работу в медицинские организации на территории Российской Федерации. Результатом реализации Федерального проекта «Экспорт образования» [1,2] стал большой приток иностранных обучающихся в Российскую Федерацию и было бы целесообразно, чтобы, в процессе обучения и после него, часть из них изъявили желание и имели возможность строить свою трудовую карьеру в нашей стране.

Цель исследования

Цель исследования – выявить степень заинтересованности иностранных обучающихся в трудоустройстве на территории Российской Федерации, изучить существующие проблемы и сформулировать рекомендации по их ликвидации.

Материал и методы

Для достижения поставленной цели нами было проведено глубинное анкетирование в формате онлайн. Опрос проводился среди иностранных обучающихся Башкирского государственного медицинского университета с применением разработанной нами анкеты, оформленной в виде Google-формы.

Результаты и обсуждение

Более 5000 иностранных обучающихся из 64 стран мира проходят обучение в Башкирском государственном медицинском университете (далее – БГМУ). Чтобы получить специальность врача, они приехали в Республику Башкортостан из Таджикистана, Кыргызстана, Казахстана, Египта и Турции, Китая и Индии, Афганистана и Ирана, Ближнего

Востока, Африки, стран Азии, Латинской Америки и других. Среди обучающихся иностранных граждан имеются лица с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение проходит по программам специалитета: «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Фармация», а также по программам ординатуры и аспирантуры. Начиная с 2019 года и по 2023 год можно отметить явную положительную динамику поступивших в университет иностранных граждан: 2019 год – 296 человек, 2020 год – 656 человек, 2021 год – 813 человек, 2022 год – 1199 человек, 2023 год – 2970 человек. Наглядно это представлено на рис. 1.

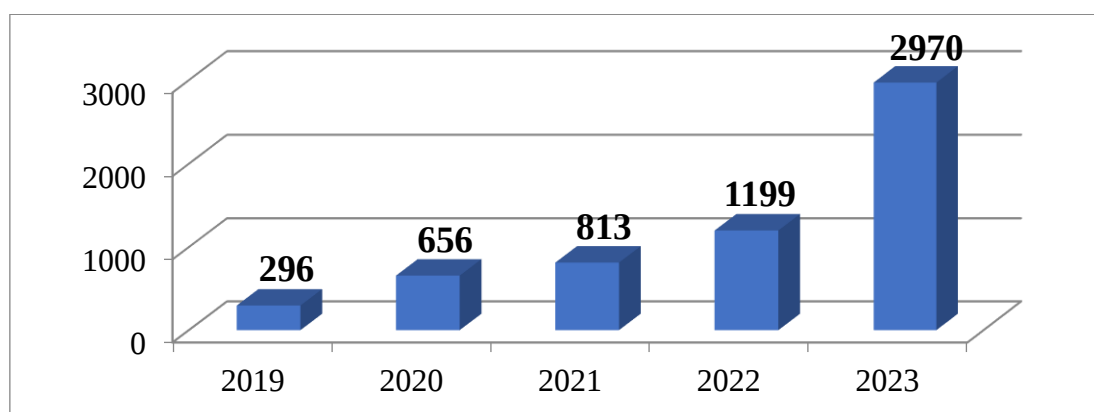


Рис. 1. Динамика поступления иностранных граждан на обучение в БГМУ

В ходе проведенного нами исследования было опрошено 317 иностранных обучающихся, а именно 297 студентов с 1 по 6 курс, 19 ординаторов и 1 аспирант (рис. 2).

В опросе приняли участие представители 21 страны, причем четверо уже получили российское гражданство (рис. 3). Самые многочисленные группы – это обучающиеся из стран: Индии – 215 человек (67%), Таджикистана – 48 человек (15%), Египта – 20 человек (6%). Затем идут: Иран – 5 человек, Гаити, Россия – по 4 человека, Замбия, Пакистан – по 3 человека, Колумбия, Конго, Узбекистан – по 2 человека, Ирак, Кения, Алжир, Бенин, Йемен, Казахстан, Марокко, Туркмения, Чад – по 1 человеку.

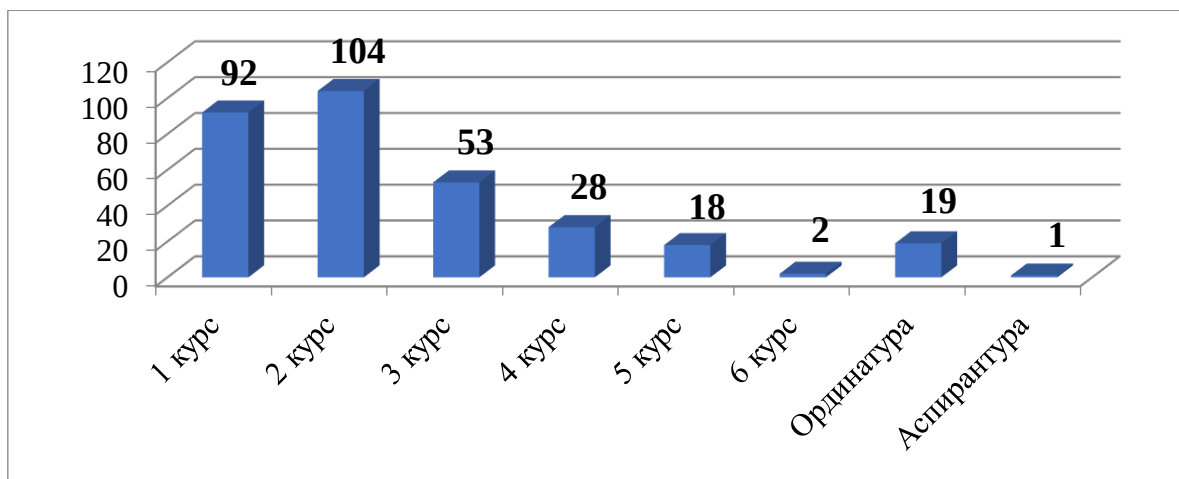


Рис. 2. Распределение респондентов по уровням обучения

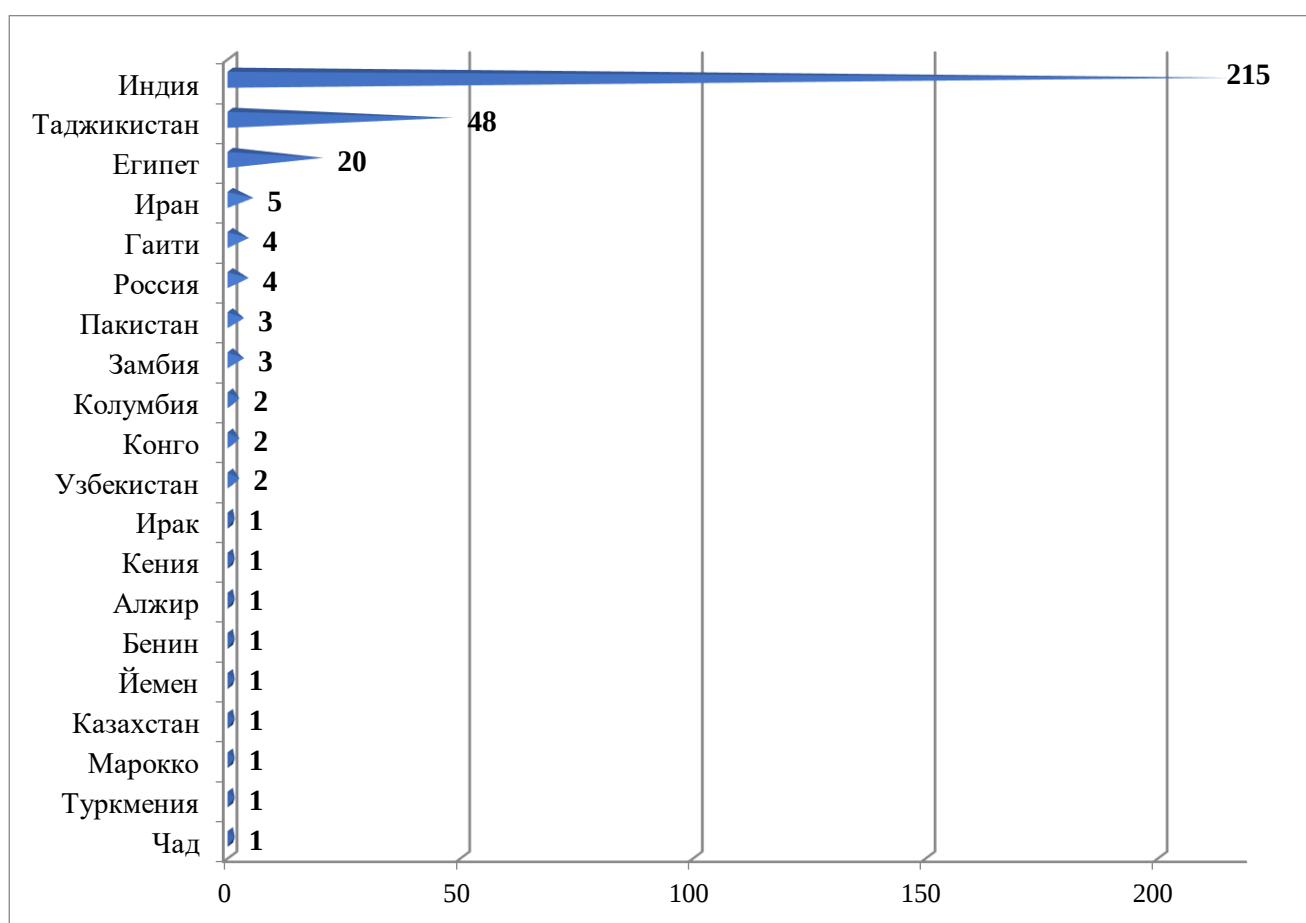


Рис. 3. Распределение респондентов по их гражданству

Участникам опроса было предложено ответить на 8 вопросов с целью анализа их заинтересованности в трудоустройстве на территории Российской Федерации после завершения обучения, а также идентификации трудностей, с которыми они сталкиваются на этапе поиска работы. На первый вопрос «Задумывались ли Вы о трудоустройстве в России после окончания обучения?» 78% дали положительный ответ и только 22% опрошиваемых ответили отрицательно (рис. 4). И если такая тенденция сохранится, то к 2030 году ряды наших

медицинских организаций пополнятся на 4000 специалистов только за счет иностранных граждан.

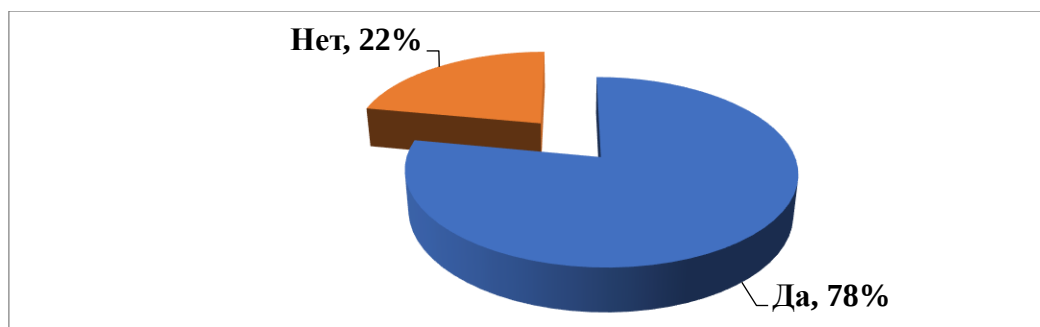


Рис. 4. Желание респондентов работать в России после завершения обучения

На вопрос «Получилось ли у Вас трудоустроиться на работу, связанную со специальностью, по который Вы обучаетесь?» 60% респондентов дали отрицательный ответ и только 40% положительный. Так как в нашем опросе принимали участие в основном студенты начальных курсов, это объясняет низкий показатель трудоустройства по специальности (рис. 5).

Следующий вопрос звучал так: «Сталкивались ли Вы с трудностями при трудоустройстве в России?» 31% респондентов ответили отрицательно, а 69% столкнулись с трудностями при трудоустройстве (рис. 6).

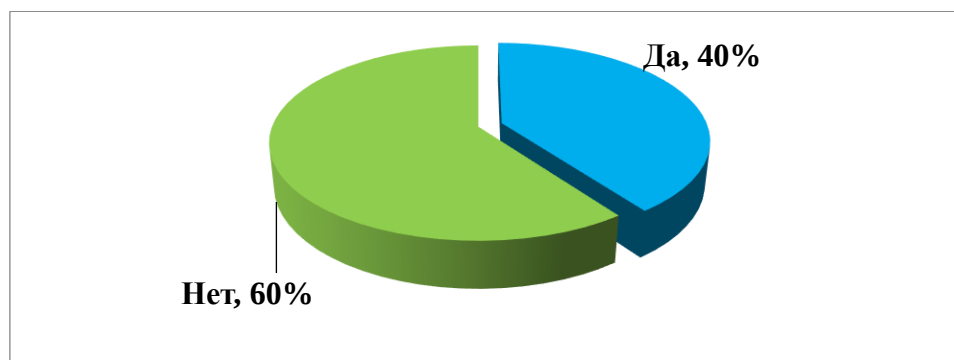


Рис. 5. Количество трудоустроенных респондентов на работу, связанную со специальностью, по которой они проходят обучение

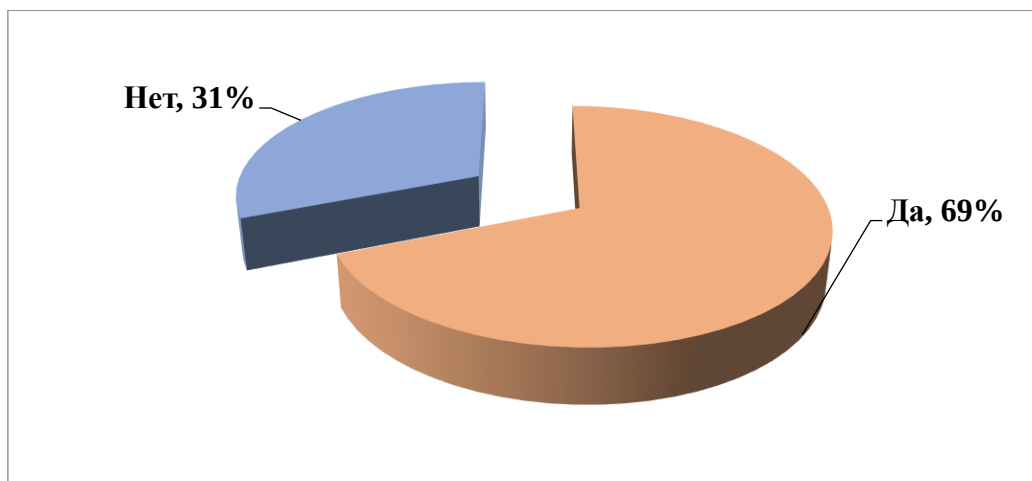


Рис. 6. Мнения респондентов о наличии трудностей при трудоустройстве на работу в РФ

Чтобы более детально разобраться с какими именно проблемами при трудоустройстве сталкиваются иностранные обучающиеся, нами был задан вопрос, на который можно было выбрать несколько вариантов ответов: «С какими трудностями Вы столкнулись при попытке трудоустройства на работу в России?» (рис. 7). Как выяснилось из результатов опроса, самой большой проблемой является языковой барьер. Этот ответ выбрали 173 респондента (54,6%), на втором месте – «График работы несовместим с учебой» – 141 респондент (44,5%), на третьем месте был ответ – «Работодатели не хотят трудоустраивать иностранных граждан» – 102 (32,2%). На наш взгляд, это связано с тем, что, при принятии на работу иностранца, на сотрудника отдела кадров ложится дополнительная нагрузка, которая заключается в контроле всех его документов в сфере миграционного учета – проверке сроков и легальности нахождения иностранца на территории РФ, а также наличия разрешительных документов для работы и длительного проживания в России: патент, разрешение на работу, разрешение на временное проживание, вид на жительство и пр. Также необходим контроль всех этих документов и у продолжающих работу сотрудников-иностранцев. Для успешного выполнения этой работы специалисту отдела кадров необходимо разбираться в том, какие требования к какому иностранцу относятся, и в происходящих в законодательстве изменениях. У всех документов иностранца есть сроки действия, которые могут измениться во время работы иностранца в компании. Поэтому задача кадрового специалиста – следить за сроками документов, чтобы не подвести свою компанию под административные штрафы, которые могут достигать до миллиона рублей [4].

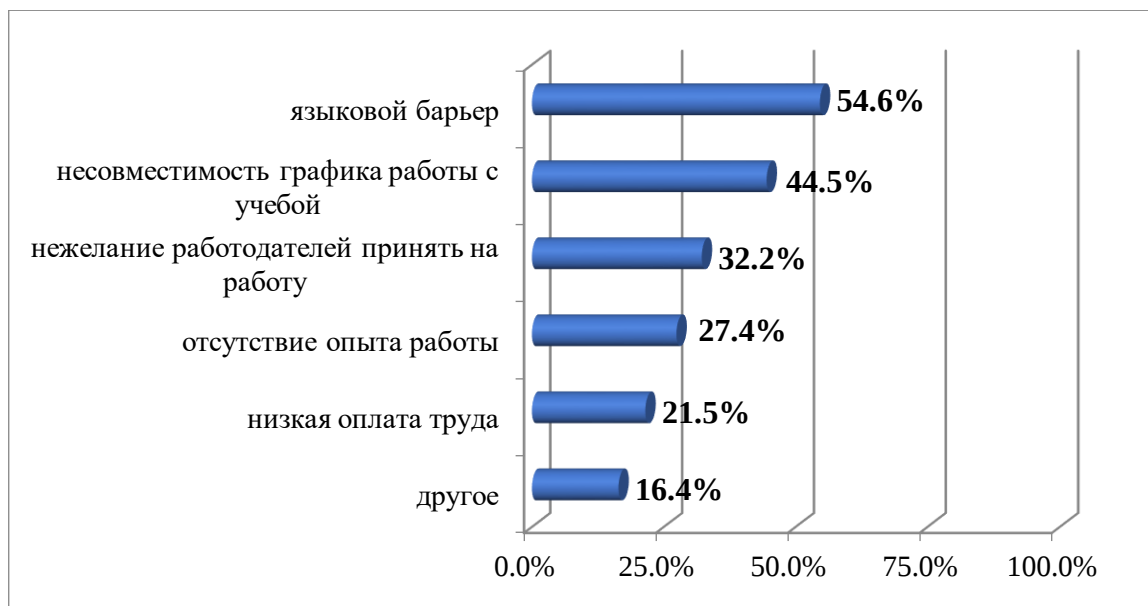


Рис. 7. Мнения респондентов о возможных трудностях в процессе трудоустройства в РФ (возможно несколько вариантов ответа)

Нами также был задан респондентам вопрос об оптимальном для них размере заработной платы, который звучал следующим образом: «На какой размер заработной платы в месяц Вы претендуете при трудоустройстве?». Ответы на данный вопрос наглядно представлены на рис. 8.

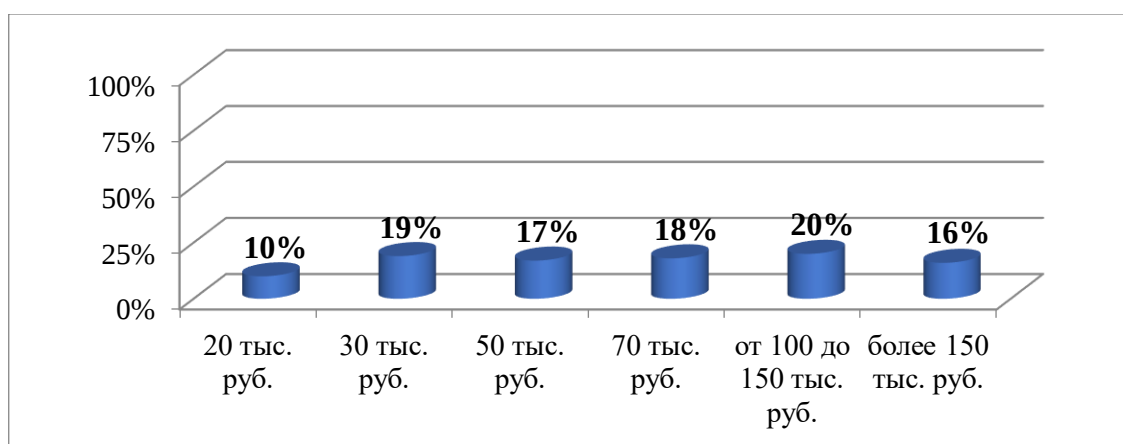


Рис. 8. Мнения респондентов об их желаемом уровне заработной платы в РФ

В тоже время, на наш взгляд, самые интересные ответы мы получили на заключительный открытый вопрос: «Почему Вы хотите остаться работать в России?». Ответы респондентов представлены в оригинальной редакции: «Мне понравилась Россия с точки зрения жизни и работы», «Работа здесь доступна, особенно для девушки, и зарплата хорошая», «Я вижу для себя хорошую жизнь в такой прекрасной стране и надеюсь остаться здесь, чтобы получить полный опыт», «По разным причинам, таким как богатое культурное наследие, растущая экономика, огромные возможности карьерного роста в различных отраслях, шанс

выучить новый язык и культуру», «Это очень безопасная страна, в которой нет насилия на улицах», «Я выучил язык и не испытываю никаких трудностей в работе и общении с русскими, и мне нравится здешняя страна», «Хочу уменьшить финансовую нагрузку на своих родителей и хочу быть независимым», «Опытные врачи и стабильная медицина», «Потому что мне нравятся русские народы, я хочу служить России врачом».

Анализ вышеизложенных ответов показывает высокую степень заинтересованности иностранных обучающихся в построении карьерной траектории в Российской Федерации. А если учесть тот факт, что из года в год количество иностранных абитуриентов увеличивается и есть высокая вероятность, что эта тенденция сохранится, то к 2030 году можно ожидать значительный приток в практическое здравоохранение молодых специалистов-иностранцев, получивших образование в Башкирском государственном медицинском университете. Можно предположить, что подобная картина с увеличением числа иностранных абитуриентов и их дальнейшим трудоустройством имеет место быть и в других регионах нашей страны. При этом содействие для иностранных обучающихся с ограниченными возможностями здоровья реализуется по комплексной поддержке университета, которая включает в себя в том числе проведение встреч с работодателями структурных подразделений и размещение на официальном сайте информации об актуальных вакансиях.

Можно предположить, что выход на ещё более качественно высокий уровень трудоустройства иностранных обучающихся и выпускников в организации системы здравоохранения возможен при активном внедрении цифровых технологий. В частности, на наш взгляд, разработка специальных электронных методических рекомендаций для сотрудников кадровых служб медицинских и фармацевтических организаций позволит повысить эффективность данной работы и облегчить процесс адаптации принятых на работу иностранцев.

Заключение и выводы

Таким образом, по результатам данного исследования, можно сделать вывод о том, что трудоустройство иностранных обучающихся и выпускников-иностранцев, окончивших российские медицинские вузы, положительно повлияет на решение проблемы кадрового дефицита в здравоохранении Российской Федерации. Однако для достижения наилучшего результата необходимо уже сейчас разработать комплекс мероприятий по преодолению языкового барьера у обучающихся, а также подготовить методические рекомендации, в т.ч. в электронном формате, по трудоустройству иностранцев для упрощения работы сотрудников кадровых служб организаций в сфере здравоохранения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Паспорт национального проекта «Образование» от 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 15.03.2024).
2. Федеральный проект «Экспорт образования» от 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 15.03.2024).
3. Петриченко М. Снижаем нагрузку на отдел кадров: при работе с иностранцами отдел кадров берет на себя дополнительные функции // Электронный журнал «Миграционный эксперт» [Электронный ресурс]. Доступ из URL: <https://all-migration.com/journal/pomoshchnik-migratsionnogo-spetsialista/snizhaem-nagruzku-na-otdel-kadrov/?ysclid=ltrhxiu5sw8802242> (дата обращения: 15.03.2024).
4. Савинкина Л.А., Шепелова Т.С. Проблема дефицита медицинских кадров и пути ее решения [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. Доступ из URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=16466> (дата обращения: 15.03.2024).