

О ситуации на рынке труда в медицинской сфере Петербурга нам рассказывает главный специалист по развитию и подбору персонала кадрового агентства «Арт-Рекрутинг» Лариса Станиславовна Арзуманян. Отток кадров Дефицит врачей клинических специальностей в Петербурге составляет на данный момент почти 30%, средних медработников - более 50%. При этом доля медиков, не нашедших работу по специальности, достигает 20%, а отток кадров из отрасли - 8%.

Медицинская сфера Петербурга остро нуждается сегодня в техническом персонале, а также в медицинских экспертах, профессиональных исследователях, ученых и других участниках различных областей медицины.

Наиболее востребованы в данный момент специалисты по акушерству и гинекологии, кардиологи, педиатры, врачи общей практики. А вот стоматологов на рынке труда переизбыток.

В амбулаторном звене не хватает диетологов, детских онкологов, участковых врачей-педиатров, ревматологов, нефрологов, пульмонологов, офтальмологов. Отдельный разговор о врачах «Скорой помощи». Зарплаты, которые получают работники этой службы, не соответствуют ни физическим, ни моральным нагрузкам. Врачей, согласных работать за нынешнюю зарплату, становится все меньше. Из-за кадровой проблемы бригады «Скорых» не укомплектованы, машины нередко простаивают.

Добровольное медицинское страхование во многом замыкается сегодня на диспетчерские центры. Поэтому диспетчеры в настоящее время также достаточно востребованы. А диспетчер, как правило, это врач-координатор - и таких специалистов искать тоже трудно.

Более 90% питерских работодателей (в том числе изредка и некоторые частные клиники) готовы принимать на работу даже врачей без опыта работы или сразу же после окончания интернатуры, либо ординатуры.

Провинциалы более целеустремленные

В большинстве случаев врачи города совмещают сегодня сразу несколько работ: они трудятся в государственных клиниках (чаще всего специализированных) плюс консультируют в частных медицинских центрах.

Качество выпускников медицинских вузов работодателей в секторе коммерческой медицины не вполне удовлетворяет. Снизился уровень практической и теоретической подготовки студентов, выпускники не имеют опыта диагностики и лечения пациентов, им серьезно не хватает клинического опыта.

В городе есть много прекрасных врачей-профессионалов, которые, к сожалению, не любят, либо не хотят, либо не умеют общаться с пациентами: пояснять им свои действия, отвечать на их вопросы, учитывать их запросы. Такие врачи в частной медицине, как правило, не востребованы.

Стоит отметить, что специалисты, приехавшие с «периферии», показывают себя гораздо более целеустремленными и готовыми к интенсивной работе.

Зарплата выросла

В государственных клиниках Петербурга уровень зарплат зависит от системы оплаты труда и от стажа специалиста. Наиболее высоко оплачивается в них труд акушеров-гинекологов, стоматологов, врачей УЗИ, косметологов. Самые низкие зарплаты - у терапевтов, педиатров, анестезиологов, хирургов.

За 2012 год оклады медицинских работников в государственной медицине города по

многим специальностям прилично выросли. И частным клиникам приходится тоже повышать уровень оплаты труда, поскольку при одинаковых условиях специалисты все же предпочитают работать в государственных учреждениях.

За прошедший год средняя заработная плата в бюджетных лечебных учреждениях Петербурга увеличилась на 17%, в коммерческих клиниках - на 30%.

Зарплата медиков, работающих на амбулаторном приеме в бюджетных организациях, на 20-40% ниже, чем в частных клиниках, и поэтому многие врачи берут дополнительные ставки.

Медперсонал, работающий в стационарах, может зарабатывать практически столько же (а порой даже и больше), чем в коммерческих структурах на аналогичных позициях.

Средняя зарплата питерских медиков составляет сегодня 26 тысяч рублей (от 45-50 тысяч - у опытных врачей-специалистов до 15-25 тысяч - у медсестер и санитарок).

Заработная плата медицинских сестер в Петербурге, кстати, является очень невысокой (в среднем, 21 тысяча рублей). Хотя работа эта сложная и ответственная, нагрузки очень большие. Поэтому молодые люди не горят желанием работать по данной специальности.

Нужен пятилетний стаж

Перед руководством медицинских учреждений постоянно возникают такие проблемы, как нехватка квалифицированного персонала, значительное расхождение требований к навыкам кандидатов с реальными предложениями соискателей, высокая стоимость подготовки специалиста, трудности его удержания в учреждении на длительный срок.

Для решения всех этих задач за помощью в рекрутинговые компании обращаются, в основном, частные клиники. Государственные же медицинские учреждения чаще всего принимают в штат менеджеров по персоналу.

При подборе медицинских сотрудников, конечно, имеются свои сложности. С ними затруднен контакт, так как в дневное время они заняты на приеме пациентов, и телефонные переговоры можно проводить лишь поздно вечером.

Рекрутеры тратят очень много времени на эти переговоры, а также на проведение собеседований, анализ на соответствие кандидата заявке работодателя.

Стоит отметить, что молодым специалистам непросто устроиться в коммерческие клиники. Претендовать на работу в них могут лишь врачи со стажем не менее пяти лет. Выпускник мединститута как квалифицированный специалист частными клиниками обычно не рассматривается.

Пути решения проблем

Для решения этой проблемы нехватки персонала на работающих врачей госучреждений возлагаются сегодня функциональные обязанности по дополнительным специальностям, осуществляется переподготовка медработников по этим специальностям, производится переориентация врачей стационаров на работу в амбулаторном звене здравоохранения.

Вместе с тем, решение кадровой проблемы каждого конкретного лечебно-профилактического учреждения остается задачей главного врача этого учреждения.

На сегодняшний день эффективным решением кадровой проблемы является: создание базы соискателей, разработка и внедрение программ обучения сотрудников, зачисляемых в штат, разработка программ ротации среднего и младшего медицинского персонала, внедрение дополнительных и альтернативных систем мотивации.

Кроме того, работодатели, заинтересованные во врачебном персонале за счет молодых специалистов, должны заранее проводить отбор наиболее перспективных и активных студентов медицинских вузов непосредственно во время учебного процесса.

Источник: spb.rabota.ru