



Сибирский государственный  
медицинский университет



Медицинское  
образование  
в России

Е.В. Чибир  
А.С. Рейм

аналитический доклад

# ОТКРЫТОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ РОССИИ ДЛЯ НОВЫХ КАДРОВ: АНАЛИЗ ИНТЕРНЕТ- РЕСУРСОВ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Сибирский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБОУ ВО СибГМУ Минздрава России)

Е. В. Чибир, А.С. Рейм

**ОТКРЫТОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ РОССИИ  
ДЛЯ НОВЫХ КАДРОВ: АНАЛИЗ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ**

**Аналитический доклад**

Томск  
Издательство СибГМУ  
2022

УДК 61:378.4:004.738.52  
ББК 5+74.58  
Ч-581

Чибир Е.В., Рейм А.С.  
Ч-581      Открытость медицинских вузов России для новых кадров: анализ  
интернет-ресурсов: аналитический доклад / Е.В. Чибир, А.С. Рейм.  
– Томск: Изд-во СибГМУ, 2022. – 58 с. – ISBN 978-5-9851-165-7

ISBN 978-5-9851-165-7

В докладе рассмотрена специфика работы с потенциальными кадрами посредством сайта вуза в России и за рубежом. Проанализирована «дружественность» сайтов (HR-) медицинских высших учебных заведений России, уровень которой раскрыт через показатели актуальности, содержательности, доступности и удобства эксплуатации.

В докладе представлены выявленные перспективы работы с сайтами медицинских и фармацевтических вузов для привлечения потенциальных сотрудников, а также технологии диджитализации, которые обеспечат оптимизацию этой работы.

Данный аналитический доклад будет полезен представителям министерства и департаментов здравоохранения, ректорам и проректорам, руководителям по управлению персоналом, специалистам отдела маркетинга, пресс-центров высших медицинских и фармацевтических образовательных учреждений.

УДК 61:378.4:004.738.52  
ББК 5+74.58

ISBN 978-5-9851-165-7  
doi: 10.20538/978-5-98591-165-7

© Е. В. Чибир, А.С. Рейм, 2022  
© Макет издательства СибГМУ, 2022

## ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО



Мирошниченко А.Г.  
руководитель стратегического проекта  
«Трансформация медицинского и фармацевтического образования», доктор  
медицинских наук, проректор по учебной  
работе СибГМУ

Уважаемые коллеги!

В декабре 2022 года в научно-образовательной лаборатории развития образования СибГМУ была завершена работа по теме «Открытость медицинских вузов России для новых кадров: анализ интернет-ресурсов». Этот доклад позволил обобщить результаты исследования сайтов Российских медицинских и фармацевтических вузов и их направленности на привлечение потенциальных сотрудников. Также проведенное изыскание объединило в себе возможные варианты преломления сложившейся ситуации в вопросе открытости медицинских вузов, выделенные на основе бенчмаркинга сайтов ведущих высших учебных заведений России и мира. Кооперация сотрудников, представляющих педагогическое, медицинское и управленческое направления, позволила по-новому взглянуть на проблему и возможные варианты её решения. Аналитический доклад получился междисциплинарным, информационно и аналитически насыщенным. Представленный доклад предлагает возможность погружения в теоретические и практические аспекты открытости медицинских и фармацевтических вузов для новых сотрудников, а его структура даёт возможность осознать заявленную повестку и ознакомиться с вариантами решения обозначенной проблемы, как в России, так и за рубежом. Данный аналитический доклад будет полезен для ознакомления представителям министерства и департаментов здравоохранения, руководителям высших медицинских образовательных учреждений, маркетологам и студентам, которые планируют административно-управленческую траекторию развития в здравоохранении.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
ГЛАВА 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМЫ ИНТЕРНЕТ-ОТКРЫТОСТИ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ .....	8
ГЛАВА 2. КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ HR-САЙТА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ .....	13
ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ ИНТЕРНЕТ-РЕПРЕЗЕНТАЦИИ ВУЗОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ .....	16
3.1. МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ИНТЕРНЕТ-ОТКРЫТОСТИ ВУЗОВ ДЛЯ НОВЫХ КАДРОВ .....	16
3.2. ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ САЙТА ДЛЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КАДРОВ РОССИЙСКИХ ЛИДЕРОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	22
ГЛАВА 4. ИНТЕРНЕТ-РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ КАК ФАКТОР ПРИВЛЕЧЕНИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ .....	25
4.1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И РЕАЛИИ РАБОТЫ С ВАКАНСИЯМИ МЕДИЦИНСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ .....	25
4.2. АНАЛИЗ ОТКРЫТОСТИ HR-САЙТОВ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ ДЛЯ НОВЫХ КАДРОВ .....	29
4.3. САЙТ СИБГМУ: НА ПУТИ К ОТКРЫТОСТИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫМ КАДРАМ .....	35
ГЛАВА 5. ТЕХНОЛОГИИ БУДУЩЕГО: ТРЕНДЫ HR-ДИДЖИТАЛИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	38
ГЛАВА 6. ИНТЕРНЕТ ОТКРЫТОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ: ВКЛАД СИБГМУ .....	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	46
ЛИТЕРАТУРА .....	50

## ВВЕДЕНИЕ

Привлечение новых кадров и продвижение образовательных услуг вузов сегодня разворачивается не только в реальном, но и в виртуальном пространстве. От того, насколько открыт вуз в сети интернет, насколько качественно осуществлена его репрезентация зависит уровень воздействия на целевые аудитории (абитуриентов, студентов, властные структуры, администрацию и попечителей, ППС, международную академическую общественность, выпускников, работодателей, кредитные организации, интернет-сообщества), а, следовательно, качество продвижения и эффективность работы высшего учебного заведения.

Анализируя открытость сайтов медицинских и фармацевтических вузов можно ориентироваться на общепризнанный и известный во всём мире рейтинг webometrics [1], существующий с 2004 г. и ранжирующий высшие учебные заведения, исходя из критериев влияния (Impact), открытости (Openness) и превосходства (Excellence). Но, несмотря на оценку открытости вузов в рамках данного рейтинга, здесь можно обнаружить только вес этого критерия без указаний на те качественные изменения, которые должны быть осуществлены. Исходя из данных Webometrics можно говорить о малой эффективности репрезентаций медицинских и фармацевтических вузов России в интернет-пространстве: лучший результат принадлежит Первому московскому государственному университету им. И.М. Сеченова, который находится на 1485 месте мирового рейтинга. Справедливости ради, следует сказать, что в сотню лучших сайтов не входит ни один российский вуз, среди высших учебных заведений нашей страны лучшим признан Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, занимающий 211 место рейтинга Webometrics [2].

Почему же столь важна интернет-открытость именно медицинского образования? Это связано не только с ранее обозначенным низким качеством репрезентации медицинских и фармацевтических вузов в интернет-пространстве относительно других вузов, но и с присущими современному медицинскому образованию кадровыми проблемами.

Уже сейчас имеется значительный кадровый голод, как в сфере медицинского образования, так и в системе здравоохранения в целом, который только увеличится в обозримом будущем ввиду тенденции к сокращению профессорско-преподавательского состава [3] и старения кадров. Кадровая обеспеченность этих сфер определяет не только качество оказываемой медицинской помощи, но и социальное благополучие населения страны. Дополнительным фактором, усугубляющим сложившуюся си-



туацию, является и то, что система образования ориентирована на потребности прошлых эпох с преобладанием в медицинской практике острых нарушений, в то время как в фокусе должны быть хронические состояния. Медицинских специалистов готовят к работе в условиях клиники, но в реальности им необходимо осуществлять взаимодействия по поводу здоровья не только в больнице, но и в окружении пациента, обеспечивать его лечение и уход [4]. Ошибки в диагностике и лечении, плохая координация различных специалистов и подразделений, неправильное использование диагностических процедур наносят вред пациентам и их семьям по всему миру [5]. Выше обозначенные изменения требуют трансформации тех кадров, которые готовят врачей в их ценностных ориентациях, педагогических навыках [6]. Сейчас всё громче звучит призыв готовить врача «у постели больного», что предполагает ролевое моделирование, совместную деятельность с наставником, и, в конечном итоге, позволяет «воспитать» врача [7]. Подобный подход не является чисто технической задачей, поскольку влечет за собой глубокие преобразования, требует новых навыков обучения, создает дисбаланс, вызывает сопротивление участников [8]. Это связано, прежде всего, с тем фактом, что преподаватели медицинского и фармацевтического образования сами должны демонстрировать эти компетенции на высоком уровне.

Таким образом, дефицит педагогов медицинского и фармацевтического образования усугубляется недостаточной компетентностью имеющих кадров, в том числе и в сфере гибких навыков, и выливается в то, что, несмотря на значительные успехи, достигнутые в подготовке медицинских работников за последнее столетие, медицинская помощь часто является небезопасной и некачественной [3].

Это актуализирует обсуждение проблем создания цифровой среды вуза и его интернет-репрезентации. Если первое позволяет удовлетворить потребности студентов в доступности электронного обучения, обеспечить возможность работы с учебной и научной литературой, сделать максимально прозрачными критерии оценки образовательного процесса, индивидуализировать его, то второе служит цели привлечения основных субъектов образовательного процесса и позиционирования ключевых результатов деятельности вуза для заинтересованных аудиторий. Таким образом, цифровая среда становится необходимым, обеспечивающим функционирование высшего образовательного учреждения, условием, а сайт организации в сети интернет – его визитной карточкой, в том числе и для будущего сотрудника.

Сайт медицинского вуза является одним из факторов привлечения кадров в организацию и в сферу здравоохранения. От его наполненности, актуальности, полноты представленной информации зависит впечатление потенциального работника и, как следствие, желание выбрать в качестве места работы эту организацию. А, учитывая уровень конкуренции на рынке высшего образования за высоко потенциальные кадры и степень дефицита (в том числе будущего, связанного со старением кадров этой отрасли), целенаправленная работа с этим ключевым звеном привлечения молодых и перспективных сотрудников становится вопросом не только эффективности образовательного учреждения, но и его выживания. Именно поэтому обозначенная

проблема является актуальной и сопряжена с непосредственной практической необходимостью.

Целью настоящего исследования стал анализ открытости медицинских и фармацевтических профильных вузов для новых кадров в интернет-пространстве (аналитика сайтов и HR-страниц/порталов). Объектом исследования стали официальные интернет-источники (сайты) высших учебных заведений медицинского и фармацевтического образования, предметом исследования является содержательное наполнение этих сайтов с позиций открытости/закрытости образовательной организации для потенциальных сотрудников.

Заявленная цель потребовала соответствующей методологии исследования, которая базируется на социально-прагматическом подходе и комбинирует количественные (анализ количества HR-сайтов в общем количестве сайтов, количество актуальных страниц, количество вузов, представляющих полные сведения о вакансии и имеющих доступную и интерактивную среду) и качественные методы (контент-анализ, сравнительный анализ сайтов). Аргументированный разбор существующих теоретических концепций и последующая интерпретация полученных в ходе анализа сложившихся практик количественных и качественных результатов потребовали использования общенаучных методов, таких как синтез, анализ, классификация.

Новизна представленного исследования заключается в детальном погружении в тему интернет-репрезентаций профильных медицинских и фармацевтических вузов, что потребовало рассмотрения теоретических наработок российских и зарубежных авторов по заявленному направлению, а также сделало необходимым изучение имеющегося контента HR-сайтов этих вузов. Сочетание использования количественных и качественных методов позволило не только осознать уровень репрезентации профильных медицинских вузов в интернет-пространстве, но также сделать качественный анализ тех цифровых HR инструментов, которые они используют.

Полученные выводы имеют практическую ценность для руководителей медицинских и фармацевтических вузов, их маркетинговых и кадровых структур, профильных ведомств и министерств.



# ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМЫ ИНТЕРНЕТ-ОТКРЫТОСТИ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ

В мире, где происходят существенные социальные изменения, связанные с нестабильной политической мировой ситуацией, а также вызовами посткоронавирусного периода, на первое место выходят две профессии – врача и педагога [9], от которых зависит как становление жизни человека, так и её сохранность. Медицинские университеты оказываются в ситуации, когда от качества привлечённых педагогических кадров зависит не только качество выпускаемых специалистов-медиков, что первостепенно, но и репутация самого университета, его рейтинг и социально-культурологический потенциал.

Нарастающие темпы цифровизации, в том числе связанные с коронавирусом локдауном, актуализируют репрезентацию образовательных организаций, в том числе и в сфере высшего медицинского и фармацевтического образования, в интернет-пространстве, а визитной карточкой высшего учебного заведения становится официальный сайт такового. Под официальным веб-сайтом вуза понимается «принадлежащий вузу веб-сайт, предназначенный для всестороннего и достоверного информирования (от имени руководства) внешних и внутренних посетителей о деятельности вуза, а также представляющий посетителям сайта всю необходимую для обеспечения взаимодействия с вузом, его руководством или его подразделениями справочную информацию» [10].

Сайт вуза становится в современных реалиях открытой информационно-коммуникационной площадкой, выполняя следующие 4 функции: информационную (предоставление актуальных и значимых сведений о вузе); коммуникативную (обеспечение взаимодействия ключевых целевых групп: администрации, абитуриентов, студентов, преподавателей, партнёров, сообществ); ресурсную (обеспечение доступа к информации для обеспечения деятельности: расписание, онлайн-бронирование залов и т.п.); имиджевую (формирование благоприятного образа университета во внешней и внутренней среде) [11, с. 102-103]. Выше обозначенные функции объясняют то ключевое значение, которое имеет сайт для современного высшего учебного заведения. По сути, сайт позволяет не только познакомить целевые аудитории с актуальной информацией о вузе, но и узнать о реализуемых образовательных программах, подать документы на обучение, обеспечить оперативность и доступность образовательного

процесса для преподавателей и студентов. Сайт стирает временные и территориальные границы, позволяя иностранным студентам и партнёрам узнать о вузе, о его ключевых стратегических образовательных и научных проектах, познакомиться с его инфраструктурой из любой точки мира. Включение наших вузов в глобальную образовательно-научную повестку также требует оперативной и качественной работы с корпоративным сайтом, так как от этого зависит возможность выстраивания диалога с потенциальными студентами, преподавателями, партнёрами.

Несмотря на важность интернет-репрезентации вузов, его качество оставляет желать лучшего. Об этом говорят, например, цифры международного исследования Webometrics, где лучший из российских вузов – Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова занимает только 211 строчку [2]. Сложившуюся ситуацию можно объяснить тем, что российские вузы, включившись в интернет-повестку не так давно (открытость и доступность образовательных организаций закреплена в качестве обязательства вузов только 29.12.2012 Федеральным законом №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и по-прежнему остаются мало компетентными в вопросах продвижения сайта и медийной активности. Это объясняет особо пристальное внимание со стороны Министерства образования и науки к этим показателям, регламентируемым не только на законодательном уровне, но и посредством поддержки создания рейтингов (например, Рейтинг медийной активности вузов <https://м-рейтинг.рф>).

Российские вузы уделяют большое внимание содержанию образовательного процесса, качеству научных исследований, воспитательной работе и общественной деятельности, при этом опуская маркетинговую составляющую, содержание которой может быть представлено следующей фразой: важно не только сделать открытие, но и рассказать об этом. Проигрывая, в том числе в международном позиционировании, вузы нашей страны занимают достаточно скромные места в общепризнанных международных рейтингах (лучшим здесь также остаётся МГУ им. М.В. Ломоносова, занимая 163 строчку рейтинга Times Higher Education [12] и 78 QS World University Rankings [13] в 2022 году). Так, рейтинг QS основывается на таких критериях, как академическая репутация, репутация выпускников вуза среди работодателей, соотношение количества студентов и преподавателей, количество цитат на каждый факультет, количеству международных студентов и количество международных сотрудников вуза, где последние два показателя напрямую зависят от открытости интернет-ресурсов вуза и его позиционирования в глобальном образовательном пространстве, а другие опосредованно представлены на сайте и связанных с ним интернет-ресурсах, которые берутся к рассмотрению. Что касается рейтинга Times Higher Education, то здесь аналитика включает такие критерии, как качество преподавания, влияние исследований, международную популярность университета и его место в глобальной цепочке передачи знаний (в общей сложности оценивается 13 показателей). При этом три из четырёх тематических групп критериев связаны также и с качеством позиционирования вуза в интернет-пространстве.

Медицинские и фармацевтические вузы проигрывают в интернет-открытости не только зарубежным вузам, но и отечественным высшим учебным заведениям, как правило, находясь на более низких позициях известных рейтингов (так, самый лучший среди медицинских вузов Сеченовский университет занимает 651-700 позицию рейтинга QS [13]) и 1001-1200 место в рейтинге Times Higher Education [12]). Относительно рейтинга сайтов Webometrics Первый Московский государственный университет им. И.М. Сеченова также является лучшим среди отечественных медицинских вузов, находясь на 1485 позиции, т.е. уступая ведущему российскому вузу – МГУ им. М.В. Ломоносова – 1288 пунктов.

Таким образом, можно говорить об имеющейся проблеме закрытости медицинских и фармацевтических вузов в интернет-среде, причём это связано не только с медийной закрытостью, но и с отсутствием чётко выстроенной стратегии продвижения в интернет-пространстве, позиционирования на глобальном образовательном рынке в качестве ведущих образовательных организаций и потенциальных работодателей. Подобная закрытость вкупе с имеющимся на настоящий момент кадровым дефицитом медицинских и фармацевтических вузов выливается в усугубление последнего.

По факту, на сайтах медицинских и фармацевтических образовательных организаций вакансии в соответствии с законодательными требованиями (в том числе объявления о проводимых на замещение вакантных должностей конкурсов) представлены далеко не у всех, ещё меньше тех вузов, где можно получить потенциальным кандидатам информацию об условиях работы, требованиях к опыту преподаваемых дисциплин. Также мало представлены на сайтах социальные льготы и гарантии, бонусы, предоставляемые работникам. По сути складывается ситуация превалирования учётных аспектов управления персоналом над аналитическими и организационно-управленческими, а работа кадровых служб центрируется на документальном оформлении трудовых отношений и учёте вакантных должностей [14, с. 353]. Такой подход не позволяет осуществлять стратегическое планирование и работу с кадрами и кадровым резервом, и, как следствие, предполагает только оперативное реагирование на объективно сформированную кадровую потребность.

В процессе трансформации отечественного здравоохранения была отменена ранее действующая система обязательного распределения выпускников медицинских вузов. Наряду с отсутствием планомерной работы по созданию кадрового резерва медицинских вузов это привело к тому кадровому дисбалансу и голоду, который характеризует современную сферу медицинского образования. Кадровые ресурсы, а точнее их недостаточность, становится своеобразным индикатором стратегического порядка [15].

При этом интернет-открытость медицинских и фармацевтических вузов, как отражение стратегически обдуманной кадровой работы руководителей сферы здравоохранения и медицинского образования, могла бы способствовать притоку потенциальных, в том числе молодых, кадров в эту сферу. Эти процессы на практике усугубляются старением (показатель – «количество ППС до 40 лет»: 6591 человек в 2017

г. против 6167 в 2020 г. (сокращение составило 424 человека)) и оттоком высоко потенциальных кадров за рубеж (если в РФ в медицине и медицинском образовании работают буквально единицы, то, например, в США, работающие в сфере здравоохранения иммигранты доходят до 17 % [16]). Это значит, что государство вкладывает деньги в содержание вузов, подготовку студентов, которые позже не реализуются в России, а предпочитают вкладывать свой трудовой ресурс в процветание других стран. Также имеет место быть увеличение диспропорции между количеством преподавателей медицинских вузов и количеством студентов: количество преподавателей неизменно сокращается, в то время как количество студентов неуклонно растёт (рис. 1).

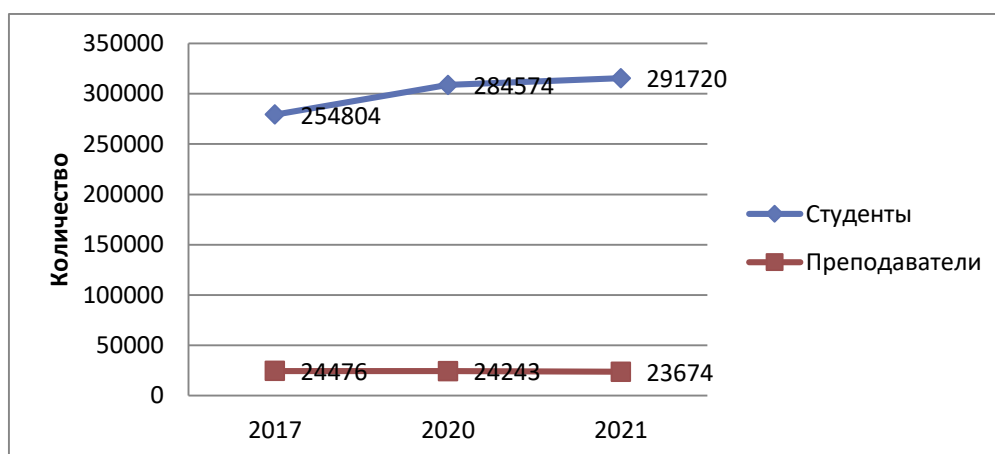


Рис. 1. Количество ППС и студентов в медицинском и фармацевтическом образовании [17]

Чтобы нивелировать выше обозначенные негативные факторы, необходимо обеспечение грамотного позиционирования медицинских и фармацевтических вузов в интернет-пространстве. Не последнюю роль в этом играет маркетинговая политика медицинских вузов, включающая размещение и последующее продвижение собственного сайта в сети интернет, наличие страниц в социальных сетях, что с большей долей вероятности обеспечивает привлечение внимания миллениалов [18,]. Именно в интернет-пространстве разворачиваются основные войны за квалифицированные кадры, что обусловлено не только распространённостью интернет средств, но и удобством самой процедуры подбора и отбора через сайт организации, так как это экономит временные ресурсы соискателя и представителей кадровых служб. По данным зарубежной аналитики именно сайт организации и её страницы в социальных сетях становятся двумя ключевыми инструментами привлечения нового персонала. Среди преимуществ представленной вакансии молодыми специалистами оценивается помимо традиционных (уровень оплаты труда, график работы) возможность роста и развития, условия обеспечения благополучия, включая баланс жизненных и профессиональных приоритетов [18]. Также имеет значение удобство интерфейса, доступность с мобильных устройств, детализированность представленных работодателем требований. Все эти характеристики, представленные на HR-

сайте, позволяют максимально упростить диалог между работодателем и соискателем, сэкономить их время, а также обеспечивают привлечение молодых специалистов в сферу здравоохранения.

Медицина и здравоохранение и имеющее с ними сложную связь медицинское образование перешли из эпохи доверия и исключительного права в эпоху ответственности, контроля, измерения и стимулов [19]. Не последнюю роль в этом сыграла информационная открытость и, как следствие, конкуренция в интернет среде между образовательными учреждениями не только за студентов, но за высоко потенциальные кадры. Кадровая политика и тот социальный капитал, который предопределён кадровым потенциалом, оказывают существенное влияние на ключевые индикаторы рейтинговых показателей (академическая репутация, публикационная активность, количество иностранных студентов, наличие международных исследовательских групп [13]). В свою очередь от успешности прохождения аккредитации вузом, позиции в международных рейтингах зависит возможность привлечения дополнительных инвестиций, грантовых средств, участие в государственных программах поддержки.

Осознание весомой значимости цифровой идентичности (сложный устойчивый образ вуза, складывающийся на основе имеющихся интернет-репрезентаций (официального сайта, каналов и социальных сетей, ссылок и интернет-следов) для трансформации медицинского и фармацевтического образования стало причиной инициирования настоящего аналитического доклада, который поднимает важную проблему открытости медицинских и фармацевтических вузов в интернет-пространстве. Здесь разворачивается настоящая «война за умы» и высоко потенциальные кадры, в которой высшее медицинское образование практически не представлено, а, следовательно, по умолчанию проигрывает. Это ведёт не только к усугублению ранее обозначенных негативных тенденций оттока за рубеж, старения, диспропорции относительно числа студентов педагогических кадров медицинского образования, но и к их низкой квалификации, ввиду рассмотрения медицинских вузов как работодателя по остаточному принципу.

# КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ HR-САЙТА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ

Открытость медицинских и фармацевтических вузов в интернет-пространстве сопряжена с рядом ограничений. Среди ключевых проблем, влияющих на кадровую репрезентацию профильных медицинских вузов в сети интернет прежде всего следует указать нормативно-правовую. На настоящий момент статья 29 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) "Об образовании в Российской Федерации" декларирует открытость и доступность сведений об образовательных организациях, включая медицинские и фармацевтические вузы, а требования к формату размещения вакантных должностей ППС на сайте организации определяются Приказом Минобрнауки РФ от 23.07.2015 N 749. В Положении о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, указаны обязательные для размещения на сайте образовательной организации высшего образования, среди которых перечень должностей, квалификационные требования, место и срок приёма заявления на конкурс, а также место и время проведения самого конкурса. Отсутствие в Приказе детализации предоставляемых квалификационных требований позволяет варьировать их в зависимости от прочтения и понимания представителей образовательных организаций высшего медицинского и фармацевтического образования.

Также при формулировании объявлений о наличии вакансий на сайте организации могут быть реализованы дискриминационные риски, что, прежде всего, связано с наложением профессиональных квалификационных требований на положения Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 04.11.2022) [20]: например, такое требование, как возраст ППС до 39 лет является одним из показателей организаций высшего образования и при анализе вакансий можно встретить это требование в размещаемых объявлениях, что является дискриминацией.

Ещё одной препоной в области доступного и интерактивного предоставления сведений о проводимых конкурсах на замещение вакантных должностей и имеющихся вакансий становятся финансовые возможности медицинского университета, которые напрямую влияют на качество разработки самого сайта, количество ставок, закреплённых за сотрудниками, занимающимися его наполнением, квалификацию и

профессионализм привлечённых для этих целей кадров (It-специалистов, маркетологов, контент-менеджеров, управляющих по персоналу). Это обусловлено диспропорцией не только бюджетного финансирования, но и зависит от возможностей привлечения вузом внебюджетных средств.

Тесно связаны с финансовыми проблемами позиционирования в интернет-пространстве проблемы технического и технологического характера. Удобство интерфейса пользователя, доступность обратной связи, в том числе онлайн подача документов, возможность размещения раскрывающихся списков с указанием дополнительных требований к вакансиям часто зависит от объёма средств, выделенных сайту организации. Качество репрезентации в сети интернет находится в прямой зависимости от сетевого оборудования, которым располагает университет.

Также многое зависит и от качества привлечённых для разработки сайта It-специалистов, специалистов в сфере рекламы и маркетинга, их уровня компетенций в области создания подобного цифрового продукта и знаний относительно наполнения сайта, его последующего продвижения. При организации сайта вуза необходима не только качественная работа с его тематическим наполнением, дизайном, но и планомерная информационная работа, освещающая многогранную деятельность высшего учебного заведения: образовательную, научную, общественную, международную. От качества подобной информационной работы зависит оценка вуза в интернет-пространстве, его позиция в рейтингах вузов и степень узнаваемости в профессиональных сообществах, и, как следствие, уровень последующего финансирования и возможной грантовой поддержки. При этом важно не только своевременно и качественно отражать информацию о разноплановой деятельности вуза, но и следить за тем, чтобы её можно было легко найти на сайте или при помощи браузеров.

В целом, систематизируя ключевые проблемы открытости медицинских и фармацевтических вузов России в интернет-пространстве, их можно представить в виде схемы (создана авторами доклада на основании [21-25]), представленной на **рисунке 2**.

Несомненно, помимо представленных ключевых проблем и рисков существуют риски, связанные с человеческим фактором (профессионализм кадровой службы, дизайнеров, It-специалистов), риски кибер-атак и технических нарушений работы системы сайта, технологическое устаревание сетевого оборудования. Но все эти риски скорее могут быть рассмотрены как частные случаи и не имеют такого широкого влияния на систему медицинского образования как описанные ранее ключевые проблемы.





Рис. 2. Ключевые проблемы открытости медицинских и фармацевтических вузов для новых кадров в сети интернет (Чибир Е.В., Рейм А.С., 2022)

# ОСОБЕННОСТИ ИНТЕРНЕТ-РЕПРЕЗЕНТАЦИИ ВУЗОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

## 3.1. Мировые тенденции в области интернет-открытости вузов для новых кадров

В мире активно развивающихся цифровых технологий сайт становится той визитной карточкой вуза, с которой может ознакомиться любой заинтересованный человек, в том числе и потенциальный сотрудник. От того, какое впечатление производит вуз через сайт, от качества размещённого там описания образовательных программ, инфраструктуры, проводимых исследований, имеющих преимуществ зависит, в том числе, количество и уровень входных компетенций привлечённых абитуриентов (включая иностранных) и качество привлечённых сотрудников.

Проводимое ежегодно глобальное исследование интернет-ресурсов вузов Webometrics отражает высокую заинтересованность образовательного сообщества в этом вопросе. С каждым годом увеличивается охват исследования (32000 вузов в 2022 г. против 31 000 вузов в 2021 г. [2]), корректируется методология оценки, вузами высоко ценятся занимаемые места в данном рейтинге.

Как правило, цифровой идентичности (частью которой является вебсайт вуза) западные образовательные организации высшего образования уделяют достаточно много внимания по сравнению с вузами российскими, что предопределило их лидерские позиции в этом направлении [26, с.54].

Первые места рейтинга в 2022 г., как и в предыдущие годы, занимают американские и английские вузы. В пятёрку лидеров вошли Гарвардский университет, Стенфордский университет, Массачусетский Институт Технологий, Калифорнийский университет в Беркли, Университет Оксфорда. Среди российских вузов пятёрку лучших по данным Webometrics в 2022 г. составляют Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (211 место), СПбГУ и ВШЭ (448 место), МИФИ (566 место), СПбПУ Петра Великого (605 место). Такое положение дел наглядно отражает имеющиеся проблемы в интернет-репрезентации российских вузов.

Проект Webometrics оценивал вузы в 2022 г. на основании трёх индикаторов:

- Влияние (Impact) – 50% – количество внешних сетей (подсетей), от которых приходят ссылки на веб-страницы университета. Источники информации – Majestic и Ahrefs.

- Открытость (Openness) – 10% – количество цитирований топ – 210 профилей (авторов) каждого университета. Источник данных – Google Scholar Profiles.
- Превосходство (Excellence) – 40% – число работ университета в период 2016 – 2020гг. среди топ-10% наиболее цитируемых в каждой из 27 научных областей. Источник данных – Scimago.

Выше обозначенные индикаторы не отражают визуальную компоненту анализируемых интернет-ресурсов, частично демонстрируют качество научных исследований вуза и уровня его взаимодействия и кооперации с другими организациями. Но даже в рамках этих критериев российским вузам можно работать, например, чаще используя перекрёстные ссылки, активно позиционируя и продвигая труды собственных сотрудников.

Относительно выше упомянутых опущенных Webometrics критериев, можно обратиться к другим исследованиям, которые, в том числе, анализируют удобство интерфейса образовательных ресурсов и их дизайн. В частности уже не первый год проводится широкомасштабное исследование цифровых активов организаций eQAfy Digital Estate Survey, в том числе институтов, колледжей, университетов западных стран [27]. Данное исследование даёт понимание не только об эффективности имеющихся цифровых активов, но позволяет произвести бенчмаркинг (сравнительный анализ) с цифровыми активами ключевых игроков по ряду параметров (дизайн, контент, простота навигации), чтобы определить точки роста для организации.

При обращении к представителям вузов в рамках исследования сайтов 160 образовательных организаций высшего образования США и Европы, те называют два критерия эффективности таковых для образовательных организаций: простота навигации сайта и доступность представленной информации [28]. Особое внимание западные исследователи обращают на актуальность представленной на сайте образовательного учреждения информации. Было выявлено, что для лидеров характерно регулярное обновление контента (каждый день).

Не менее важным является визуализация сайта, которая также должна отвечать требованиям пользователей. Для вузов характерно использование девяти типовых тематик для визуального оформления сайта (на основе анализа более 4500 сайтов западных вузов): 1. Кто мы и что мы делаем; 2. Абстракция; 3. Исследования; 4. Студенты; 5. Кампус; 6. Индивидуальность; 7. Слоган; 8. Новости; 9. Место в рейтинге (рис. 3) [28].

Выбор визуальной темы сайта вуза зависит от видения им своего места в регионе и образовательном пространстве, его уникальных отличительных черт. Анализируя визуальные тематики главных страниц сайтов западных вузов, можно сделать вывод, что преобладают тематики, ориентированные на студенческое сообщество); на втором месте по популярности находится изображение непосредственно вуза, его кампуса; на третьем месте находятся темы, содержащие ключевой слоган, ценность образовательной организации. Остальные визуальные темы представлены среди образовательных организаций в меньшей степени.

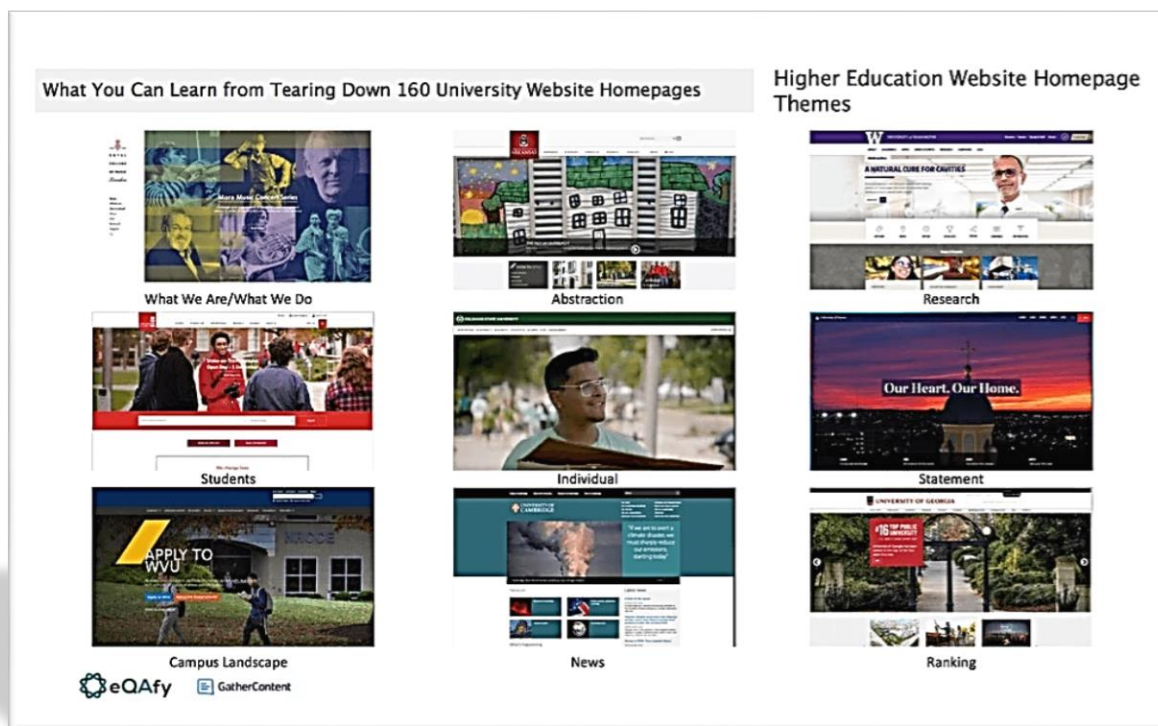


Рис. 3. Типовые визуальные темы главных страниц сайтов западных вузов [28]

Также в глобальном исследовании сайтов образовательных организаций eQAfy Digital Estate Survey анализировалось структурирование размещаемой информации, в частности было выявлено, что большинством эффективных вузов используются определённые шаблоны, предполагающие наличие на сайте следующего контента: логотип, внутренние ссылки, навигационные клавиши основного меню, поиск, тема и текст страниц, ссылки на социальные медиа и каналы, отсылки к регламентирующим сайт основаниям. Сам текст, представленный на веб-сайте вуза должен быть не только содержательным, но и лаконично сформулированным (не более 1000 слов, включая мелкий шрифт, на странице) [27].

На эффективность веб-сайта образовательной организации высшего образования влияет размещение навигационных клавиш, призывающих к определённым действиям и упрощающих навигацию. В рамках HR-сайтов это могут быть клавиши: «ознакомиться с вакансиями», «откликнуться на вакансию», «ознакомиться с документами». Особое значение приобретает возможность подачи документов на вакансию онлайн.

Немаловажное значение имеют технические характеристики сайта вуза, в частности ориентирование этих характеристик на требования основных поисковых систем.

Представленные рекомендации могут оптимизировать работу девелоперов по продвижению сайта вуза, в том числе в международной образовательной среде, а также позволяют выделить ключевую информацию для поисковых систем, чтобы сайт максимально был направлен на нужную целевую аудиторию. При этом исследо-

вание сайтов западных вузов показало, что американские представители чаще используют технические возможности для продвижения собственных сайтов, чем другие игроки глобального образовательного рынка.

Анализируя HR-ресурсы ведущих вузов мира, можно отметить, что они не только используют свои технические и технологические возможности, средства визуализации и контента сайта для налаживания контакта с потенциальными сотрудниками, но и предлагают им ряд дополнительных перспектив [29–32]. Среди предложений для кадров можно выделить конкурентоспособную заработную плату, управление талантами персонала (возможность обучения, участия в мероприятиях и сообществах), гибкий график труда, обеспечение физического, эмоционального и ментального благополучия, предоставление условий для заботы о детях и проживания. Сам сотрудник выбирает соотношение времени работы и личного времени. Выше обозначенными условиями могут похвастаться, например, Гарвард, Оксфорд, Пекинский университет, Университет Манчестера (рис. 4).

Для удобства потенциальных сотрудников на HR-страницах вакансии размещены с их делением на административные, исследовательские и академические позиции. У многих зарубежных вузов имеются интуитивно понятные поисковые системы для экономии времени поиска (например, поисковая система Университета Гарварда на рис. 5 или Императорского колледжа Лондона на рис. 6).



Рис. 4. HR-сайт Университета Манчестера [33]



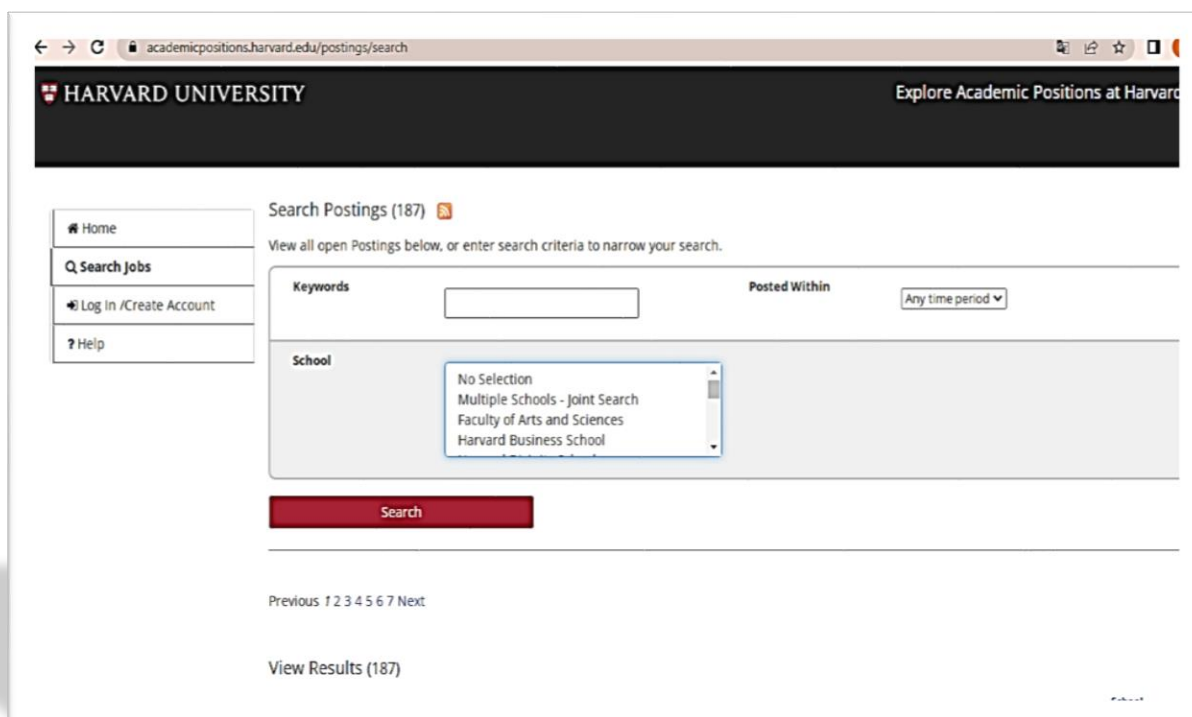


Рис. 5. Система поиска вакансий Гарвардского Университета [34]

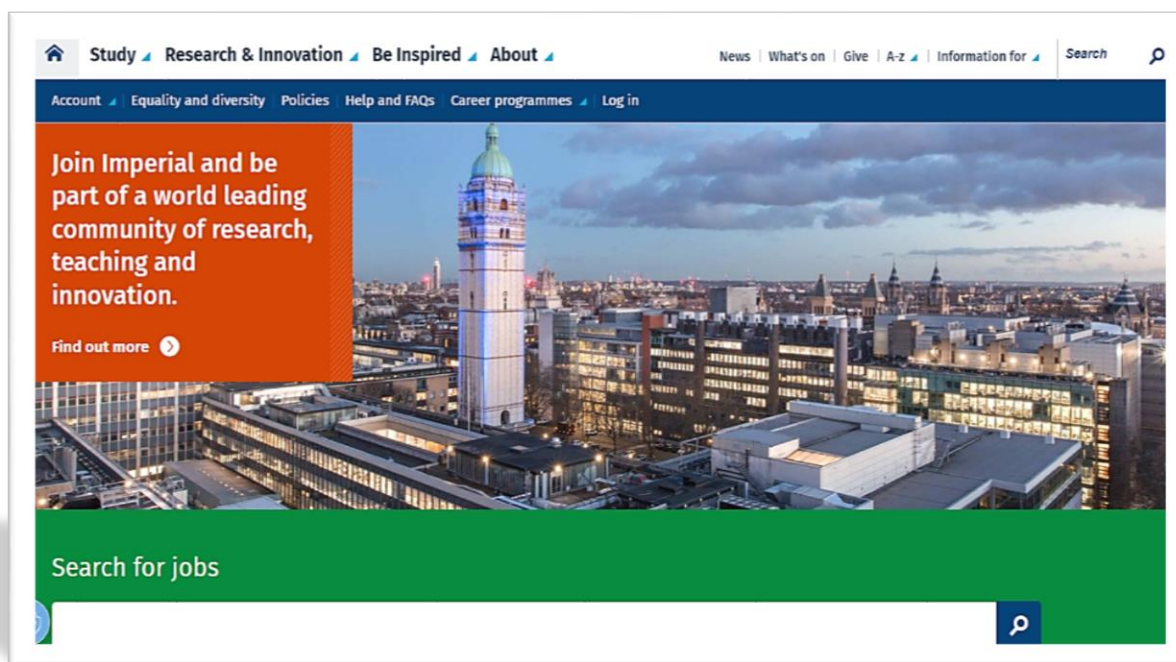


Рис. 6. Система поиска вакансий Императорского колледжа Лондона [35]

Очень часто лидеры высшего образования размещают информацию о миссии и ключевых ценностях вуза, чтобы потенциальный соискатель смог решить, отражают ли они его взгляды на жизнь, подходят ли они ему (рис. 7).

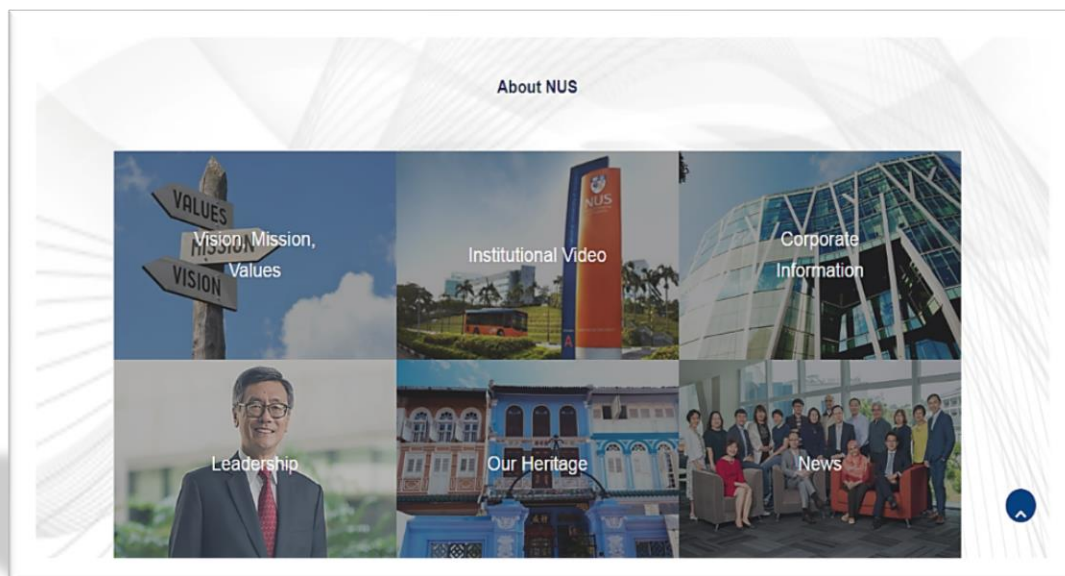


Рис. 7. HR-сайт национального университета Сингапура [36]

Помимо миссии и ценностей вуза потенциальным сотрудникам предлагается ознакомиться с разнообразным видео-контентом: демонстрацией условий работы, видео-знакомством с вузом, отзывами уже состоявшихся сотрудников. Им даётся возможность почувствовать, что они станут частью важного и значимого научного сообщества, которое имеет влияние на общемировые научные и образовательные тенденции.

Интересным ходом является размещение наград, показывающих инвестиции в людей, их поддержку и развитие, а также результатов внутреннего мониторинга степени лояльности сотрудников. Но последнее имеет смысл только в случае демонстрации сотрудниками высокой степени удовлетворённости условиями труда. Примером может служить часть HR-сайта Университета Манчестера, представленная на рис. 8.

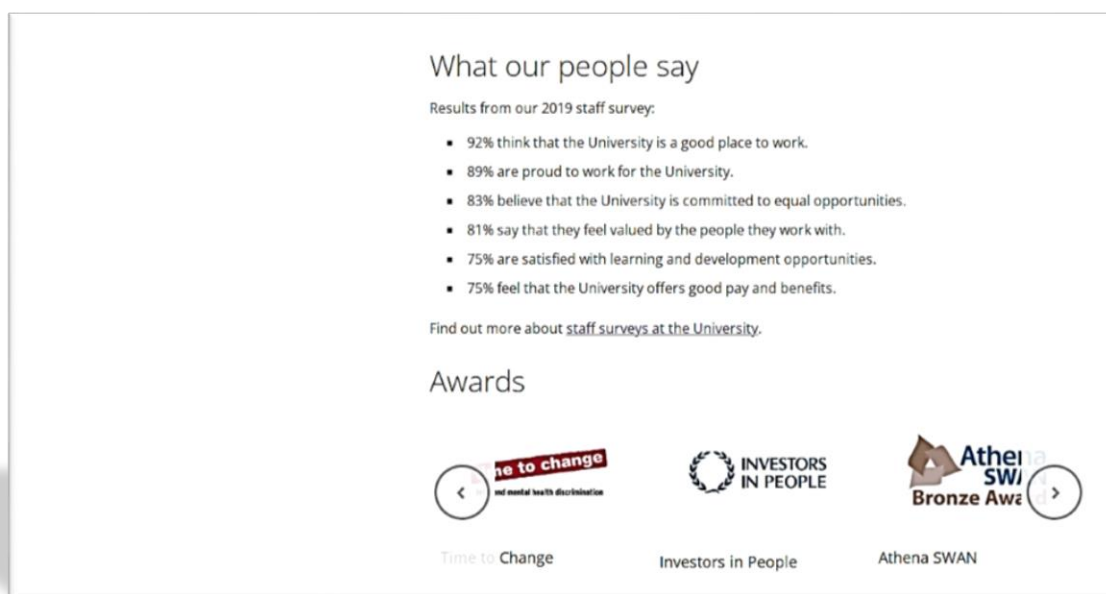


Рис. 8. HR-сайт Университета Манчестера [33]



Таким образом, можно сделать вывод, что ведущие университеты мира не только оптимизируют наполнение сайта и его дизайн, используют технические средства для его продвижения. Они стараются соответствовать высокой планке стандартов взаимодействия с сотрудниками в образовательной среде, рассматривая их как ключевой ресурс вуза и предлагая максимальные возможности для профессионального и личностного роста, удовлетворения жизненных и культурных потребностей на высоком уровне.

### 3.2. Опыт организации сайта для потенциальных кадров российских лидеров высшего образования

Не меньше усилий уделяют привлечению новых сотрудников и российские ключевые игроки образовательного рынка. Отвечая требованиям реалий, они не только следуют законодательству, но и предлагают различные возможности для своих потенциальных сотрудников.

Позиционируя себя в качестве лидеров, в том числе международного высшего образования, они предлагают потенциальным сотрудникам стать частью этого влиятельного академического сообщества (рис. 9).

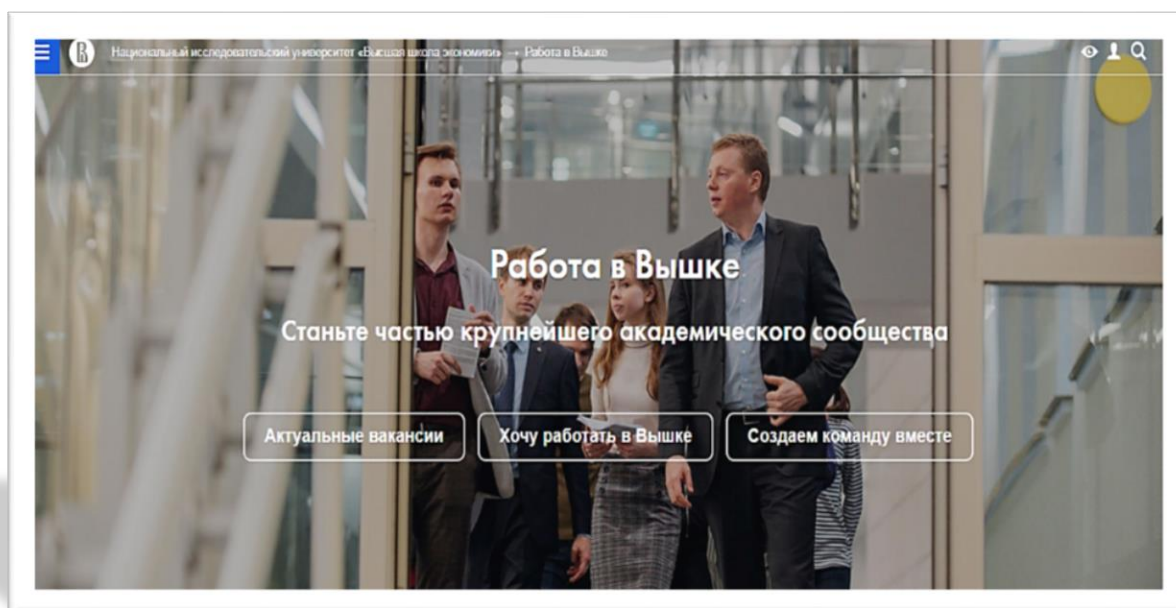


Рис. 9. HR-сайт Высшей школы экономики [37]

Условия, предлагаемые лидерами высшего образования для персонала, также отличаются от остальных вузов. Лидерами предлагается конкурентная оплата труда, условия, доплаты за публикационную активность и доступ к внутренним грантам и конкурсам для НПР, работа с уникальным современным оборудованием для проведения научных изысканий (рис. 10)

Также лидерами создаются условия для профессионального роста и личностного развития, дополнительное медицинское страхование и качественное медицинское обслуживание для сотрудников и членов их семей (степень покрытия таких расходов, как правило, зависит от стажа работы в вузе). Предоставляются возможности для поддержания физического, эмоционального и ментального благополучия сотрудников, которые представлены наличием собственных спортивных секций, бассейна, используемых, в том числе, для нужд сотрудников и их семей; службами психологической поддержки; зонами отдыха и коворкинга.

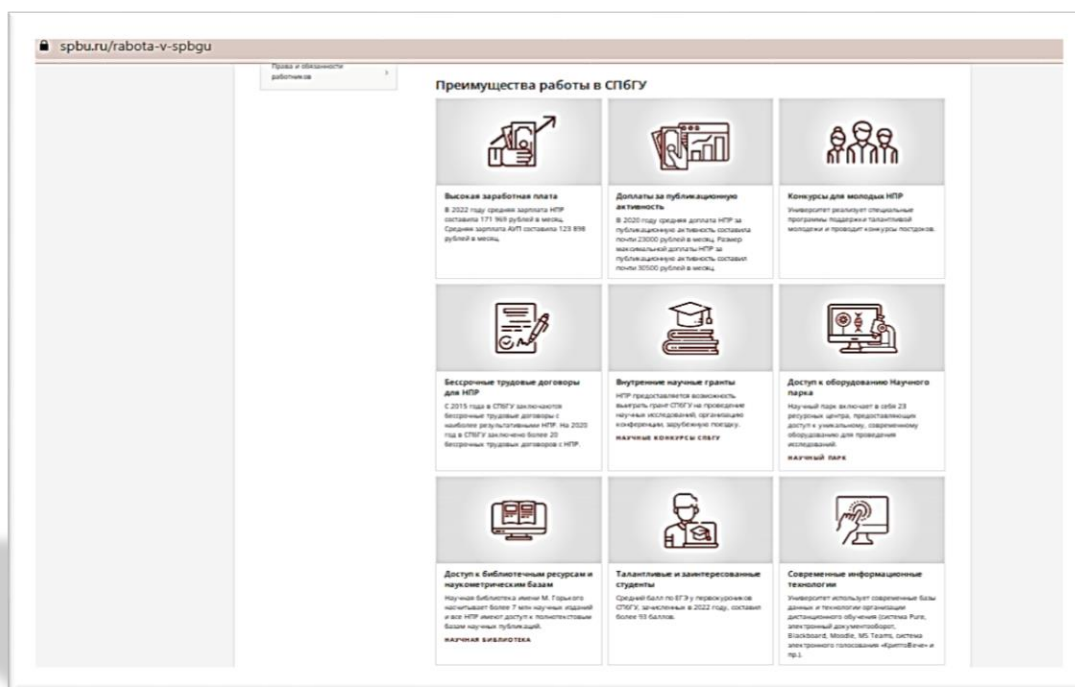


Рис. 10. HR-страница СПбГУ [38]

Среди возможностей, предлагаемых ведущими российскими вузами можно выделить условия для обеспечения условий труда сотрудников в период ухода за детьми (наличие детских комнат, сертифицированных нянь), предоставление доступа к избыточной культурной среде вуза (концертам, театральным постановкам, корпоративным мероприятиям), а также скидки на обучение для детей сотрудников (рис. 11). Что в полной мере отражается на страницах сайта, предоставляя потенциальным работникам не только информацию об учреждении, но и привлекая как работодатель лучшими условиями, что очень важно для привлечения в кадровый состав лучших из лучших претендентов.

Не менее важным требованием современных реалий становится удобство самого диалога с потенциальными сотрудниками, в частности наличие системы онлайн подачи заявлений на участие в конкурсе на замещение должностей педагогических и научных работников (рис. 12).

Возможность заранее ознакомиться с условиями труда и квалификационными требованиями, сформировать нужный пакет документов, проанализировать перспективы участия в конкурсе, сравнив свои достижения с сотрудником, занимающим

должность на настоящий момент, – всё это доступно только среди лидеров российского высшего образования (например, МГУ, СПбГУ, МФТИ). Остальные высшие учебные заведения ориентируются исключительно на букву закона, имеющего определённые недочёты.

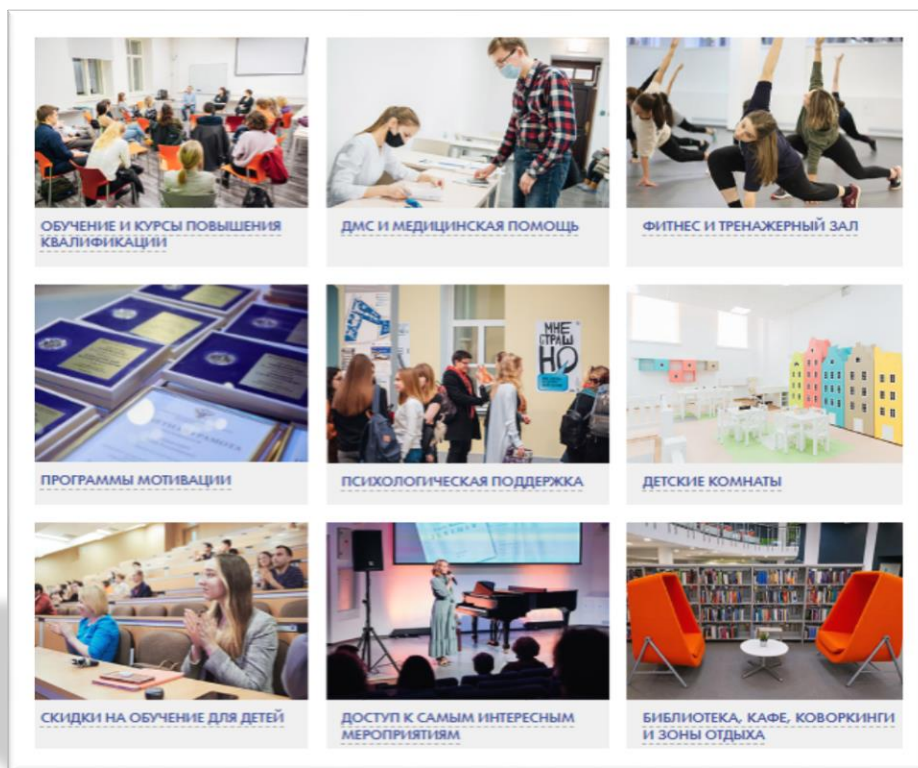


Рис. 11. HR-сайт Высшей школы экономики [37]

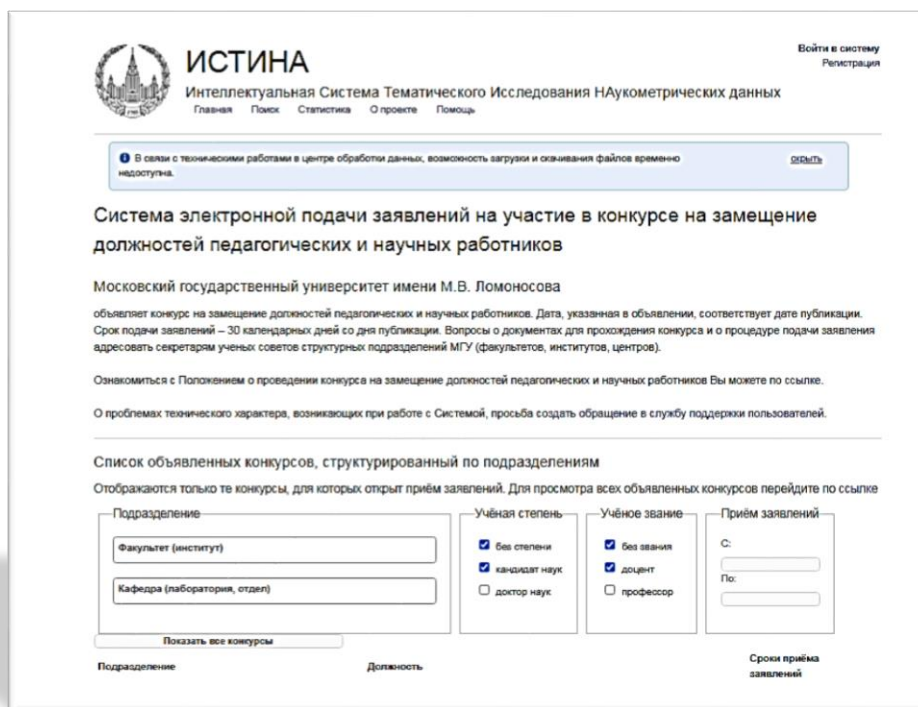


Рис. 12. Система онлайн подачи заявлений на участие в конкурсе на замещение вакантных должностей педагогических и научных работников МГУ им. Ломоносова [39]

# ИНТЕРНЕТ-РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ КАК ФАКТОР ПРИВЛЕЧЕНИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

## 4.1. Нормативно-правовое регулирование и реалии работы с вакансиями медицинских высших учебных организаций

Открытость и доступность сведений об образовательных организациях, включая медицинские и фармацевтические вузы, вменено в обязанность статьёй 29 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) "Об образовании в Российской Федерации". Законом предусматривается открытость, в том числе за счёт размещения на официальном сайте, следующей информации относительно образовательной организации [40]:

- дата основания и учредитель (учредители);
- структура органов управления организацией;
- реализуемые образовательные программы;
- численность обучающихся по программам резидентов и иностранных граждан;
- язык образования;
- место осуществления образовательной деятельности;
- материально-техническое обеспечение образовательной деятельности;
- федеральные государственные образовательные стандарты и требования;
- руководитель образовательной организации;
- направления и результаты научной деятельности;
- результаты приёма по каждой профессии;
- наличие вакантных мест для приёма;
- наличие и условие предоставления обучающимся стипендий и мер социальной поддержки;
- наличие общежития, интерната и количество жилых помещений в общежитии, интернате;
- объём образовательной деятельности за счёт бюджетных ассигнований;
- поступление и расходование финансовых и материальных средств;

- трудоустройство выпускников;
- копии документов организации (выписка из реестра лицензий на осуществление образовательной деятельности, Устав, Свидетельство о государственной аккредитации, план финансово-хозяйственной деятельности, локальные нормативные акты);
- отчёт о результатах самообследования;
- документы о порядке оказания платных образовательных услуг;
- предписания органов, осуществляющих государственный контроль, отчёт об исполнении таких предписаний;
- иная информация, которая размещается, публикуется по решению образовательной организации и (или) размещение, опубликование которой являются обязательными в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, вышеобозначенный закон, вводя требования к открытости и доступности данных образовательной организации, включая медицинские и фармацевтические вузы, на её официальных источниках в сети интернет, не регламентирует вакансии и конкурсы о замещении вакантных должностей этих организаций.

Публикуемые на сайте объявления о вакантных должностях в медицинских и фармацевтических вузах должны соответствовать Порядку замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, который изложен в соответствующем положении, утвержденном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749 и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», который утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н.

В Положении о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к ППС указаны следующие обязательные для размещения на сайте медицинских и фармацевтических вузов пункты [41]:

- перечень должностей педагогических работников, на замещение которых объявляется конкурс,
- квалификационные требования по должностям педагогических работников;
- место (адрес) и срок приёма заявления для участия в конкурсе (не менее одного месяца с момента публикации);
- место и дата проведения конкурса.

Отсутствие в Приказе детализации квалификационных требований по должностям педагогических работников позволяет трактовать этот пункт представителям образовательных организаций высшего медицинского и фармацевтического образования вариативно. Часто представители медицинских и фармацевтических вузов подходят к этой процедуре формально, указывая исключительно квалификационные требования к должностям профессорско-преподавательского состава из раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов



высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н [42]. Также следует отметить, что в законодательстве не приведены требования по указанию планируемых к преподаванию дисциплин и опыту преподавания дисциплин, к надпрофессиональным, в том числе педагогическим компетенциям соискателей. Открытым остаётся вопрос об указании в объявлении конкурса на замещение вакантных должностей уровня заработной платы, графика работы, социальных льгот и гарантий.

В рамках настоящего исследования был осуществлён мониторинг особенностей проведения конкурсов на замещение должностей профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях высшего медицинского и фармацевтического образования. В ходе проведённого мониторинга были проанализированы все 48 образовательных организаций высшего медицинского и фармацевтического образования России [44–91].

Исследовались объявления о проведении конкурсов в специализированных разделах официальных сайтов образовательных организаций высшего медицинского и фармацевтического образования, посвящённых конкурсным делам (в том числе «Новости», «Анонсы», «Объявления»), а также локальные нормативные акты, регулирующие порядок проведения конкурсов (при наличии, в том числе в свободном доступе).

Определяя особенности сроков объявления и проведения конкурсов замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, было выявлено, что в 47 медицинских и фармацевтических вузах конкурсы объявляются по факту появления вакантных должностей. В Сибирском государственном медицинском университете конкурс объявляется 4 раза в год в установленные положением о конкурсе сроки (апрель и октябрь, при этом допускается проведение дополнительных конкурсов по решению ректора или уполномоченного им лица).

При анализе особенностей приёма документов для участия в конкурсе выявлено, что возможность подачи комплекта необходимых документов в электронном виде предусмотрено в Первом Московском государственном медицинском университете им. И.М. Сеченова. При этом в Сибирском государственном медицинском университете и Южно-Уральском государственном медицинском университете помимо предоставления оригиналов документов необходимо продублировать заявление, а также некоторые дополнительные документы, на электронную почту ответственного сотрудника управления кадрами. В остальных 44 образовательных организациях высшего медицинского и фармацевтического образования ведётся приём только оригиналов документов в учёных советах организаций и факультетов (институтов) или управлений (отделов) по кадровой работе.

Далее, согласно объявлениям о проведении конкурсов подавляющее большинство образовательных организаций высшего медицинского и фармацевтического образования не указывают наименования дисциплин и специальностей (направлений подготовки), к которым будет привлекаться кандидат, при этом есть указание на наименования кафедры (структурного подразделения). Названия дисциплин публикуют Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова и Уральский государственный медицинский университет, что позволяет осуществлять целенаправленный поиск кадров с уже имеющимся опытом преподавания требуемых дисциплин.

Также организации не предъявляют дополнительных требований к кандидатам, кроме установленных приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н. Помимо нормативных требований, в 7 организациях (Ижевская государственная медицинская академия, Новосибирский государственный медицинский университет, Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет им. акад. И.П. Павлова, Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет, Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет, Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова, Уральский государственный медицинский университет) предъявляют дополнительные требования к кандидатам. Среди них:

- для заведующего кафедрой, профессора, доцента, ассистента: индекс Хирша не менее 10/5/3/2; наличие учебно-методических пособий и научных трудов в изданиях, индексируемых в наукометрических базах данных РИНЦ/ Web of Science Core Collection / Scopus/ в журналах, включенных в текущий перечень ВАК, по тематике учебного плана кафедры; опыт участия в научных конференциях, конгрессах; опыт работы в практическом здравоохранении; наличие действующего сертификата специалиста или свидетельства об аккредитации специалиста по специальности; наличие действующего удостоверения повышения квалификации по направлению «Педагогика и психология высшей школы»;

- для профессора, доцента: наличие не менее 2-х учебно-методических работ за последние 3 года // наличие сертификата специалиста и не ниже первой квалификационной категории врача-специалиста (по профилю кафедры);

- для профессора – наличие публикаций в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях для руководства подготовкой аспирантов по индивидуальному учебному плану;

- ДПО по педагогике, информационным технологиям и навыкам оказания первой помощи;

- обязательное требование для всех ППС: прохождение повышения квалификации с получением удостоверения по таким программам, как «Первая помощь», «Электронная информационно-образовательная среда образовательной организации» (ЭИОС), «Особенности организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с организационными возможностями здоровья» (ЛОВЗ);



- подготовка по педагогике, подтверждаемая соответствующим документом об образовании, подготовка по специальности, соответствующей преподаваемой дисциплине;

- сертификат специалиста и (или) документ, подтверждающий присвоение квалификационной категории, соответствующей специальностям, указанным в номенклатурах специальностей специалистов, имеющих медицинское и фармацевтическое образование.

Дополнительно было установлено, что 24 образовательные организации высшего медицинского и фармацевтического образования не публикуют на официальных сайтах списки педагогических работников, у которых истекает срок избрания по конкурсу, в свободном доступе. Данное требование закреплено приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749, но не выполняется половиной медицинских и фармацевтических вузов, что можно связать с недостаточной правовой грамотностью, низкой заинтересованностью в привлечении новых кадров. Последнее подтверждают количественные и качественные данные, полученные в ходе анализа HR-сайтов образовательных организаций высшего медицинского и фармацевтического образования.

## 4.2. Анализ открытости HR-сайтов медицинских и фармацевтических вузов для новых кадров

Для оценки открытости медицинских и фармацевтических вузов были сформулированы 3 основных вопроса, ответив на которые можно будет сделать выводы о потенциальной предрасположенности медицинских и фармацевтических вузов к привлечению новых кадров:

1. Какое количество медицинских и фармацевтических вузов имеют собственные HR страницы/порталы и каков среди них процент актуальных, ведущихся ресурсов?

2. Насколько полную информацию может получить соискатель относительно вакантной должности, используя имеющуюся у вуза HR страницу/портал?

3. Насколько доступна и интерактивна созданная для потенциального соискателя среда (имеются ли на странице нормативные документы, регламентирующие трудовые отношения в организации; есть ли пример трудового договора, заключаемого с сотрудником; предоставлена ли возможность откликнуться на вакансию онлайн, приложив необходимые документы; доступен ли интернет-ресурс с различных устройств, включая телефон)?

Необходимость функционирования медицинских и фармацевтических вузов в интернет-пространстве в силу роста цифровизации образования и трудового функционала в этой сфере, сформулированные цели и задачи предопределили методологию настоящего исследования, которая базируется на социально-прагматическом подходе и предполагает сочетание компаративного и контент-анализа.

В ходе проведённого исследования было принято принципиальное решение проанализировать все 48 медицинских и фармацевтических вузов России (перечень

которых взят из рейтинга медицинских вузов РФ [43]), включая Сибирский государственный медицинский университет [44–91].

При аналитике данных по первому вопросу, было выявлено, что HR страницы/порталы имеют 95,8% (46 из 48) медицинских вузов, из них в рабочем состоянии (то есть имеют активные, не устаревшие вакансии) находятся 35 (12 медицинских вузов, имеющих HR страницу, либо не поддерживают, предпочитая размещать вакансии на общепризнанных негосударственных кадровых порталах, либо коллаборируются со сторонними, в том числе федеральными, HR-порталами) (рис. 13). Наиболее распространёнными среди негосударственных HR-порталов являются hh.ru, superjob, среди государственных ресурсов можно выделить порталы региональных центров занятости населения, портал учёные-исследователи.рф и <https://www.facultetus.ru/>.



Рис. 13. Состояние HR-страниц / порталов медицинских вузов РФ  
(Чибир Е.В., Рейм А.С., 2022)

Отвечая на второй вопрос, насколько полную информацию может получить соискатель относительно вакантной должности, используя имеющуюся у вуза HR страницу/портал, был проведён качественный и количественный контент анализ всех актуальных, ведущихся медицинскими и фармацевтическими вузами HR страниц/порталов в количестве 35 интернет-ресурсов. В ходе проведённого исследования было выявлено, что только 12 университетов, включая СибГМУ, представляют на своих HR страницах/порталах всю полноту сведений относительно имеющихся вакантных должностей, а именно квалификационные требования к должности, должностные обязанности, условия и график труда, размер ставки, уровень оплаты труда (рис. 14).



Рис. 14. Полнота доступной потенциальному соискателю информации о вакантной должности на HR странице/портале университета (Чибир Е.В., Рейм А.С., 2022)

При этом только на семи интернет-ресурсах помимо выше перечисленных сведений, по которым оценивалась полнота представленной информации, имеется описание социальных льгот и гарантий, которые будут предоставлены потенциальному сотруднику при трудоустройстве (рис. 15).

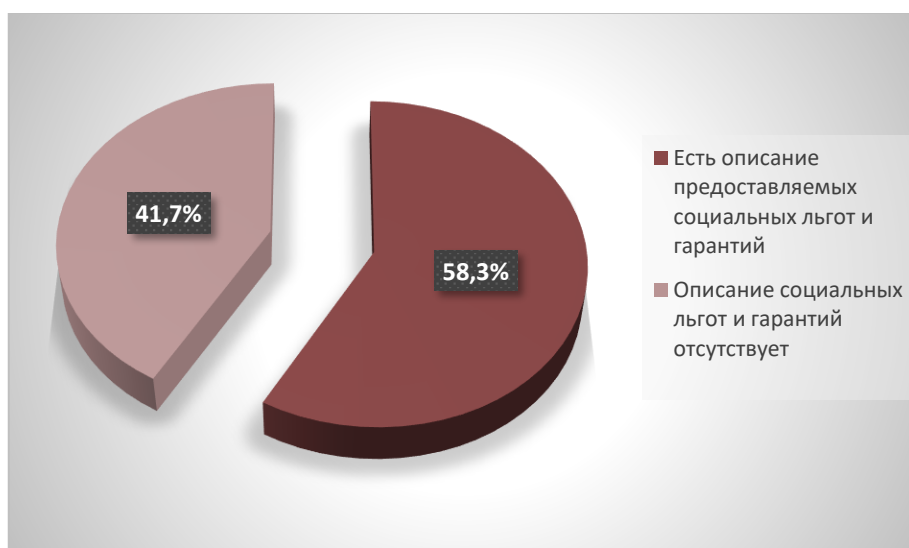


Рис. 15. Наличие в описании вакантной должности социальных льгот и гарантий, предоставляемых будущему сотруднику среди интернет-ресурсов с полным описанием информации о вакансиях (Чибир Е.В., Рейм А.С., 2022)

Среди льгот и гарантий, представленных на HR страницах/порталах медицинских и фармацевтических вузов, заявлены услуги дополнительного медицинского страхования сотрудников, предоставление жилья (в том числе аренда жилья для сотрудника), отдых на курортах Краснодарского края для сотрудника и одного члена его семьи, дополнительные дни к отпуску.

Также, в рамках заявленной задачи, было оценено удобство поиска вакансий на HR страницах/порталах медицинских и фармацевтических вузов. Было выявлено,

что только у 3 университетов (6,25% медицинских и фармацевтических вузов) (Первого Московского государственного медицинского университета имени И.М. Сеченова, Российского национального исследовательского медицинского университета имени Н.И. Пирогова и Военно-медицинской академии имени С.М. Кирова) представлены поисковики вакансий, где можно задать параметры искомой должности (по направленности, по дате). Ещё у 3 университетов (также 6,25% медицинских и фармацевтических вузов) есть удобное деление вакансий (в том числе интерактивное): Саратовский государственный медицинский университет имени В.И. Разумовского – деление на медицинские вакансии и вакансии университета; Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет – деление на вакансии клиники, отделов управления, ППС, научных работников; Тихоокеанский государственный медицинский университет – деление на ППС, специалистов и служащих, рабочих. Подобная оптимизация поиска вакансий является удобной и экономит время соискателя.

Исследуя удобство формата предоставляемой о вакантной должности информации, следует отметить затратность по времени и сложность работы (так как часто все вакансии представлены одним достаточно большим списком) с загружаемыми файлами (excel, pdf, jpg). Преимуществом в этом случае будет либо наличие поисковых систем, либо размещение таблицы (если вакансий немного), либо списка вакансий с открывающимися при нажатии окнами (вариант СибГМУ).

В ходе ответа на третий вопрос (о доступности и интерактивности созданной электронной среды для потенциального соискателя) заявленного исследования были сделаны следующие выводы. Оценивая интерактивность представленных HR страниц и порталов, выявлено, что возможность откликнуться на вакансию онлайн, приложив необходимые документы, имеется только у одного университета – Первого Московского государственного медицинского университета имени И.М. Сеченова. Столь же пессимистично выглядит интерактивность электронной среды медицинских и фармацевтических вузов в части предоставления регламентирующих трудовую деятельность документов (договоров, бланков): всего в 4 из анализируемых интернет-ресурсов располагают в своей электронной среде регламентирующие документы, пример трудового договора для предварительного изучения, бланки необходимых документов (рис. 16). При этом, в большинстве случаев заявлен переход на эффективный контракт, но, чтобы ознакомиться с показателями, хотя бы минимальными, требуются дополнительные длительные поиски, или же такая возможность в принципе отсутствует.



Рис. 16. Интерактивность созданной электронной среды для потенциального соискателя (Чибир Е.В., Рейм А.С., 2022)

Оценивая доступность созданной электронной среды для потенциального соискателя, рассматривалось, насколько легко и с любого ли средства связи можно зайти на HR страницу/ портал медицинского и фармацевтического вуза. Исследование показало, что сайт Дагестанского государственного медицинского университета оказался недоступен с любых устройств. HR страницы/ порталы таких университетов, как Северо-Осетинская государственная медицинская академия, Ханты-Мансийская государственная медицинская академия, Амурская государственная медицинская академия доступны не на всех устройствах. Более того, при попытке зайти на сайт последнего обозначенного медицинского вуза часто возникает ошибка: «превышен предел нагрузки на процессор приобретенного тарифного плана хостинга». Количественная оценка доступности HR страниц/ порталов представлена на [рисунке 17](#).

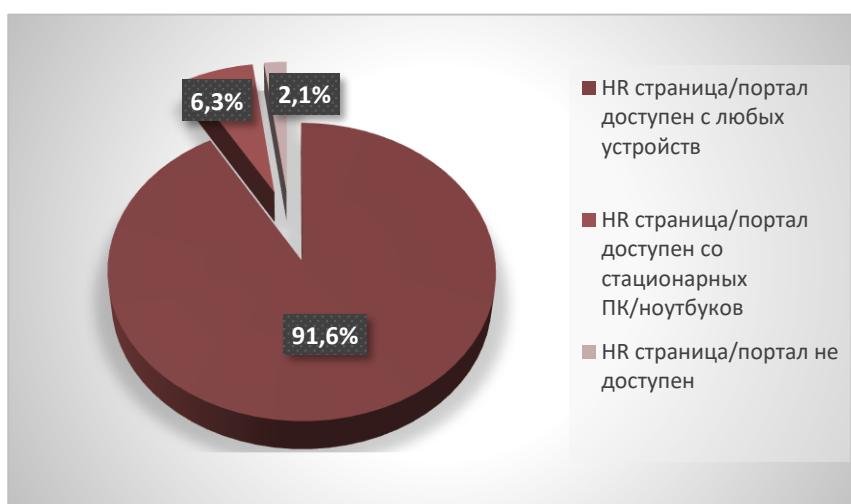


Рис. 17. Техническая доступность созданной электронной среды для потенциального соискателя (Чибир Е.В., Рейм А.С., 2022)

Таким образом, подводя итог под исследованием открытости медицинских университетов России для новых кадров, можно сделать вывод, что этот процесс в интернет-пространстве идёт по нарастающей, но имеет ряд проблем, связанных не столько с технологической оснащённостью, сколько со структурированием имеющихся вакансий, интерактивностью интернет-пространства для соискателя, поддержанием HR страниц/порталов в актуальном состоянии. В корреляции с теми задачами, которые были сформулированы в начале анализа, следует подчеркнуть следующие тезисы.

Отвечая на вопрос о количестве медицинских и фармацевтических вузов, имеющих собственные HR страницы/порталы и проценте ведущихся ресурсов, следует отметить что большой процент (95,7%) медицинских вузов имеет такие интернет/ресурсы, но активно использует их лишь 71,2% университетов и академий, что говорит о наличии потенциала роста этого показателя. Как правило, медицинские вузы, находящиеся в топовых положениях образовательных рейтингов, более активно используют возможности информатизации процесса поиска и привлечения персонала.

Исследуя полученные данные в рамках второго вопроса (насколько полную информацию может получить соискатель относительно вакантной должности) следует отметить, что лишь треть медицинских вузов предоставляет полную информацию об имеющихся вакансиях и ещё меньший процент (15,5 % от вузов, имеющих HR страницу/портал) заявляют об имеющихся для сотрудников социальных льгот и гарантий. Достаточно низкий процент (6,25%) вузов структурирует имеющиеся вакансии или использует поисковые системы, экономящие время соискателя.

Делая выводы по третьему вопросу, следует отметить высокий процент технической доступности HR страниц/порталов медицинских вузов с различных устройств (91,6%). В то же время нельзя не обозначить имеющуюся явную проблему с интерактивностью, созданной для потенциального соискателя электронной среды, что требует интенсивной доработки.

Исходя из выделенных ранее критериев оценки, можно сформулировать основные характеристики открытого и дружественного потенциальному сотруднику сайта.

В первую очередь, у открытого новым кадрам медицинского университета есть актуальная HR страница/портал с регулярно обновляемыми вакансиями и конкурсами на замещение должностей ППС. Университет на постоянной основе обеспечивает полноту представленной по вакансии информации (уровень оплаты труда, график работы, социальные льготы и гарантии, документы для заполнения, квалификационные и дополнительные требования к кандидату). Имеющаяся на сайте HR страница/портал является легко доступной с любых устройств, интуитивно понятной и предусматривает возможность откликнуться на вакансию в онлайн-режиме.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективная и дружественная потенциальному соискателю HR-страница/портал медицинского и фармацевтического вуза должен соответствовать 4 критериям, представленным на **рисунке 18**:



Рис. 18. Критерии «дружественного» потенциальному соискателю HR-сайта  
(Чибир Е.В., Рейм А.С., 2022)

Соответствие HR-страницы вуза представленным критериям наряду с наличием страниц в ведущих социальных сетях станут эффективным инструментом привлечения кадров, их подбора и последующего отбора в соответствии с организационными, профессиональными и корпоративными ценностями университета.

### 4.3. Сайт СибГМУ: на пути к открытости потенциальным кадрам

Анализ HR ресурсов СибГМУ (<https://ssmu.ru/ru/sotrudniku/>) выявил их соответствие всем 4 ранее выделенным критериям «дружелюбного сайта»: актуальности, содержательности, доступности и удобству эксплуатации.

Обращаясь к такому критерию, как актуальность, следует отметить, что HR страница СибГМУ регулярно обновляется, на странице размещены текущие вакансии, а конкурсы на замещение вакантных должностей ППС размещаются в соответствии с графиком их проведения 4 раза в год (рис. 19).



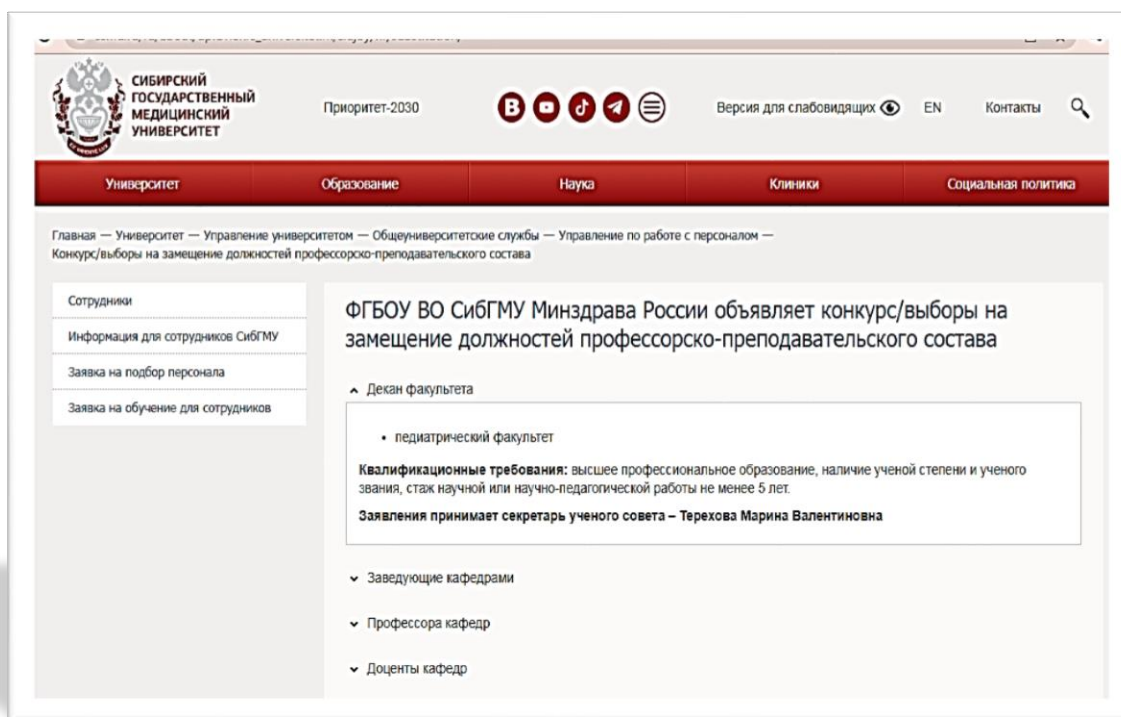


Рис. 19. Объявление конкурса на замещение вакантных должностей на сайте СибГМУ [92]

Оценивая содержательность HR страницы СибГМУ, можно сделать вывод о высоком качестве его наполнения. На сайте размещены текущие конкурсы на замещение вакантных должностей и имеющиеся вакансии, для потенциальных соискателей обозначены квалификационные требования к должности, должностные обязанности, условия и график труда, размер ставки, уровень оплаты труда, требуемый опыт и навыки (рис. 20).

На сайте можно ознакомиться с социальным пакетом СибГМУ, имеющимися бонусами, возможностями повышения квалификации, разработан справочник нового сотрудника для скорейшей адаптации впервые приступающих к работе кадров. Также представлены сервисы для сотрудников, включающие возможность получения справок, подачи заявок в службу технической поддержки (в случае возникновения профильных проблем) онлайн. Размещены конкурсы и гранты, в которых могут участвовать сотрудники. Также предоставляется в режиме реального времени возможность забронировать актовый или конференц-зал для проведения мероприятий сотрудниками СибГМУ.

Тем не менее, имеются и некоторые недочёты: не разработан унифицированный формат описания вакансий, в разработке находится раздел «Социальные льготы и гарантии». Также на HR-сайте отсутствует структурирование вакансий (например, можно разделить вакансии на медицинские и вакансии университета для удобства потенциальных соискателей), не предусмотрена возможность подачи документов на вакансию онлайн. Все эти недочёты приняты в работу и будут устранены в рамках нового HR-портала СибГМУ, готовящегося к запуску в 2023 году.

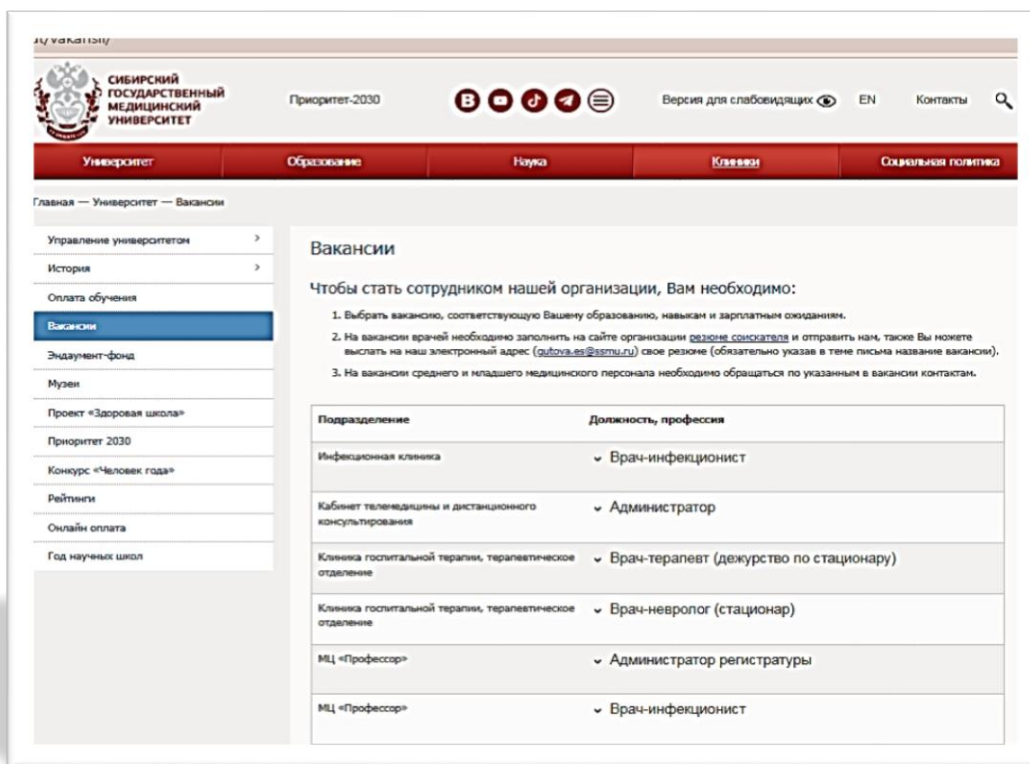


Рис. 20. Вакансии на сайте СибГМУ [93]

Доступность: HR страница СибГМУ легко доступна с любых устройств.  
Удобство эксплуатации: страница структурирована и интуитивно понятна (рис. 21).

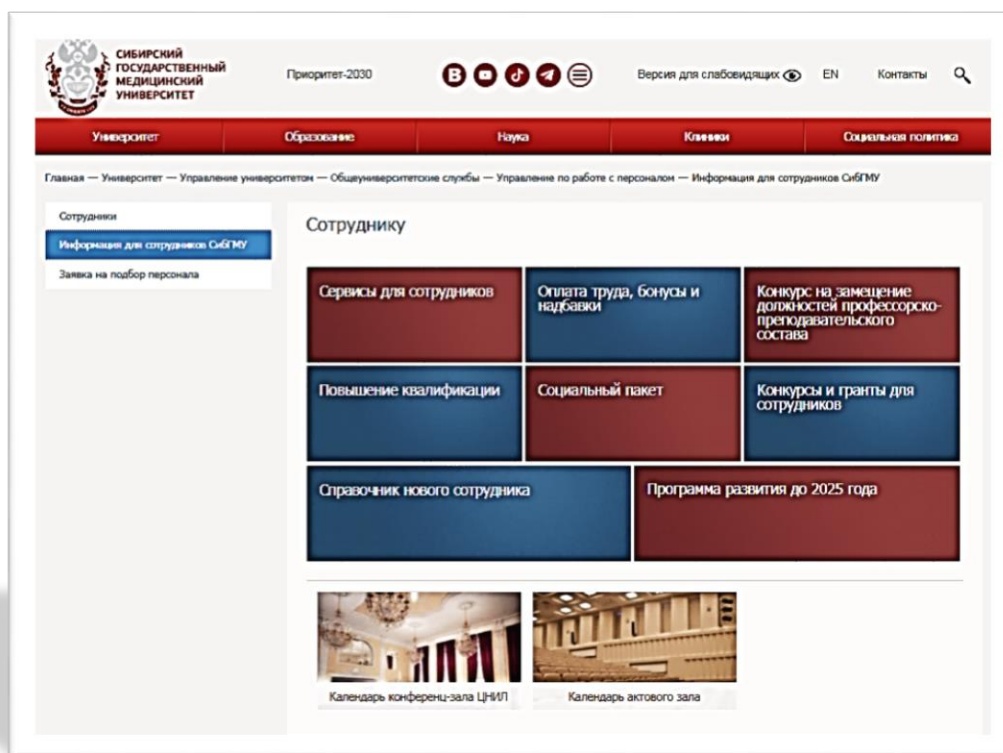


Рис. 21. HR-страница СибГМУ [94]

## ГЛАВА 5

# ТЕХНОЛОГИИ БУДУЩЕГО: ТРЕНДЫ HR-ДИДЖИТАЛИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Говоря о будущем интернет-открытости медицинских и фармацевтических вузов России следует отметить, что в ближайшей перспективе целью является создание «дружественных», открытых новым кадрам HR-сайтов и порталов. Образовательным организациям высшего медицинского и фармацевтического образования предстоит научиться работать в интернет-пространстве, бороться за кадры с высоким потенциалом, не только учитывая требования российского законодательства, но и отвечая на требования трудового рынка и рынка высшего образования.

Ориентиром для такой работы может стать опыт ведущих мировых университетов, которые на HR-сайте размещают не только вакансии и требования к ним, а также гиды по адаптации новых сотрудников, полезные сервисы. Они отталкиваются непосредственно от идентичности вузов (дают ответ на вопрос: А какой он наш университет и каковы его ценностные ориентиры?) и личности потенциального сотрудника, размещая на сайте ключевые ценности вуза, преимущества работы в данной образовательной организации (например, гибкий график; финансовое, ментальное, ресурсное благополучие; перспективы личностного и профессионального развития и качество культурной среды).

Большинством ведущих университетов проводятся исследования уровня удовлетворённости и лояльности сотрудников, обобщённые результаты которых также публикуются на HR-сайте. В частности, указывается процент лояльных сотрудников (тех, кто считает, что данный университет хорошее место работы), процент считающих работу в этом вузе престижной. Также приводятся данные по уровню удовлетворённости среди сотрудников уровнем заработной платы, социальными льготами и гарантиями, уровнем предоставляемых возможностей, прав и свобод, психологическим климатом в организации. Важным становится размещение общественно значимых наград как признания университета в качестве социально ответственного работодателя, а также видео и фотоматериала, демонстрирующего качество условий работы. Это обусловлено теми требованиями, которые предъявляют миллениалы к будущим

работодателям. Помимо традиционной заинтересованности в справедливом финансовом вознаграждении, они ожидают от потенциального работодателя открытости, качественной культурной среды и благоприятного психологического климата, возможности баланса жизненных и профессиональных целей, профессионального и личностного роста, взвешенной оценки собственного вклада [95].

Всё приведённое выше есть возможности ближайшего будущего медицинского и фармацевтического образования Российской Федерации в области интернет-открытости новым кадрам. Более далёкое будущее взаимодействие медицинских и фармацевтических вузов с персоналом в интернет-пространстве связано с диджитализацией. В настоящий момент диджитал-технологии выступают катализатором трансформации управления кадрами. Внедрение современных IT-решений позволяет осуществить переход на безбумажные технологии, минимизировать ручные операции, использовать аналитику данных для управления персоналом и организации в целом.

Можно говорить о шести ключевых диджитал-трендах в сфере работы с персоналом, меняющих устройство этих бизнес-процессов уже сегодня (рис. 22):

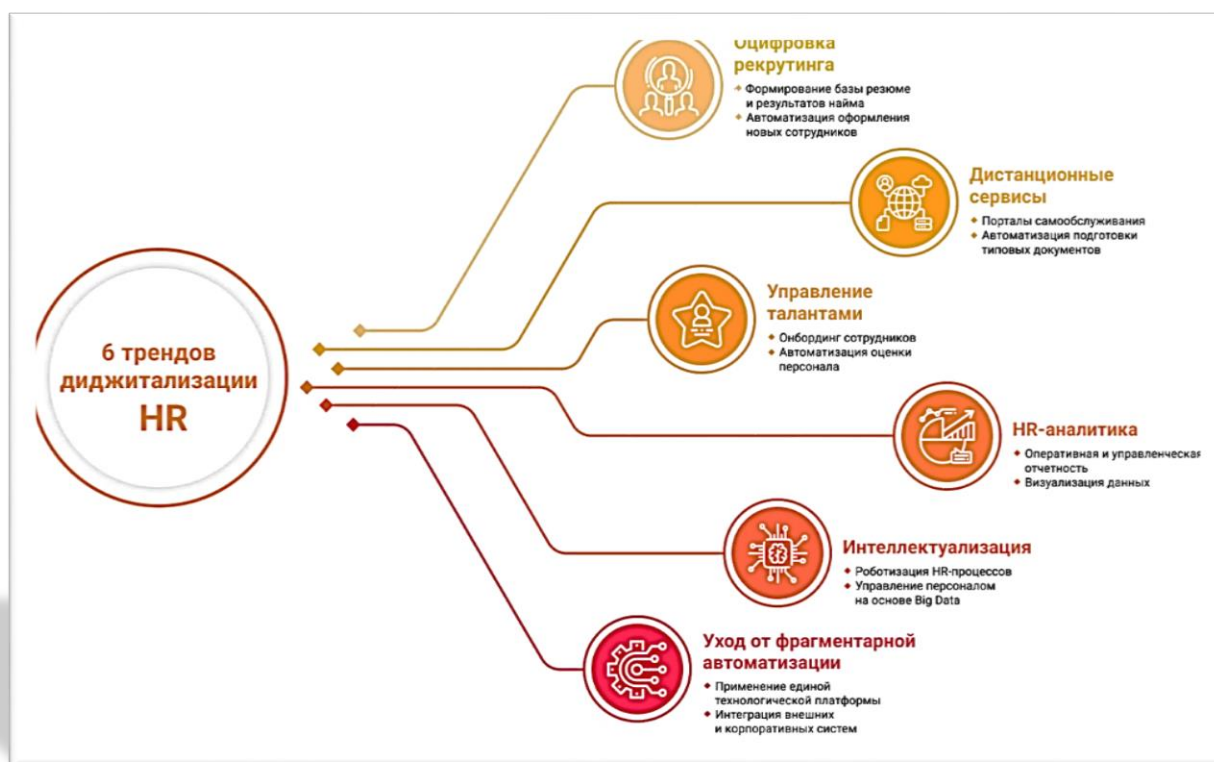


Рис. 22. Ключевые диджитал-тренды работы с персоналом [96]

Представленные на схеме технологии позволяют сократить рутинные задачи, а также оптимизировать работу с потенциальными сотрудниками. Оцифровка рекрутинга при этом становится базовым основанием цифровизации HR-процессов, но данная технология на настоящий момент имеет ограничения в масштабировании – в случае поиска и найма большого числа соискателей.

В крупных компаниях эта цель достигается через интеграции множества разрозненных сервисов либо централизацию процесса в специализированной среде. Например, такими инструментами зачастую выступают HRM-решение и ESM-система.

Рекрутинговое решение отвечает за интеграцию с кадровыми порталами, хранение базы резюме и истории подбора. ESM-система — за прием заявок от заказчиков, отслеживание нормативов качества по всему процессу и отдельным операциям. Также ESM-система может обеспечить интеграцию рекрутинга с другими процессами, такими как онбординг, обучение, предоставление доступов.

Немаловажной тенденцией в диджитализации процессов управления персоналом становится развитие применения дистанционных и гибридных сервисов для работы с сотрудниками. В настоящий момент уже разработаны, в том числе частично и в СибГМУ, типовые онлайн сервисы, включающие оформление справок (рис. 23) (для сотрудников и студентов), командировки, отпуска, больничного.

The image shows a web browser window displaying a form titled "Отправить заявку" (Send request). The URL in the address bar is bun.ssmu.ru/index.php?ca=aa00&category=1. The breadcrumb trail is "Website > Бух > Отправить заявку > Сотрудник". The form contains the following fields and options:

- Используйте эту форму для отправки заявки. Обязательные поля отмечены \*
- Настоящее имя: \* (text input)
- E-mail: \* (text input)
- Приоритет: \* (dropdown menu, currently set to "Низкий")
- ФИО: \* (text input)
- Номер телефона для контакта: \* (text input)
- Подразделение: \* (dropdown menu, currently set to "Административно-хозяйственное управление")
- Период, за который требуется справка: (text input)
- Другое: (text input)
- Тема: \* (text input)
- Сообщение: \* (large text area)

Рис. 23. Пример сервиса для подачи заявки в бухгалтерию СибГМУ на оформление справки [97]

Подобные сервисы не только оптимизируют рабочее время, как самих сотрудников кадровых служб, так и профессорско-преподавательского состава, но и позволяют ускорить типовые процессы, используя, например, порталы самообслуживания. Также подобный подход автоматизирует заполнение поля имеющейся в системе информацией о сотруднике, что позволяет увеличить скорость решения текущих кадровых задач.

Еще одним трендом HR-диджитализации становится развитие персонала и управление талантами собственных кадров. Разрабатываемые образовательные программы не только должны отвечать целям актуальности и востребованности, но и



учитывать индивидуальные особенности сотрудников: скорость восприятия информации, приоритетный канал восприятия знания, имеющиеся временные возможности для обучения и развития. Отвечая на эти запросы, всё более востребованными становятся LMS-системы, учитывающие индивидуальные особенности слушателей.

Создаваемые асинхронные курсы с использованием LMS-ресурсов медицинских и фармацевтических вузов, позволяют обучающимся в рамках обозначенного периода времени самим выбирать график обучения, средства обучения, предлагаемые курсом, а также активно использовать каналы поддержки со стороны кураторов и тьюторов курса. С помощью подобных курсов удаётся не только способствовать развитию профессиональных и надпрофессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава (в частности, в СибГМУ организованы курсы подобного формата по педагогическим компетенциям и гибким на преподавателей медицинских и фармацевтических вузов (пример курса на платформе LMS.ssmu.ru «Профилактика эмоционального выгорания»), но и ускорить процесс онбординга (рис. 24).

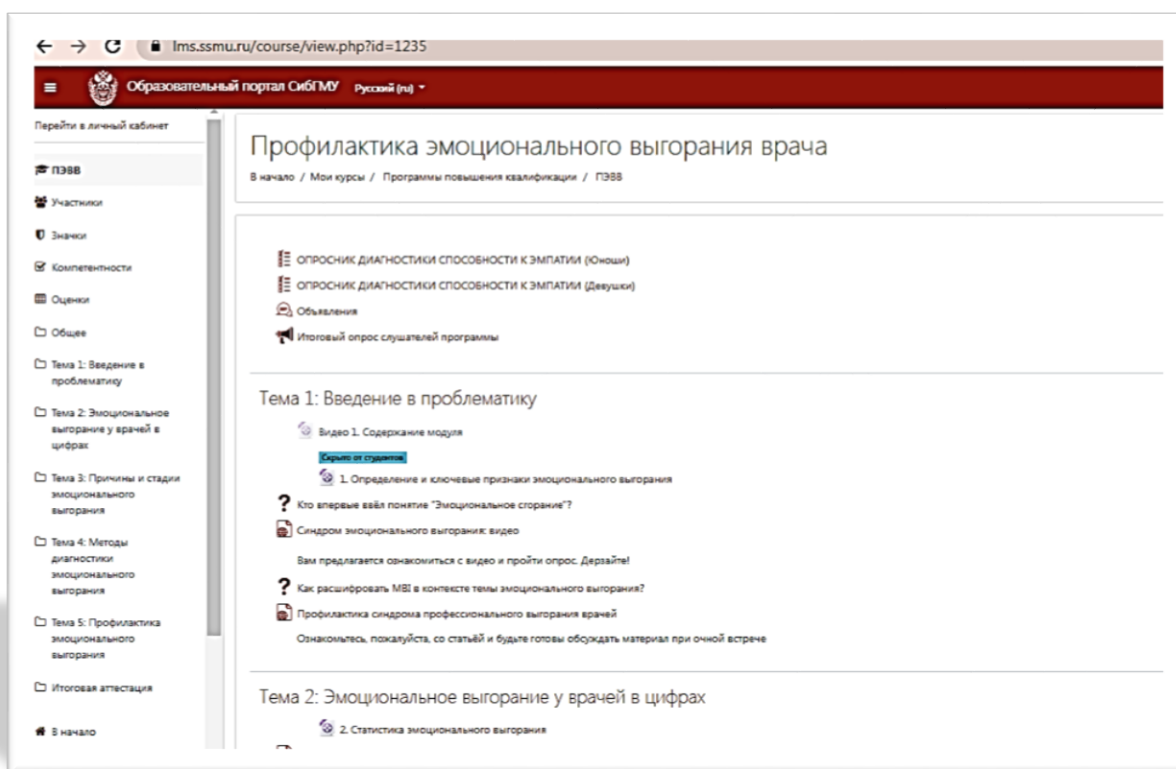


Рис. 24. Асинхронный дистанционный курс для сотрудников медицинских и фармацевтических вузов на платформе lms.ssmu.ru [98]

Управление талантами не ограничивается только организацией обучения с применением IT-инструментов. Отдельным направлением становится диагностика имеющихся у преподавателей и студентов профессиональных и надпрофессиональных дефицитов, которая позволяет выявить точки роста студентов и персонала и способствовать усилению этих направлений в рамках созданной в университете избыточной образовательной и культурной среды. Выявление же сильных сторон будет способствовать продвижению сотрудников и студентов в рамках направлений, где их



навыки сформированы в высокой степени, что, в последствии, будет дополнительным конкурентным преимуществом вуза.

Новые образовательные и рыночные реалии, где уменьшается доля инструментов производства в добавочной стоимости, делают заботу о сотрудниках критически важной, так как именно они составляют социальный капитал компании. Особенно это значимо именно для сферы высшего образования, где кадры являются ключевым критерием эффективности, от которого зависит жизнеспособность вуза в целом. Представляя собой ценный актив, сотрудники с их талантами и компетенциями нуждаются в регулярном мониторинге эффективности работы, который должен выливаться в поощрительные меры для тех, кто самосовершенствуется и растёт.

Объединение систем управления знаниями, обучением, Performance review и комплексного (360-view) взгляда на сотрудника дает синергетический эффект, а также позволяет значительно повысить ценность высшего образовательного учреждения.

Четвёртым из представленных на рисунке 22 ключевых диджитал-трендов является HR-аналитика, которая должна носить системный характер и опираться на имеющиеся IT-инструменты.

Постоянный мониторинг данных о персонале совместно с ключевыми показателями результативности самого вуза становится определяющим вектором грамотного HR-менеджмента. Важным при реализации этого направления становится возможность аккумулирования информации в цифровом виде, создание единой среды с возможностью её использования для оптимизации бизнес-процессов образовательной организации и управления её персоналом.

Особенность заключается в том, что HR нужно определить, какие данные и в каких процессах необходимы, а затем адаптировать свои инструменты автоматизации так, чтобы обеспечить системный сбор этой информации. И тут базовая аналитика смыкается с другим трендом – интеллектуализацией.

По мере накопления больших данных, которое обеспечивают IT-системы, появляется возможность для реализации следующего шага – развития автоматизации процессов с помощью искусственного интеллекта. Характерный пример, когда технологии помогают упростить найм персонала либо даже заменить HR-сотрудников в некоторых задачах. Отбор резюме и оценка компетенций соискателей по заданным критериям искусственным интеллектом, первичные собеседования с роботом – уже достаточно распространенная практика в крупных корпорациях [95].

Преимущества очевидны. Умные системы не устают, у них нет неоправданных эмоций или, к примеру, предвзятого отношения к определенному кандидату или к его предыдущему месту работы. В результате подобная интеллектуальная «поддержка» помогает повысить качество самой процедуры найма, сократить затраты на подбор кадров, и главное – нивелировать ошибки из-за человеческого фактора.

Кроме того, использование алгоритмов искусственного интеллекта позволяет увидеть HR неочевидные взаимосвязи и потенциальные риски. Например, на основе собранных данных можно строить прогнозные модели по кадровому резерву, числу

незакрытых вакансий при росте компании [99], выявлять негативные тенденции выгорания ключевых сотрудников и многое другое.

Также в сервисы HR-служб все чаще интегрируют интеллектуальных чат-ботов. Боты умеют автоматизировать выдачу различных документов, отвечать на типовые кадровые вопросы по заранее настроенным сценариям коммуникации, собирать обратную связь от сотрудников.

Последним из обозначенных диджитал-трендов становится уход от фрагментарной автоматизации, что наблюдалось ещё совсем недавно практически во всех медицинских и фармацевтических вузах. Коронавирусные реалии внесли свои правки и в это направление, сделав актуальным требование по системной автоматизации HR-процессов организаций высшего образования. Несмотря на тот факт, что цифровая зрелость HR-процессов в медицинском и фармацевтическом образовании находится на достаточно низком уровне, здесь также имеются некоторые изменения. Постепенно разрозненные решения уступают место экосистемам, специально разработанным с учётом индивидуальных потребностей и особенностей высшего учебного заведения. Для крупных организаций это более оптимальный вариант, когда поставщик предлагает единую технологическую платформу, которая сразу охватывает автоматизацией нужные процессы и цельным блоком интегрируется в уже существующий IT-ландшафт.

Как итог, сформированные уже сейчас тренды диджитализации HR-процессов будут способствовать эффективной репрезентации медицинских и фармацевтических вузов в интернет-пространстве, а также позволят оптимизировать работу по управлению их персоналом. Ещё одним явным преимуществом использования подобных цифровых инструментов является тот факт, что они позволяют сделать кадровые процессы медицинских и фармацевтических вузов наиболее эффективными — от поиска кандидата до ведения истории взаимодействия с сотрудником на протяжении всего карьерного пути.

# ИНТЕРНЕТ ОТКРЫТОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ВУЗОВ: ВКЛАД СИБГМУ

Сибирский государственный медицинский университет активно погружён в цифровую повестку, а реализация стратегического проекта «Трансформация медицинского и фармацевтического образования» позволила комплексно взглянуть на проблему интернет-открытости медицинских и фармацевтических вузов новым кадрам. Уже сейчас становится очевидным тот факт, что медицинский сегмент высшего образования проигрывает конкурентную борьбу за высоко потенциальных сотрудников, в том числе и ввиду низкого качества цифровой репрезентации. Медицинские и фармацевтические вузы занимают значительно более низкие позиции в международных рейтингах, в том числе рейтинге Webometrics, отражающем качество сайтов высших учебных заведений.

Тот факт, что сайт даже лучшего медицинского вуза – Первого медицинского университета им. И.М. Сеченова занял 26 место среди российских вузов и 1485 место в общем международном рейтинге Webometrics говорит сам за себя. Традиционно более низкие баллы по сравнению с другими международными игроками образовательного рынка наши вузы занимают в области Превосходства (вхождение работ сотрудников вуза в 10% наиболее цитируемых) и Открытости (количество цитирований топ 210 профилей университетов). Несмотря на положительную динамику по сравнению с предыдущим годом, можно сделать вывод, что цифровой потенциал большинства медицинских и фармацевтических вузов остаётся нереализованным. Это связано, в том числе, с низким качеством англоязычной версии сайтов российских вузов, её уровнем наполнения. Лучше всего выполнены такие разделы как «Контакты», «Об университете», «Поступление», «Социальная жизнь», «Партнеры» и «Новости». Хуже всего — блоки «Карьера», «Выпускники», «Библиотека» и «Подразделения и факультеты» [100]. Таким образом, можно сделать вывод, что не только медицинские, но и в целом российские вузы слабо представлены в англоязычном сегменте интернет.

В рамках представленного аналитического доклада выявлены «болевые точки» открытости медицинских и фармацевтических вузов, что служит более широкому пониманию представителей медицинского высшего образования имеющих проблем в этой сфере. Также СибГМУ активно продвигает как цифровую, так и кадровую исследовательскую повестку в медицинской образовательной среде. Имеющи-

еся наработки в области цифровой интернет-репрезентации позволили улучшить позиции Сибирского государственного медицинского университета и стать вторым среди медицинских вузов в рейтинге Webometrics [2]. Также работа с уровнем цитируемости, содержанием сайта и его интерактивностью позволила в 2022 г. получить награды в крупнейшем digital-конкурсе Европы Tagline Awards.

СибГМУ привлекает внимание образовательного медицинского сообщества к проблеме открытости медицинских и фармацевтических вузов, способствует выявлению «точек роста» вузов в этом направлении и их включению в конкурентную борьбу за высоко квалифицированные педагогические кадры.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интенсивная цифровизация образовательных процессов диктует новые условия взаимодействия с потенциальными кадрами, предполагающие не только офлайн, но и онлайн диалог с потенциальными сотрудниками. Этот диалог выстраивается в интернет-пространстве средствами официального сайта и HR-страницы/портала образовательного учреждения, причём усиление роли этого взаимодействия характерно, как для зарубежных, так и для российских организаций высшего образования.

Зарубежные высшие образовательные организации всячески стараются сделать свой HR-портал максимально привлекательным для потенциального, в том числе иностранного, сотрудника, демонстрируя свои ценностные ориентиры, чтобы уже на этом этапе отсеять кадры, не отвечающие им, предлагая возможности для достижения баланса собственных целей и целей организации, способствуя профессиональному и личностному росту сотрудников.

Российские вузы также включены в повестку интернет-открытости, но эта включённость носит скорее формальный характер, а представленная на сайте и HR-странице информация исключительно отражает требования российского законодательства и редко соотносима с цифровой идентичностью вуза. Качество интернет-репрезентации медицинских и фармацевтических вузов далеко от международных и российских лидеров. Поэтому использования данного инструмента приобретает особое значение ввиду имеющихся и всё усугубляющихся кадровых дефицитов высшего медицинского образования в нашей стране.

Анализ ключевых рисков по заявленной тематике позволил выделить нормативно-правовые, финансовые и технические риски (последние тесно сплетены с технологическими возможностями образовательной организации). В частности, в рамках исследования были выявлены те пробелы, которые содержатся в рамках статьи 29 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) "Об образовании в Российской Федерации" и Приказа Минобрнауки РФ от 23.07.2015 N 749, среди которых следует подчеркнуть отсутствие в Приказе детализации предоставляемых квалификационных требований, что позволяет варьировать их в зависимости от прочтения и понимания представителей образовательных организаций высшего медицинского и фармацевтического образования.

Финансовые и технические возможности вуза определяют не столько структуру, сколько доступность, интерактивность предоставляемой на сайте и HR-странице информации для потенциальных сотрудников, а также определяют поисковые предпочтения таковых, а, следовательно, влияют на качество привлечённых для

этих целей кадров (It-специалистов, маркетологов, контент-менеджеров, управляющих по персоналу).

В рамках анализа открытости медицинских и фармацевтических вузов новым кадрам был также рассмотрен вопрос, а насколько эти вузы следуют имеющемуся в данной сфере законодательству, в частности требованиям о размещении списков педагогических работников, у которых истекает контракт. Было установлено, что 24 образовательные организации высшего медицинского и фармацевтического образования не публикуют в свободном доступе на официальных сайтах списки педагогических работников, у которых истекает срок избрания по конкурсу. Данное требование закреплено приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749, но не выполняется половиной медицинских и фармацевтических вузов, что можно связать с недостаточной правовой грамотностью, низкой заинтересованностью в привлечении новых кадров.

Для того, чтобы оценить уровень открытости медицинских и фармацевтических вузов новым кадрам было сформулировано 3 основных вопроса, ответив на которые, можно сделать вывод о степени этой открытости:

1. Какое количество медицинских и фармацевтических вузов имеют собственные HR страницы/порталы и каков среди них процент актуальных, ведущихся ресурсов?

2. Насколько полную информацию может получить соискатель относительно вакантной должности, используя имеющуюся у вуза HR страницу/портал?

3. Насколько доступна и интерактивна созданная для потенциального соискателя среда (имеются ли на странице нормативные документы, регламентирующие трудовые отношения в организации; есть ли пример трудового договора, заключаемого с сотрудником; предоставлена ли возможность откликнуться на вакансию онлайн, приложив необходимые документы; доступен ли интернет-ресурс с различных устройств, включая телефон)?

В результате ответа на данные вопросы были получены следующие выводы:

1. Для сферы медицинского и фармацевтического образования характерно значительное количество вузов, имеющих собственные HR страницы/порталы (95,7%), но поддерживают их актуальность лишь 71,2% университетов и академий, что говорит о наличии потенциала роста этого показателя. Как правило, медицинские вузы, находящиеся в топовых положениях образовательных рейтингов более активно используют возможности информатизации процесса поиска и привлечения персонала.

2. Исследование показало, что лишь треть медицинских вузов предоставляет полную информацию об имеющихся вакансиях и ещё меньший процент (15,5 % от вузов имеющих HR страницу/портал) заявляют об имеющихся для сотрудников социальных льготах и гарантиях. Достаточно низкий процент (6,25%) вузов структурирует имеющиеся вакансии или использует поисковые системы, экономящие время соискателя, что также требует внимания руководителей высшего медицинского и фармацевтического образования.

3. Также позитивным является тот факт, что высокий процент HR страниц/порталов медицинских вузов технически доступны с различных устройств (91,6%). В то



же время нельзя не обозначить имеющуюся явную проблему с интерактивностью, созданной для потенциального соискателя электронной среды, что требует интенсивной доработки: лишь в одном университете предоставляется возможность подать документы онлайн: в Первом Московском государственном медицинском университете им. И.М. Сеченова.

Минусом является и тот факт, что объявления об истечении срока трудового контракта размещаются чаще всего по факту, что не обеспечивает полноценной возможности привлечения сторонних кандидатов к конкурсному отбору.

\*\*\*\*\*

На основании проведённого качественного и количественного исследования авторами настоящего аналитического доклада сформулированы основные критерии «дружественного» для новых сотрудников сайта: актуальность, содержательность, доступность и удобство эксплуатации. На соответствующем этим четырём критериям сайте потенциальный сотрудник легко может понять, где искать нужную ему информация, вся информация представлена в полном (не избыточном) объёме, навигация по сайту интуитивно понятна, а доступ к нему легко осуществить как при помощи персонального компьютера, так и с телефона, планшета.

В рамках доклада были обозначены те технологии, которые могут быть реализованы в обозримом будущем в медицинских и фармацевтических вузах России. Это не только содержательные, навигационные и визуальные атрибуты, которые активно применяются ведущими университетами мира, но и непосредственная диджитализация процессов управления персоналом медицинских вузов, к основным выделенным трендам которой можно отнести оцифровку рекрутинга, внедрение дистанционных сервисов, управление талантами профессорско-преподавательского состава, HR-аналитика и систематизация имеющихся по кадрам данных (в том числе, лонгитюдный мониторинг профессиональных и надпрофессиональных компетенций кадров), интеллектуализация и роботизация типовых кадровых процессов наряду с уходом от фрагментарной автоматизации.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии ряда точек роста цифровой кадровой среды медицинских вузов, которыми не следует пренебрегать. В частности, ориентируясь на индикаторы международных рейтингов, следует уделить внимание не только привлечению внешних ссылок, но и наполнению сайта интересными событиями и информацией, которые будут пользоваться спросом у целевой аудитории.

Основная проблема отечественных университетов – это низкие позиции в рейтинге Webometrics российских вузов с точки зрения демонстрации и открытости научных и академических файлов на своих сайтах, что также стоит взять на заметку медицинским и фармацевтическим вузам. Так, бессменным лидером по этому индикатору является Университет Гарварда, предоставляющий открытый доступ к более чем 6 млн файлов [101]. Вузам необходимо не только работать над созданием собственных цифровых коллекций, но размещать популярные статьи собственных преподавателей на сайте, создавать собственные видеопорталы с мастер-классами, ин-

тервью, дискуссиями. Также выгодной с точки зрения цитируемости является разработка электронных справочников, собственных брендов событий, микросайтов и блогов ведущих сотрудников, в том числе на английском языке.

Планомерная и стратегически выстроенная работа с потенциальными кадрами, в том числе в рамках имеющихся цифровых возможностей, позволит преодолеть негативные тенденции в кадровом обеспечении медицинского образования и станет заделом для будущего социального благополучия и развития страны в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Russian Federation. Ranking web of universities: Webometrics ranks 30000 institutions // Ranking web of universities : [site]. – URL: <https://www.webometrics.info/en/Europe/Russian%20Federation> (date accessed: 20.12.2022)
2. Ranking web of universities : [site]. – URL: <https://www.webometrics.info/en> (date accessed: 20.11.2022)
3. Мирошниченко А. Г. Кадровое обеспечение образовательной деятельности медицинских вузов России : [презентация : I Международный конгресс «Rosmedobr-2022», 17 сентября 2022 г.] / А. Г. Мирошниченко // Российское Общество Специалистов Медицинского Образования : [сайт]. – URL: <https://www.rosmedobr.ru/upload/iblock/448/m0citwcs7izf8iht1x665ywhb66s9rl8/Miroshnichenko-Kadrovое-obespechenie-OD-medvuzov-Rossii.pdf> (дата обращения: 27.10.2022).
4. Reis, S. Curriculum Reform: Why? What? How? and how will we know it works? / S. Reis // Israel Journal of Health Policy Research. – 2018. – Vol. 7, No 30. – DOI: <http://doi.org/10.1186/s13584-018-0221-4>.
5. Holmboe, E. S. Competency-Based Medical Education and the Ghost of Kuhn: Reflections on the Messy and Meaningful Work of Transformation / E. S. Holmboe // Academic Medicine : journal of the Association of American Medical Colleges. – 2018 – Vol. 93, No 3. – P. 350-353. – DOI: <http://doi.org/10.1097/ACM.0000000000001866>.
6. Jordens, J. Z. Quality Teaching in Science: an Emergent Conceptual Framework / J. Z. Jordens, N. Zepke // Research in Science Education. – 2019. – Vol. 49, No 5. – P. 1415-1432. – DOI: <http://doi.org/10.1007/s11165-017-9661-z>.
7. Cruess, R. L. Medicine as a Community of Practice: Implications for Medical Education / R. L. Cruess, S. R. Cruess, Y. Steinert // Academic Medicine : journal of the Association of American Medical Colleges. – 2018. – Vol. 93, No 2. – P. 185-191. – DOI: <http://doi.org/10.1097/ACM.0000000000001826>.
8. Holmboe, E. S. A Call to Action: The Controversy of and Rationale for Competency-Based Medical Education / E. S. Holmboe, J. Sherbino, R. Englander [et al.] ; ICBME Collaborators // Medical Teacher. – 2017. – Vol. 39, No 6. – P. 574-581. – DOI: <http://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1315067>.
9. Черниговская Т.В. Что может быть важнее Учителя и Врача!? Открытая видео-лекция. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=eKakzCQX9QY> (Дата обращения: 20.11.2022)
10. Полтавец, А. В. Веб-сайт вуза как эффективный инструмент обеспечения вузовской деятельности / А. В. Полтавец // Вопросы управления. – 2010. – № 12. – С. 14-23 [Электронный ресурс] URL: <http://vestnik.uara.ru/ru-ru/issue/2010/03/03/> (дата обращения: 16.03.2022)
11. Ширин, Д. А. Роль веб-сайта в организации информационно-технологического сопровождения субъектов образовательного процесса современного вуза / Д. А. Ширин // Вестник Новгородского государственного университета. – 2015. – № 5(88). – С. 102-104

12. World University Rankings 2022 // Times Higher Education : [site]. – URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings/2023> (date accessed: 20.10.2022).
13. Иванов Н. П., Малкина Л. В. HR-маркетинг в системе менеджмента современной медицинской организации / Н.Н. Иванов, Л.В. Малкина // *Фундаментальные исследования* № 10 (часть 2). – 2017. – С. 351–357
14. Глобальная стратегия для развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г. Женева, Всемирная организация здравоохранения, 2016. URL: [http://www.who.int/hrh/resources/russian\\_global\\_strategyHRH.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/resources/russian_global_strategyHRH.pdf?ua=1) (Дата обращения: 20.11.2022)
15. Batalova, J. Immigrant Health-Care Workers in the United States / J. Batalova // Migration Policy Institute : [site]. – 2020. – 14 MAY – URL: <https://www.migrationpolicy.org/article/immigrant-health-care-workers-united-states> (date accessed: 20.12.2022)
16. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования // Главный информационно-вычислительный центр : [сайт]. – URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo> (дата обращения: 20.08.2022).
17. Micik, M. Employer Brand Building: Using Social Media and Career Websites to Attract Generation Y. / M. Micik, K. Mičudová // *Economics & Sociology*. – 2018. – Vol. 11, No 3. – P. 171-189. – DOI:10.14254/2071-789X.2018/11-3/11.
18. Stratton, T. D. Legitimizing Continuous Quality Improvement (CQI): Navigating Rationality in Undergraduate Medical Education / T. D. Stratton // *Journal of General Internal Medicine*. – 2019. – Vol. 34, No 5. – P. 758-761. – DOI 10.1007/s11606-019-04875-1.
19. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 17.02.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) / КонсультантПлюс : надежная правовая поддержка. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения: 20.11.2022).
20. Анализ сайтов вузов и позиционирование университетов // Проектно-учебная лаборатория «Развитие университетов» : [сайт]. – URL: <https://uni.hse.ru/sites> (дата обращения: 07.08.2022).
21. Костыря Е. Д. Сайт университета как инструмент продвижения учебного заведения (на примере веб-сайтов ИСПН УРФУ и Гейдельбергского университета) // *Human Progress*. 2020. Том 6. Вып. 4. С. 7. DOI 10.34709/IM.164.7.
22. Култышева, О. М. Современные тенденции в организации web-сайта вуза / О. М. Култышева, О. И. Рухляда // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. – 2016. – Том 1, № 3. – С. 192-195.
23. Муратова, Е. А. Структура интернет-сайта образовательного учреждения / Е. А. Муратова // *Московский экономический журнал*. – 2019. – №9. – С. 600-607. – DOI: 10.24411/2413-046X-2019-19016.

24. Щигельская, Е. Э. Технология создания контента для сайта вуза / Е. Э. Щигельская // Труды БГТУ. Серия 4: Принт- и медиатехнологии. – 2018. – №2 (213). – С. 62-66.
25. Сапрыкина И. Э. Влияние сайта университета на его положение в мировых рейтингах / И. Э. Сапрыкина // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – №8 (52). – С. 54-58.
26. Digital Estate Survey // eQAFy : [site]. – URL: <https://www.eqafy.com/> (date accessed: 20.10.2022).
27. Mills, R. Higher Ed website design and content: Data from 160 sites / R. Mills // GatherContent by Bynder : [site]. – 2022. – 28 April. – URL: <https://gathercontent.com/blog/insights-from-analysing-160-university-website-homepages> (date accessed: 20.10.2022).
28. Зеленина, Э. Е. К вопросу развития кадрового потенциала в вузах / Э. Е. Зеленина, Т. С. Волоха, Д. В. Сунцова // Инновационная экономика : материалы V Международной научной конференции, Казань, май 2018 г. – Казань : Молодой ученый, 2018. – С. 24-27. – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/295/14114/> (дата обращения: 27.11.2022).
29. Дошанникова, О. А. К вопросу о совершенствовании комплекса мероприятий, направленных на привлечение молодых специалистов в систему сельского здравоохранения / О. А. Дошанникова, Ю. Н. Филиппов, А. Л. Хлапов // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2017. – № 4. – С. 66-75.
30. Другова, Е. А. Международный академический рекрутинг в ведущих российских университетах: текущее состояние и перспективы развития / Е. А. Другова, Н. И. Нужина, П. В. Коряковцева // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – №1 (101). – С. 32-41.
31. Леднева, С. А. Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно-педагогических работников вуза / С. А. Леднева, Л. Н. Иванова-Швец // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2018. – № 3(99). – С. 114-122. – DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2413-2829-2018-3-114-122>.
32. The University of Manchester : [site]. URL: <https://www.manchester.ac.uk/connect/jobs/> (date accessed: 02.12.2022)
33. Harvard University website // Manchester 1824 : The University of Manchester : [site]. – URL: <https://www.manchester.ac.uk/connect/jobs/> (date accessed: 02.12.2022)
34. Imperial College London : [site]. – URL: <https://www.imperial.ac.uk/jobs/> (date accessed: 02.12.2022)
35. National University of Singapore : [site]. – URL: <https://www.nus.edu.sg/careers/> (date accessed: 02.12.2022).
36. Работа в вышке // Национальный исследовательский университет «Высшая Школа Экономики» : [сайт]. – URL: <https://www.hse.ru/career/> (дата обращения 02.12.2022).

37. Работа в СПбГУ // Санкт-Петербургский государственный университет : [сайт]. – URL: <https://spbu.ru/rabota-v-spbgu> (дата обращения 02.12.2022)
38. Система электронной подачи заявлений на участие в конкурсе на замещение должностей педагогических и научных работников. Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова // ИСТИНА : Интеллектуальная Система Тематического Исследования НАукометрических данных : [сайт]. – URL: <https://istina.msu.ru/vacancies/> (дата обращения 02.12.2022)
39. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от N 273-ФЗ [принят Гос. Думой 21 декабря 2012 г. : одобрен Советом Федераций 26 декабря 2012 г.] : редакция, действующая с 28 февраля 2023 г. // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов : [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617> (дата обращения: 20.11.2022).
40. Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу : Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 июля 2015 г. N 749 // Информационно-правовая система Гарант : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/71222700/> (дата обращения: 27.11.2022)
41. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 N 1н // Информационно-правовая система Гарант : [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/55170898/> (дата обращения: 27.11.2022)
42. Рейтинг медицинских вузов 2021 // Универ. Эксперт. Академический критик. – : [сайт]. URL: <https://univer.expert/akademicheskiye-reytingi-vuzov-2021/rejting-medicinskih-vuzov-2021/> (дата обращения: 20.11.2022)
43. Алтайский государственный медицинский университет : [сайт]. – Барнаул. – URL: <https://asmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
44. Амурская государственная медицинская академия : [сайт]. – Благовещенск. – URL: <https://www.amursma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
45. Астраханский государственный медицинский университет : [сайт]. – Астрахань – URL: <http://astgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
46. Башкирский государственный медицинский университет : [сайт]. – Уфа. – URL: <https://bashgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
47. Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова : [сайт]. – Санкт-Петербург. – URL: <https://www.vmeda.org/> (дата обращения: 25.11.2022).
48. Волгоградский государственный медицинский университет : [сайт]. – Волгоград. – URL: <https://www.volgmed.ru/ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
49. Воронежский государственный медицинский университет имени Н. Н. Бурденко : [сайт]. – Воронеж. – URL: <https://vrngmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).



50. Дагестанский государственный медицинский университет : [сайт]. – URL: <https://www.vmeda.org/> (дата обращения: 25.11.2022).
51. Дальневосточный государственный медицинский университет : официальный сайт ФГБОУ ВО ДВГМУ Минздрава России. – URL: <http://www.fesmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
52. Ивановская государственная медицинская академия : [сайт]. – Иваново. – URL: <https://ivgma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
53. Ижевская государственная медицинская академия : [сайт]. – Ижевск – URL: <https://www.igma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
54. Иркутский государственный медицинский университет : [сайт]. – Иркутск. – URL: <https://www.ismu.baikal.ru/ismu/> (дата обращения: 25.11.2022).
55. Казанский государственный медицинский университет : [сайт]. – Казань. – URL: <https://kazangmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
56. Кемеровский государственный медицинский университет : [сайт]. – Кемерово. – URL: <https://kemsu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
57. Кировский государственный медицинский университет : [сайт]. – Киров. – URL: <https://kirovgma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
58. Красноярский государственный медицинский университет имени проф. В. Ф. Войно-Ясенецкого : официальный сайт. – Красноярск. – URL: <https://krasgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
59. Кубанский государственный медицинский университет : [сайт]. – Краснодар. – URL: <https://www.ksma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
60. Курский государственный медицинский университет : [сайт]. – Курск. – URL: <https://ctv.kurskmed.com/> (дата обращения: 25.11.2022).
61. Московский государственный медико-стоматологический университет имени А. И. Евдокимова : [сайт]. – Москва. – URL: <https://www.msmsu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
62. Новосибирский государственный медицинский университет : [сайт]. – Новосибирск. – URL: <https://old.ngmu.ru/department/2064/job> (Дата обращения: 25.11.2022)
63. Омский государственный медицинский университет : [сайт]. – Омск. – URL: <https://omsk-osma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
64. Оренбургский государственный медицинский университет : [сайт]. – Оренбург. – URL: <https://www.orgma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
65. Первый Московский государственный медицинский университет им. И. М. Сеченова : [сайт]. – Москва. – URL: <https://www.sechenov.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
66. Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени акад. И.П. Павлова: [сайт]. – Санкт-Петербург. – URL: <https://www.ispbgmu.ru/universitet/vakansii-i-konkursy/255-universitet/vakansii-spbgmu/2362-vybory-i-konkursy-na-zameshchenie-dolznhnostej-nauchnykh-rabotnikov> (дата обращения: 25.11.2022).

67. Пермская государственная фармацевтическая академия : [сайт]. – Пермь. – URL: <http://pfa.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
68. Пермский государственный медицинский университет имени академика Е. А. Вагнера : [сайт]. – Пермь. – URL: <https://www.pdma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
69. Приволжский исследовательский медицинский университет : [сайт]. – Нижний Новгород. – URL: <https://pimunn.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
70. Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н. И. Пирогова: [сайт]. – Москва. – URL: <https://rsmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
71. Ростовский государственный медицинский университет: [сайт]. – Ростов-на-Дону. – URL: <http://rostgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
72. Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова : [сайт]. – Рязань. – URL: <https://rzgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
73. Саратовский государственный медицинский университет имени В.И. Разумовского : [сайт]. – Саратов. – URL: <http://sgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
74. Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет : [сайт]. – Санкт-Петербург. – URL: <https://grmu.org/> (дата обращения: 25.11.2022).
75. Санкт-Петербургский государственный химико-фармацевтический университет : [сайт]. – Санкт-Петербург. – URL: <https://spcru.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
76. Саратовский государственный медицинский университет имени В.И. Разумовского: [Электронный ресурс]. URL: <http://sgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
77. Северный государственный медицинский университет : [сайт]. – Архангельск. – URL: <http://www.nsmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
78. Северо-Западный государственный медицинский университет имени И.И. Мечникова: [Электронный ресурс]. URL: <https://szgmu.ru/rus/> (дата обращения: 25.11.2022).
79. Северо-Осетинская государственная медицинская академия : [сайт]. – Владикавказ. – URL: <https://sogma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
80. Сибирский государственный медицинский университет : [сайт]. – Томск. – URL: <https://ssmu.ru/ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
81. Смоленский государственный медицинский университет : [сайт]. – Смоленск. – URL: <http://smolgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
82. Ставропольский государственный медицинский университет : [сайт]. – Ставрополь. – URL: <https://stgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
83. Тверской государственный медицинский университет: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tvgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
84. Тихоокеанский государственный медицинский университет : [сайт]. – Владивосток. – URL: <https://tgmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).

85. Тюменский государственный медицинский университет : [сайт]. – Тюмень. – URL: <https://www.tyumsmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
86. Уральский государственный медицинский университет : [сайт]. – Екатеринбург. – URL: <https://usma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
87. Ханты-Мансийская государственная медицинская академия : [сайт]. – Ханты-Мансийск. – URL: <https://hmgma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
88. Читинская государственная медицинская академия: [Электронный ресурс]. URL: <https://chitgma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
89. Южно-Уральский государственный медицинский университет: [сайт]. – Челябинск. – URL: <https://www.chelsma.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
90. Ярославский государственный медицинский университет: [сайт]. – Ярославль. – URL: <https://ysmu.ru/> (дата обращения: 25.11.2022).
91. Конкурс на замещение вакантных должностей // Сибирский государственный медицинский университет: [сайт]. – Томск. – URL: [https://www.ssmu.ru/ru/about/upravlenie\\_universitetim/slujby/hr/substitution/](https://www.ssmu.ru/ru/about/upravlenie_universitetim/slujby/hr/substitution/) (Дата обращения 02.12.2022)
92. Вакансии // Сибирский государственный медицинский университет : [сайт]. – Томск. – URL: <https://www.ssmu.ru/ru/about/vakansii/> (дата обращения 02.12.2022).
93. HR-страница // Сибирский государственный медицинский университет / HR-страница [сайт]. – Томск. – URL: [https://www.ssmu.ru/ru/about/upravlenie\\_universitetim/slujby/hr/substitution/](https://www.ssmu.ru/ru/about/upravlenie_universitetim/slujby/hr/substitution/) (Дата обращения 02.12.2022)
94. 7 HR Software Trends for 2022/2023 Explained: Top Predictions According To Experts // Financesonline : review for business : [site]. – URL: <https://financesonline.com/hr-software-trends/> (date accessed: 27.11.2022)
95. 6 диджитал-трендов, которые изменят работу HR // Naumen : блог. – URL: <https://blog.naumen.ru/hr-trends/> (дата обращения: 27.11.2022)
96. Сервис для подачи заявки на справку в бухгалтерию СибГМУ // Сибирский государственный медицинский университет : [сайт]. – Томск. – URL <https://buh.ssmu.ru/index.php?a=add&category=1> (Дата обращения 02.12.2022)
97. LMS платформа СибГМУ // Сибирский государственный медицинский университет : [сайт]. – Томск. – URL: <https://lms.ssmu.ru/> (Дата обращения 02.12.2022)
98. Шарапова, Н. В. Digital-технологии подбора персонала / Н. В. Шарапова // Креативная экономика. – 2017. – Том 11, № 9. – С. 953-966.
99. Электронная интернационализация: англоязычные интернет-ресурсы российских университетов (2020 г.): доклад РСМД No 57/2020 / И. Н. Тимофеев, Е. О. Карпинская, Д. О. Яркова [и др.]; Российский совет по международным делам (РСМД). – Москва : НП РСМД, 2020. – 60 с.
100. Harvard Digital Collections // Harvard library : [site]. – URL: <https://library.harvard.edu/services-tools/harvard-digital-collections> (date accessed: 20.12.2022).

## **СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ**

**Чибир Елена Владимировна – аналитик научно-образовательной лаборатории образования Сибирского государственного медицинского университета**

**Рейм Андрей Сергеевич – лаборант-исследователь научно-образовательной лаборатории образования Сибирского государственного медицинского университета**

Научное издание

Елена Владимировна Чибир  
Андрей Сергеевич Рейм

**ОТКРЫТОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ РОССИИ  
ДЛЯ НОВЫХ КАДРОВ: АНАЛИЗ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ**

**Аналитический доклад**

Электронное издание  
Гарнитура «Bahnschrift». Уч.-изд. листов 3,3

Редактор Е.М. Харитонова  
Обложка Е.М. Поломошнова

Издательство СибГМУ  
634050, г. Томск, пр. Ленина, 107  
тел. +7 (3822) 901-101, доб. 1760

E-mail: [izdatelstvo@ssmu.ru](mailto:izdatelstvo@ssmu.ru)

