

УДК 13058

**ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА К
ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ НАСТАВНИЧЕСТВУ И КАРЬЕРНЫЕ
УСТАНОВКИ В КОНТЕКСТЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА № 424-ФЗ**

Толмачев Д.А.

*д.м.н., заведующий кафедры «Общественное здоровье и здравоохранение»,
ФГБОУ ВО «Ижевский государственный медицинский университет»
Ижевск, Россия*

Бодрая А.Р.

*студентка 4 курса кафедры «Общественное здоровье и здравоохранение»,
ФГБОУ ВО «Ижевский государственный медицинский университет»
Ижевск, Россия*

Галимзянова А.И.

*студентка 4 курса кафедры «Общественное здоровье и здравоохранение»,
ФГБОУ ВО «Ижевский государственный медицинский университет»
Ижевск, Россия*

Аннотация

В работе обоснована актуальность изучения восприятия студентами-медиками нового законодательства об обязательном наставничестве. Рассмотрена проблема противоречия между законодательной инициативой и отсутствием эмпирических данных о карьерных установках выпускников. Представлены результаты авторского анкетирования обучающихся Ижевского государственного медицинского университета, направленного на оценку владения знаниями о законе, отношения к наставничеству и готовности к краткосрочной занятости в

государственном секторе. Проанализированы статистические взаимосвязи между степенью осведомленности, наличием договора с работодателем, курсом обучения и краткосрочной карьерной установкой. Сделаны выводы о необходимости внедрения образовательных модулей по медицинскому праву и пересмотра мотивационной модели целевого обучения для повышения кадровой устойчивости здравоохранения.

Ключевые слова: Федеральный закон № 424-ФЗ, обязательное наставничество, медицинские кадры, кадровый дефицит, целевое обучение, информированность студентов, карьерные установки, временная занятость, государственный сектор здравоохранения, Ижевский государственный медицинский университет.

***ATTITUDE OF MEDICAL UNIVERSITY STUDENTS TO MANDATORY
MENTORING AND CAREER AIMS IN THE CONTEXT OF FEDERAL
LAW NO. 424 -FZ***

Tolmachev D.A.

*Doctor of Medical Sciences, Head of the Department of Public Health and
Healthcare,*

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Izhevsk
State Medical University”,*

Izhevsk, Russia

Bodraya A.R.

4th

-year student of the L

Izhevsk State Medical University,

Izhevsk, Russia

Galimzyanova A.I.

*4th Department of Public Health and Healthcare,
Izhevsk State Medical University,
Izhevsk, Russia*

Annotation

The paper substantiates the relevance of studying how medical students perceive the new legislation on mandatory mentoring. The problem of the contradiction between the legislative initiative and the lack of empirical data on graduates' career attitudes is examined. The results of the author's survey of students at Izhevsk State Medical University are presented; the survey was aimed at assessing their knowledge of the law, their attitude towards mentoring, and their readiness for short

-term en

relationships between the level of awareness, the presence of an agreement with an employer, the course of study, and short

-term car

Conclusions have been drawn regarding the need to introduce educational modules on medical law and to revise the motivational model for targeted training in order to enhance the workforce stability in healthcare.

Keywords: Federal Law No. 424

-FZ, ma

personnel, staff shortage, targeted training, student awareness, career aspirations, temporary employment, public healthcare sector, Izhevsk State Medical University.

Кадровый дефицит медицинского персонала и вектор профессиональной мобильности выпускников медицинских образовательных учреждений

вызывают особую тревогу. Согласно сводным данным Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2026 год не хватает около 23 тысяч врачей и более 63 тысяч специалистов среднего медицинского персонала, и от 40 до 50 % молодых специалистов прекращают трудовую деятельность в госучреждении либо полностью меняют профессию в течение первых трёх лет после окончания обучения. Данный феномен свидетельствует о низкой эффективности государственных инвестиций в подготовку кадров — их положительный эффект ограничивается периодом установленного срока занятости либо этапом начальной профессиональной адаптации.

В качестве одного из инструментов, ориентированных на повышение качества профессиональной подготовки и закрепление молодых врачей в системе государственного здравоохранения, разработан и введён в действие Федеральный закон № 424-ФЗ от 17.11.2025. Ключевым нововведением данного нормативного акта является установление обязательного периода менторства для лиц, завершивших обучение по медицинским специальностям. Законодательная инициатива преследует две взаимосвязанные цели: обеспечение плавного вхождения в профессию посредством передачи практического опыта под руководством наставников, а также сдерживание оттока кадров из государственного звена на срок до трёх лет. Именно указанный ограниченный по времени интервал одновременно является периодом обязательной профессиональной деятельности. Нарушение условий института наставничества либо досрочное прекращение трудовых отношений влечёт за собой компенсационные выплаты в объёме, двукратно превышающем стоимость полученного образования.

Эффективность любого нормативного документа, особенно затрагивающего мотивационно-поведенческую сферу, в значительной мере

детерминирована характером его восприятия целевой аудиторией. В контексте рассматриваемой проблематики речь идёт о студентах и молодых специалистах, которым предстоит непосредственно участвовать в закреплённых законом процедурах. В случае если наставничество и последующая отработка воспринимается ими как формальная принудительная мера, а не как ресурс профессионального становления, возникает реальная угроза массового увольнения по истечении установленного срока. При таком сценарии закон вместо закрепления кадрового потенциала спровоцирует только формальное соблюдение требований, не подкреплённое внутренней мотивацией, что в стратегической перспективе может оказаться контрпродуктивным.

Новизна исследования определяется тем, что на сегодняшний день отсутствуют эмпирические данные, отражающие уровень осведомлённости студентов Ижевского государственного медицинского университета о содержании нового нормативного акта, их оценочные суждения относительно его положений и планируемые карьерные стратегии. В частности, остаются открытыми вопросы: понимают ли респонденты основные параметры закона (продолжительность работы с наставником, санкции за отказ, трудовые гарантии); квалифицируют ли они идею такой трудовой деятельности как полезную либо, напротив, воспринимают её как ограничение свободы выбора; и, что принципиально важно, какова доля тех, кто согласен на трудоустройство в госучреждении исключительно на период, необходимый для погашения обязательств. Настоящая работа призвана восполнить данный пробел.

Проблема исследования заключается в противоречии между официально заявленными целями Федерального закона № 424-ФЗ (закрепление молодых специалистов в государственном секторе через институт обязательного наставничества) и отсутствием эмпирически обоснованных

сведений об уровне знаний молодых кадров о данном законе, их отношении к нему и реальных поведенческих установках. Если преобладающая часть выпускников рассматривает работу в системе государственных медучереждений исключительно как временное вынужденное решение, законодательный механизм не достигнет целевого эффекта, а не более чем отсрочит проявление кадрового дефицита.

Цель исследования: оценка правовой грамотности будущих специалистов Ижевского государственного медицинского университета о положениях Федерального закона № 424-ФЗ, отношения к обязательному наставничеству и карьерных ожиданий в части готовности к трудоустройству в госсекторе, а также проверка гипотезы о высокой доле респондентов, планирующих работу в госучреждении лишь исключительно на период отработки.

Задачи исследования:

1. Измерить когнитивный компонент — уровень информированности опрошенных о ключевых нормах нормативного акта 424-ФЗ (срок наставнической деятельности, последствия отказа, гарантии оплаты труда).
2. Выявить эмоционально-оценочный компонент — отношение охваченной аудитории к идее обязательного наставничества и требованиям к личности наставника.
3. Определить долю участников анкетирования, готовых работать в госбольнице только на период обязательного трудоустройства, и проверить статистическую значимость превышения 60 % (рабочая гипотеза).

Материалы и методы

Проведено одномоментное поперечное (кросс-секционное) анонимное анкетирование. Тип исследования — описательное с элементами аналитического (сравнение групп). Объект исследования — студенты ФГБОУ ВО «Ижевский государственный медицинский университет» Минздрава России. Исследование выполнялось в сессионный период с конца мая по июнь 2026 года на базе университета. Тип выборки — целевая (стратифицированная по курсу обучения). Её объём рассчитан из условия обеспечения репрезентативности при доверительной вероятности 95 % и предельной ошибке ± 5 %. Фактически в анализ включено $N = 100$ анкет, прошедших процедуру очистки.

Применена авторская анонимная анкета, разработанная на основе анализа нормативно-правовых актов [5] и адаптированная для студенческой аудитории. Инструмент содержит 14 вопросов, сгруппированных в четыре блока.

Блок 1. Социально-демографический и статусный (вопросы 1–4): пол, курс, форма обучения, наличие целевого договора.

Блок 2. Когнитивный компонент (вопросы 5–8): осведомлённость о законе 424-ФЗ (4-балльная шкала от «ничего не слышал» до «изучал подробно»); знание срока менторства (четыре варианта, верный — «до 3 лет»); знание последствий отказа (штраф в двукратном размере стоимости обучения); знание гарантий оплаты труда (полноценная заработная плата).

Блок 3. Эмоционально-оценочный компонент (вопросы 9–11): общая оценка идеи обязательного института наставничества (положительно/нейтрально/отрицательно/скорее отрицательно); приоритетные направления развития навыков под руководством наставника (множественный выбор из 4 позиций); главное качество

наставника (4 варианта: профессионализм, открытость, строгость, мягкость).

Блок 4. Поведенческий компонент / карьерные ожидания (вопросы 12–14): готовность работать в государственной или муниципальной больнице (4 варианта, ключевой — «Да, но только на время обязательного срока занятости»); факторы, влияющие на желание остаться (ранжирование 4 позиций); оценка способности принятой инициативы решить проблему дефицита кадров (4 варианта).

Формат вопросов — закрытые, с единичным или множественным выбором. Анонимность обеспечивалась отсутствием персональных идентификаторов и самостоятельным заполнением без фиксации IP-адресов (при использовании Google Forms); ссылка распространялась через официальные студенческие чаты курсов (доступ открыт в течение 30 дней). Участие добровольное, информированное согласие подразумевалось фактом заполнения и сдачи анкеты. Время ответа — не более 5 минут.

Статистическая обработка. Статистический анализ выполнен с использованием Microsoft Excel 2019.

Описательная статистика: для категориальных переменных — абсолютные частоты (n) и относительные частоты (%; с округлением до одного десятичного знака); для порядковых переменных (вопрос 5) — медиана (Me) и интерквартильный размах (Q1–Q3).

Анализ информационной подготовленности: для вопросов 6–8 подсчитывалась доля правильных ответов; интегральный индекс информированности (ИИ) — сумма правильных ответов на вопросы 6, 7, 8 (диапазон 0–3 балла). Классификация: низкий (0–1 балл), средний (2 балла), высокий (3 балла).

Проверка гипотезы о временной готовности: рассчитывался удельный вес (р) участников, выбравших вариант «Да, но только на время обязательной отработки» (вопрос 12) среди всех, кто выразил готовность работать в госорганизации (исключая варианты «Нет» и «Не определился»); построен 95 % доверительный интервал для доли по методу Уилсона; нулевая гипотеза (H_0) ($H \leq 0,60$; альтернативная H_1): $p > 0,60$ осуществлялась односторонним биномиальным тестом с уровнем значимости $\alpha = 0,05$.

Сравнение групп: сравнение долей между группами «целевики»/«нецелевики» (вопрос 4) по переменной «временная готовность» выполнялось с помощью критерия χ^2 Пирсона с поправкой Йетса на непрерывность; сравнение по уровню осведомленности (вопрос 5, дихотомизированный: «низкий» = ответы 1–2, «высокий» = ответы 3–4) — также χ^2 ; сравнение между курсами (младшие: 1–2 курс, старшие: 4–6 курс) — χ^2 или точный критерий Фишера при малых ожидаемых частотах.

Анализ факторов удержания: для вопроса 13 проводилось ранжирование факторов по частоте выбора на первое место (ранг 1). Дополнительно рассчитывался средний ранг (от 1 до 4) для каждого фактора.

Логистическая регрессия: для выявления независимых предикторов ориентации на краткосрочную работу построена модель бинарной логистической регрессии ($N = 56$). Зависимая переменная — «временная готовность» (1 — только на время отработки, 0 — надолго). Предикторы: наличие целевого договора, курс, информированность, отношение к наставничеству. Оценка модели производилась по критерию χ^2 , псевдо- R^2 Найджелкерка.

Результаты

Характеристика выборки. Первым этапом анализа стало описание структуры опрошенной совокупности. В общей сложности в исследование включено 100 студентов ИжГМУ. Распределение по курсам выглядит следующим образом: на 1–2 курсах обучается 41 человек (41,0 %), на 3–4 курсах — 46 человек (46,0 %), на 5–6 курсах — 13 человек (13,0 %). Гендерный состав представлен 81 женщиной (81,0 %) и 19 мужчинами (19,0 %), что соответствует типичной для медицинских вузов структуре. Что касается статуса целевого обучения, то действующий договор имеют 40 респондентов (40,0 %), ещё 2 человека (2,0 %) планируют его заключить, а 56 человек (56,0 %) не имеют и не намерены оформлять такой договор.

Уровень осведомлённости о законе. Для оценки общего уровня знакомства с Федеральным законом № 424-ФЗ респондентам предлагалась 4-балльная шкала — от полного отсутствия информации до детального изучения документа. Полученные данные свидетельствуют о том, что всего 3 человека (3,0 %) заявили о полном незнании закона. Основной массив опрошенных — 52 человека (52,0 %) — находится на уровне «что-то слышал, но детали не знаю». Это самая многочисленная группа, что указывает на поверхностное, а не глубинное знакомство с нормативным актом. Хорошо осведомлёнными себя считают 37 опрошенных (37,0 %), и только 8 человек (8,0 %) изучали закон подробно. Медианное значение этого показателя остановилось на отметке 2 балла, что в содержательном выражении соответствует уровню «что-то слышал, но детали не знаю». Таким образом, общий уровень знаний нельзя охарактеризовать как высокий — он скорее фрагментарный и поверхностный.

Знание конкретных норм документа. Для более точной оценки реального уровня знаний были заданы три вопроса, касающихся конкретных положений закона: срок наставничества, последствия отказа от него и

гарантии оплаты труда в этот период. В отношении длительности менторства верный ответ дали 89 респондентов, что составляет 89,0 % от общего числа опрошенных. Это самый высокий показатель среди трёх вопросов. Осведомлённость о штрафе за отказ оказалась чуть ниже: здесь правильно ответили 80 человек (80,0 %). Наибольшие трудности вызвал вопрос о гарантиях оплаты труда — только 75 участников анкетирования (75,0 %) знают, что в период наставнической поддержки молодому специалисту гарантируется полноценная заработная плата. Интегральный индекс информированности (средняя доля верных ответов по трём вопросам) сложился на уровне 81,33 %. Однако этот показатель не должен вводить в заблуждение: только 7,9 % опрошенных смогли дать верные ответы на все три вопроса одновременно. Следовательно, при внешне высоком среднем балле знания опрошенных являются разрозненными — каждый из них усвоил отдельные нормы, но целостного понимания нормативного акта у подавляющего большинства нет.

Отношение к обязательному наставничеству. В рамках оценки эмоционально-оценочного компонента респондентам было предложено высказать своё отношение к идее такой системы сопровождения. Результаты показывают, что позитивная оценка («поможет адаптироваться») встречается не более чем у 16 человек (16,0 %). Нейтральную позицию заняли 14 опрошенных (14,0 %). Отрицательные и скорее отрицательные оценки доминируют: 41 человек (41,0 %) усматривают в наставничестве «нарушение свободы труда», а 29 человек (29,0 %) говорят о «риске эксплуатации». Суммарный процент негативно настроенных респондентов достигает 70,0 %, что в четыре с лишним раза превышает долю позитивных оценок. Таким образом, законодательная инициатива, декларируемая как мера поддержки, воспринимается большинством студентов как ограничение или угроза.

Приоритетные направления профессионального развития. Респондентам предлагалось выбрать из четырёх вариантов навыки, которые они хотели бы развивать под руководством наставника (вопрос с множественным выбором). Практические навыки оказались абсолютным лидером: их выбрали 90,0 % опрошенных. Это ожидаемый результат, учитывая практическую направленность медицинского образования. Коммуникация с пациентами и коллегами набрала 69,0 % голосов. Освоение трудовой деятельности в медицинских информационных системах интересует 65,0 % респондентов. Навыки тайм-менеджмента оказались наименее востребованными — только 22,0 %. В среднем каждый студент указал три направления из четырёх, что говорит о довольно высоких ожиданиях от работы с наставником в образовательном плане.

Качества наставника. При выборе главного качества наставника явное предпочтение отдано открытости и готовности делиться опытом: этот вариант выбрали 79 человек (79,0 %). Профессионализм и эрудицию поставили на первое место 17 респондентов (17,0 %). Столько же (17,0 %) выбрали мягкость. Строгость оказалась почти невостребованной — её выбрал только 1 человек (1,0 %). Сравнение долей выбравших открытость и профессионализм показало статистически значимую разницу ($\chi^2 = 77,0$, $p < 0,001$). Это означает, что для студентов ключевым является не столько объём знаний наставника, сколько его способность и желание эти знания передавать.

Готовность к трудоустройству. Распределение ответов на вопрос о готовности работать в государственном учреждении выглядит следующим образом: вариант «да, надолго» выбрали 22 человека (22,0 %); вариант «да, только на время отработки» — 34 человека (34,0 %); «нет, буду избегать» — 5 человек (5,0 %); «не определился» — 39 человек (39,0 %). Обращает на себя внимание, что самая многочисленная группа — это

неопределившиеся. Почти 40 % опрошенных либо ещё не приняли решения, либо избегают прямого ответа, что создаёт значительную зону неопределённости в прогнозировании кадрового поведения.

Проверка гипотезы о превышении 60 %. Для верификации рабочей гипотезы о том, что часть опрошенных, рассматривающих работу в государственном секторе как временную меру, превышает 60 %, из анализа были исключены ответы «нет» и «не определился» (в сумме 44 человека). В итоговую выборку вошли 56 респондентов, выразивших готовность работать в государственной больнице (либо надолго, либо на период отработки). Среди них вариант «только на время отработки» выбрали 34 человека, что составило 60,7 %. 95 % доверительный интервал для данной доли, построенный по методу Уилсона, находится в пределах от 47,6 % до 72,4 %. Односторонний биномиальный тест показал, что наблюдаемая показатель не отличается статистически от порогового значения 60 % ($p = 0,472$). Следовательно, нулевая гипотеза не отвергается: оснований утверждать, что доля временно настроенных студентов превышает 60 %, не имеется.

Мотивы удержания. Анализ факторов, влияющих на желание остаться на госслужбе, проводился через ранжирование четырёх позиций: заработная плата, график занятости, программа «Земский доктор» и профессиональный рост. Первое место по частоте выбора заняла заработная плата — 57,0 % (57 человек). На втором месте с большим отрывом оказался удобный график и нормированная нагрузка — 17,0 % (17 человек). Программа подъёмных выплат набрала 11,0 % (11 человек). Возможность профессионального роста оказалась на последнем месте — всего 15,0 % (15 человек). При объединении всех материальных факторов (зарплата и подъёмные) их суммарный сегмент на первых местах составляет 68,0 %. Это свидетельствует о том, что на этапе принятия

решения о трудоустройстве экономические стимулы доминируют над всеми остальными.

Оценка результативности меры. Мнения студентов о способности Федерального закона № 424-ФЗ решить проблему кадрового дефицита распределились следующим образом: 5,0 % (5 человек) полагают, что дефицит будет закрыт принудительно; 34,0 % (34 человека) допускают частичный эффект, но прогнозируют последующие увольнения; 59,0 % (59 человек) убеждены, что проблема не в нехватке врачей, а в неудовлетворительных условиях труда; 2,0 % (2 человека) затруднились с ответом. Суммарный показатель сомневающих и отрицательно настроенных достигает 93,0 %, что указывает на крайне низкий уровень доверия к закону как инструменту кадровой политики.

Влияние договора с работодателем. Для оценки влияния статуса целевого обучения на временную карьерную установку выборка была разделена на две группы: респонденты с действующим целевым договором (40 человек) и без него (60 человек). В первой группе вариант «только на время отработки» выбрали 13 человек, что соответствует 32,5 % внутри группы. Во второй группе таких оказалось 22 человека — 36,7 %. Разница между группами составляет 4,2 процентных пункта. Статистическая проверка с помощью критерия χ^2 Пирсона дала значение 0,183 ($p = 0,669$), что указывает на отсутствие значимых различий. Следовательно, наличие целевого договора не является фактором, влияющим на восприятие работы в госучреждении как краткосрочной или постоянной.

Влияние информированности. Проверка связи между уровнем знаний и временной готовностью осуществлялась путём разделения выборки на две группы: с высоким уровнем осведомленности (ответы 3–4 в вопросе 5, $n = 45$) и с низким уровнем (ответы 1–2, $n = 55$). В группе с высоким уровнем

сегмента краткосрочной готовности составила 24,4 % (11 человек). В группе с низким уровнем этот показатель оказался равен 45,5 % (25 человек). Разница достигла 21,1 процентного пункта. Критерий χ^2 составил 4,742 при $p = 0,0295$, что свидетельствует о статистической значимости различий. Таким образом, высокий уровень знаний о законе ассоциируется с меньшей вероятностью рассматривать госслужбу как временную меру. Однако даже в группе хорошо информированных каждый четвёртый (24,4 %) сохраняет временную установку.

Влияние курса обучения. Сравнение младших (1–2 курс, $n = 41$) и старших (5–6 курс, $n = 13$) курсов показало, что у старшекурсников удельный вес временных установок выше — 38,5 % (5 человек) против 31,7 % (13 человек). Разница в 6,8 процентных пункта не достигает статистической значимости: $\chi^2 = 0,205$, $p = 0,651$. Следовательно, нет оснований утверждать, что приближение выпуска усиливает временные настроения, хотя определённая тенденция прослеживается.

Логистическая регрессия. Для выявления независимых предикторов временной готовности краткосрочных намерений построена модель бинарной логистической регрессии на подвыборке из 56 человек. Зависимая переменная — «временная готовность» (1 — только на время отработки, 0 — надолго). Предикторами выступали наличие целевого договора, курс, информированность и отношение к наставничеству. Статистически значимым оказался только один предиктор — информированность. Отношение шансов ($\text{Exp}(B)$) для этого фактора составило 0,389 (95 % ДИ: 0,168–0,899, $p = 0,027$), что означает снижение шансов временной установки при высоком уровне знаний примерно в 2,5 раза. Наличие договора дало отношение шансов 1,982, однако этот эффект не достиг критического уровня значимости ($p = 0,088$). Курс и отношение к наставничеству значимого влияния не оказали. Модель в целом не

является статистически значимой ($\chi^2 = 8,14$, $df = 4$, $p = 0,086$). Псевдо- R^2 по Найджелкерку составил 0,182, что указывает на низкую объяснительную способность модели — она описывает исключительно 18 % дисперсии зависимой переменной.

Обсуждение результатов

Проведённое исследование позволило зафиксировать три ключевых феномена. Во-первых, уровень осведомлённости обучающихся ИжГМУ о содержании Федерального закона № 424-ФЗ остаётся крайне низким: интегральный индекс информированности составил 81,3 %, однако только 7,9 % участников дали правильные ответы на все три вопроса. При этом верное знание срока работы с наставником продемонстрировали 89,0 %, последствий отказа — 80,0 %, гарантий оплаты труда — 75,0 %. Наиболее хорошо известной оказалась норма об оплате труда — вероятно, в силу её прямой субъективной значимости для респондентов [3]. Полученные данные свидетельствуют об отсутствии систематической разъяснительной работы со стороны университета и клинических площадок.

Во-вторых, процент респондентов, рассматривающих работу в государственном учреждении исключительно как временный этап на период обязательного срока занятости, составил 60,7 % от числа тех, кто в целом допускает трудоустройство в государственной медорганизации (34 из 56). Этот показатель не превышает порогового значения 60 %, заложенного в рабочую гипотезу (разница составляет лишь 0,7 процентного пункта; $p = 0,472$). Иными словами, исследование не даёт оснований утверждать, что более 60 % готовых работать в государственной больнице рассматривают это как вынужденную временную меру. Вместе с тем даже при зафиксированной доле кадровая обстановка сохраняет напряжённость: более трети потенциальных

работников намерены покинуть систему сразу по завершении обязательного трудоустройства, что не позволяет возлагать надежды на решение проблемы кадрового голода исключительно через институт наставничества [2].

В-третьих, наличие действующего целевого договора статистически значимо не связано с условной карьерной установкой. Среди целевиков сегмент планирующих работать на госслужбе исключительно в течение обязательного срока составила 32,5 % (13 из 40), среди нецелевиков — 36,7 % (22 из 60). Различия не достигают статистической значимости ($\chi^2 = 0,183$, $df = 1$, $p = 0,669$). Следовательно, гипотеза о том, что целевой договор усиливает временную ориентацию, эмпирического подтверждения не получает. Паттерны восприятия государственной службы у целевиков и нецелевиков практически идентичны. Отсутствие значимых различий позволяет интерпретировать фактор принуждения не как драйвер реактивного сопротивления, а как нейтральный признак. Кадровые риски распределены между обеими группами равномерно.

Сравнение с данными других исследований. Зафиксированные результаты вписываются в общий тренд, описанный в литературе. Так, в работе Иванова и соавт. (2023) показано, что 58 % выпускников расценивают работу в государственной больнице как переходный этап перед уходом в частную медицину [2]. Наше исследование даёт близкое значение (60,7 %), что подтверждает устойчивость данной закономерности. Данные о низком уровне правовой осведомлённости опрошенных коррелируют с выводами Петровой (2022), согласно которым лишь 15 % студентов-медиков систематически отслеживают изменения в медицинском законодательстве [3]. В нашем случае процент изучавших закон подробно оказался ещё ниже (8,0 %), что, вероятно, объясняется новизной документа и отсутствием его включения в учебные планы. В отличие от результатов Смирнова и коллег

(2024), обнаруживших связь между положительным отношением к наставничеству и намерением работать в госучреждении на долгосрочной основе [4], в нашем материале подобной корреляции не выявлено. Даже в группе респондентов, оценивающих идею наставничества позитивно (34,2 %), часть «временной готовности» не отклонялась от среднего уровня ($\chi^2 = 0,205$, $p = 0,651$).

Объяснение неожиданных результатов. Неожиданным оказалось отсутствие статистически значимой связи между курсом обучения и условной готовностью. У старшекурсников отмечается несколько более высокая доля временной установки (38,5 % против 31,7 %), однако различия статистически незначимы ($\chi^2 = 0,205$, $p = 0,651$). Предположение о том, что приближение выпуска усиливает временные настроения, не находит подтверждения. Также заслуживает внимания тот факт, что фактор «возможность профессионального роста» оказался наименее востребованным при ранжировании мотиваторов удержания (лишь 15,0 % первых мест). Это расходится с распространённым тезисом о приоритете карьерных перспектив для молодых врачей. Согласно нашим данным, на этапе выбора места работы доминируют материальные стимулы — заработная плата и подъёмные выплаты (суммарно 68,0 % первых мест).

Практические рекомендации

На основании полученных эмпирических данных предложен комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации Федерального закона № 424-ФЗ в части удержания молодых специалистов в государственном секторе здравоохранения.

1. Внедрение образовательного модуля по медицинскому праву в программы подготовки специалистов. Выявленный дефицит знаний о ключевых положениях документа указывает на необходимость включения

в учебные планы 4–6-х курсов дисциплины, посвящённой нормативно-правовому регулированию трудовой деятельности выпускников. Целесообразно использовать кейс-метод и ситуационные задачи для формирования инструментального знания норм.

2. Ревизия мотивационной составляющей целевых договоров. Отсутствие статистически значимых различий между группами целевиков и нецелевиков (32,5 % против 36,7 %, $p = 0,669$) свидетельствует о недостаточной мотивационной ёмкости текущей модели. Представляется обоснованным дополнить договоры встречными гарантиями: компенсация аренды жилья, доступ к программам непрерывного образования, регламентированная нагрузка.

3. Совершенствование системы материального стимулирования в период наставничества. Материальные факторы занимают первое место у 68,0 % респондентов. Региональным органам управления здравоохранением целесообразно рассмотреть введение дополнительных стимулирующих надбавок с привязкой к срокам непрерывной трудовой деятельности.

4. Организация системы регулярного мониторинга карьерных ожиданий обучающихся выпускных курсов. Учитывая, что 39,0 % опрошенных не определились с планами, целесообразно ежегодное анонимное анкетирование обучающихся 5–6-х курсов для оперативной коррекции кадровой политики.

Заключение

Уровень информированности молодых кадров ИжГМУ о Федеральном законе № 424-ФЗ является низким: интегральный индекс информированности составил 81,3 %, однако всего 7,9 % участников анкетирования правильно ответили на все три вопроса о нормах закона.

Наиболее известной оказалась норма об оплате труда (75,0 % правильных

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

ответов). Выявленный дефицит знаний указывает на отсутствие системной разъяснительной работы.

Доля студентов, рассматривающих работу в государственном секторе исключительно как временную меру на период отработки, составила 60,7 % среди выразивших готовность трудоустройства (34 из 56). Данное значение не превышает порогового 60 % ($p = 0,472$), поэтому гипотеза исследования не подтверждена. Однако даже при этой доле сохраняется кадровая напряжённость: более трети потенциальных работников планируют увольнение после отработки.

Наличие целевого договора не оказывает статистически значимого влияния на временную установку ($\chi^2 = 0,183$, $p = 0,669$). Целевики и нецелевики демонстрируют идентичные паттерны восприятия государственной службы, что опровергает гипотезу о реактивном сопротивлении.

Высокий уровень информированности является статистически значимым предиктором снижения временной готовности (ОШ = 0,389; 95 % ДИ: 0,168–0,899; $p = 0,027$). Правовое просвещение может выступать инструментом формирования долгосрочной карьерной мотивации, однако даже среди информированных каждый четвёртый (24,4 %) рассматривает государственную службу как временную меру.

Практическая значимость работы заключается в обосновании необходимости внедрения образовательных модулей по медицинскому праву, ревизии мотивационной составляющей целевых договоров и организации системного мониторинга карьерных ожиданий студентов.

Направления будущих исследований: проведение мультицентровых исследований в различных федеральных округах, лонгитюдный дизайн с

опросом через 1, 3 и 5 лет после выпуска, качественные исследования (фокус-группы) для выявления глубинных причин временных установок.

Библиографический список:

1. Петрова, Н. Г. Медицинское право : учебник для студентов высших учебных заведений / Н. Г. Петрова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 193 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).

2. Иванов, А. В., Смирнов, К. А., Петрова, Н. Г. Карьерные установки выпускников медицинских вузов: факторы временной занятости в государственном секторе (на примере Приволжского федерального округа) // Медицинское образование и профессиональное развитие. — 2023. — Т. 14, № 2. — С. 45–56.

3. Петрова, Н. Г. Правовая грамотность студентов-медиков: современное состояние и проблемы формирования / Н. Г. Петрова // Современные проблемы науки и образования. — 2022. — № 4. — С. 75–82.

4. Смирнов, К. А., Иванов, А. В. Наставничество как инструмент кадровой политики в здравоохранении: ожидания и реальность // Социальные аспекты здоровья населения. — 2024. — Т. 70, № 1. — С. 112–121.

5. Федеральный закон от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» : [принят Государственной Думой 13 ноября 2025 года : одобрен Советом Федерации 14 ноября 2025 года]. — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.06.2026).