

# Олег Шиловских: «Секрет успеха в командном настрое»

В этом году Екатеринбургский центр МНТК «Микрохирургия глаза» отмечает 35-летие. К своему юбилею один из самых востребованных у уральцев медицинских центров превратился в крупный холдинг с разветвленной сетью представительств и филиалов в городах Уральского региона. Здесь применяются самые передовые технологии диагностики и лечения, уникальное оборудование. Но главное богатство центра – специалисты, которым удается возвращать зрение людям



в самых, казалось бы, безнадежных случаях. О том, как удалось в отдельно взятом коллективе решить острую для медицины проблему дефицита кадров, рассказал «Областной газете» генеральный директор центра, заслуженный врач Российской Федерации, главный офтальмолог Свердловской области Олег ШИЛОВСКИХ.

– Олег Владимирович, уже много лет российская медицина испытывает тотальную нехватку специалистов. А у вас все вакансии заполнены?

– Да, штат у нас полностью укомплектован. А если появляются вакансии, то мы их заполняем по конкурсу. К примеру, когда открыли филиал в Шадринске и искали врача, кандидатур десять, наверное, рассмотрели. Оценивали не только профессиональный уровень, но и умение работать в команде.

Кроме того, вместе с Уральским государственным медицинским университетом мы занимаемся подготовкой врачей. Они у нас проходят двухгодичную ординатуру. При этом все расходы берем на себя и даже платим ординаторам небольшую стипендию – около 30 тысяч рублей. Для нас это инвестиции в будущее. Во время обучения мы имеем возможность пригласиться к людям, оценить их потенциал. Лучших оставляем у себя, остальные легко трудоустроиваются в других клиниках. В прошлом году из пятых выпускников оставили двух.

Совместный образовательный проект с УГМУ для нас не единственный. Буквально на днях подписал договор с ректором Тюменского медицинского университета о подготовке студентов-ординаторов на нашей клинической базе. Мы планируем начать этот процесс уже в сентябре 2023 года.

– Готовите кадры и для конкурентов?

– Нам это тоже выгодно. Мы понимаем, что чем выше уровень квалификации врачей за стенами нашей клиники, тем лучше. Поднимается качество диагностики в первичном звене, а значит, будет меньше запущенных случаев.

– Знаю, что у вас люди работают годами, десятилетиями. Что их держит? Высокая зарплата? Но она сегодня во многих клиниках, в том числе и государственных, вполне достойная.

– Деньги в нашей жизни играют важную роль, но не они главное. Что ценят врачи и средний медперсонал? Прежде всего, им важно ощущать, что они работают на самом передовом предприятии, сопоставимом с лучшими мировыми клиниками, что у них есть возможности для профессионального роста. У нас не только основная база на Бардина, 4а, но и все наши подразделения: центр рефракционно-лазерной хирургии, консультативно-диагностическая поликлиника, детские отделения, филиалы и представительства в других городах – оснащены самым

современным оборудованием, везде применяются уникальные технологии, непрерывно ведется обучение, повышение квалификации специалистов. Поэтому к нам идут те, кто увлечен своим делом, профессией. В ком сильно желание помочь людям справиться с самой сложной болезнью.

– На сайте центра размещен список специалистов. Напротив большинства фамилий указано «имеет высшую квалификационную категорию», напротив многих – ученая степень.

– По уровню профессионализма наших специалистов можно сравнивать только со специалистами ведущих мировых клиник. В Екатеринбургском центре МНТК «Микрохирургия глаза» работают 63 врача высшей категории, 12 кандидатов и 2 доктора медицинских наук. Все наши врачи без исключения обладают огромным опытом и высокой квалификацией.

Уровень профессионализма достигается за счет большой практики и непрерывного обучения. На базе центра регулярно проводятся международные и региональные конференции по офтальмологии. Сотрудники клиники ведут научную работу. В настоящее время Центр имеет 205 собственных разработок, подтвержденных патентами Российской Федерации.

Проводят наши хирурги и показательные операции на всероссийских и международных форумах. Подобные сеансы «живой хирургии» всегда собирают множество зрителей, которые хотят перенять опыт асов.

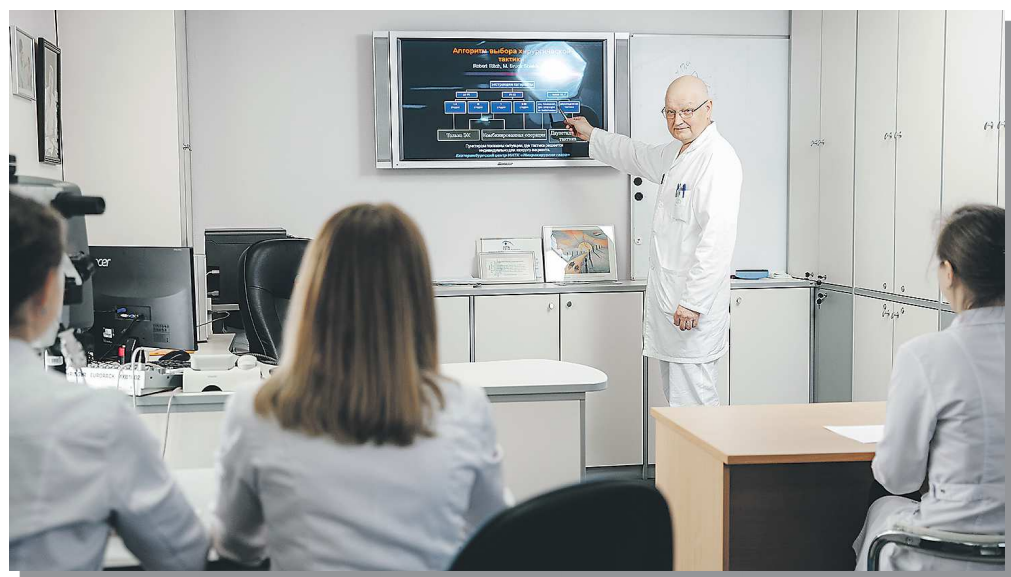
– Вероятно, коллективом, состоящим из высококлассных специалистов, которых везде с руками оторвут, сложно руководить? В чем ваш управленческий секрет?

– Люди ценят уважение и заботу. Я никогда не позволю себе повысить голос ни на хирурга, ни на медсестру. Считаю это недопустимым. Моя задача – разглядеть, на что человек способен, как использовать его сильные стороны и нейтрализовать недостатки, и грамотно, как в шахматах, расставить фигуры. Тогда можно спрашивать за результат.

Условия, в которых трудятся люди, тоже имеют огромное значение. Хорошо оборудованные рабочие места, вентиляция, красивые халаты, удобные раздевалки, душевые, наконец, туалеты, в которых поддерживается идеальная чистота – все это, поверьте, не мелочи. И мы такими вещами не пренебрегаем. У нас для сотрудников организовано вкусное и дешевое питание, которое дотируется предприятием. Мы оплачиваем путевки в санатории и детские



ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЕНТР МНТК «МИКРОХИРУРГИЯ ГЛАЗА» / Р



ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЕНТР МНТК «МИКРОХИРУРГИЯ ГЛАЗА»

лагеря отдыха. Даже выплачиваем дополнительную пенсию тем, кто проработал в центре много лет.

– И все же вернемся к зарплате. Она ведь тоже является стимулом.

– Зарплата как в центре, так и в филиалах достойная. Но при этом два специалиста в одном отделении, имеющие одинаковую категорию, могут зарабатывать по-разному. Почему? Потому что деньги у нас зарабатывают, а не получают за то, что просто пришел на службу и отвел положенное количество часов. Конечно, постоянная часть есть, но переменная – больше, она зависит от количества проведенных операций, рейтинга. И каждый при желании на это может влиять.

Учитывается уровень квалификации, количество операций, научные разработки, участие в конференциях... И эта система для всех без исключения. В том числе и для меня. Вышла, допустим, моя научная статья в федеральном журнале, значит в этом месяце я получу больше. Выступил специалист на международном конгрессе, значит, будет прибавка в зарплате.

Такая система хороша еще и тем, что наши доктора не ищут совместительства на стороне. Они подрабатывают на своем рабочем месте. От этого выигрывают все: сам специалист – он может больше зарабатывать, клиника – так как мастерство диагноста, хирурга, оптометриста приобре-

тается и шлифуется на практике, пациенты – они гарантированно попадают к специалисту, чья квалификация известна, а не к случайному гастролеру.

– У Екатеринбургского центра МНТК «Микрохирургия глаза» много филиалов и представительств в других городах Урала.

– Их сотрудники – члены единой команды. На них распространяются все требования и привилегии. Они знают возможности любого офтальмологического оборудования, владеют методиками обследования и лечения. Проходят обучение и переобучение. В филиалы регулярно выезжают наши специалисты, а сотрудники филиалов приезжают к нам на основную базу. Происходит непрерывный обмен опытом.

– Нынешний год объявлен Годом педагога и наставника. А у вас наставничество развито?

– Уже пару лет в штатном расписании существует должность «врач-наставник». Например, в новой консультативно-диагностической поликлинике на улице Радищева, 41 в Екатеринбурге наставником работает доктор с 35-летним стажем **Николай Валентинович Стрэнёв**. Это мой однокашник, кандидат медицинских наук, всю жизнь посвятивший лечению глаукомы. Теперь его задача быть рядом с молодыми врачами, ведущими прием пациентов, помогать, подсказывать, давать советы. Ввели мы

также наставников для среднего медперсонала – операционных сестер и оптометристов.

Должен сказать, что наставничество – это особый дар. Для этого одного знания мало, надо уметь обучать.

– А у вас есть к этому склонность?

– Да, я люблю общаться с начинающими врачами, которые не все знают, меня это не раздражает. Я и сам многому учусь у коллег, в том числе и молодых. Они интересно мыслят, у них есть что почерпнуть.

– Олег Владимирович, достичь успеха невозможно без единомышленников. Что сплачивает ваш коллектив – только работа?

– Конечно, прежде всего, нас всех объединяет преданность своему делу, понимание смысла профессии. Но командный настрой создается не только во время работы. В нашем коллективе принято проводить вместе праздники, устраивать совместные выезды. У нас есть своя хоккейная команда, в прошлом году она участвовала во всероссийских играх на кубок «Гиппократ», взяла пятое место. Есть свой вокально-инструментальный ансамбль, в нем участвуют айтишники, хирурги, медсестры. На всех наших корпоративах, праздниках выступают.

Все это и создает климат, благодаря которому люди хотят здесь работать.

