

Адаптация персонала. Уверенный старт



КУРАТОР ПРОЕКТА : Санникова Ольга Юрьевна



gp13@med-to.ru



+8 (3452) 56-11-46





В России дефицит **26 500** врачей и
50 000 работников СМП

на **01.10.2024**



В Тюменской области дефицит **44,5 %**
врачей и **23%** работников СМП

УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В ЦЕЛОМ ПО РФ – 2,7 (03.2024), В Тюменской области 0,25

Коэффициент напряженности на рынке труда в ТО составил – 0,09 резюме на 1 вакансию
(уточнить!!!)



Рост ожиданий
работодателя
по поводу
персонала МО



Низкий уровень
подготовки и мотивации
молодых специалистов



Рост конкуренции МО за
профессиональные
кадры



Сотрудникам важно
видеть признание, заботу
поощрение своего
вклада и достижений

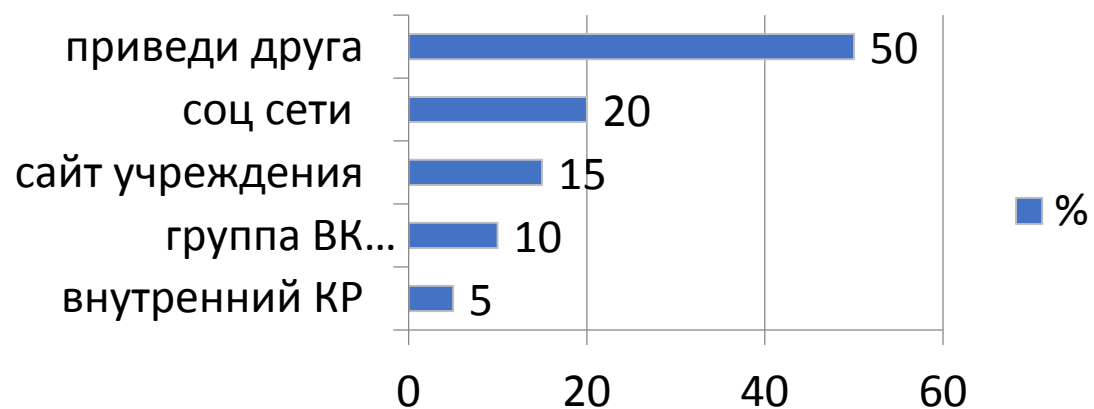


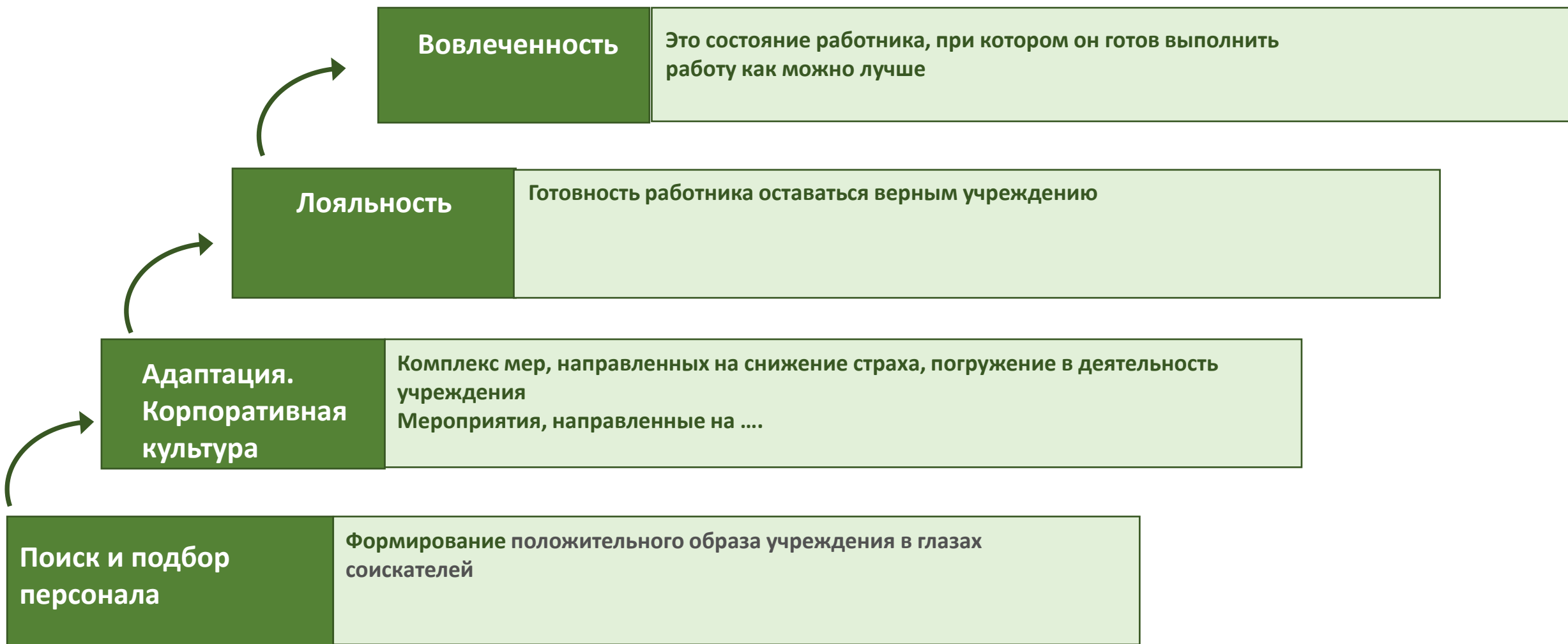
Статистика по приему сотрудников в учреждение

Год	Врачи	СМП	Прочий	Всего
2022	19	27	16	62
2023	12	20	13	49
01.10.2024	19	20	15	54



**Эффективные источники поиска
персонала**







АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

про нужность, важность, цель проекта

Цель адаптации в организации – помощь новым сотрудникам быстро и успешно освоиться в организации, познакомиться с корпоративной культурой, адаптироваться к условиям труда и наладить рабочие контакты.

Это важно для организации, так как правильная адаптация задает темп последующей работе, уменьшает стресс и улучшает отношения работников к своим обязанностям и роли в коллективе, а также напрямую влияет на производительность, удержание сотрудников и достижение общих целей организации.

Дата старта 09.01.2024

Процесс начинается с назначения наставника (не больше 2 адаптируемых за одним наставником (регламентировано отдельным положением; может выплачиваться единовременная стимулирующая выплата).

Информирование коллектива о новом сотруднике.





Участники
рабочей группы



КОМАНДА ПРОЕКТА

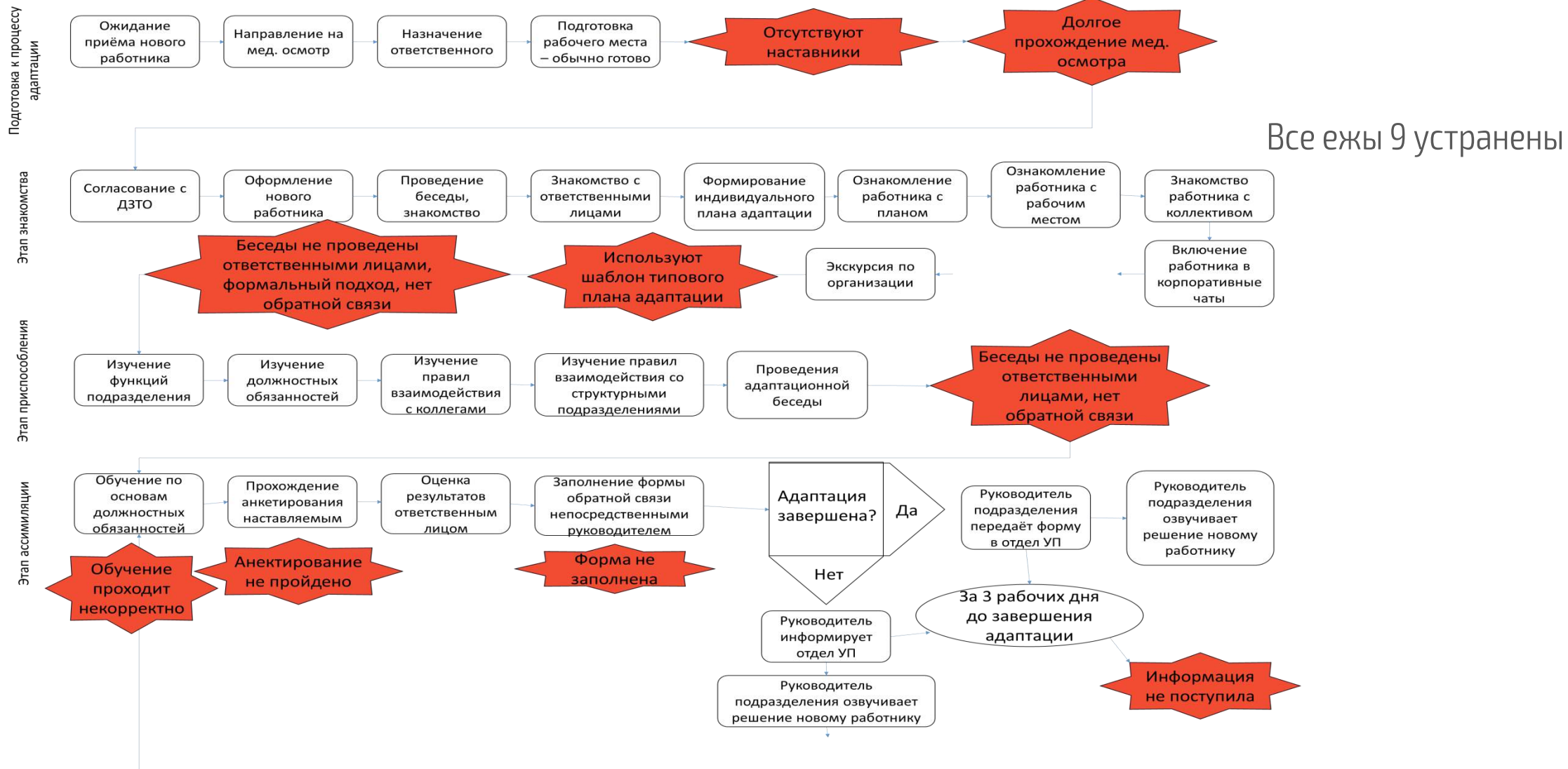
- Санникова Ольга Юрьевна, начальник отдела по управлению персоналом, куратор проекта;
- Абрамова Ирина Олеговна, менеджер по персоналу;
- Панаитова Дарья Андреевна, менеджер по персоналу;
- Икова Алена Владимировна; делопроизводитель;
- Медведев Илья Сергеевич, психолог;
- Гомзякова Татьяна Викторовна, заместитель главного врача.





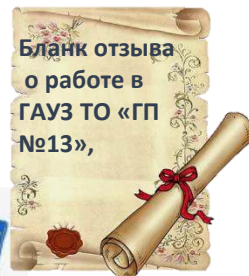
название организации

КАРТА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ





- Положение;
- Книга новичка;
- Пакет новичка;
- Индивидуальная программа адаптации;
- Адаптационные беседы;
- Оценка результатов адаптации;
- Отчетность по адаптации персонала.



Отзыв сотрудника

5,0 ★★★★★ Сентябрь 2024

Работаю в компании: Тюмень Продолжительность работы: 3-5 лет

Что вам нравится в работодателе

Отличная организованность и слаженность рабочих процессов. Налаженная система обратной связи. Руководство всегда готово помочь в решении возникших проблем.

Что можно было бы улучшить

Необходим дополнительный корпус, поскольку существует нехватка помещений для специалистов узких специальностей и педиатрического профиля.

Условия труда

Коллектив

Руководство

Возможности роста

Условия для отдыха

Уровень дохода





Средняя оценка эффективности собственной адаптации, сколько чел всего 52 и оценка руководителя/наставника

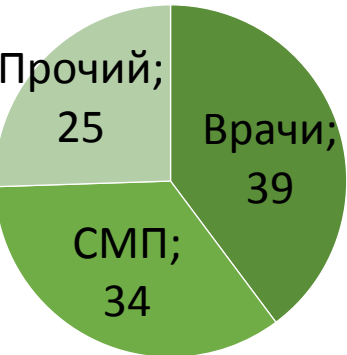


**Всего
оценивших - 52**

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ПО КОЛИЧЕСТВЕННЫМ И КАЧЕСТВЕННЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ ПО ПРОЕКТУ

Индивидуальный план адаптации

Количество проведенных адаптационных бесед



**Всего
проведено - 98**

На 01.11.2024					
	Было до проекта/ 2023 например	Зашли в программу адаптации	Завершили	В работе	Уволились до истечения срока адаптации
Врачи	Нет	19	16	3	-
СМП	Нет	20	15	2	1
Прочий	Нет	15	13	1	1
ИТОГО:	Нет	54	44	6	2

Ф

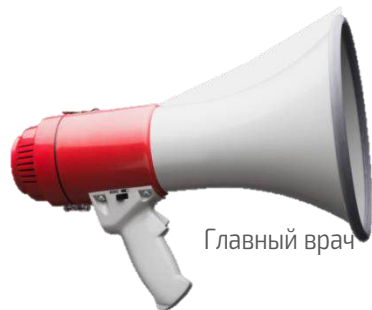




ГАОУЗ ТО «Городская поликлиника №13»

Ежедневно

Для всех сотрудников



Главный врач

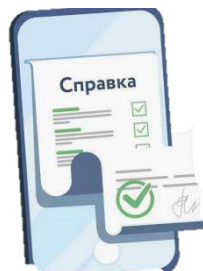


конкурс Лучший наставник года

Для новичков



ОТЗЫВЫ
О НАШЕЙ РАБОТЕ



ЧТО ДЕЛАЕМ. МЕРОПРИЯТИЯ



«История своими руками»



ФЕСТИВАЛЬ ПРОЕКТОВ РАВНЫМ УЧИТ РАВНОГО ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ 10



ИТОГИ АДАПТАЦИИ

значительно повысился **уровень качества отбора персонала**

существенно сократился **срок закрытия вакансий**

оперативное закрытие «сложных вакансий»

снизилась текучесть кадров на 1,8 % за счет вливания в коллектив

снижение неопределенности и стресса у молодых специалистов

снижение затрат как нового сотрудника, так и его непосредственного руководителя

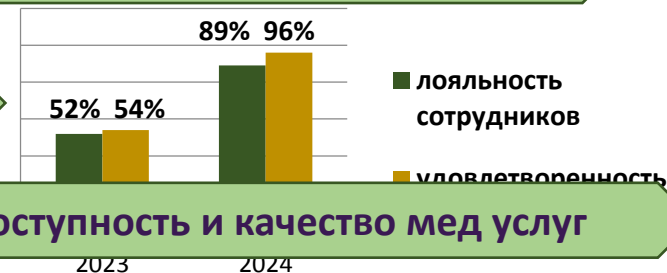
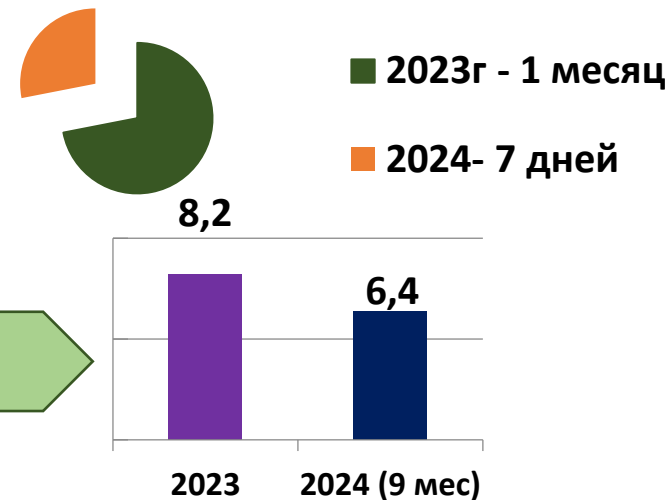
формирование лояльности к учреждению и удовлетворения (вовлечения) трудом уже на старте карьеры

Участковая служба (педиатр, терапевт) укомплектованы 100%, что оказывает влияние на доступность и качество мед услуг

три специалиста СМП изъявили желание стать узкими специалистами и продолжить работать в учреждении

увеличилось количество положительных отзывов, а также удовлетворенность пациентов оказанными услугами

положительно развивается внутренний и внешний HR-бренд



в 2023г. ни одного
отзыва на рабочих
сайтах

в 2024г. – 3
положительных
отзыва



ФАКТОРЫ

**УВЛЕЧЕННОСТЬ
РАБОТОЙ**

ЭНЕРГИЧНОСТЬ

ПЕРЕГРУЗКА И ВЫГОРАНИЕ

ПРЕДАННОСТЬ ДЕЛУ

ПОТЕРЯ СМЫСЛА

ПОГЛОЩЕННОСТЬ

НЕДОСТАТОЧНАЯ ИЛИ ИЗБЫТОЧНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ

ПРИВЯЗАННОСТЬ

ЗАБЛОКИРОВАННАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ

ЗАБОТА

ДЕСТРУКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ДОВЕРИЕ

НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ И НАРУШЕНИЕ ДОГОВОРЕННОСТЕЙ

САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

РАЗМЫТАЯ ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРОАКТИВНОСТЬ

ИНИЦИАТИВА НАКАЗУЕМА

НАСТОЙЧИВОСТЬ

ВЫУЧЕННАЯ БЕСПОМОЩНОСТЬ

**ПРИВЕРЖЕННОСТЬ
КОМПАНИИ**

ИНИЦИАТИВА



Эффект проектов



- Развитие HR-бренда;
- Повысить уровень вовлеченности с До ...;
- Сплоченность коллектива;
- Снижение оттока кадров с .. До ...;
- Забота о здоровье сотрудников;
- Развитие корпоративной культуры (формирование новых традиций);
- Повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников с ... до ...;
- Профилактика эмоционального выгорания;
- Снижение стресса цифры.....



