

КОНКУРСНАЯ ЗАЯВКА НА УЧАСТИЕ ВО ВСЕРОССИЙСКОМ HR-КОНКУРСЕ

Номинация:
«Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала»

Забота о тех, кто заботится:
Экосистема нематериальной мотивации и
психологической устойчивости медицинского персонала
на примере медицинских работников Спб ГБУЗ «Гериатрическая больница №1»

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
здравоохранения «Гериатрическая больница №1»

Специалист по кадрам, Вилкова Юлия Борисовна



Гериатрия: Проблемы

Работа в сфере гериатрии сопряжена с колоссальной психоэмоциональной нагрузкой. Наличие у пожилых людей хронических патологий и возрастных когнитивных нарушений (деменции) приводит к тому, что синдром эмоционального выгорания (СЭВ) у персонала развивается в 1,5–2 раза быстрее, чем в многопрофильных стационарах.

Эмоциональное выгорание

64% среднего медицинского персонала испытывают выгорание из-за высокой нагрузки.

Текучесть кадров

До 18% персонала увольняется, что создает дефицит опытных сотрудников.

Потери рабочего времени

Высокий уровень стресса привел к росту числа листов нетрудоспособности

Нагрузка на бюджет

Увеличение расходов из-за необходимости постоянного обучения нового персонала.

Цель и задачи проекта

Главная цель: Стабилизация кадрового состава учреждения и снижение выгорания персонала через внедрение системы немонетарного стимулирования, не требующей прямых затрат из фонда оплаты труда (ФОТ).

Задачи проекта:

- Разработать и внедрить прозрачную систему начисления виртуальных баллов за профессиональные и командные достижения.
- Создать «Виртуальный Банк льгот», состоящий из немонетарных привилегий (время, бытовой комфорт, здоровье, семейный баланс).
- Снизить уровень текучести кадров среди медицинского персонала до уровня менее 10%.

Текучесть кадров

Необходимо снизить уровень текучести персонала для обеспечения стабильности кадрового состава.

Вовлеченность персонала

Повышение вовлеченности сотрудников является ключевым фактором для улучшения производительности.

Престиж профессии

Укрепление престижа работы в гериатрии для привлечения и удержания квалифицированных специалистов.

Целевая аудитория и участники



Проект охватывает весь персонал учреждения, включая медицинский, административный и обслуживающий персонал. Каждый сотрудник становится активным участником комплексной системы поддержки, создавая единую экосистему для всего штата.

Архитектура экосистемы

Забота о здоровье

Комплексный подход к физическому и ментальному благополучию сотрудников, включая программы поддержки.



Развитие и обучение

Ресурсы и возможности для профессионального роста, освоения новых навыков и карьерного продвижения.



Признание и награды

Система поощрения достижений, мотивации и повышения лояльности сотрудников через признание.



Социальная поддержка и Гибкость

Поддержка в жизненных ситуациях, а также гибкие условия работы для баланса жизни и работы.



Юридическая легитимность

- Обеспечение полной прозрачности и законности всех реализуемых программ и инициатив.
- Разработка внутренних положений о нематериальном стимулировании

План-график внедрения: От нормативной базы до пилотного запуска

ЭТАП	Длительность	
Нормативно-правовой	1 месяц	Согласование и подписание нормативных документов. Формирование пула внутренних ресурсов
Технический	1 месяц	Подготовка общего интерактивного дашборда, который будет доступен каждому сотруднику
Пилотный запуск	3 месяца	Апробация системы. Проведение фокус-групп для оценки удобства интерфейса и привлекательности бонусов
Масштабирование	1 месяц	Запуск системы во всех подразделениях больницы.

Ключевые метрики



Реализация стратегии обеспечит измеримые улучшения в ключевых областях HR, что приведет к значительным позитивным изменениям в эффективности и экономической деятельности компании.

Текучесть кадров

Снижение 15-20%

Ожидаемое снижение текучести кадров, способствующее удержанию ценных сотрудников и стабильности команды.

Адаптация

Сокращение 10%

Ускорение процесса адаптации новых сотрудников, приводящее к более быстрому достижению производительности.

Бюджет

Экономия

Снижение общих затрат на подбор персонала за счет повышения эффективности процессов.

Перспективы развития



В краткосрочной перспективе (2027 г.) планируется осуществление аналитики профессионального выгорания и расширение партнерской сети льгот по Санкт-Петербургу. Среднесрочный этап (2028 г.) сфокусирован на межпоколенческой интеграции через модуль «Наставничество 2.0», позволяющий опытным гериатрам поощрять молодых специалистов своими баллами, а также на запуске «Профессионального лифта», где высокий рейтинг активности сотрудника станет автоматическим критерием для его включения в кадровый резерв на руководящие должности.

Это создает благоприятную среду для привлечения и удержания специалистов, обеспечивая качественный уход за пожилыми людьми и инновационное развитие.

Благодарим за внимание!