

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Создание системы адаптации персонала»**.

Слайд 2

Итак, **целью** работы является разработать рекомендации по совершенствованию адаптации врачей, с целью повышения качества оказания медицинской помощи, количественным показателем которого будет увеличения индекса NPS не менее, чем на 5% и уменьшения показателя текучести кадров среди врачей не менее, чем на 2%.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, на данный момент АО «Европейский медицинский центр» одна из самых крупных частных медицинских компаний не только в Москве, но и в России. Поскольку вся деятельность АО «Европейский медицинский центр» сильно диверсифицирована, большое количество бизнес—единиц продуктовой линейки ЛС, продукция компании ориентирована на любого пациента. По карте конкурентных групп можно сделать следующий вывод: главными конкурентами АО «Европейский медицинский центр» являются «ТрастМед» и «Альгида» — многопрофильные медицинские центры.

Слайд 4

Далее матрица SWOT представлена на рисунке.

Слайд 5

Таким образом, анализ финансовых показателей компании за последние годы является важнейшим процессом, который позволит нам, как и акционерам, понимать, насколько успешна деятельность менеджмента и сотрудников, динамика развития организации, возможные перспективы. Для этого на слайде представлены основные финансово—экономические показатели деятельности АО «Европейский медицинский центр».

Слайд 6

Далее перейдём к анализу кадровой политики АО «Европейский медицинский центр». Для этого сначала представим исходные данные по количеству набранного и уволенного персонала, а затем рассчитаем основные показатели движения кадров за прошедшие годы.

Слайд 7

Также рассчитаем основные показатели динамики кадров в 2019 и 2020 годах. Эти показатели сведены в таблицу. Приведенные результаты расчетов показали, что в 2020 году коэффициент оборота по приему персонала увеличится на 1,4% по сравнению с 2019 годом. Коэффициент оборота по выбытию персонала по результатам 2018 года увеличился на 0,8% по сравнению с 2019 годом. В 2020 году текучесть кадров увеличилась на 0,8% по сравнению с 2019 годом. Коэффициент замещения в 2020 году увеличился на 0,5% по сравнению с 2019 годом. По результатам 2020 года коэффициент постоянства кадрового состава не изменился по сравнению с 2019 годом.

Таким образом, проведя анализ показателей, характеризующих оборот кадров за 2019 год и 2020 год в «АО Европейский медицинский центр» можно сделать вывод, о том, что, несмотря на неизменность коэффициента постоянства кадрового состава, мы видим рост коэффициентов по приёму и по выбытию персонала, а также рост коэффициента текучести кадров, пусть и не большой. Также можно отметить, что около 1/3 от числа устроившихся сотрудников, увольняется.

Слайд 8

В свою очередь, существующая на данный момент система адаптации персонала схематично изображена на рисунке. Как видно на рисунке, в компании представлены различные адаптационные мероприятия как общие для всех департаментов (Welcome training, Welcome on—line course, обучение МИС), так и отличные (Программа адаптации медицинских сестёр, Welcome адаптация администраторов).

Слайд 9

Далее в рамках данной работы была проведена оценка изменений мотивационного климата в АО «Европейский медицинский центр» методом опроса персонала. Эта оценка позволила выявить потребности в необходимых изменениях – организационных, кадровых, мотивационных. Проведем экспертную оценку системы мотивации персонала АО «Европейский медицинский центр» на основании проводимого анкетного опроса. Разработанная анкета имела целью получение информации от сотрудников об основах системы управления, работе, их ожиданиях, взаимоотношениях, технологиях работы, системе обучения и других аспектах, влияющих на мотивацию и, прежде всего, удовлетворение своей работой. Для выявления определенных тенденций анкетирование охватывало 100 человек персонала. Результаты анкетирования представлены в виде графиков.

Слайд 10

Таким образом, по данным графиков можно заключить, что сотрудники недостаточно удовлетворены предоставляемыми монетарным и немонетарными факторам мотивации.

Слайд 11

Далее, существующая система материального стимулирования воспринимается скорее противоречиво. Только 34% сотрудников удовлетворены в целом действующей системой материального стимулирования, из них абсолютно удовлетворены лишь 8%, однако почти столько же (38%) оценили ее негативно.

Слайд 12

Итак, каждому новому работнику АО «Европейский медицинский центр» необходимо прикреплять наставника, обладающего достаточно высоким статусом в коллективе, большим опытом работы, готового прийти на помощь, способный увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию работника и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно заканчивается срок стажировки и обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник должен наблюдать за ним и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях. Наставник осуществляет также инструктаж, контроль за первыми шагами новичка, выявляет сильные и слабые стороны его подготовки, определяет реальную потребность в дополнительном обучении, оказывает всестороннюю помощь в адаптации. Главная цель института наставничества – помочь работнику адаптироваться к новым условиям, а также овладеть практическими навыками конкретной работы. Дается и такое определение наставничества: кадровая технология, предполагающая передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, а также содействие обеспечению их профессионального становления и развития. Наставничество – это назначение в помощь новичку опытного работника со стажем работы в организации не менее двух лет, который делится своим профессиональным опытом, руководит процессом социально-производственной адаптации, поддерживает молодого специалиста во время прохождения испытательного срока, отвечает на его вопросы и дает советы. Наставник ускоряет профессиональную адаптацию новичка, знакомит с другими сотрудниками и помогает влиться в коллектив. Целью этого процесса является принятие вновь пришедшим работником ценностей, установок, правил, принципов организации без ущерба для личностных ценностей. Задачей наставника является введение вновь пришедшего работника в должность и он должен обладать определенными качествами.

Слайд 13

Таким образом, выдвинутая в работе гипотеза доказана и поставленная цель достигнута. На современном этапе развития АО «Европейский медицинский центр» компании необходимы изменения существующей системы адаптации персонала. Последовательное внедрение рекомендаций, разработанных в данной работе, позволит существенно улучшить систему адаптации врачей.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.