

## **Персонал в частной медицине.**

***Сколько сейчас «стоят» эффективные сотрудники?***



***Андрей Анучин***

*Директор специализированного агентства «ФАРМА ПЕРСОНАЛ»*

*Директор компании «Медикал Персоннел Интернешнл»*

*8-я практическая конференция «Частная медицина: реалии практики»  
Киев, 25 апреля 2017 года*

- ✓ *Отток медицинских кадров в смежные отрасли:  
фармбизнес, торговля медоборудованием,  
клинические исследования*
- ✓ *Отток специалистов за границу (более всего  
Чехия, Польша, Прибалтика, Германия)*



***Ежегодная потеря врачей в Украине с 2014 года –  
более 7 тыс человек в год (!)***

**Работа в частной медицине требует *дополнительных компетенций* от медицинского персонала:**

- **Высокий уровень квалификации, постоянное самосовершенствование**
- **Наличие сертификатов, признаваемых в мире**
- **Знание иностранных языков**
- **VIP-отношение к пациентам**
- **Постоянное стремление к PR, рекламе себя и клиники**



**!«Правильных» (эффективных) специалистов для частной  
медицины мало – высокая конкуренция за них среди  
частных клиник**



**! Подбор такого персонала на  
дефицитном кадровом рынке требует  
серьезных усилий**

- 1. Финансовый фактор – уровень материального вознаграждения сотрудников**
- 2. Факторы нематериальной (нефинансовой) мотивации сотрудников**
- 3. Позитивный HR-бренд клиники (репутация хорошего работодателя)**
- 4. Правильно выстроенный рекрутинговый процесс**



## ***Факторы успеха в конкуренции за персонал***

### ***1. Адекватная (рыночная) система материального вознаграждения сотрудников***



***Система материального стимулирования  
(структура вознаграждения) сотрудников включает:***

- 1. Зарботная плата***
- 2. Премии (бонусы)***
- 3. Льготы (компенсации)***





# Общие принципы построения систем материального вознаграждения

- ✓ *Определение зарплат и льгот – в зависимости от зоны ответственности и уровня полномочий сотрудников (грейдинг).*
- ✓ *Политика премирования (бонусирования) должна содействовать увеличению результативности (эффективности) работы сотрудников.*
- ✓ *Политика вознаграждения в компании должна выстраиваться с учетом среднерыночных показателей – использование аналитических обзоров ЗП и компенсаций.*





# «Исследование зарплат и компенсаций в частных клиниках Украины»



**Специалисты компании «ФАРМА ПЕРСОНАЛ» провели в апреле 2017 года анализ на сайтах *Rabota.ua, Work.ua*:**

- **1090 вакансий (146 клиник);**
- **912 резюме.**



## Виды систем материального вознаграждения в частных клиниках Украины, % компаний

### Комбинированная система

ЗП + % от оказанных услуг

40% клиник

ЗП + премия (% от ЗП) при выполнении плана

30% клиник



Только зарплата

15% клиник

Только % от услуг

15% клиник

|  | <b>Общий доход</b>                        | <b>Медиана дохода</b>              |
|--|---|------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Терапевт</i></li> <li>■ <i>Педиатр</i></li> <li>■ <i>Семейный врач</i></li> </ul>              | <b>5-15</b>                               | <b>8</b>                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Кардиолог</i></li> <li>■ <i>Гастроэнтеролог</i></li> <li>■ <i>Дермато-венеролог</i></li> </ul> | <b>7-16</b><br><b>6-10</b><br><b>6-15</b> | <b>9</b><br><b>8</b><br><b>8,5</b> |

**Зарплаты врачей частных клиник  
в Украине, тыс грн**

|                       | <b>Общий доход</b> | <b>Медиана дохода</b> |
|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| ■ Хирург              | <b>5-30</b>        | <b>11</b>             |
| ■ Уролог              |                    |                       |
| ■ Проктолог           |                    |                       |
| ■ Ортопед-травматолог | <b>6-15</b>        | <b>9,5</b>            |
| ■ Онколог             | <b>7-10</b>        | <b>8,5</b>            |
| ■ ЛОР                 | <b>6-15</b>        | <b>9,5</b>            |

|                        | <i><b>Общий доход</b></i> | <i><b>Медиана дохода</b></i> |
|------------------------|---------------------------|------------------------------|
| ■ <i>Гинеколог</i>     | <i><b>6-15</b></i>        | <i><b>9</b></i>              |
| ■ <i>Эмбриолог</i>     | <i><b>40-45</b></i>       |                              |
| ■ <i>Репродуктолог</i> | <i><b>30-35</b></i>       |                              |
| ■ <i>Анестезиолог</i>  | <i><b>9-17</b></i>        | <i><b>12,5</b></i>           |

|                              | <b>Общий доход</b> | <b>Медиана дохода</b> |
|------------------------------|--------------------|-----------------------|
| ■ <i>Стоматолог-терапевт</i> | <b>7-25</b>        | <b>11,5</b>           |
| ■ <i>Стоматолог-хирург</i>   | <b>10-25</b>       | <b>15</b>             |
| ■ <i>Имплантолог</i>         | <b>20-40</b>       |                       |
| ■ <i>Косметолог</i>          | <b>5-25</b>        | <b>9,5</b>            |

**Зарплаты врачей частных клиник  
в Украине, тыс грн**

|                      | <b>Общий доход</b> | <b>Медиана дохода</b> |
|----------------------|--------------------|-----------------------|
| ■ <i>Врач УЗИ</i>    | <b>5-15</b>        | <b>9</b>              |
| ■ <i>Рентгенолог</i> | <b>5-20</b>        | <b>11</b>             |
| ■ <i>КТ, МРТ</i>     | <b>10-22</b>       | <b>14</b>             |
| ■ <i>Невролог</i>    | <b>5-17</b>        | <b>8</b>              |



|   | <b>Общий доход</b>                    | <b>Медиана дохода</b>             |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Врач-лаборант</i></li> <li>■ <i>Цитолог, биохимик</i></li> </ul>        | <p><b>3-10</b></p> <p><b>4-10</b></p> | <p><b>6</b></p> <p><b>6,5</b></p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Врач-координатор,<br/>консультант<br/>страховой компании</i></li> </ul> | <p><b>6-12</b></p>                    | <p><b>8,5</b></p>                 |



|                    | <i>Общий доход</i> | <i>Медиана дохода</i> |
|--------------------|--------------------|-----------------------|
| ■ <i>Фельдшер</i>  | <i>4-11</i>        | <i>6</i>              |
| ■ <i>Медсестра</i> | <i>2,5-10</i>      | <i>4,5</i>            |
| ■ <i>Акушерка</i>  | <i>5-8</i>         | <i>7</i>              |
| ■ <i>Массажист</i> | <i>3-18</i>        | <i>7,5</i>            |

***Система материального стимулирования  
(структура вознаграждения) сотрудников включает:***

- 1. Заработная плата***
- 2. Премии (бонусы)***
- 3. Льготы (компенсации)***



## *Льготы (компенсации)*

### *Перечень возможных льгот:*

- ✓ *льготное медицинское обслуживание*
- ✓ *компенсация обедов сотрудников*
- ✓ *оплата проезда до работы*
- ✓ *бюджет на изучение английского языка*
- ✓ *кредитование сотрудников*
- ✓ *оплата спорта и досуга*
- ✓ *путевка в санаторий во время отдыха*



*Современный взгляд на построение системы  
**эффективной мотивации** сотрудников в компаниях*

*К повышению ЗП сотрудники быстро привыкают (в течение 2-3 мес)*



*В эффективных компаниях*

***нефинансовые (нематериальные) элементы  
мотивации выходят на передний план***



# **Факторы успеха** **в конкуренции за персонал**

- 1. Финансовый фактор – уровень материального вознаграждения сотрудников**
- 2. Факторы нематериальной (нефинансовой) мотивации сотрудников**
- 3. Позитивный HR-бренд клиники (репутация хорошего работодателя)**
- 4. Правильно выстроенный рекрутинговый процесс**

