



Утверждаю  
«31» мая 2024г. № 508  
Главный врач ГБУЗ ТО  
«Областная больница № 11»  
(р.п. Голышманово)  
А.В. Белов



## ПОЛОЖЕНИЕ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения

Тюменской области

«Областная больница №11» (р.п. Голышманово)

# ПОЛОЖЕНИЕ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ГБУЗ ТО «Областная больница №11» (р.п. Голышманово)

## 1. Термины и определения

Бренд – комплекс представлений, мнений, ассоциаций, эмоций, ценностных характеристик о продукте либо услуге в сознании потребителя.

Вовлеченность – это физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует работников выполнять работу как можно лучше.

Дополнительные льготы – блага, предоставляемые медицинской организацией работникам в дополнении к оплате труда.

Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены медицинской организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством работников медицинского учреждения.

Лояльность – благосклонное отношение к кому или чему-либо.

Лояльность к бренду – приверженность клиента (потребителя услуг) к определенной организации, в случае рынка труда – соискателей к определенному медицинскому учреждению.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей (развитие компетенций, карьерный рост, признание общества и т.д.) или целей медицинского учреждения. Это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Мотивация трудовой деятельности - процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации личных целей, согласованных с целями и задачами медицинского учреждения.

Материальная мотивация - совокупность благ, выражающихся в денежной форме, которые работник получает за свой труд и организованную активность. К элементам материальной мотивации относится заработная плата работников медицинского учреждения, а также иные выплаты.

Нематериальная мотивация - система методов для повышения эффективности работников и медицинского учреждения в целом, создание благоприятной атмосферы в коллективе с элементами здоровой конкурентной среды.

Система мотивации - совокупность взаимосвязанных факторов (или стимулов), которые используются в медицинском учреждении для мотивации работников, а также принципы и нормы их использования.

Система оплаты труда работников медицинского учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области и иными нормативными правовыми актами.

Социальный пакет - стабильный набор благ, которые медицинское учреждение предоставляет работнику за его труд и выполненные должностные обязанности.

Опрос – список вопросов, направленных на получение конкретных данных от определенной группы работников.

Поощрения - дополнительные условия, которые создает медицинское учреждение для повышения эффективности работников, положительного изменения его статуса, улучшение условий организации рабочего места и т.д.

Потребность – внутреннее состояние работника, его психологическое или функциональное ощущение недостаточности чего-либо, которое проявляется в зависимости от ситуационных факторов.

Служебный этикет – система личностных взаимоотношений руководителя с подчиненными, вышестоящими руководителями и подчиненными.

Речевой этикет – правила ведения беседы. Этикет проведения деловых бесед, совещаний, публичных выступлений, написания деловых писем.

Фирменный стиль – это совокупность приемов (графических, цветовых, языковых и т.д.), которые обеспечивают узнаваемость медицинского учреждения и ее услуг. Совокупность изобразительных, визуальных, информационных средств, с помощью которых медицинское учреждение подчеркивает свою индивидуальность. Дизайнерские средства информационного характера, выражающие единство внутреннего и внешнего оформления предлагаемых конкретной медицинской организацией.

Деловая этика – совокупность принципов и норм, которыми должен руководствоваться каждый работник медицинского учреждения в сфере межличностных деловых отношений.

Имидж – это совокупность всех механизмов, управляющих поведением людей относительно медицинского учреждения. Сюда включается восприятие, осмысление и переживание того, что организация делает, транслирует пациентам, и того, что входит в представление населения о медицинском учреждении.

Корпоративный дух – начало, определяющее поведение, действия работников и руководителей медицинского учреждения и отражающееся на поведении пациентов, разделяющих цели медицинского учреждения и испытывающих чувство принадлежности к ней.

Миссия – главная идея существования медицинского учреждения, определяющая предназначение и деятельность всего коллектива –

Ценности – значимые, общепринятые и разделяемые работниками убеждения и принципы, закрепленные в стандартах и правилах поведения.

Поведенческие стереотипы – используемый сленг, жаргон, общий язык, соблюдаемые традиции и обычаи, ритуалы.

Групповые нормы – образцы и стандарты, регламентирующие поведение.

Философия – общие идеологические, политические, религиозные, цивилизационные, культурологические и другие принципы, определяющие отношения работников друг с другом и с внешней средой.

Правила игры – правила поведения на работе, ограничения и традиции для всех членов коллектива.

Организационный климат – характер взаимодействия между членами коллектива, с пациентами и другими лицами.

Символика – специфические физические объекты: девизы, лозунги, легенды, герои, мифы, фирменный стиль, логотип, торговый знак, цветовые решения.

Коммуникационная система – предпочитаемые каналы обмена информацией, уровень открытости информации в коллективе.

## 2. Введение

2.1. Настоящее Положение ГБУЗ ТО «Областная больница №11» (р.п. Голышманово) (далее — Положение) разработано в целях развития в сознании сотрудников учреждения понятия о корпоративной культуре, миссии медицинской организации, системы ценностей, стандартов поведения, общения с пациентами и коллегами.

2.2. В Положении ГБУЗ ТО «Областная больница №11» (р.п. Голышманово) описаны цели и задачи системы формирования корпоративной культуры, даны определения понятий и описаны виды мотивации, представлены инструменты и необходимые локальные акты для разработки и внедрения мероприятий по формированию корпоративной культуры и нематериальной мотивации, представлена анкета удовлетворенности.

2.3. Задачи корпоративной культуры и системы нематериальной мотивации персонала:

- 1) формирование бренда престижного и надежного работодателя через стабильную, гарантированную и прозрачную систему оплаты труда;
- 2) обеспечение стабильности в деятельности медицинского учреждения через обеспечение работников социальными гарантиями, направленными на повышение уровня лояльности коллектива к организации, достижение стабильных результатов труда в долгосрочной перспективе;
- 3) повышение эффективности работников медицинского учреждения через стимулирование с применением системы льгот и поощрений в соответствии с их потребностями;
- 4) повышение производительности труда через применение максимального набора материальных благ, приносящих работникам удовлетворенность трудом и стимулирующих на высокое качество исполнения должностных обязанностей;
- 5) достижение стратегических целей медицинского учреждения через поощрение деятельности работников с помощью разнообразных привлекательных для работников стимулов.



2.4. Настоящее Положение представляет собой совокупность правил, принципов и стандартов, в соответствии с которыми все сотрудники ГБУЗ ТО «областная больница №11» (р.п. Гольшманово), независимо от их должности, должны строить свою работу.

2.5. Цели управления корпоративной культурой персонала:

1) достижение качества, отвечающего квалификационным и личностным требованиям, оптимального, информированного, осознающего миссию и цели медицинского учреждения, целостного, сплоченного, скоординированного на достижение общей цели коллектива;

2) организация рациональной структуры персонала. Это оптимальное количество уровней структуры, оптимальное соотношение между работниками и их функциями, грамотное делегирование полномочий, построение эффективных коммуникаций между всеми процессами;

3) создание развитой и уникальной корпоративной культуры медицинского учреждения, которая стимулирует самосознание и высокую ответственность работников на выполнение поставленных перед ними задач;

4) достижение максимально возможного отождествления каждого работника с медицинской организацией. Это означает, что работник не только принимает ценности медицинского учреждения, четко соблюдает правила и нормы поведения в коллективе, но и руководствуется аналогичными принципами в своей профессиональной и личной жизни;

5) формирование положительной репутации и привлекательного бренда как для населения, так и для работников;

6) максимально возможное использование потенциала работников в медицинском учреждении, то есть сокращение прямых и косвенных издержек, связанных с обновлением состава персонала, в том числе мотивация и удержание компетентных работников.

Положение призвано способствовать повышению эффективности и конкурентоспособности медицинского учреждения.

2.6. Принципы и правила, представленные в настоящем Положении, обязательны для выполнения всеми сотрудниками медицинского учреждения.

2.7. Каждый сотрудник несёт персональную ответственность за строгое следование указанным правилам и принципам в его работе.

2.8. Каждый руководитель несёт ответственность за строгое соблюдение правил и принципов подчиненными ему сотрудниками.

### **3. Структура и функции корпоративной культуры**

3.1. Корпоративная культура ГБУЗ ТО «Областная больница №11» (р.п. Гольшманово) - модель, по которой сотрудники взаимодействуют друг с другом и пациентами, и состоит из следующих элементов:

Миссия отражает ценности и определяет то, к чему медицинское учреждение стремится. Она служит своего рода ориентиром для всех

сотрудников, позволяя понять цель учреждения и работать в одном направлении.

**Миссия** ГБУЗ ТО «Областная больница №11» (р.п. Гольшманово):

**«Оказание своевременной, профессиональной медицинской помощи, с уважением к пациентам»**

**Ценности** - основные принципы, которыми руководствуется медицинское учреждение:

- ✓ Оказание качественной и высокотехнологичной медицинской помощи населению;
- ✓ Знание своего дела и профессионализм;
- ✓ Постоянное обучение и развитие персонала

**Символика** ГБУЗ ТО «Областная больница №11» (р.п. Гольшманово)



### 3.2. Корпоративный стиль

1. Корпоративный стиль медицинского учреждения - единое стандартизированное оформление всей полиграфической и сувенирной продукции, строго регламентированный порядок использования фирменного знака и наименование медицинского учреждения.

2. Деловая печатная продукция всех подразделений медицинского учреждения (фирменные бланки, конверты, бейджики сотрудников) выполнены в едином стиле с использованием официальной символики и цветовой гаммы. Не допускается изменение структурными подразделениями

медицинского учреждения фирменного знака, единой формы и стиля выполнения деловой печатной продукции.

3. Изображение логотипа и названия медицинского учреждения на рекламной и сувенирной продукции (ручки, календари, блокноты, брошюры, буклеты и т.д.) должно соответствовать официальному эталону фирменного знака и стилю написания (размер и вид шрифтов, цвет, пропорции) наименования медицинского учреждения.

4. Руководство медицинского учреждения рекомендует сотрудникам использовать предметы - ручки, календари и т.п. - с логотипом медицинского учреждения. В свою очередь, руководство медицинского учреждения берет на себя обязательство своевременно предоставлять сотрудникам предметы с корпоративной символикой. Не рекомендуется использование предметов с логотипами сторонних компаний (за исключением логотипов производителя данного изделия). При общении с пациентами и партнерами медицинского учреждения там, где это уместно, сотрудникам следует подчеркивать свою принадлежность к медицинскому учреждению, в том числе и через предметы, которыми они пользуются.

### **3.3. Стандарты и правила (этика) взаимодействия работников медицинского учреждения с коллегами и пациентами**

1. Отношения между сотрудниками медицинского учреждения строятся на взаимном уважении, вежливости и доброжелательности. Соблюдение субординации - обязательно.

2. По возможности необходимо помогать коллегам, в том числе новым сотрудникам. С готовностью отвечать на возникающие вопросы, активно обмениваться опытом.

3. Сотрудник должен соблюдать общепринятые принципы этики и деонтологии, поддерживать своих коллег, не давать им негативные характеристики. Негативизм в любой его форме, по отношению к Врачам любых других медицинских учреждений, сотрудникам, партнерам не приветствуется. Недопустимо обсуждение специалистов, медицинских работников и их действий в присутствии пациента.

4. Сотрудникам следует с пониманием относиться к возможным кратковременным эмоциональным всплескам у пациентов и коллег, стараться избегать беспочвенных конфликтов. Недопустимы нагнетание напряженности в коллективе, ведение разговоров на повышенных тонах, интриги против сотрудников и Пациентов.

6. Приветствуется умение вырабатывать единую точку зрения и умение спокойно и внимательно выслушать пациента, коллегу.

7. Для успешной работы необходимо создавать и поддерживать в коллективе позитивный настрой, принято делиться с окружающими профессиональными успехами и достижениями своими и своих коллег.

8. В общении между коллегами недопустимо использование «панибратства».

Недопустимо использование обиходных выражений типа «О! Привет,



Маринка!!! Как дела?».

Правильно: «Добрый день, Марина Анатольевна. Успешного дня. Надеюсь с Вами пообщаться после рабочего дня».

В рабочее время в присутствии пациентов общение допустимо лишь по вопросам оказания медицинской помощи.

9. Использование рабочего времени для общения на отвлеченные темы недопустимо. Избегать общения между врачом и медицинской сестрой на отвлеченные темы в кабинете в присутствии пациента, даже если медицинская помощь не оказывается и гражданин лишь ожидает каких либо процедур и манипуляций.

В беседе между коллегами необходимо следовать следующей схеме:

- Правильно и конкретно задавать вопросы, касающиеся лечебного процесса.

- Невербальная открытость

- Непредвзятость

- До конца выслушивать ответы.

- Сообщать необходимую коллегам информацию.

- Следить за своими мимикой и жестами.

- Отношение к разногласиям, как к общей проблеме.

- Позиция «на равных» с обеих сторон.

Рекомендуемые фразы при общении с коллегами.

- Я рад, что вы мне об этом сказали.

- Я могу вам в этом помочь.

- Вот чем я могу Вам помочь (избегать слов «ничем не могу помочь, не мое дело, меня не касается»).

- Я прошу извинить меня за то, что не могу дать вам полной информации (у меня нет информации).

- Благодарю вас за то, что вы обратились ко мне с данным вопросом...

- Остались ли у вас еще какие-нибудь вопросы, есть ли что-то непонятное?

- Мы можем обсудить решение этой проблемы.

- Я ценю ваше мнение по данному вопросу

### **3.4. Система мотивации и работы с персоналом.**

Качество и эффективность работы персонала медицинского учреждения напрямую связаны с уровнем удовлетворенности работников, которая определяется в учреждении посредством проведения Анкетирования работников (Приложение № 2).

1. Анализ системы мотивации проводится регулярно для того, чтобы оценить, испытывают ли работники на себе ее влияние, удовлетворены ли работники условиями труда и т.д.

2. Анализ результатов анкетирования позволяет изучить установки работников медицинской организации, степень их удовлетворенности работой, выявить причины и факторы, влияющие на снижение мотивации.



3. Анкетирование позволяет разработать план мероприятий по совершенствованию системы мотивации.

### 3.5. Основными функциями корпоративной культуры являются:

- ✓ обеспечение желаемого результата медицинского учреждения в будущем;
- ✓ формирование имиджа медицинского учреждения;
- ✓ воспитание чувства общности членов коллектива и принадлежности к ее ценностям;
- ✓ усиление вовлеченности в дела медицинского учреждения и ответственности за ее результаты;
- ✓ формирование образцов поведения.

## 4. Нематериальная мотивация

**Нематериальная мотивация** – это управление персоналом, с использованием не денежных вознаграждений за трудовые успехи.

Использование нематериальной мотивации позволяет:

- ✓ повысить эффективность труда. Там, где грамотно сформирована система материальной и нематериальной мотивации, сотрудники работают увлеченно — и не стремятся сменить работодателя спустя год. Благодаря инструментам нематериальной мотивации сотрудники ощущают свою значимость и ценность, активнее включаются в задачи, которые улучшают процессы.

- ✓ Создать в коллективе благоприятную атмосферу. Нематериальная мотивация помогает найти баланс и сплотить людей.

- ✓ Повысить уровень корпоративной культуры, вовлеченность персонала, их приверженность, имидж медицинского учреждения.

### 4.1 Принципы нематериальной мотивации

4.2. Мотивация личности определяется потребностями. Мотивация работников достигается благодаря удовлетворению следующих потребностей в медицинском учреждении:

- социальные потребности: взаимодействие в коллективе, командный дух на рабочих местах, стимулирование социальной активности работников;

- потребности в уважении: интересная и содержательная работа, поощрение достигнутых результатов, продвижение по карьерной лестнице, профессиональное обучение и переподготовка;

- потребности в самовыражении: позволить работникам полностью использовать профессиональный потенциал и развить свои потребности.

Мотивация бывает личностной и корпоративной. Первая учитывает запросы и потребности конкретного сотрудника, вторая направлена на отдел или всю медицинское учреждение.

## **5. Виды нематериальной мотивации ГБУЗ ТО «Областная больница №11» (р.п. Голышманово)**

В ГБУЗ ТО «ОБ №11» используются следующие виды нематериальной мотивации:

### **Социальная мотивация:**

- тренинги на командность, командные и корпоративные мероприятия (Приложение №1);
- неформальные мероприятия с выездом на природу;
- внедрение командных проектов;
- создание общих чатов для коммуникаций;
- бесплатные билеты на массовые спортивные, культурные или иные мероприятия;
- ежегодное проведение праздничного корпоративного мероприятия ко «Дню медицинского работника»
- поздравление с важными датами, украшение рабочего места к празднику, дню рождения, юбилею (юбилейная дата работы в медицинском учреждении, юбилейная дата рождения).

### **Моральная мотивация:**

- устная благодарность на корпоративном мероприятии;
- устная похвала от руководителя медицинского учреждения (индивидуально, на совещании, итоговом собрании, «Публичное спасибо»);
- размещение фотографии работника на сайте медицинского учреждения;
- статья или интервью о достижениях работника в социальных корпоративных сетях;
- размещение лучших практик работников или структурных подразделений в различных средствах массовой информации, в социальных корпоративных сетях медицинского учреждения;
- объявление работнику благодарности от руководителя медицинского учреждения/непосредственного руководителя структурного подразделения;
- награждение работника грамотой от руководителя медицинского учреждения/непосредственного руководителя структурного подразделения;
- награждение работника правительственными, государственными, региональными и муниципальными наградами;
- присвоение работнику почетного звания;
- включение в резерв управленческих кадров медицинского учреждения;
- награждение ценным подарком (блокноты, ручки, футболки с логотипом учреждения);

### **Психологическая мотивация:**

- проведение семинаров и тренингов для повышения уровня профессиональной коммуникации, стрессоустойчивости с психологом;
- возможность индивидуального обращения сотрудника за помощью к психологу;
- регулярная обратная связь от руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений

### **Организационная мотивация:**

- система адаптации новичков: им вручают «Приветственное слово», «Пакет новичка», «Книгу новичка» с миссией и ценностями учреждения, проводят экскурсию по учреждению, показывают, где находятся структурные подразделения, представляют коллегам. За каждым новым сотрудником закрепляется наставник. Для того, чтобы новый сотрудник ощущал психологический комфорт в незнакомой среде и не просто знал, кто за какие задачи отвечает в отделе, а понимал, куда прийти за поддержкой, чувствовал неравнодушие членов команды проводят welcome-встречи с присутствием сотрудников отдела по управлению персоналом, наставником.
- обустройство рабочих мест для того, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно во время работы, с удовольствием приходили на работу и чувствовали свою ценность, а также заботу со стороны работодателя;
- организация зон отдыха и приема пищи;
- создание комфортного рабочего графика и предоставление дополнительных выходных для лучших работников, участвующих в культурно-массовых мероприятиях учреждения;
- дополнительные льготы (выходные дни) к праздничным датам (юбилей, свадьба);
- помощь в получении места в детском саду;
- предоставление корпоративного транспорта;
- предоставление служебного жилья, компенсации за съемное жилье медицинским сотрудникам;



Приложение №1  
к Положению о корпоративной культуре  
ГБУЗ ТО «Областная больница №1»  
(р.п. Гольшманово)

**План-график проведения мероприятий на 2024 год и последующие года**

П/п	Примерная дата проведения мероприятия	Наименование мероприятия	Участники	Ответственный	Результат проведения мероприятия
1	Январь	1. Проведение анкетирования на оценку удовлетворенность и работой. 2. Конкурс снежных фигур 3. Открытие пиццблока в Омутинской ЦРБ	Все работники медицинского учреждения	1. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом 2. Профсоюзный комитет 3. Заведующий филиалом Омутинской ЦРБ	
2	Февраль	1. Анализ результатов, в т.ч. разработка плана по повышению удовлетворенности. 2. Предоставление результатов руководителям. 3. Обратная связь работникам в индивидуальном порядке от руководителя, проведение беседы руководителем на тему повышения удовлетворенности работой. 4. Зимние сельские спортивные игры	Все работники медицинского учреждения	1. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом 2. Профсоюзный комитет	
3	Март	1. Открытие Школы компетенций 2. Тюменская весна. Всей семьей 3. Белые ромашки	Работники медицинского учреждения, желающие принять участие	1. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом 2. Главный врач	

4	Апрель	2. Презентация альбома «Медицина-мое призвание» в музее Гольцмановского городского округа 3. Всемирный день здоровья. Сестринская эстафета здоровья 2024	Работники медицинского учреждения, желающие принять участие	1. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом 2. Профсоюзный комитет 3. Совет ветеранов	
5	Май	1. Тренинг профилактики эмоционального выгорания для работников 2. Окна Победы, «Георгиевская ленточка» посвященные Дню Победы. 3. Конкурс видеороликов «Я акушерка»	Работники медицинского учреждения, желающие принять участие	1. Медицинский психолог 2. Специалист по связям с общественностью 2. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом. 3. Профсоюзный комитет	
6	Июнь	1. Поздравление от главного врача и руководителей структурных подразделений с днем медицинского работника; 2. Награждение работников	Все работники медицинского учреждения	1. Главный врач 2. Специалист по связям с общественностью 3. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом. 4 Профсоюзный комитет	
7	Июль	Конкурс на самую продолжительную медицинскую семейную династию	Работники медицинского учреждения, показавшие высокие результаты работы	1. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом	
8	Август	Проведение спортивных игр на воздухе «День здоровья» с выездом на природу	Все работники медицинского учреждения	1. Специалист по связям с общественностью 2. Профсоюзный комитет	

9	Сентябрь	Поздравление с Днем знаний Вручение первоклассникам подарков	Дети работников медицинского учреждения, работники медицинского учреждения, обучающиеся по программам обучения	1. Специалист по связям с общественностью 2. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом. 3. Профсоюзный комитет	
10	Октябрь	Мероприятие в честь дня пожилого человека (приглашение в медицинскую организацию, вручение подарков)	Работники, достигшие пенсионного возраста Работники медицинского учреждения, находящиеся на заслуженном отдыхе	1. Специалист по связям с общественностью 2. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом. 3. Профсоюзный комитет	
11	Ноябрь	Всемирный день ребенка. День самоуправления	Дети работников медицинского учреждения, желающие принять участие	1. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом. 2. Профсоюзный комитет	
12	Декабрь	1. Конкурс снежных фигур среди структурных подразделений медицинского учреждения	Работники медицинского учреждения, желающие принять участие	1. Структурное подразделение, наделенное функцией по работе с персоналом. 2. Профсоюзный комитет	

*\*Мероприятия и даты проведения внутри отчетного периода могут уточняться, корректироваться и актуализироваться с учетом структурных изменений, служебной необходимости и иных объективных обстоятельств по согласованию с руководителем медицинского учреждения.*



### АНКЕТА

Уважаемые работники нашей медицинской организации! Мы предлагаем Вам заполнить анкету на тему «Мотивация и корпоративная культура в нашей организации». Ваши искренние ответы помогут нам улучшить наши процессы и будут способствовать формированию благоприятного климата в коллективе.

#### 1 раздел. Ценности

Оцените по 10-балльной системе важность сфер жизни лично для Вас, где 10 – очень важно, 1- неважно.

№	Наименование вопроса/суждения	Вариант ответа в баллах
1	Работа, которая доставляет Вам удовольствие	
2	Высокооплачиваемая работа	
3	Удачная женитьба или замужество	
4	Знакомство с новыми людьми, социальные мероприятия	
5	Вовлечение в общественную деятельность	
6	Религия, духовные практики	
7	Физкультура, спортивные мероприятия	
8	Интеллектуальное развитие	
9	Карьера	
10	Красивые машины, дом, одежда и прочее	
11	Времяпровождение в кругу семьи	
12	Несколько близких друзей	
13	Работа волонтером	
14	Медитация, размышления	
15	Здоровая сбалансированная диета	
16	Чтение образовательной литературы, просмотр образовательных передач, самосовершенствование	

#### 2 раздел. Потребности в саморазвитии

Отвечая на вопросы, поставьте, пожалуйста, баллы, отражающие Ваше мнение:

5 – утверждение полностью соответствует действительности;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует; 1 – не соответствует.

№	Наименование вопроса/суждения	Вариант ответа
1	Я стремлюсь изучить себя	
2	Я оставляю время для развития, как бы не был занят делами	
3	Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
4	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
5	Я анализирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
6	Я анализирую свои чувства и опыт	
7	Я много читаю	
8	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам	
9	Я верю в свои возможности	
10	Я стремлюсь быть более открытым человеком	
11	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
12	Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
13	Я получаю удовольствие от освоения нового	
14	Возрастающая ответственность не пугает меня	
15	Я положительно отнес(ась) бы к продвижению по службе	

3

### 3. раздел. Удовлетворенность своим трудом

Согласны ли Вы с утверждением:

№	Наименование утверждения	Вариант ответа		
		Да	Частично	Нет
1	То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует	Да	Частично	Нет
2	За последние годы я добился успехов в своей профессии	Да	Частично	Нет
3	У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива	Да	Частично	Нет
4	Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокая зарплата	Да	Частично	Нет

5	Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям	Да	Частично	Нет
6	В работе меня привлекает возможность узнавать что-то новое	Да	Частично	Нет
7	С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания	Да	Частично	Нет
8	Люди, с которыми я работаю, уважают меня	Да	Частично	Нет
9	В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу	Да	Частично	Нет
10	В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы	Да	Частично	Нет
11	Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией	Да	Частично	Нет
12	Процесс работы доставляет мне удовольствие	Да	Частично	Нет
13	Меня редко поощряют за работу	Да	Частично	Нет
14	Даже если бы мне предложили более высокую заработную плату, я бы не сменил место работы	Да	Частично	Нет
15	В нашем коллективе созданы безопасные и благоприятные условия для труда	Да	Частично	Нет

#### 4. раздел. Ваши цели на 2024 год

1. В рамках достижения целей медицинской организации на 2024год, какие цели Вы ставите для себя на своем рабочем месте на следующий год? Какие мероприятия Вы бы хотели реализовать в своей жизни ?

№	Направление деятельности	Ваша цель (при возможности - с целевыми количественными показателями*)
1	В области качества	
2	В сфере роста производительности труда	
3	В сфере удовлетворенности пациента/клиента (в т.ч. внутреннего/внешнего)	
4	В области взаимоотношений в коллективе	
5	В сфере личностного развития	
6	В сфере профессионального образования	

\* Количество мероприятий в год

2. При достижении этих целей, какие поощрения Вы хотели бы получить от руководителя структурного подразделения/медицинской организации ?

В последнем столбце просьба указать приоритет (ранг) от 1 (наименее важно) до 10 (самое важное) – цифры не должны повторяться.



№	Направление поощрения	Приоритетный для Вас лично способ	Ранг
1	УСТНАЯ ПОХВАЛА С глаза на глаз, на совещании, итоговом собрании		
2	ПОДАРКИ Именные наручные часы, нагрудные значки. Подарочные сертификаты, набор для отпуска, охоты, рыбалки. Именные кружки, кепки, футболки. Подарки к праздникам, елки на Новый год. Набор именных или фирменных ручек, блокноты		
3	ПРИЗНАНИЕ КОЛЛЕГ Фотография на Доске почета. Благодарность на сайте медицинской организации. Упоминание в газете, городских СМИ		
4	СОРЕВНОВАНИЕ Объявление лучшим работником месяца, квартала, года. Переходящий вымпел, значок «Работник недели»		
5	СЕМЬЯ «Публичное спасибо» (письмо домой) от руководителя медицинской организации. Корзина бодрости, продуктовый подарок. Приглашение семьи на обед (ужин), торжественное мероприятие в организацию. Бесплатное посещение парка аттракционов для детей		
6	ГЛАВНЫЙ ВРАЧ Бесплатный обед (ужин) с главным врачом. Персональные поздравительные открытки. Видеозапись поздравлений, благодарности главного врача, вручения награды. Плакат, календарь с изображением работника и руководства организации. Служебная машина руководства на торжественные мероприятия (свадьба)		
7	ВНУТРЕННИЕ МОТИВЫ Интерес к работе, самореализация, взаимоотношения в коллективе. Удовольствие от процесса преобразования нашей организации		
8	ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ Бесплатное участие в учебных семинарах и конференциях. Оплата дополнительного обучения		

9	<b>УСЛОВИЯ ТРУДА</b> Оплата труда. Повышение в должности. Премия. Предложения по организации рабочего места, оргтехника. Путевка в санаторий, профилакторий		
10	<b>КУЛЬТУРНЫЕ И СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b> Бесплатные билеты на спортивные, культурные или иные мероприятия. Бесплатное посещение спортзала, салона красоты, прыжок с парашютом. Бесплатная партия в бильярд или боулинг		

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_

Благодарим Вас за участие в анкетировании.  
Желаем удачи в достижении Ваших целей!