



**ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ  
ПОЛИКЛИНИКА №1**



# **Эффективные нематериальные инструменты для привлечения и сохранения кадров**

**главная медицинская сестра Полуянова Н.С.  
ГБУЗ НО «Детская городская поликлиника №1 Приокского района»  
г. Нижний Новгород**



# 1. Комфортная среда и эстетика

Четкое зонирование, которое снижает хаос в коридорах и, как следствие, агрессию посетителей





Ремонт в кабинетах, спокойные цвета улучшают эмоциональный фон и лояльность сотрудника к поликлинике





## 2. Бережливые технологии против выгорания

Если медсестра не бежит за картами, а занимается пациентом, риск выгорания падает на 30%.

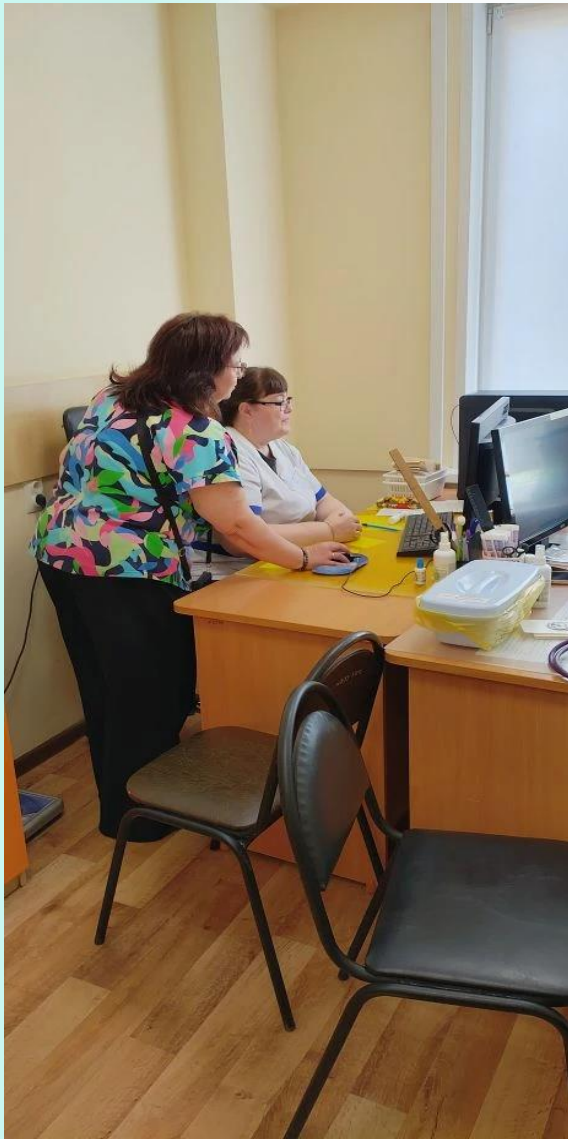




### 3. Система адаптации и непрерывного развития

#### Снятие страха

У нас не страшно быть новичком. Система внутреннего обучения «здесь и сейчас» и короткие практикумы по МИС позволяют новым сотрудникам (особенно выпускникам) влиться в работу за считанные дни без стресса.





## Использование внутреннего ресурса

Опытные сотрудники как наставники и внутренние эксперты





## Горизонтальное обучение

Передача знаний  
между сотрудниками  
одного уровня для  
выстраивания  
единого пути  
пациента





## 4. Социальный пакет и баланс жизни

### «Семья — наш приоритет»

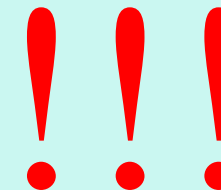
- Индивидуальные графики, учитывающие баланс работы и жизни
- Помощь в устройстве детей в ДОУ
- Мы ценим личное время сотрудника так же, как и время пациента





## 5. Финансовые стимулы

- **1. Ежемесячная социальная выплата**  
(Постановление Правительства РФ №2568)
- **Сумма: 6 500 Р** к заработной плате.
- **Кому:** Средний медперсонал поликлиник.
- **Условие:** Ежемесячно, без дополнительных обязательств.
- **2. Региональная стимулирующая выплата**  
(Губернаторская поддержка дефицитных специальностей)
- **Сумма: 500 000 Р** (единовременно).
- **Кому:** Средний медперсонал при первичном трудоустройстве.
- **Условие:** Официальный контракт и работа в учреждении в течение 5 лет.

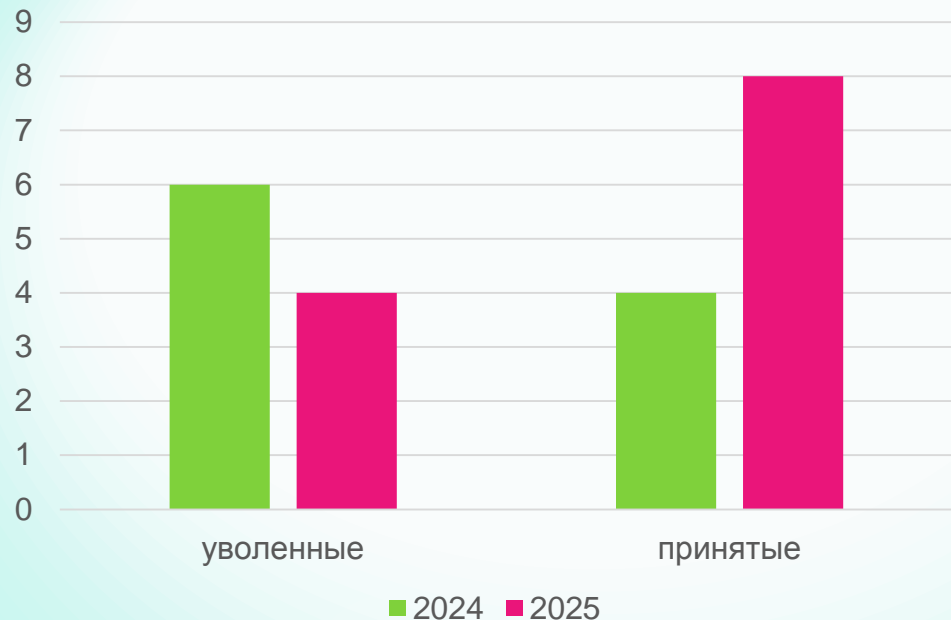


**Результаты 2025  
года:**

**4 специалиста** уже  
присоединились к  
нам и получили  
региональную  
поддержку.



# Сравнение показателей текучести персонала: 2024 и 2025 годы



Данные графика демонстрируют положительный сдвиг в кадровой ситуации:

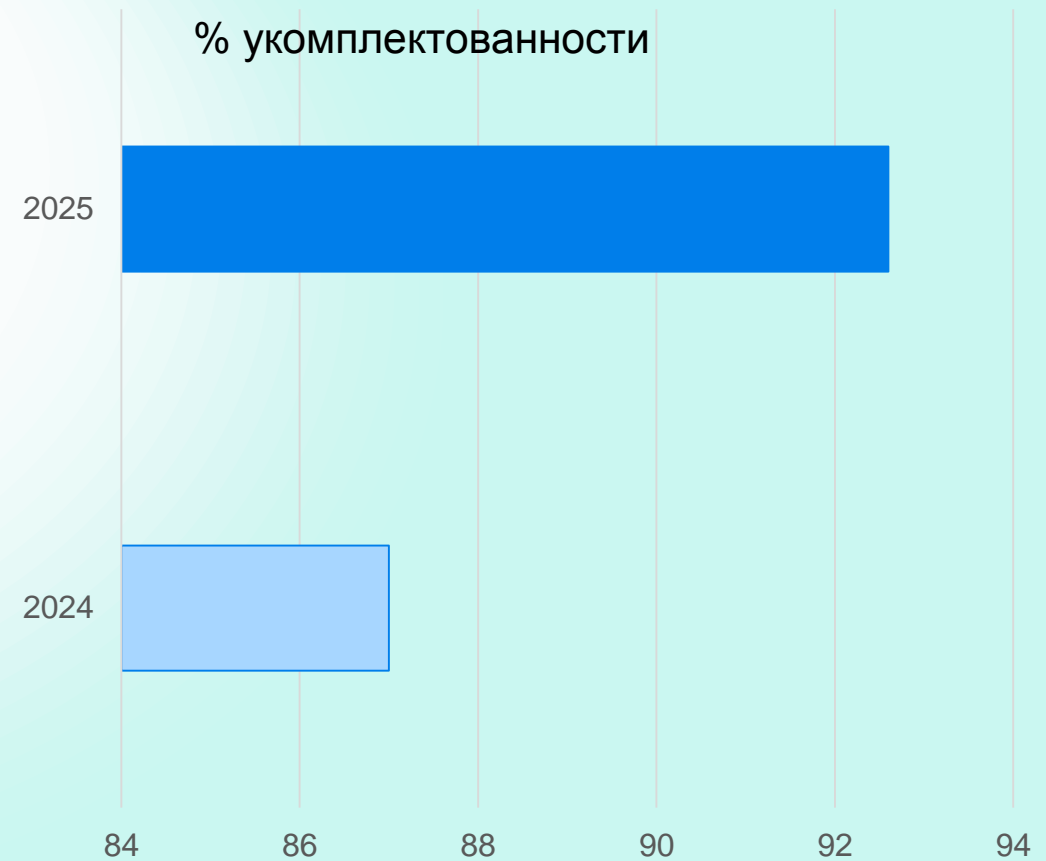
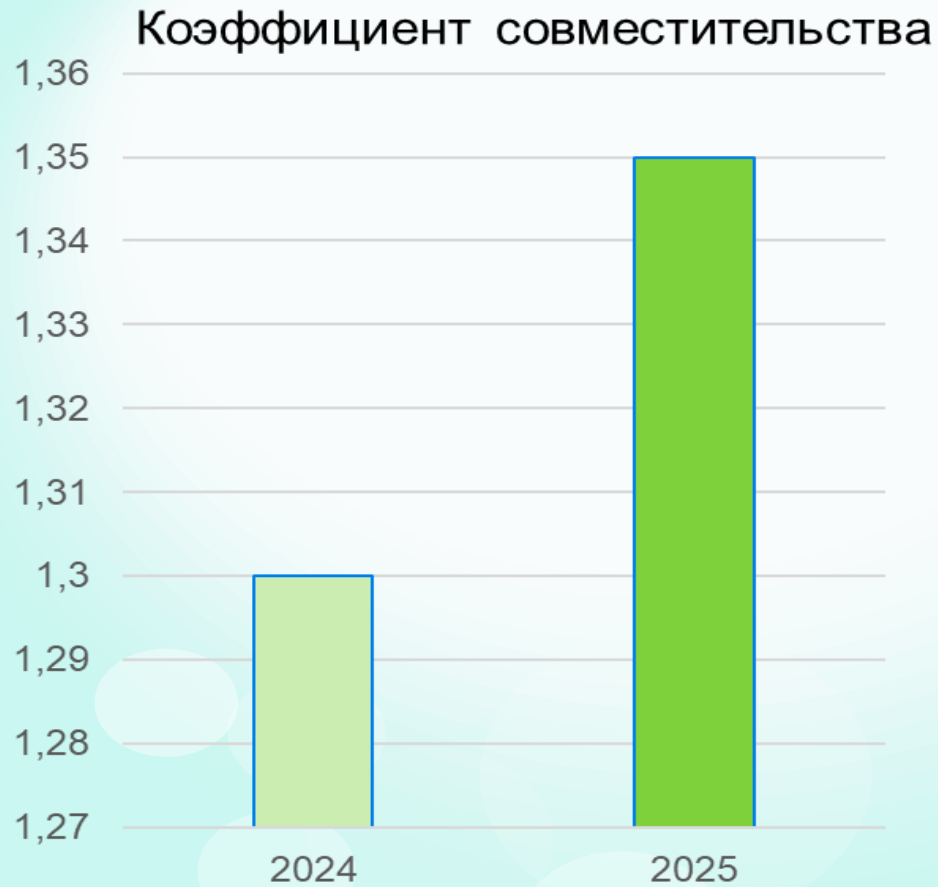
В 2024 году был дисбаланс увольнений и приёмов, в 2025-м — устойчивый рост штата.

Приток кадров в два раза превышает отток. 8 новых специалистов, трое из которых - выпускники колледжей.





# Мониторинг укомплектованности и нагрузки персонала



Синхронный рост штата и коэффициента совместительства — показатель доверия и вовлеченности коллектива



**Медицинская  
сестра для нас —  
не «штатная  
единица», а  
ключевой  
партнер**

**Мы заботимся  
о её состоянии,  
потому что от него  
напрямую зависит  
здоровье наших  
маленьких  
пациентов**