



Программа повышения уровня корпоративной культуры: ОТ КОЛЛЕКТИВА К КОМАНДЕ

Содержание

Что такое корпоративная культура	03
Преимущества развития корпоративной культуры в крупных организациях	04
Проблематика, которую решает корпоративная культура	06
Программа повышения корпоративной культуры в НФПЦ: цели и задачи	07
Направления программы	08
Принципы организации программы	15
Этапы адаптации сотрудников к нововведениям	17
Особенности программы НФПЦ	19
Результаты первый месяцев	21
Контакты	22

Корпоративная культура: что это и зачем она нужна?

Корпоративная культура — это совокупность ценностей, норм, правил и традиций, которые формируют атмосферу внутри организации и определяют, как сотрудники взаимодействуют друг с другом, с клиентами и с внешним миром.

Повышение уровня корпоративной культуры помогает создать комфортную рабочую среду, где сотрудники поддерживают друг друга, разделяют общие цели и ценности, меньше подвергаются стрессу и эмоциональному выгоранию.

Создание единства

формирование сплоченной команды, где каждый сотрудник — частью общего дела

Повышение лояльности

сотрудники, причастные к общей миссии компании, работают с большим энтузиазмом

Рост эффективности

атмосфера доверия и взаимопомощи способствует улучшению продуктивности

Поддержка развития

корпоративная культура направляет сотрудников к профессиональному и личностному росту

Причины запуска программы и преимущества корпоративной культуры в медицинском учреждении

Создание единой команды в большом коллективе (>500 человек)



Программа помогает наладить коммуникацию, объединяя людей через совместные мероприятия и активности. Сотрудники, вовлеченные в корпоративную культуру, становятся более преданными организации.

Потребность в создании комфортной рабочей среды



Программа укрепляет коллектив, формируя доверие и взаимопомощь. Творческие и спортивные кружки раскрывают потенциал сотрудников и повышают их самооценку. Налаживаются связи между отделениями через развитие приятельских связей сотрудников.

Сохранение эмоциональной устойчивости сотрудников и эффективности работы



Активности программы помогают снижать стресс и укреплять психологическую устойчивость сотрудников. Сплоченная и мотивированная команда работает слаженно и с энтузиазмом, что положительно влияет на пациентов.

Статистическое обоснование важности корпоративной культуры

В отчете ВОЗ говорится, что поддерживающая корпоративная среда способствует снижению уровня конфликтов в коллективе на 22% и улучшению общего психологического благополучия сотрудников на 30%

Согласно исследованию, опубликованному в журнале JAMA Internal Medicine, медицинские работники, работающие в учреждениях с сильной корпоративной культурой, на 25–30% реже сталкиваются с выгоранием

Исследование, проведенное Институтом здравоохранения Гэллапа (Gallup Health Institute), показало, что клиники с высоким уровнем вовлеченности сотрудников показывают рост удовлетворенности пациентов на 20%

Исследование компании Deloitte показало, что в учреждениях, уделяющих внимание развитию корпоративной культуры, производительность увеличивается на 12%, а показатели командной работы — на 17%

30%

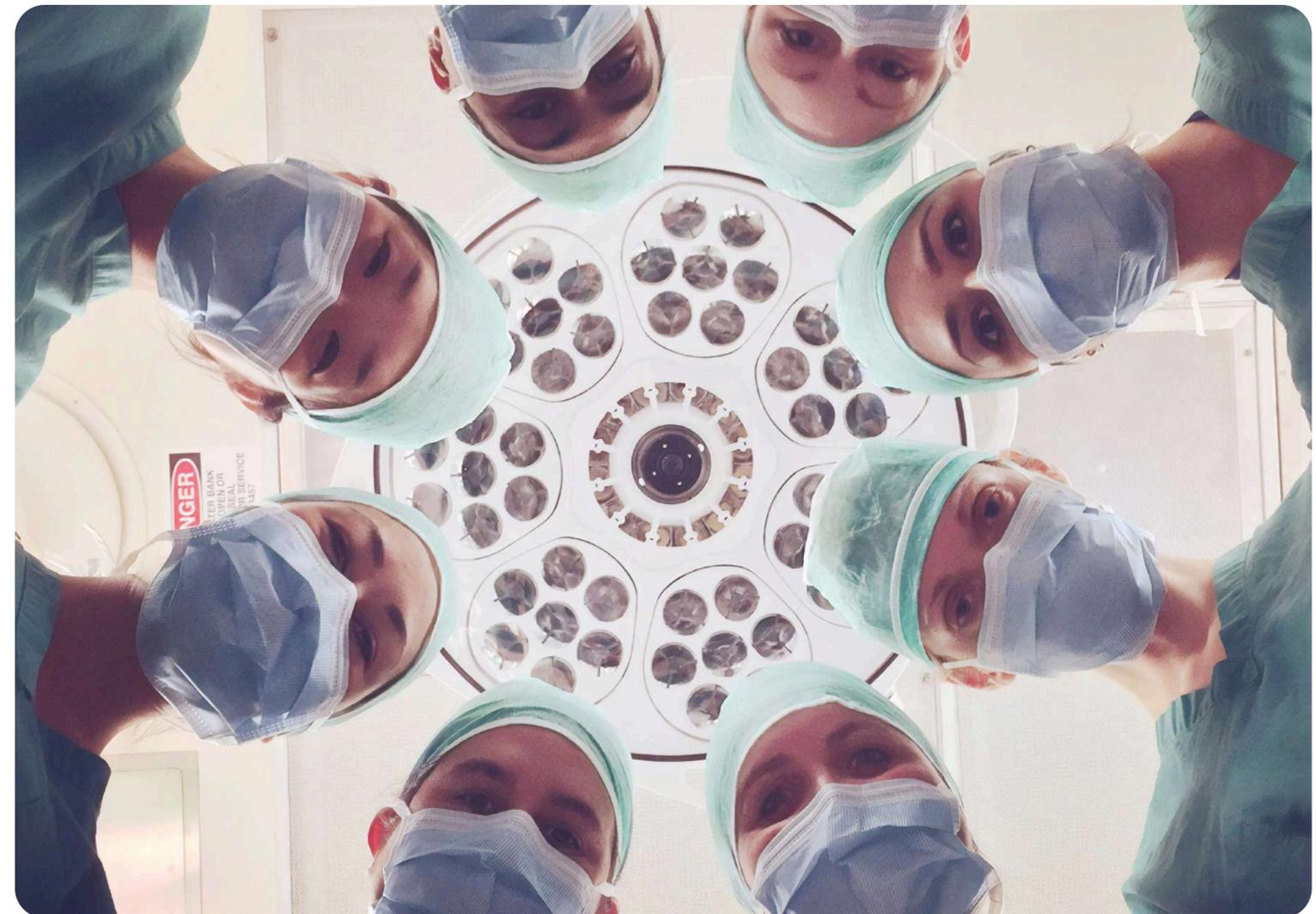
25%

20%

17%

Проблематика крупных медицинских организаций, которые может решить развитие корпоративной культуры

- Высокий уровень ответственности и ежедневный стресс, с которыми сталкиваются сотрудники.
- Отсутствие сплоченности и недостаток эффективного взаимодействия в коллективе.
- Сложности в адаптации новых сотрудников, которые испытывают трудности при вхождении в коллектив и освоении процессов.
- Проблемы в коммуникации между отделами, что приводит к недопониманию и снижению эффективности работы.
- Высокая текучесть кадров, вызванная выгоранием и неудовлетворенностью рабочими условиями.
- Рост эмоционального выгорания среди сотрудников.
- Снижение качества обслуживания пациентов.



Программа повышения корпоративной культуры в НФПЦ: шаг к единству и успеху

В условиях высокой ответственности и ежедневных стрессов в медицинской сфере Наро-Фоминский перинатальный центр запустил программу по повышению корпоративной культуры. Запуск программы стал ответом на современные вызовы медицинской отрасли и стремлением центра обеспечить высокий уровень профессиональной и эмоциональной поддержки для своих сотрудников.

Цель программы

Создать сплоченный коллектив, который:

- Эффективно взаимодействует между собой.
- Оказывает поддержку друг другу в стрессовых ситуациях.
- Работает на благо пациентов, объединяя усилия для достижения общей цели.

Задачи программы

- Формирование комфортной и благоприятной рабочей среды.
- Укрепление командного духа.
- Снижение уровня профессионального выгорания.
- Повышение вовлеченности персонала в жизнь центра.
- Улучшение качества обслуживания пациентов через удовлетворенность и мотивацию сотрудников.

Направления программы: развитие, общение и поддержка

Программа повышения корпоративной культуры в НФПЦ охватывает различные направления, которые помогают сотрудникам развивать свои личные и профессиональные качества, укреплять командный дух и находить баланс между работой и личной жизнью. Программа не только улучшает взаимодействие между сотрудниками, но и способствует эмоциональной разгрузке, что важно в условиях высокой нагрузки и стресса.

Направления программы

- Книжный клуб
- Киноклуб
- Спортивные занятия
- Волонтерство
- Клуб путешественников
- Творческие кружки



Направления программы

Спортклуб

Спортивные активности — это способ поддерживать физическое и эмоциональное здоровье сотрудников через регулярные занятия и совместные тренировки.

- Формат: групповые занятия йогой, танцами, фитнес-тренировки, а также участие в спортивных мероприятиях.
- Цели: улучшение физической формы, повышение жизненного тонуса, снижение уровня стресса и укрепление командного духа.
- Преимущества: совместные занятия помогают не только заботиться о здоровье, но и формировать более тесные связи между коллегами.

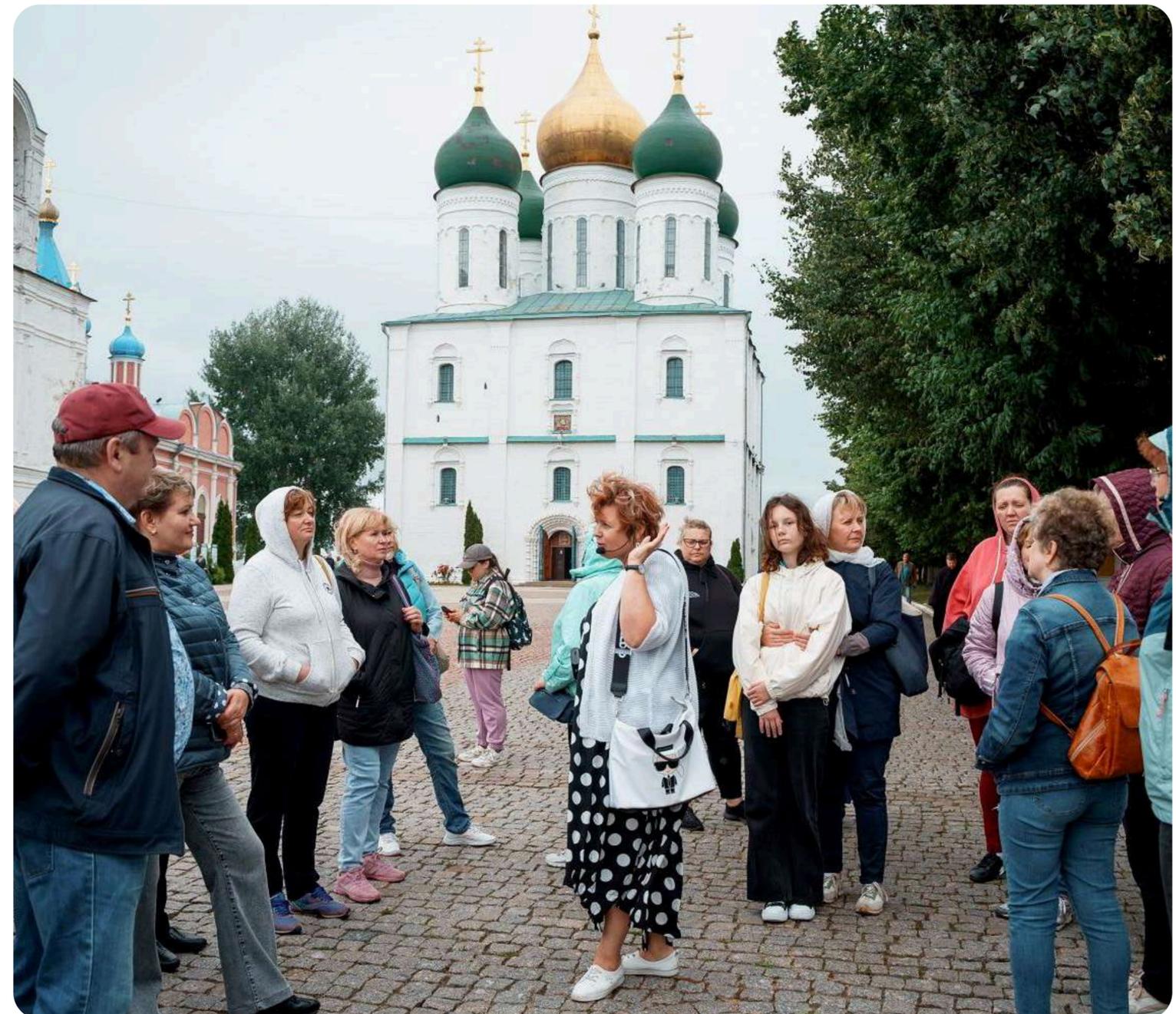


Направления программы

Клуб путешественников

Клуб путешественников — это уникальная платформа для обмена впечатлениями, планирования поездок и совместного изучения новых мест.

- Формат: обсуждение идей для путешествий, организация экскурсий, поездок на природу или в интересные локации.
- Цели: формирование неформального общения в коллективе, обмен опытом и идеями, создание вдохновляющей атмосферы.
- Примеры мероприятий: экскурсии по историческим местам, выезды на природу, организация путешествий в другие города или регионы.



Направления программы

Волонтерство

Волонтерские проекты — это возможность для сотрудников участвовать в благотворительных инициативах, направленных на помощь обществу и поддержку нуждающихся.

- Формат: организация и участие в социальных проектах, акциях и благотворительных мероприятиях.
- Цели: укрепление социальной ответственности, повышение значимости работы сотрудников, сплочение коллектива через совместное участие в добрых делах.
- Примеры: помощь пожилым людям, сбор средств для благотворительности, участие в благотворительных акциях



Направления программы

Творческие кружки

Творчество в коллективе — это возможность раскрыть свои таланты, вдохновиться и пообщаться с коллегами через участие в различных креативных активностях.

- Формат: организация кружков по вокалу, танцам, рисованию, а также участие в подготовке корпоративных мероприятий и праздников.
- Цели: развитие творческого потенциала сотрудников, создание атмосферы вдохновения и поддержка инициативности в коллективе.
- Преимущества: творчество помогает снизить стресс, повысить уверенность в себе и укрепить чувство единства в команде.



Направления программы

Книжный клуб

Книжный клуб — это пространство для совместного чтения и обсуждения книг, которое помогает сотрудникам развивать навыки общения, критического мышления и обмениваться новыми идеями.

- Формат: чтение заранее выбранных произведений и встречи для обсуждения впечатлений, тем и идей, поднятых в книгах.
- Цели: развитие культуры общения, расширение кругозора, создание общего интеллектуального фона в коллективе.
- Примеры книг: современная художественная литература и классические произведения мировой культуры



Направления программы

Киноклуб

Киноклуб — это инициатива для совместного просмотра фильмов и их обсуждения, которая помогает формировать общий культурный контекст и укреплять связи между коллегами.

- Формат: регулярные показы фильмов с последующим обсуждением ключевых тем, идей и эмоций, вызванных кинолентой.
- Цели: создание общего культурного пространства, развитие умения анализировать и обсуждать идеи, поднятые фильмами.
- Примеры фильмов: вдохновляющие драмы, комедии, зарубежные и отечественные сериалы

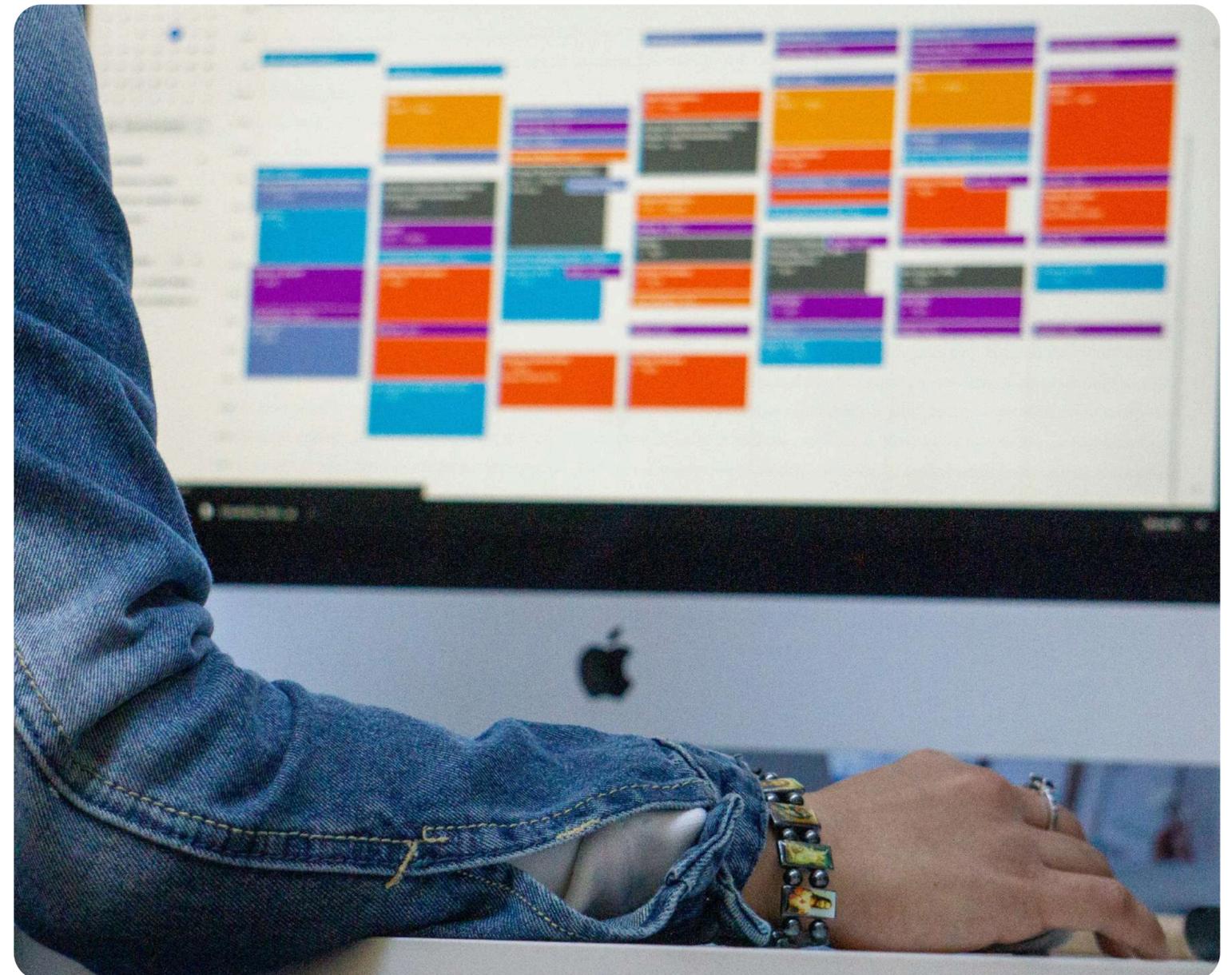


Как мы организовали реализацию программы в НФПЦ

Организация программы повышения корпоративной культуры в НФПЦ строится на удобной и прозрачной системе, которая учитывает привычные каналы коммуникации сотрудников. Центром этой системы стал закрытый Telegram-чат, который служит ключевой площадкой для общения, координации мероприятий и обмена идеями.

На этапе внедрения программы мы использовали все доступные и привычные инструменты для оповещения сотрудников, чтобы программа была максимально доступной для всех сотрудников:

- Telegram-канал для информирования;
- Google Календарь, где сотрудники могут заранее спланировать свое участие;
- бумажные объявления на доске;
- раздаточный материал для локальных подразделений.



Ключевые факторы успеха программы

Современные технологии

Главный инструмент общения и координации, где сотрудники обсуждают темы кружков, выбирают активности и получают актуальную информацию — это закрытый Telegram-чат, все актуальное расписание размещается в Google Календаре

Поддержка руководства

Активное участие руководителей учреждения мотивирует сотрудников и способствует успешной реализации инициатив

Участие волонтеров

Мы сотрудничаем с городскими ресурсами, приглашая специалистов и энтузиастов для проведения мероприятий, что делает их уникальными и вдохновляющими

Роль профсоюза

Профсоюз, как орган, заинтересованный в улучшении условий труда и сплочении коллектива, стал важным партнером программы. Общие цели профсоюза и программы развития корпоративной культуры позволяют объединить усилия для достижения результата

Сложности внедрения и этапы адаптации сотрудников к программе

Внедрение новой программы в большом коллективе — это всегда вызов. Сотрудники по-разному воспринимают изменения: от полного отрицания до искреннего вовлечения. Успех программы во многом зависит от терпения, гибкости, поддержки руководства и последовательной работы с коллективом.

Для преодоления этих барьеров важно гибко адаптировать программу под особенности коллектива. Например, если сотрудники не могут лично присутствовать на мероприятиях, можно использовать альтернативные форматы, такие как видеозаписи, рассылки или онлайн-активности. Гибкость — главный ключ к успеху программы.

Сопротивление

Первая реакция — сопротивление. Люди часто воспринимают программу как дополнительную нагрузку, что снижает готовность к участию

Низкий интерес

Не все сотрудники готовы активно участвовать в мероприятиях и показывать заинтересованность. Это требует адаптации форматов взаимодействия.

Недостаток информации

Низкая информированность ведет к недостатку понимания пользы программы и на первых этапах приводит к пассивности коллектива

Этапы адаптации сотрудников к программе

Процесс адаптации сотрудников проходит через несколько этапов: от сопротивления и восприятия программы как дополнительной нагрузки до осознания её пользы и добровольного участия. Грамотная коммуникация, четкая организация и примеры положительных изменений помогают преодолеть эти барьеры. Вовлечение руководителей играет ключевую роль в преодолении первых этапов адаптации

Этап 1: Сопротивление

На начальном этапе активность сотрудников минимальна. Программа воспринимается как лишняя нагрузка и трата времени.

Этап 2: Принуждение

Руководители начинают привлекать сотрудников в добровольно-приказном порядке к участию в программе.

Этап 3: Режим

Сотрудники начинают воспринимать участие в активностях как привычную часть рабочего процесса. Программа становится рутинной, но пока без глубокой вовлеченности.

Этап 4: Добровольное участие

Сотрудники замечают положительные изменения. Активности программы воспринимаются как ценность, участие становится искренним и добровольным.

Особенности программы развития корпоративной культуры НФПЦ

Внутренний характер мероприятий

Все мероприятия проводятся исключительно среди сотрудников НФПЦ и остаются частью внутреннего рабочего пространства. Это позволяет сохранить личное пространство участников и создать атмосферу доверия. Активности проводятся на территории центра, что делает их доступными и удобными для всех сотрудников.

Постоянный анализ вовлеченности

Важно регулярно следить за динамикой участия сотрудников. Программа меняется и развивается вместе с коллективом: если вовлеченность снижается, формат мероприятий пересматривается. Например, крупные мероприятия могут чередоваться с более локальными активностями. Расписание мероприятий также корректируется для учета интересов и занятости сотрудников.

Личное развитие сотрудников

Программа помогает сотрудникам развиваться личностно, не нарушая баланс с рабочими процессами. Она становится органичным элементом корпоративной культуры, не добавляя стресса или лишней нагрузки.

Особенности программы развития корпоративной культуры НФПЦ

Инструмент для решения задач

Программа не только сплачивает коллектив, но и может решать отдельные задачи: например, руководители отделений могут использовать формат мероприятий для работы с коллективом, укрепления команды или решения специфических задач. Активности программы и групповые мероприятия могут заменить традиционные корпоративные события, сохраняя их сплочающий и развлекательный характер

Современные технологии

Программа активно использует Telegram-чат и Google Календарь для координации мероприятий, информирования и удобного планирования участия сотрудников.

Гибкость форматов

Формат мероприятий адаптируется под уровень вовлеченности сотрудников. Например, если сотрудникам неудобен формат множества мелких мероприятий, он заменяется на одно крупное мероприятие в месяц, которое объединяет максимальное количество участников.

Результаты и перспективы программы развития корпоративной культуры

Результаты первых месяцев

Сотрудники стали активнее вовлекаться в жизнь центра, проявляя интерес к новым видам деятельности. Программа помогает формировать атмосферу доверия, взаимопомощи и поддержки внутри коллектива, что положительно отражается на командной работе. С сентября по декабря 2024 года было анонсировано 21 мероприятия, в котором приняли участие 87 сотрудников

Формирование новых возможностей

Программа показала свою гибкость и способность адаптироваться под потребности сотрудников. Мы активно развиваем новые форматы мероприятий и учитываем предложения участников, чтобы инициатива оставалась интересной и ценной для каждого.

Потенциал для будущего

Видим огромный потенциал для дальнейшего роста программы. Она станет важным инструментом укрепления корпоративной культуры, поможет сотрудникам находить баланс между работой и личными интересами, а также будет способствовать развитию профессионального и личностного роста.



Наро-Фоминский перинатальный центр

 nf-pc.ru

