



**Сильная культура, вовлеченные сотрудники и эффективные процессы – залог успеха организации**

Аимбетов Аслан, генеральный директор  
ТОО «PRO<sub>2</sub>»

**E-mail:** [aimbetov.aslan@gmail.com](mailto:aimbetov.aslan@gmail.com)

**E-mail:** [aaimbetov@pro2analytics.com](mailto:aaimbetov@pro2analytics.com)

**Моб.:** +7 701 122 65 04

**Сайт:** <http://pro2analytics.com/>

# 100 проблем здравоохранения РК

Слабая обратная связь между населением, руководителями МО и гос. органами (МЗ, МИО) (№ 3)

Низкая информированность медицинских работников о новых инициативах, дорожных картах и измененных требованиях НПА в области здравоохранения (№ 13)

Недостаточная вовлеченность главных внештатных специалистов в реформировании профильных служб, в том числе на региональном уровне (№ 15)

Отсутствие привязки оценки качества работы сотрудников и оплаты труда (19)

Низкая оплата труда медицинских работников, необходимость изменения системы оплаты труда **(включая доплаты за психоэмоциональную нагрузку/условия работы)** (№ 27)

Неэффективная HR политика в медицинских организациях (№ 28)

Грубое/некорректное отношение работников к пациентам (№ 32)

Недостаточная информированность медицинских работников по ответственности за негативное и грубое отношение к пациентам и коллегам (33)

Дефицит кадров (№ 35)

Необходимость усиления роли КП (36)

Неэффективный процесс разработки и обновления КП (№ 37)

Низкое качество лабораторных услуг из-за отсутствия обязательного внешнего контроля качества и стандартов аккредитации (№ 42)

Неэффективная работа с обращениями граждан, формальный подход к рассмотрению жалоб, отсутствие результатов по принятым мерам, нарушение сотрудниками МО своих ДО (№ 45)

Совершенствование работы профильных служб (№ 46)

Длительное согласование заявлений, разъяснений и т.д. (№ 63)

Отсутствие планирования на уровне УЗ, служб, отдельных МО. Распределение объемов услуг без учета потребности и потенциала (№ 64)

Перегруженность МО отчетными и учетными формами (№ 69)

Неудовлетворенность организацией предоставления медицинской помощи в ПМСП (очереди, загруженность врачей и т.д.) - проблемы доступности (№ 87)

Перегруженность сотрудников ПМСП непрофильной работой по составлению отчетов (№ 90)

Ссылка на источник

<http://www.rcrz.kz/index.php/ru/2017-03-12-10-51-29/sotsialnaya-kampanii>

# Ключевая проблема

## Неэффективная HR политика в медицинских организациях РК



Высокая текучка  
кадров

Дефицит  
кадров

Слабая  
вовлеченность

Психо-эмоциональное и  
физическое здоровье  
(Mental Health)

# Модель внедрения современной HR-политики в медицинских организациях РК

## Целевой показатель:

- Повышение доли (100%) медицинских организации (республиканских, региональных) внедрившие корпоративные политики управления персоналом



## Посыл

**“Take care of your employees.  
They’ll take care of your business.”**

**Sir Richard Branson**, Founder, Virgin Group

**“Позаботьтесь о ваших сотрудниках и они  
позаботятся о вас”**

## Наше решение

Платформа обратной связи, позволяющая измерять самочувствие и пульс организации, а именно «жизненный цикл» сотрудников, их вовлеченность, эмоциональное состояние, настроение, а также бизнес-процессы компании в режиме реального времени

### Сбор обратной связи



- Оценка вовлеченности (пульс-опросы)
- Оценка настроения (пульс-опросы)
- Оценка процессов (пульс-опросы)
- Измерение жизненного цикла работников в организации (пульс-опросы)
- Анонимный мессенджер и ящик идей (онлайн)

### Анализ обратной связи



- **People Analytics** (вовлеченность и настроение работников)
- **Process Analytics** (анализ процессов)
- **Искусственный интеллект** (текстовая аналитика)
- **Predictive Analytics** (анализ трендов)

### План действий в ответ на обратную связь



- Стратегия малых изменений или быстрых побед (**2 second Lean**)
- Признание заслуг и поощрение сотрудников (**Cheers for Peers**)

# Ценность для сотрудников и руководителей

## Ценность для сотрудников



1. Возможность быть услышанными
2. Возможность повлиять на ключевые аспекты компании

## Ценность для руководителей



1. Принятие решений на основе данных, а не на основе интуиции
2. Лучшее понимание поведения и мышления сотрудников, а также рабочих процессов организации
3. План действий для разработки HR стратегии и стратегии по управлению талантами

## Наш девиз

Вовлеченные сотрудники. Эффективные процессы. Счастливые клиенты.  
Положительные финансовые показатели.



## Наша миссия

Помогать руководителям и менеджерам организаций строить **культуру обратной связи**, направленной на улучшение **качества жизни сотрудников** за счет раскрытия **человеческого потенциала** и оптимизации **процессов**.

**Мы не можем управлять тем, что не видим**

**Управлять можно лишь тем, что можно измерить**

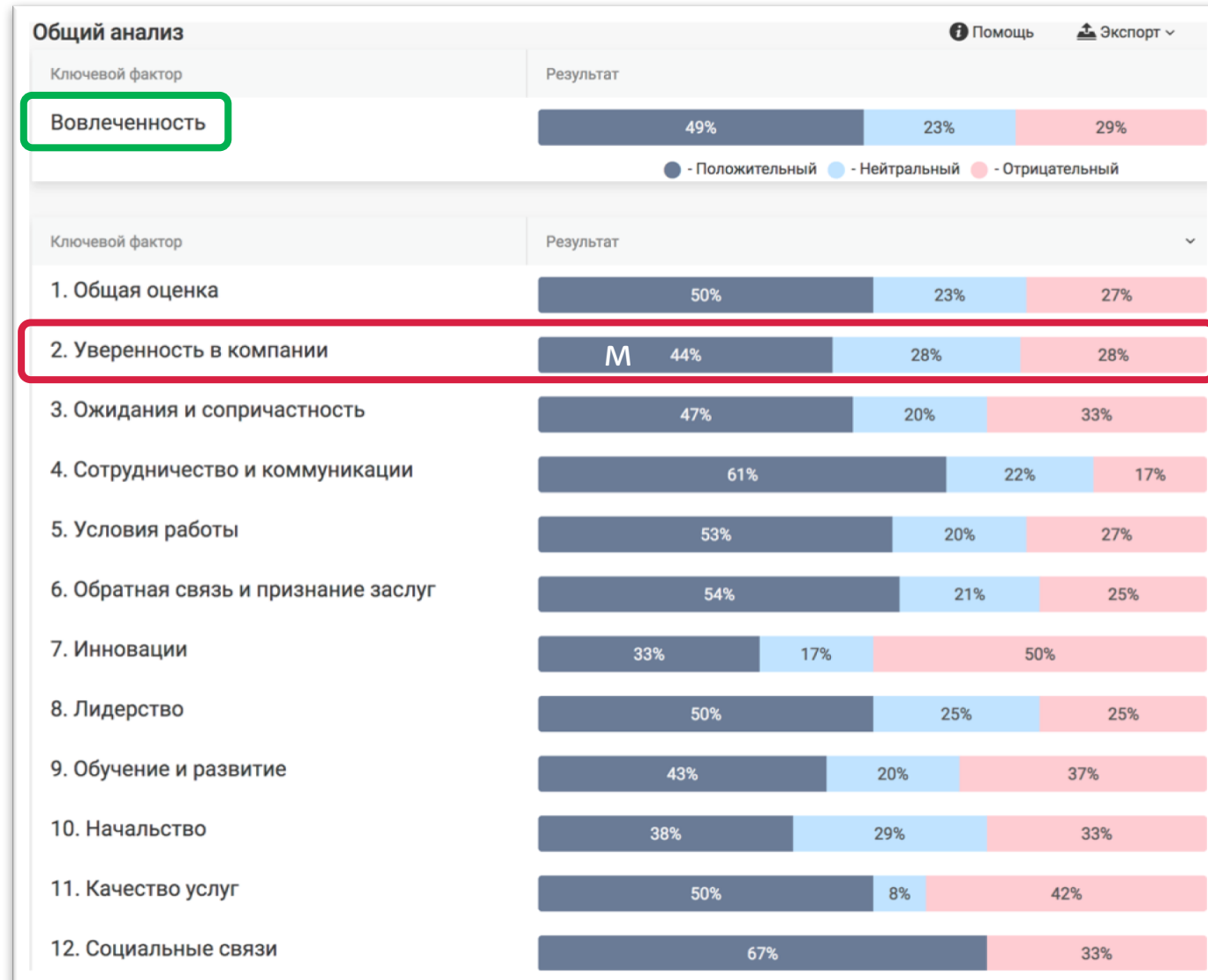
# **People & Process Analytics**

**(анализ вовлеченности сотрудников и рабочих процессов)**

# **People Analytics**

**(анализ вовлеченности и настроения сотрудников)**

# Результаты анализа вовлеченности по всей организации



# Как измеряется пульс? (пульс-опрос)

●●●●● PROTO.IO 22:04 90% 

## Общая оценка

1. Я горжусь тем, что работаю в компании ABC.

Полностью не согласен Полностью согласен

1
  2
  3
  4
  5





Я бы рекомендовал АСМЕ как отличное место работы. Полностью не согласен (-на)

---

Компания АСМЕ мотивирует меня работать лучше, чем я работал бы в аналогичной должности в другом месте. Не согласен (-на)

---

Я горжусь тем, что работаю в компании АСМЕ. Ни то, ни другое

---

Я редко задумываюсь о смене работы. Согласен (-на)

---

В ближайшие два года я, скорее всего, еще буду работать в компании АСМЕ. Полностью согласен (-на)

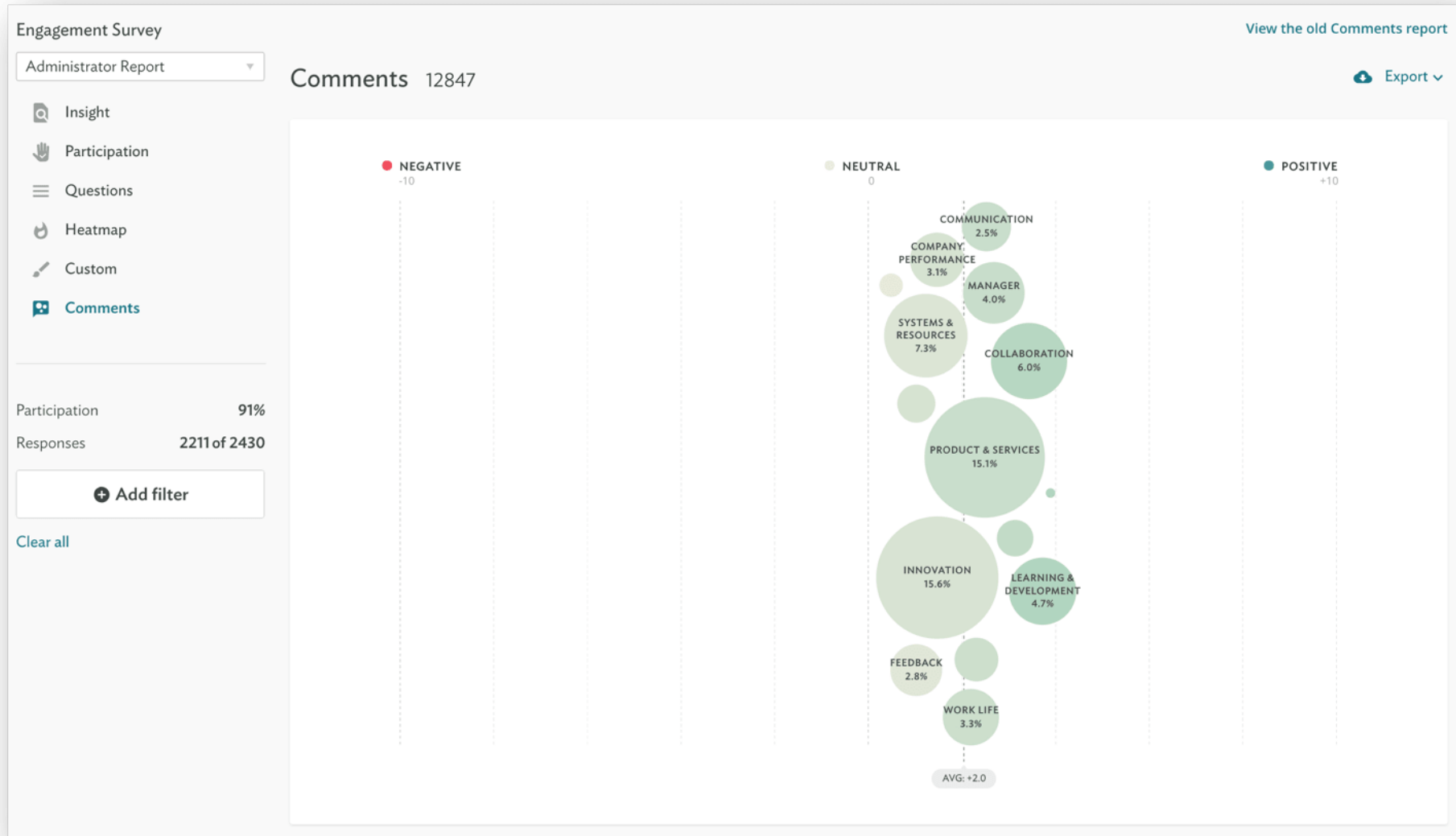
# Результаты анализа вовлеченности по подразделениям

Heatmap

Department ▼ Δ DELTA % SCORE

	Overall/Total	IT	Sales	Consulting	Marketing	Finance	HR	Executive Team	Legal
NO. OF RESPONSES	2.2k	847	751	322	146	102	30	10	3
Engagement	72%	-3	6	-1	3	-25	-9	-4	n/a
Company Confidence	65%	-2	3	0	3	-12	-5	-18	n/a
Alignment & Involvement	70%	-2	3	2	-1	-9	1	-4	n/a
Collaboration & Communication	74%	-2	3	0	3	-10	-6	-7	n/a
Enablement	67%	-1	1	1	2	-7	-2	-1	n/a
Feedback & Recognition	74%	0	3	1	3	-16	-4	-1	n/a
Innovation	73%	-2	3	0	3	-11	2	12	n/a
Leadership	64%	-2	5	-3	4	-19	-4	-11	n/a
Learning & Development	71%	-2	4	1	3	-15	-4	-7	n/a
Management	74%	-2	3	0	2	-11	-6	-1	n/a
Service & Quality Focus	73%	-2	2	0	6	-10	0	-8	n/a
Social Connection	60%	0	-1	3	4	-7	13	-10	n/a
Teamwork & Ownership	65%	-2	5	-2	2	-13	-1	-5	n/a
Work & Life Blend	72%	-2	3	-1	3	-16	-2	-9	n/a

# Искусственный интеллект (анализ комментариев)





# Комментарии работников (12 847)

Неправильный подбор персонала (недостаточная оценка профессиональных навыков при приеме на работу)

Заполнение избыточного количества документов/отчетов

Невысокий уровень профессиональной подготовки персонала






Неравномерное распределение рабочей нагрузки между сотрудниками

Излишние бюрократические процедуры

Нечеткое распределение зон ответственности между подразделениями

# Оценка настроения сотрудников

**Как ты ощущаешь себя в работе?**

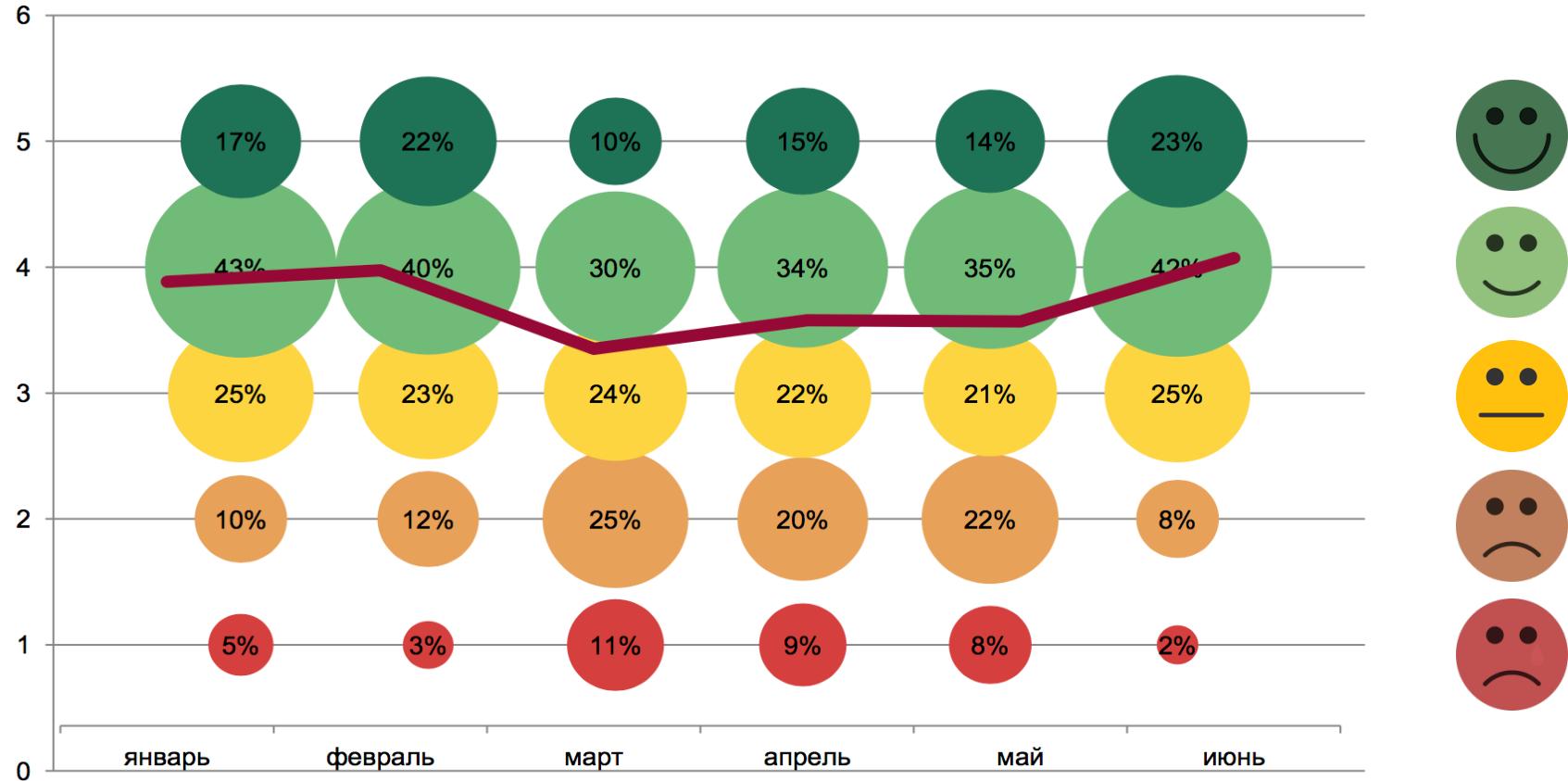
				
<p>Плохо: я устал и чувствую апатию, мне сложно удерживать внимание на той бессмыслице, которой занимаюсь, мне необходим длительный отдых</p>	<p>Неважно: чувствую недостаточную включенность и энергичность, я хотел бы отдохнуть</p>	<p>Нормальное рабочее состояние, я справляюсь со своей работой</p>	<p>Хорошо: я бодр и с интересом занимаюсь своими делами</p>	<p>Превосходно: я полон энергии, передо мной увлекательнейшие задачи и я смогу их решить</p>

**Что сейчас тебе мешает?**

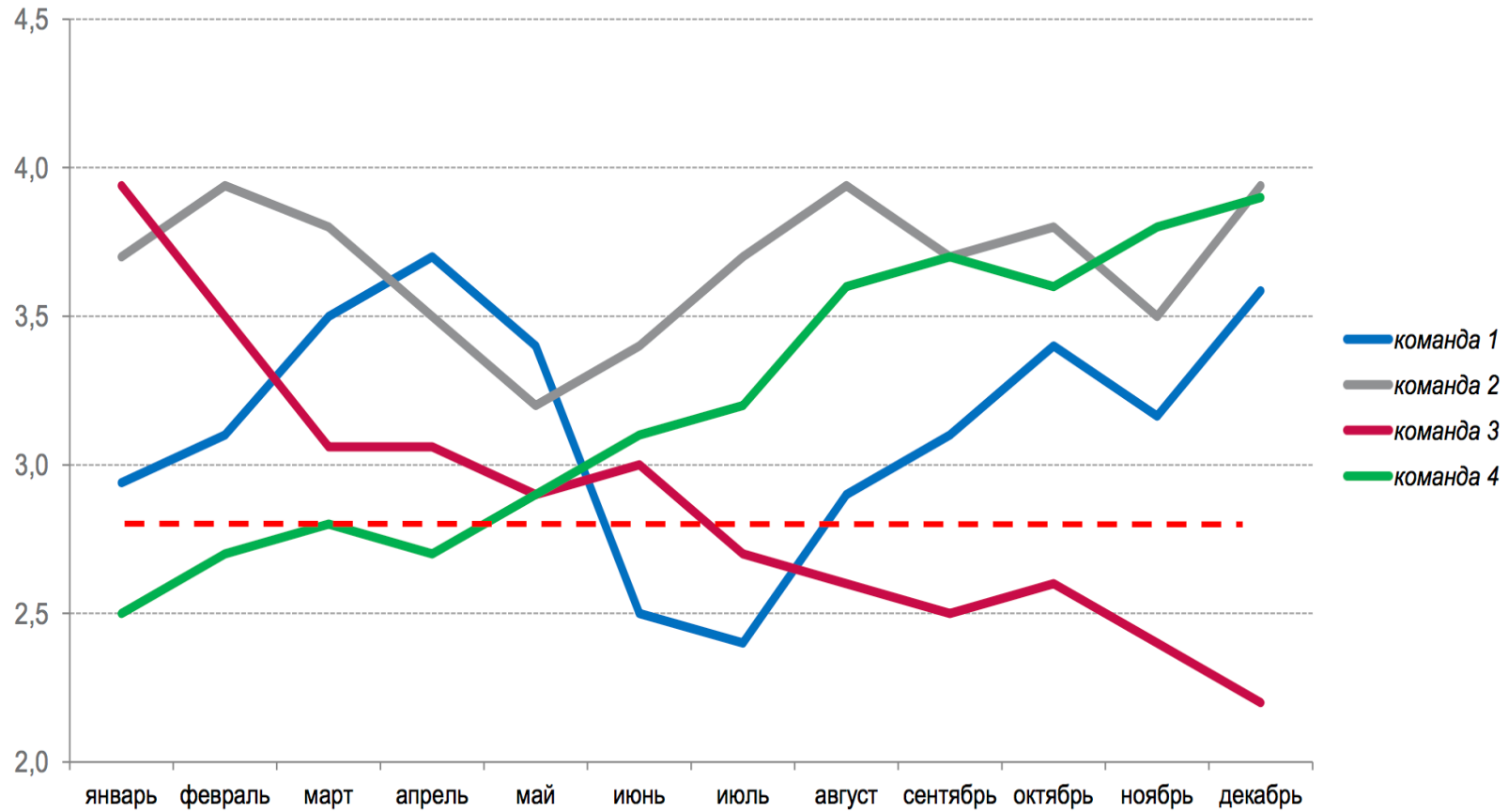
введите свой ответ

**Вперед** >>

# Оценка настроения сотрудников по всей организации



# Оценка настроения сотрудников в разрезе проектных команд

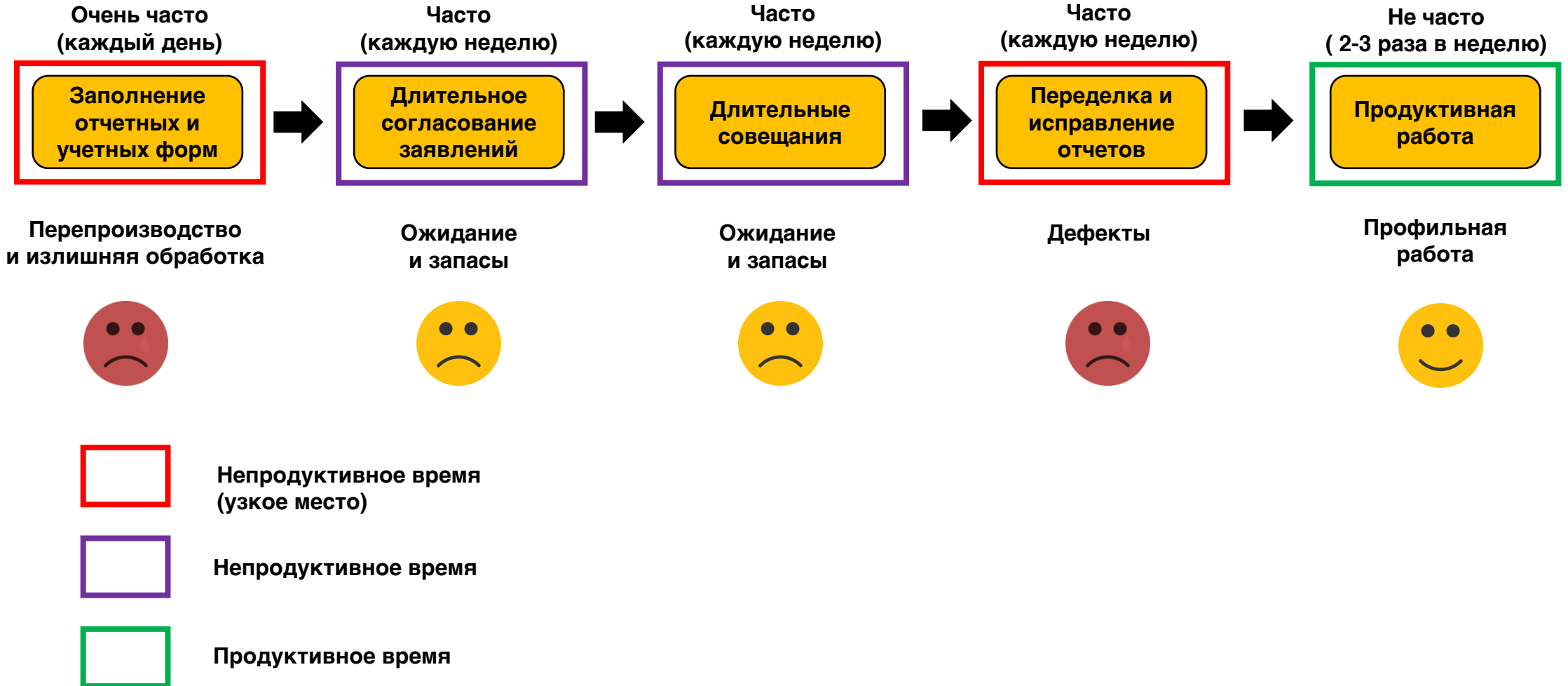


# **Process Analytics**






**(анализ эффективности процессов и непродуктивной работы)**

# Визуализация рабочих процессов (кайдзен)

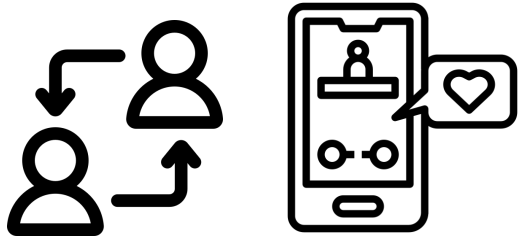
1 февраля 2018, пн



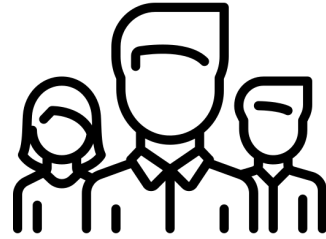
# Анализ рабочих процессов

1 февраля 2018, пн						
Задача	Время, ч	%	Стоимость, тг	П/Н	Эмоции	Тип потерь
Заполнение отчетных и учетных форм	2:00	25%	4,688	Н		Перепр и излиш обр
Длительное согласование заявлений	2:00	25%	4,688	Н		Ожид и запасы
Длительные совещания	1:00	13%	2,344	Н		Ожид и запасы
Переделка и исправление отчетов	2:00	25%	4,688	Н		Дефекты
Продуктивная работа	1:00	13%	2,344	П		Проф работа
<b>Рабочий день, ч</b>	<b>8:00</b>					
<b>ЗП в день, тг</b>	<b>18,750</b>					

# Наши преимущества



Автоматические и анонимные пульс-опросы и аналитика в режиме реального времени



HR-эксперты  
Психологи  
Data-scientists



Искусственный интеллект  
(текстовая аналитика)



Удобство и простота



Принятий решений на основе данных



Научный подход



Обратная связь в режиме реального времени



## Наши клиенты (4 LOIs)

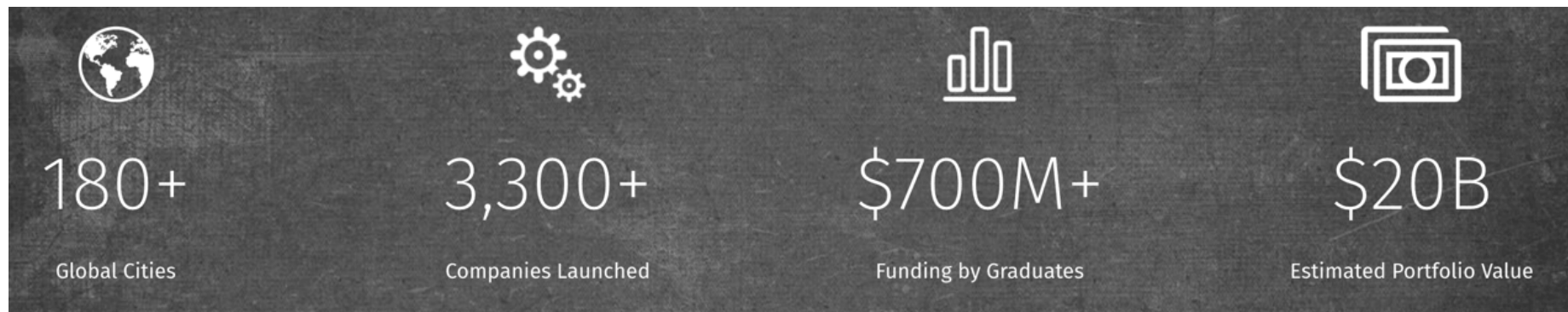


# Акселерация в крупнейшем бизнес-инкубаторе мира, расположенном в Кремниевой Долине, США

## A Global Network



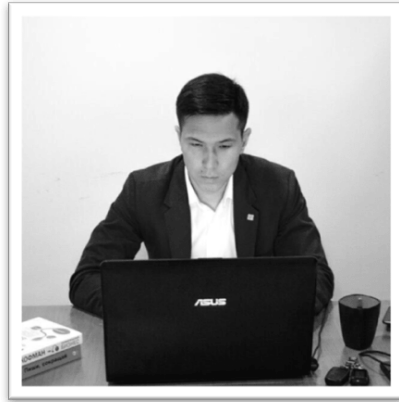
Based in Silicon Valley but with chapters across six continents and 150+ cities, our mission is to "Globalize Silicon Valley" and help promising entrepreneurs launch companies that create **one million new startup jobs.**



## Наша команда



Аслан Аимбетов  
(генеральный директор)



Даурен Салипов  
(технический директор)



Айнур Аманжолова  
(HR эксперт)



Светлана Иванова  
(психолог)



Майк Мастроянис  
(консультант)



Лео Ку  
(консультант)



Джеффри Броер  
(консультант)



Андреа Ливотто  
(консультант)

## Контакты

**Контактное лицо:** Аимбетов Аслан,  
генеральный директор ТОО «PRO<sub>2</sub>»

**E-mail:** [aimbetov.aslan@gmail.com](mailto:aimbetov.aslan@gmail.com)

**E-mail:** [aaimbetov@pro2analytics.com](mailto:aaimbetov@pro2analytics.com)

**Моб. (Астана):** +7 701 122 65 04

**Адрес (Астана):** Международный технопарк,  
Astana Hub, проспект Мангилик Ел, С. 4.6

**Сайт:** <http://pro2analytics.com/>

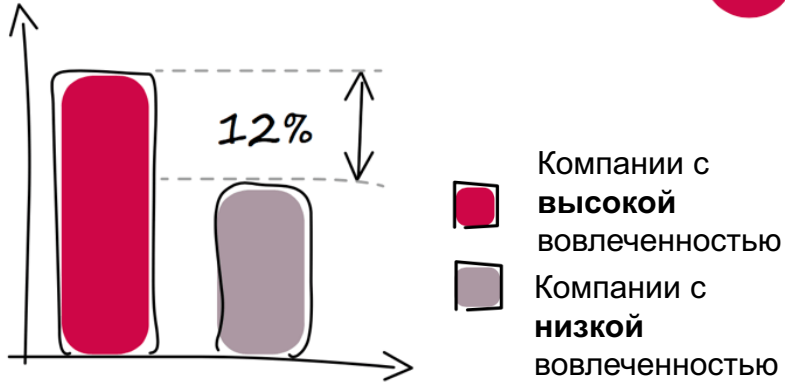


# Приложение

# Почему важна вовлеченность сотрудников?

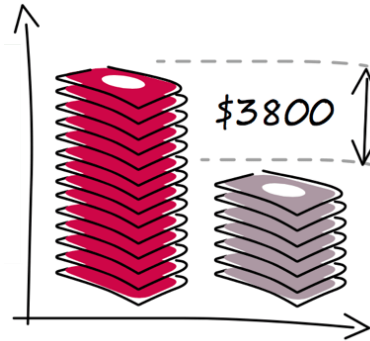
1

Стоимость акций



3

Прибыль в расчете на 1 сотрудника в год



5

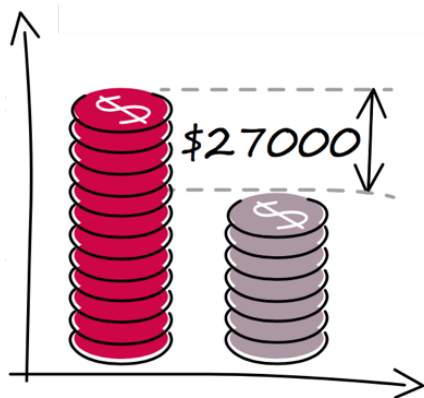
Уровень удовлетворенности клиентов выше на 5-10%

6

Расходы на привлечение и удержание талантливых специалистов ниже

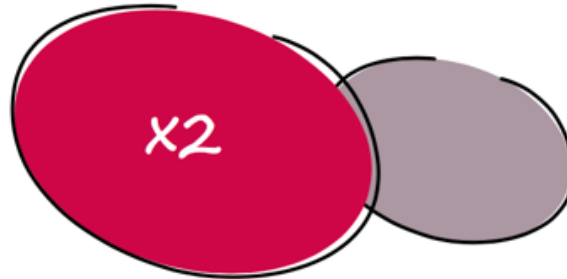
2

Объем продаж в расчете на 1 сотрудника в год



4

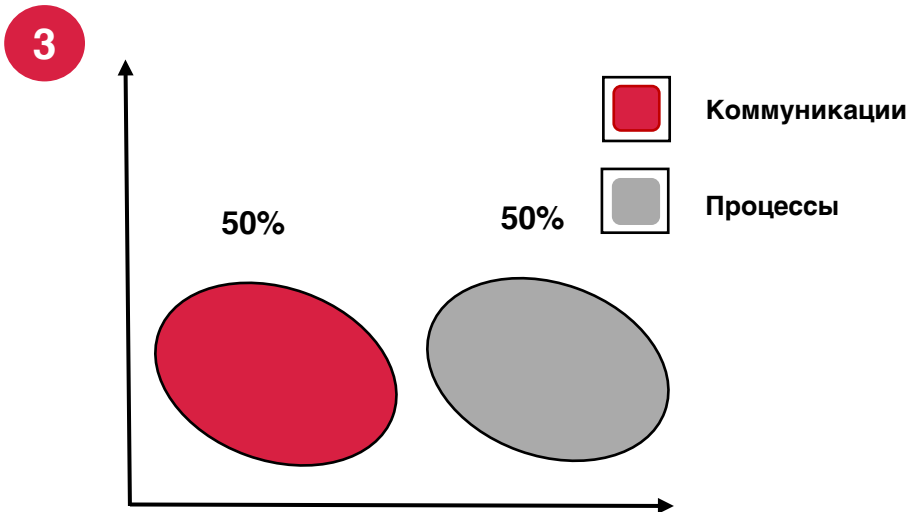
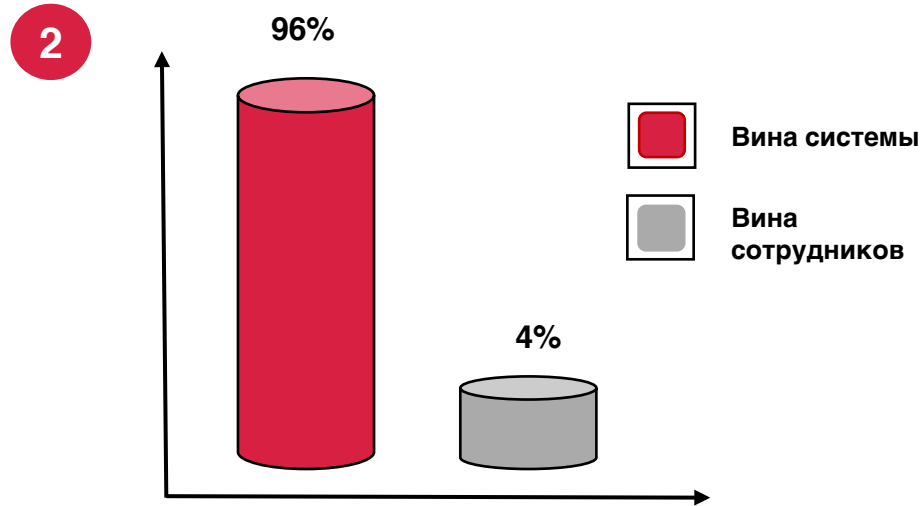
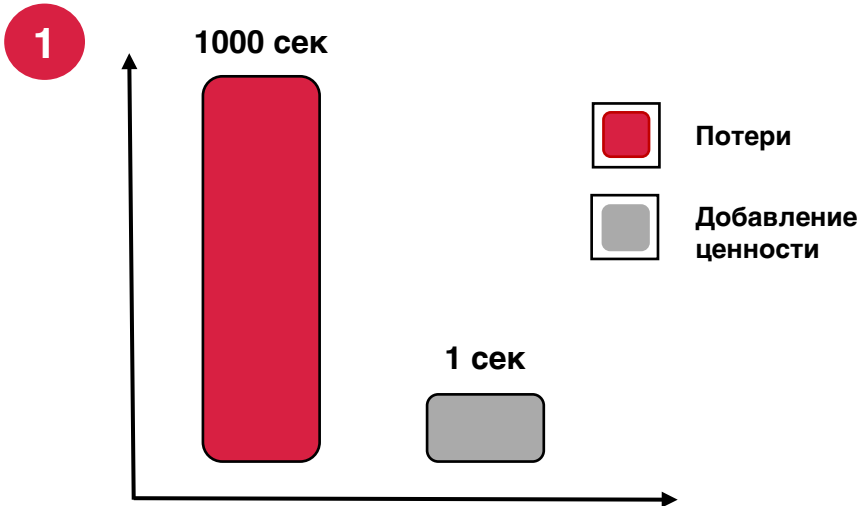
Количество заявок на отдельные вакансии



Совокупные потери рынка США за счет снижения производительности труда «активно не вовлеченных» сотрудников составляют **300 млрд. долл.**

\*В среднем по сравнению с компаниями с низким уровнем вовлеченности сотрудников. Исследования Hewitt Associates и Gallup Inc.

# Почему важны процессы?



**67% сотрудников** считают, что неэффективные процессы в их компаниях мешают им максимально раскрыть свой потенциал<sup>1</sup>

**1/3 сотрудников** в компаниях США (в которых занято более 1000 человек) находятся в поисках новой работы, из них **86%** считают, что неэффективные процессы в их компаниях являются основным фактором при принятии решения об увольнении<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Исследования компании Nintex

# Социальная кампания «100 проблем – 100 решений – 100 дней»

№	Описание проблемы	Пути решения	Мероприятия по решению проблем	Сроки исполнения
28	Неэффективная HR политика в медицинских организациях	Внедрить современные HR-технологии, а также обязать МО внедрить кадровую политику (программу управления персоналом)	индикаторы в планы развития МО	<p>Исполнено</p> <p>Национальная политика УКРЗ</p> <p>Типовая региональная политика</p> <p>Индикаторы оценки деятельности кадровых служб МО</p> <p>Недостаточная HR-политика в медицинских организациях</p>



## Опция «Ящик идей» (Suggestion Box)

Кормить бутербродами сотрудников, остающихся на работе вечером

Раз в месяц рассылать письмо от руководства с информацией о ситуации в компании

Публиковать на внутреннем портале управленческие вакансии

Ввести премии за продажу услуг компании для сотрудников бэк-офиса

Перевесить кондиционер, чтобы не дул в спину

Провести стратегическую сессию на выезде

Устроить «семейный день» — сотрудники едут на пикник с семьями

Провести обучение использованию Excel