XXIII ПРЕМИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ
В ОБЛАСТИ
МЕДИЦИНЫ

2026

Формирование человекоцентричной модели управления в организациях сферы здравоохранения

Соловьев Владимир Александрович

Заведующий лабораторией человекоцентричности и лидерских практик НИУ ВШЭ

Стрюк Геннадий Геннадьевич • Твилле Полина Сергеевна ▪ Мерцалова Диана Юрьевна ▪ Батлук Татьяна Ивановна

18+

КАДРОВОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ – ОСНОВА ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Человекоцентричность в здравоохранении охватывает не только пациента, но и медицинского работника – ключевого участника системы.

ВЫЗОВ

Традиционные методы управления не всегда отвечают меняющимся потребностям работников и рынка труда.

ПОДХОД

Баланс потребностей сотрудников и интересов работодателя; внимание к опыту человека на рабочем месте.

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Разработать и внедрить человекоцентричную модель управления в организациях сферы здравоохранения.

Ключевые вопросы: что означает человекоцентричное управление персоналом в медицинской организации и как измерить его уровень?

КАК РАЗРАБАТЫВАЛАСЬ МОДЕЛЬ

Исследовательская основа и экспертная проверка

109 ИСТОЧНИКОВ

Теоретический обзор: научные статьи, аналитические отчёты, нормативные документы и интернет-источники.

7 ФОКУС-ГРУПП

23 эксперта: руководители системы здравоохранения, HR-директора, представители медицинских университетов и бизнеса.

3 ПРОТОТИПА

Последовательное тестирование и доработка модели с декабря 2024 по апрель 2025 года.

Итоговый фокус модели — обратная связь сотрудников и их опыт на рабочем месте с учётом системной оценки ролей и потребностей.



ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНАЯ МОДЕЛЬ: 4 РОЛИ × 4 ГРУППЫ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Системная оценка опыта сотрудника

	ФИЗИЧЕСКИЕ	ИНФОРМАЦИОННЫЕ	ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ	ДУХОВНЫЕ
ЛИЧНОСТЬ	Условия труда, ресурсы, удовлетворённость работой			
ЧАСТЬ КОМАНДЫ	Взаимодействие, доверие, взаимная вовлечённость			
ЧАСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ	Постановка задач, отношения с руководителем			
ЧЛЕН ОБЩЕСТВА	Призвание, приверженность профессии, польза обществу			

Цель модели – оценивать человекоцентричность организации по отношению к сотрудникам через системную оценку их ролей и потребностей.

ИНДЕКС ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОСТИ: ИЗМЕРЕНИЕ И ВАЛИДАЦИЯ

Психометрический инструмент,
разработанный на основе модели

67 ВОПРОСОВ

4 субшкалы: личность, команда, организация, общество.

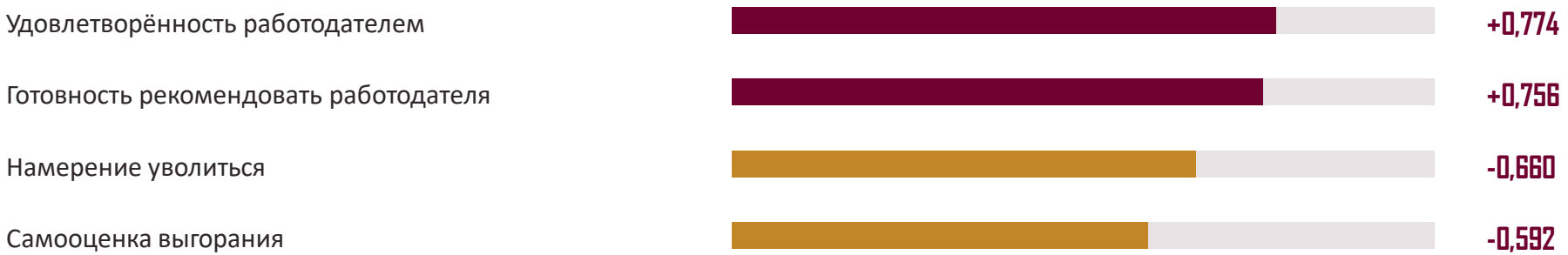
949 АНКЕТ

Из 1 040 ответов пилотного онлайн-опроса включены в анализ.

α = 0,98

Высокая внутренняя согласованность Индекса; субшкалы α = 0,94–0,97.

Связи с внешними критериями



Корреляции: положительные с удовлетворённостью и рекомендацией работодателя; отрицательные — с намерением уволиться и выгоранием.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ПРАКТИК

Результаты проекта легли в основу программы повышения квалификации «Человекоцентричное лидерство: от теории к практике в медицинских организациях».

Лаборатория также выявляет и распространяет лучшие человекоцентричные практики через ежегодную Премию HREXPO PRO ЛЮДЕЙ, учреждённую в 2025 году.

2025: отмечены практики КГБУЗ «Краевая клиническая больница» и клиники ранней реабилитации «Три сестры».

2026: более 100 заявок, среди лауреатов – ГБУЗ МКНИЦ «Больница 52» ДЗМ и Гатчинская клиническая межрайонная больница.

Премия формирует площадку для обмена опытом и накопления практических решений, в том числе в сфере здравоохранения.

Правительство Москвы

МОСКОВСКАЯ МЕДИЦИНА

СОВЕТ ГЛАВНЫХ ВРАЧЕЙ ДЗМ

НИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И МЕДИЦИНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ:

МОСКОВСКАЯ МЕДИЦИНА cito

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ НАУЧНЫЙ РЕЦЕНЗИРУЕМЫЙ ЖУРНАЛ ЗДОРОВЬЕ МЕГАПОЛИСА

ВРАЧАМ МОСКОВСКАЯ МЕДИЦИНА

18+