

Personální zajištění kliniky estetické medicíny

Strategický plán náboru odborného a podpůrného personálu pro
nově otevíranou Kliniku estetické medicíny v Ružomberku

STAV	Aktivní
VERZE	1
CELKEM SEKČÍ	6
AUTOR	ProfiPlans Team

STRUKTURA PLÁNU

● Cíle	1
● Analýza	1
● Strategie	1
● Akční kroky	1
● Rizika	1
● Shrnutí	1

Obsah

CÍLE

1. Personální cíle a struktura kliniky

ANALÝZA

2. Analýza pracovního trhu ve zdravotnictví

STRATEGIE

3. Náborová a retenční strategie

AKČNÍ KROKY

4. Detailní akční plán náboru

RIZIKA

5. Rizika a plány B

SHRNUTÍ

6. Shrnutí a klíčové milníky

Cíle

Definované cíle a výstupy plánu.

1 Personální cíle a struktura kliniky

Hlavní cíl Zajistit kompletní personální obsazení nové Kliniky estetické medicíny v Ružomberku **3 měsíce před plánovaným otevřením** (září 2026).

Plánovaná organizační struktura

Odborný personál (8 pozic)

Pozice	Počet	Úvazek	Priorita						
Lékař – estetická dermatologie	2	Plný	Kritická		Lékař – plastická chirurgie	1	Částečný (0,5)	Vysoká	
Zdravotní sestra	3	Plný	Kritická		Kosmetička/estetička	2	Plný	Střední	

Podpůrný personál (5 pozic)

Pozice	Počet	Úvazek	Priorita						
Recepční/koordinátor	2	Plný	Vysoká		Office manager	1	Plný	Střední	
Úklid	1	Částečný	Nízká		Marketing specialista	1	Částečný/externí	Střední	

Požadavky na klíčové pozice

Lékař – estetická dermatologie **Kvalifikace:** - Atestace v dermatovenerologii nebo všeobecném lékařství - Certifikáty: aplikace botulotoxinu, výplně, mezoterapie - Min. 2 roky praxe v estetické medicíně - Slovenština nebo čeština

Osobnostní profil: - Estetické cítění - Komunikativnost, empatie - Ochota se vzdělávat (nové technologie)

Zdravotní sestra **Kvalifikace:** - Registrace v SK komoře sester - Ideálně zkušenost z ambulantního provozu - Základy estetických procedur výhodou

Recepční/koordinátor **Kvalifikace:** - Středoškolské vzdělání - Plynulá slovenština + angličtina nebo němčina - Zkušenosti s rezervačními systémy - Příjemné vystupování

Timeline náboru

| Fáze | Období | Cíl | |----|-----|----| | Příprava | Únor–Březen 2026 | Strategie, inzerce | | In-
tenzivní nábor | Duben–Květen 2026 | Výběr klíčových pozic | | Doplnění | Červen–Červenec
2026 | Podpůrný personál | | Onboarding | Srpen 2026 | Školení, příprava | | **Otevření** | **Září
2026** | Plný provoz |

Analýza

Rozbor současného stavu a prostředí.

2 Analýza pracovního trhu ve zdravotnictví

Charakteristika regionu Ružomberok

Demografické údaje - Okres Ružomberok: ~60 000 obyvatel - Spádová oblast (Liptov): ~120 000 obyvatel - Blízkost turistických center (Jasná, Demänová) - Relativně vysoká životní úroveň regionu

Zdravotnická infrastruktura - Ústředná vojenská nemocnica SNP - Několik soukromých ambulancí - Žádná specializovaná klinika estetické medicíny

Situace na trhu práce

Lékaři – kritický nedostatek

Realita slovenského trhu: - Celkový nedostatek lékařů (odchod do ČR, AT, DE) - Estetická medicína = atraktivní obor (privátní praxe) - Ale: Ružomberok není Bratislava ani Košice

Konkurenční nabídky: - Bratislavské kliniky: 4 000–8 000 €/měsíc + procenta - Nemocnice: 2 500–3 500 €/měsíc (jistota) - Naše nabídka musí kompenzovat lokalitu

Zdravotní sestry – dostupnější

Situace: - Regionální nabídka relativně dobrá - Mnoho sester z nemocnice hledá změnu (lepší podmínky) - Estetická medicína = atraktivní (čisté prostředí, denní směny)

Podpůrný personál – bez problémů

Situace: - Dostatek kvalifikovaných kandidátů v regionu - Konkurence hotelů a turismu (sezónnost) - Naše nabídka (stálý úvazek) = výhoda

Konkurence – zaměstnavatelé

Přímí konkurenti (estetické kliniky) - Bratislava: 10+ klinik (odliv kandidátů) - Žilina: 2 menší kliniky - Martin: 1 ambulance

Nepřímí konkurenti - Nemocnice (jistota, benefity) - Farmaceutické firmy (lékaři jako medical advisors) - Zahraniční nabídky (AT, DE, CZ)

SWOT analýza náboru

| Silné stránky | Slabé stránky | |-----|-----| | Nová moderní klinika | Malý trh (region)
| | Atraktivní obor | Omezený rozpočet vs. BA | | Flexibilita (nový tým) | Žádná existující značka
| | Blízkost přírody (work-life) | Omezený talent pool |

| Příležitosti | Hrozby | |-----|-----| | Návrat odborníků do regionu | Konkurence (BA kliniky)
| | Post-covid zájem o estetiku | Odchod kandidátů do zahraničí | | Turismus = klientela | Regulatorní změny |

Strategie

Strategie k dosažení cílů.

3 Náborová a retenční strategie

Employer Value Proposition

Pro lékaře

****Hlavní sdělení:**** *\"Budujte svou praxi v krásném prostředí Liptova. Moderní vybavení, férové podmínky, work-life balance.\"*

****Konkrétní nabídka:**** - Základní mzda + procento z výkonů (realisticky 4 000–7 000 €) - Flexibilní úvazek (možnost kombinace s jinou praxí) - Moderní technologie (lasery, přístroje za 500k €) - Vzdělávání hrazené (kongresy, certifikace) - Možnost spoluvlastnictví do 5 let

Pro sestry a podpůrný personál

****Hlavní sdělení:**** *\"Práce v příjemném prostředí, bez nočních směn, s kariérním růstem.\"*

****Konkrétní nabídka:**** - Nadstandardní mzda vs. nemocnice (+20 %) - Pondělí–pátek, bez nocí a víkendů - Moderní klimatizované prostory - Školení v estetických procedurách - Team building, firemní akce

Náborové kanály

1. Přímé oslovení (headhunting) – pro lékaře

****Cílové skupiny:**** - Dermatologové a plastici v slovenských nemocnicích - Lékaři v českých klinikách (návrat domů) - Absolventi atestací (dermatologie, chirurgie)

****Metody:**** - LinkedIn InMail kampaň - Networking na kongresech (SDVS, estetická medicína) - Reference od dodavatelů (Allergan, Galderma) - Spolupráce s lékařskými fakultami (UK BA, UPJŠ KE)

2. Profesní portály a síť

****Kanály:**** - Profesia.sk (hlavní slovenský portál) - ISTP.sk (sestry) - LinkedIn (odborné pozice) - Facebook skupiny (estetická medicína SK/CZ)

3. Lokální nábor

****Kanály:**** - Regionální noviny (My Liptov) - Spolupráce s ÚVN Ružomberok - Doporučení od místních lékařů - Úřad práce (podpůrný personál)

Výběrový proces

Lékaři (individuální přístup)

| Krok | Popis | | 1 | Oslovení | | 2 | Neformální schůzka | | 3 | Představení kliniky | | 4 | Návrh spolupráce | | 5 | Vyjednávání | | 6 | Smlouva |

Sestry a ostatní (standardní proces)

| Krok | Popis | | 1 | Přihláška | | 2 | Telefonní screening | | 3 | Osobní pohovor | | 4 | Praktická zkouška | | 5 | Reference | | 6 | Nabídka |

Retenční strategie

Finanční motivace - Roční bonus za loajalitu (13. plat) - Příspěvek na bydlení pro přesídlené (12 měsíců) - Sick days navíc

Nefinanční motivace - Mentoring od senior lékaře - Karierní plán (sestra 'vedoucí sestra) - Zapojení do rozhodování (nový tým) - Flexibilita (částečné úvazky, home office admin)

Akční kroky

Konkrétní kroky pro realizaci.

4

Detailní akční plán náboru

Fáze 1: Příprava (únor–březen 2026)

Administrativa - ☐ Finalizace organizační struktury a job descriptions - ☐ Stanovení mzdových rozpětí a benefitů - ☐ Právní příprava pracovních smluv (SK legislativa) - ☐ Registrace na pracovních portálech

Marketing zaměstnavatele - ☐ Kariérní stránka na webu kliniky - ☐ Prezentační materiály (leták, PDF) - ☐ Video o klinice a vizi (pro sdílení) - ☐ LinkedIn firemní profil

Sourcing lékařů - ☐ Seznam 50 potenciálních kandidátů (dermatologové SK/CZ) - ☐ Příprava personalizovaných oslovení - ☐ Rezervace účasti na kongresu SDVS (jaro 2026)

Fáze 2: Intenzivní nábor lékařů (duben–květen 2026)

Týden 1–4 - ☐ Oslovení 30 kandidátů (LinkedIn, email, telefon) - ☐ 10 neformálních schůzek/videohovorů - ☐ Účast na odborném kongresu (networking)

Týden 5–8 - ☐ 5 prohlídek kliniky s kandidáty - ☐ Vyjednávání s top 3 kandidáty - ☐ **Cíl: 2 podepsané smlouvy (dermatolog)**

Paralelně: Nábor sester - ☐ Inzerce na Profesia.sk a ISTEP.sk - ☐ 20 telefonních screeningů - ☐ 10 osobních pohovorů - ☐ **Cíl: 2 podepsané smlouvy**

Fáze 3: Doplnění týmu (červen–červenec 2026)

Plastický chirurg (částečný úvazek) - ☐ Oslovení plastiků v Žilině a Martině - ☐ Nabídka: 2 dny týdně + operační dny - ☐ **Cíl: 1 smlouva**

Třetí sestra + kosmetičky - ☐ Dokončení výběru z kandidátů - ☐ Reference check - ☐ **Cíl: 3 smlouvy**

Podpůrný personál - ☐ Lokální inzerce (recepční, office manager) - ☐ 15 pohovorů - ☐ **Cíl: 4 smlouvy**

Fáze 4: Onboarding (srpen 2026)

Společné aktivity - ☐ Team building (2 dny, seznámení) - ☐ Školení: firemní kultura, procesy, systémy - ☐ Bezpečnost práce, GDPR, hygienické předpisy

Odborná příprava - ☐ Produktová školení (Allergan, Galderma) - ☐ Zaškolení na přístrojích (lasery, IPL) - ☐ Simulace běžného provozu

Administrativa - ☐ Kompletace dokumentace (smlouvy, certifikáty) - ☐ Registrace v komorách (lékaři, sestry) - ☐ Přístupy do systémů (rezervace, zdravotní dokumentace)

Rozpočet náboru

Položka Částka	----- -----	Headhunting lékařů (agentura) 15 000 €	Pracovní portály (6 měsíců) 2 000 €
Marketing (web, materiály) 3 000 €	Kongresy a networking 2 500 €	Relokační příspěvky (2 lékaři) 6 000 €	Onboarding a školení 4 000 €
Rezerva 2 500 €	**CELKEM**	**35 000 €**	

Rizika

Identifikovaná rizika a opatření.

5

Rizika a plány B

Kritické riziko: Nezískáme kvalifikované lékaře

****Pravděpodobnost:**** Střední až vysoká ****Dopad:**** Kritický (nemůžeme otevřít)

Scénář A: Nikdo nepřijme nabídku

****Příčiny:**** - Mzdové požadavky přesahují rozpočet - Kandidáti nechtějí do Ružomberka - Konkurence (BA kliniky) pretáhne

****Řešení:**** - Zvýšit nabídku (podíl z výkonů místo fixu) - Nabídnout spoluvlastnictví od začátku - Hledat lékaře na částečný úvazek (dojíždění ze Žiliny) - Spolupráce s českými lékaři (přeshraniční)

Scénář B: Lékař odejde krátce po nástupu

****Příčiny:**** - Zklamání z reality - Lepší nabídka od konkurence - Osobní důvody

****Řešení:**** - Konkurenční doložka ve smlouvě (6 měsíců) - Průběžná komunikace a feedback - Talent pool záložních kandidátů - Vztah s headhuntery pro rychlou náhradu

Riziko 2: Regulatorní překážky

****Pravděpodobnost:**** Nízká ****Dopad:**** Vysoký

****Příčiny:**** - Problém s licencí kliniky - Nesplnění hygienických požadavků - Chybějící certifikace personálu

****Mitigace:**** - Právní audit před otevřením - Spolupráce s RÚVZ od začátku - Checklist certifikací pro všechny pozice - Buffer 1 měsíc pro nečekané komplikace

Riziko 3: Překročení rozpočtu na mzdy

****Pravděpodobnost:**** Střední ****Dopad:**** Střední

****Příčiny:**** - Tlak na vyšší mzdy (konkurence) - Skryté náklady (relokace, školení) - Fluktuace = opakovaný nábor

****Mitigace:**** - Variabilní složka místo fixu - Jasný rozpočtový limit + eskalační proces - Dlouhodobé smlouvy s retenčními bonusy

Riziko 4: Kulturní neshoda v týmu

****Pravděpodobnost:**** Nízká až střední ****Dopad:**** Střední

****Příčiny:**** - Mix zkušených a juniorů - Různé představy o fungování - Konflikt osobností

****Mitigace:**** - Důkladný výběr (cultural fit) - Team building před otevřením - Jasná pravidla a procesy od začátku - Mediátor/HR pro řešení konfliktů

Kontingenční plány

Pokud nemáme dost lékařů k otevření: - Otevřít s omezeným rozsahem služeb - Spolupráce s externími lékaři (hosté) - Posunout otevření o 1–2 měsíce

Pokud nemáme dost sester: - Dočasná agenturní sestra - Omezit provozní hodiny - Intenzivní školení kosmetiček na asistenci

Shrnutí

Závěrečné shrnutí a harmonogram.

6 Shrnutí a klíčové milníky

Executive Summary

Úspěšné otevření Kliniky estetické medicíny v Ružomberku závisí na včasném zajištění kvalifikovaného personálu, zejména lékařů s atestací a zkušenostmi v estetické medicíně.

Klíčové výzvy 1. ****Nedostatek lékařů**** – kritický faktor, vyžaduje proaktivní headhunting 2. ****Konkurence Bratislavy**** – musíme nabídnout alternativní hodnotu (lifestyle, podíl) 3. ****Časový tlak**** – 6 měsíců na kompletní obsazení

Náš přístup - Individuální přístup k lékařům (vztah, ne inzerát) - Konkurenceschopná nabídka (mix fix + variabilní + benefity) - Důraz na kvalitu života v regionu - Strukturovaný výběr a onboarding

Finální personální rozpočet (roční)

Pozice Počet Měsíční náklad Roční náklad	----- ----- ----- -----	Lékaři (dermatologie) 2 10 000 € 120 000 €
Lékař (plastika, 0,5) 1 3 500 € 42 000 €	Zdravotní sestry 3 4 500 € 54 000 €	
Kosmetičky 2 2 400 € 28 800 €	Recepční 2 2 200 € 26 400 €	
Office manager 1 1 800 € 21 600 €	Úklid (externí) 1 600 € 7 200 €	
CELKEM **12** **25 000 €** **300 000 €** 		

+ odvody zaměstnavatele cca 35 % = celkem 405 000 €/rok

Milníky

Datum Milník Status	----- ----- -----	28. 2. 2026 Finální job descriptions a rozpočet
31. 3. 2026 Kariérní stránka live, první oslovení	30. 4. 2026 Min. 1 lékař podepsal smlouvu	
31. 5. 2026 2 lékaři + 2 sestry potvrzení	30. 6. 2026 Kompletní tým (všech 12 pozic)	
31. 7. 2026 Všechny smlouvy podepsány	31. 8. 2026 Onboarding dokončen	
1. 9. 2026	**OTEVŘENÍ KLINIKY** ↗	

Kritéria úspěchu

12 obsazených pozic k 1. 9. 2026 Min. 2 atestovaní lékaři v estetické medicíně 90denní retence > 90 % Náborový rozpočet dodržen (±10 %) Tým připraven na plný provoz od dne 1

Odpovědný tým

| Role | Odpovědnost | |-----|-----| | Majitel kliniky | Finální rozhodnutí, lékaři | | HR konzultant | Strategie, koordinace, reporting | | Office manager | Podpůrný personál, administrativa | | Právník | Smlouvy, compliance |

Tento dokument je vzorový plán z ProfiPlans.com

ProfiPlans

AI facilitované strategické plánování