

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПРОКОПЬЕВСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

ПРИКАЗ № 126/1

16.04.2019г.

г. Прокопьевск

**Об утверждении положения о формировании кадрового резерва
главных и старших медицинских сестер**

В целях создания кадрового резерва главных и старших медицинских сестер ГБУЗ
КО «Прокопьевская РБ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о формировании кадрового резерва главных и старших медицинских сестер, согласно приложению к настоящему приказу.
2. Инженеру-программисту ГБУЗ КО «Прокопьевская РБ» Сидорину А. В. обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Прокопьевская районная больница».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Н. К. Кочкина

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании управленческого кадрового резерва
ГБУЗ КО «Прокопьевская районная больница»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и развития управленческого кадрового резерва на замещение вакантных руководящих должностей (главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заведующий, начальник, главная медицинская сестра, старшая медицинская сестра) ГБУЗ КО Прокопьевская районная больница» (далее – ГБУЗ КО "Прокопьевская РБ").

1.2. Формирование управленческого кадрового резерва ГБУЗ КО "Прокопьевская РБ" (далее – УКР) направлено на повышение эффективности управления учреждения на основе целенаправленного отбора, обучения и развития наиболее перспективных работников, повышения уровня их компетенций для оптимального решения управленческих задач, поставленных департаментом охраны здоровья населения Кемеровской области (далее – Департамент).

Формирование и развитие УКР проводится в целях:

- 1) обеспечения преемственности и устойчивости управления ГБУЗ КО "Прокопьевская РБ" путем своевременного и качественного комплектования руководящих должностей подготовленными специалистами;
- 2) пополнения состава управленческих кадров высококвалифицированными кандидатами;
- 3) эффективного использования трудового потенциала работников учреждений;
- 4) экономии финансовых и временных ресурсов при подборе, обучении и адаптации работников;
- 5) удержания и мотивации сотрудников, имеющих потенциал лидеров-руководителей;
- 6) реализации эффективной кадровой политики в регионе;
- 7) своевременного и оперативного замещения управленческих должностей лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к данным должностям.

Задачи для формирования и развития УКР:

- 1) выявить работников, обладающих потенциалом для дальнейшего развития с последующей ротацией;
- 2) прогнозировать развитие карьеры работников;
- 3) сократить период адаптации работников при назначении на целевые позиции;
- 4) создать систему развития кандидатов УКР путем систематического изучения личных, деловых и управленческих качеств;
- 5) повысить лояльность работников, состоящих в кадровом резерве и предотвратить утечку наиболее способных и энергичных кадров путем предложения им ясной и взаимовыгодной перспективы карьерного и личностного роста;
- 6) повысить эффективность управленческой деятельности и качества оказания медицинской помощи в учреждении.

2.2. Численность состава УКР определяется с учетом потребностей организации как на ближайший период, так и на более отдаленную перспективу.

Количество претендентов в УКР не ограничено.

2.3. Включение в УКР производится по результатам рассмотрения Комиссией соответствия требованиям и результатам оценки заключительных мероприятий по формированию УКР.

2.4. Для рассмотрения претендентов в УКР предоставляются следующие требования:

- добровольное согласие на участие в формировании УКР после доведения до него требований настоящего Положения;
- наличие стажа работы по профессиональной деятельности не менее 5 лет;
- положительные результаты работы (оценочная характеристика руководителя учреждения включает в себя всестороннюю, полную и объективную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств претендента, показатели результатов служебной деятельности, достижения), а также наличие управленческого опыта работы;
- возраст до 60 лет включительно;
- соответствие квалификационным требованиям, установленным нормативно-правовыми документами, для последующего замещения руководящей должности;
- стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию своей карьеры, систематическое повышение профессионального уровня (самоподготовка);
- владение современными информационными технологиями;
- наличие рациональных предложений по улучшению работы медицинской организации в виде проекта или плана.
- перспективные личностные характеристики и прогрессивные взгляды (ориентация на реализацию социально-экономической политики предприятия, установка на активную работу, творческое и добросовестное выполнение своих обязанностей);
- ярко выраженные признаки социальной и психологической зрелости.

2.5. Для участия в формировании УКР претендент должен знать:

- основополагающие нормативно-правовые акты в сфере здравоохранения, защиты прав потребителей и санитарно-эпидемиологического благополучия населения; основы социальной гигиены и организации здравоохранения; организацию лечебно-профилактической работы; основные показатели медицинской статистики; медицинскую этику; основы трудового законодательства и охраны труда; психологию профессионального общения; основы менеджмента, планирование деятельности учреждения; основы финансово-экономической, правовой деятельности учреждения; основы имущественных отношений и вопросы материально-технического снабжения.

2.6. Для участия в формировании УКР претендент должен владеть следующими качествами:

- деловые качества – качество выполнения поставленных задач, высокая ответственность за порученное дело, оперативность в принятии и реализации решений, способность к обучению и умение применять знания на практике, целеустремленность, инициативность и активность в работе, способность обосновывать и принимать

самостоятельные решения, обучаемость, стремление довести начатое дело до конца, критическая оценка своей работы и работы коллектива;

– личностные качества – добросовестность, работоспособность, объективность, аналитические способности, коммуникабельность, порядочность, корректность, восприимчивость к критике, внимание к окружающим, стрессоустойчивость, быстрая адаптация к новым условиям;

– профессиональные качества – соответствие квалификационным требованиям, знание и соблюдение норм деятельности учреждения, профессиональная компетентность, лояльность.

Оценка профессиональных качеств составляется по результатам рассмотрения оценочной комиссией, на основании анализа служебной деятельности, профессиональных заслуг и достижений, уровня образования, стажа работы, профессиональных знаний и навыков.

3. Права и обязанности кандидатов УКР

3.1. Права кандидатов, зачисленных в УКР:

3.1.1. Выдвижение работника в УКР осуществляется только при условии добровольного согласия.

3.1.2. Кандидаты информируются о зачислении в УКР по форме (приложение №2 к настоящему Положению).

3.1.3. Кандидат имеет право отказаться от нахождения в УКР, направив письменное заявление в отдел кадров по форме (приложение №3 к настоящему Положению).

В случае принятия решения об исключении кандидата из кадрового резерва по инициативе руководителя медицинской организации, специалисты кадровой службы в трехдневный срок уведомляют о данном решении работника по форме (приложение №4 к настоящему Положению).

3.2. Обязанности кандидатов, зачисленных в УКР:

1) совершенствование личностных, корпоративных и профессиональных компетенции, освоение умений и навыков, необходимых для производственной деятельности медицинской организации.

3.3. Кандидаты могут быть исключены из УКР в следующих случаях:

- 1) при отказе от участия в мероприятиях по развитию УКР;
- 2) при отказе от назначения на должность по месту работы без веских объективных причин;
- 3) при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, зафиксированном в установленном порядке;
- 4) при увольнении из медицинской организации;
- 5) по письменному заявлению;
- 6) по состоянию здоровья, не позволяющему выполнять должностные обязанности по занимаемой или планируемой к замещению должности в полном объеме;
- 7) при достижении предельного возраста (ст. 350 ТК РФ).

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРЕТЕНДЕНТА В УКР

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Дата рождения: _____

3. Занимаемая должность и дата назначения: _____

4. Общий трудовой стаж _____

Стаж работы в медицинской организации _____

Стаж работы в занимаемой должности _____

5. Сведения об образовании (ученой степени), специальности, повышении квалификации, переподготовке.

Образование, специальность и квалификация: _____

_____ Ученая степень:

_____ Повышение

квалификации, переподготовка (свыше 72 часов):

6. Оценка профессиональных, личностных и управленческих качеств:

Критерии оценки	Баллы	Краткое описание
Профессиональные качества:		
1. Соответствие квалификационным требованиям		Соответствует всем параметрам согласно квалификационному справочнику, а также профессиональным стандартам.
2. Знание и соблюдение норм деятельности учреждения		Знание и применение на практике общих юридических норм в сфере здравоохранения.
3. Оценка профессиональной деятельности		Специалист в своей профессиональной деятельности, а также при наличии - в смежной деятельности, оценка профессионального роста и его повышения. Показывает «патриотическое» отношение к учреждению, стремится к улучшению своей

4. Лояльность		работы, а также работы учреждения в целом.
<p>Управленческие и личные качества:</p> <p>1. Управленческие качества</p> <p>2. Организаторские качества</p> <p>3. Конкурентноспособные/предпринимательские качества</p> <p>4. Личностные качества</p>		<p>Системность мышления, понимание и внедрение необходимых структурных нововведений для выполнения поставленных целей и задач, умение работать с коллективом, обеспечивая слаженную и высокопроизводительную работу, быть примером для коллектива, наличие навыков делегирования, навыков аргументации и ведения переговоров, умение выделять ключевые показатели эффективности.</p> <p>Умение и навыки постановки задач, получения обратной связи, умение выстраивать организационную структуру, ее контроль и анализ, быстрая адаптация к изменениям в профессиональной и организационной деятельности, навыки командообразования.</p> <p>Знание основ маркетинга, понимания их применения, умение вести переговоры, умение эффективно продвигать как старые, так и новые услуги, рациональность, умение «разумно» рисковать, нацеленность на повышение реализации услуг, на популяризацию организации в целевом сегменте, креативность, отсутствие шаблонного мышления.</p> <p>Ответственность, дисциплинированность, решительность, уверенность, демократичность, принятие возможности перемен и готовность к переменам, адекватность, тактичность, стрессоустойчивость, организованность, навык самоанализа, коммуникабельность, целеустремленность</p>

0 баллов - не соответствует ожиданиям;

0,5 балла - требуются значительные улучшения;

1 балл - требуются улучшения;

- 1,5 балла - в целом соответствует ожиданиям, но требуются отдельные улучшения;
2 балла - соответствует ожиданиям;
2,5 балла - превосходит ожидания в отдельных случаях;
3 балла - превосходит ожидания.

7. Профессиональные успехи и достижения: _____

8. Решение о выдвижении претендента в управленческий кадровый резерв:

9. Рекомендации оценочной комиссии:

Количественный состав комиссии:

На заседании присутствовало _____ членов комиссии.

Количество голосов за _____, против _____.

Председатель

(заместитель председателя) комиссии _____ / _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Секретарь комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Дата проведения « _____ » _____ г.

С решением и рекомендациями оценочной комиссии ознакомился (ась):

_____/_____/_____

(ФИО)

(подпись)

(дата)

**Типовая форма ознакомления работника
о зачислении в управленческий кадровый резерв ГБУЗ КО "Прокопьевская РБ"**

Кандидату управленческого кадрового
резерва ГБУЗ КО "Прокопьевская РБ"

(ФИО)

Уважаемый/ая _____!

На основании протокола № ____ от _____ 20__ года комиссии по формированию управленческого кадрового резерва ГБУЗ КО "Прокопьевская РБ" сообщаем, что Вы включены в управленческий кадровый резерв.

Период нахождения в кадровом резерве – 3 года, при условии выполнения ежегодного индивидуального плана развития.

Председатель комиссии по
формированию управленческого
кадрового резерва

(подпись) (ФИО)

С принятым решением о включении в управленческий кадровый резерв ознакомлен(на) и согласен(на).

(ФИО)

(подпись)

(дата)

**Типовая форма
отказа работника от зачисления/дальнейшего пребывания в составе управленческого
кадрового резерва медицинской организации**

Председателю комиссии по
формированию управленческого
кадрового резерва ГБУЗ КО
"Прокопьевская РБ"
от _____

Я, _____
(ФИО, должность)

отказываюсь от зачисления/пребывания в составе управленческого кадрового резерва ГБУЗ
КО "Прокопьевская РБ"

(наименование подразделения)

по следующей причине: _____

_____/_____/_____
(ФИО работника) (подпись) (дата)