

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАЗАНСКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

Кадровая политика Казанского медицинского колледжа – совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Кадровая политика отражает целенаправленную деятельность по управлению кадровыми ресурсами и способствует реализации целей и задач всех приоритетных направлений Комплексной программы развития Казанского медицинского колледжа на 2016-2020 гг.

Кадровая политика формируется руководством колледжа с учетом прогнозов развития рынка труда здравоохранения и образования, а также результатов анализа организационной структуры колледжа, штатного расписания и оценки эффективности использования рабочего времени всех категорий работников. Кадровая политика реализуется специалистами отделом кадров.

Кадровая политика Казанского медицинского колледжа согласуется с Политикой и Целями колледжа в области качества.

Кадровая политика колледжа опирается на такие принципы, как:

- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- обеспечение права каждого работника на надлежащие условия труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- своевременная и в полном размере выплата справедливой заработной платы;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Основные задачи Кадровой политики:

- прогнозирование и планирование штатного расписания колледжа;
- ориентация трудового коллектива в сторону повышения качества и производительности труда, вовлечение работников в достижение целей колледжа в области качества;
- мотивация персонала, моральное и материальное стимулирование труда работников;
- создание возможностей для повышения квалификации работников и их профессионального роста, формирование и развитие у работников мировоззренческой культуры и осознанной потребности к постоянному самообразованию и самосовершенствованию;
- создание условий для формирования и развития творческого потенциала работников;
- повышение производительности труда работников путем постоянного совершенствования и развития информационных технологий;
- развитие творческого потенциала работников, их инновационной ориентированности и креативности;
- содействие обобщению и распространению передового профессионального опыта работников;
- повышение конкурентоспособности персонала колледжа;
- формирование в коллективе чувства корпоративной солидарности.

Основные направления Кадровой политики колледжа:

- проведение маркетинговой деятельности в области персонала;
- планирование потребности организации в персонале;
- прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;
- организация привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, профориентация и трудовая адаптация персонала;
- подбор и расстановка персонала;

- разработка систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, оплатой труда;
- реализация приоритетного направления – «Управление кадровыми ресурсами» Комплексной программы развития Казанского медицинского колледжа на 2016-2020 гг.;
- организация труда и рабочего места;
- эффективное распределение и использование занятых в организации работников;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала;
- анализ причин высвобождения персонала и выбор наиболее рациональных его вариантов;
- обеспечение высокого уровня качества труда, трудовой жизни и результатов труда;

Достижение целей и выполнение данных задач сопряжено с проведением следующих масштабных мероприятий:

- анализ и планирование потребности в кадрах с учетом перспектив развития колледжа;
- определение требований к уровню компетентности работников в зависимости от должности в штатном расписании;
- стратегическое развитие кадровых ресурсов колледжа на основе реализации принципов системы менеджмента качества;
- повышение квалификации преподавателей и сотрудников, создание условий мотивирующих к самообразованию и росту их профессионального мастерства;
- совершенствование и актуализация системы моральной и материальной мотивации сотрудников к творческому труду;
- проведение конкурсов, демонстрирующих профессиональное и педагогическое мастерство преподавателей и мотивация к участию в них;
- пропаганда достижений сотрудников в профессиональных и педагогических областях через печатные труды, участие в научно-практических конференциях, семинарах, циклах дополнительного профессионального образования;
- внедрение новых информационных технологий в кадровую работу;
- улучшение условий труда и обеспечение охраны труда работников колледжа;
- внедрение гибкой системы оплаты труда работников колледжа, осуществление их материального и морального стимулирования;
- развитие социального партнерства, максимальное удовлетворение требований потребителей образовательных услуг;
- улучшение морально-психологического климата в коллективе.

Идеология кадровой работы колледжа представлена в следующих нижеуказанных внутренних нормативных документах, регламентирующих деятельность персонала:

- Уставе Казанского медицинского колледжа;
- Положении о Казанском медицинском колледже;
- Правилах внутреннего трудового распорядка;
- Коллективном договоре трудового коллектива с администрацией колледжа;
- Положении о внутриколледжном контроле в Казанском медицинском колледже;
- Положении об оплате труда работников ГАПОУ «КМК»;
- Положении об условиях и порядке выплаты за качество педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, работникам библиотеки;
- Положении об условиях и порядке выплаты премии в размере 2% по результатам работы за месяц работникам ГАПОУ «КМК»;
- Положении об условиях и порядок выплаты по результатам работы за квартал;
- Положении об условиях и порядке премирования по результатам работы в семестре педагогических работников ГАПОУ «КМК»;
- Положении об условиях и порядке выплаты единовременного вознаграждения работникам ГАПОУ «КМК»;

