

Управление персоналом. Медицинские кадры. Компетентность и компетенции
(п. 2.1 Рекомендаций)

№	Группы показателей	Показатели	№	Порядок оценки показателей	Да	Нет
1.1	Управление персоналом	Наличие приказов главного врача по вопросам управления персоналом	1.1.1	Проверить наличие приказов главного врача по вопросам:		
			1.1.2	Организация обучения персонала		
			1.1.3	Организация обучения руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей		
			1.1.4	План по формированию и развитию кадрового потенциала медицинской организации/кадрового резерва руководителей подразделений		
			1.1.5	Социально-психологическое управление персоналом, включая программы адаптации новых сотрудников, молодых специалистов, мотивации и т.д.		
			1.1.6	Организация оценки персонала		
		Регулярный аудит управления персоналом	1.1.7	Проверить наличие отчетов о результатах аудитов/регулярность проведения (не реже 1 раза в полгода)		
			1.1.8	Проверить наличие планов по устранению недостатков с указанием ответственных и сроков		
1.2 <*>	Соответствие укомплектованности рекомендованным штатным нормативам	Соответствие штатов рекомендованным штатным нормативам по подразделениям: - укомплектованность по подразделениям - по категориям работников - коэффициент замещения (внештатных и штатных сотрудников)	1.2.1	Сотрудникам отдела кадров подготовить в табличном варианте сведения в соответствии с запрашиваемыми характеристиками, оценить соответствие штатов рекомендованным в зависимости от профиля МО		
1.3 <*>	Уровень квалификации сотрудников, возрастной состав	Возрастной состав сотрудников, доля сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста	1.3.1	Оценить возрастной состав сотрудников, определив доли сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста, молодых сотрудников (до 3-х лет стажа)		
		Квалификация сотрудников	1.3.2	Оценить квалификацию сотрудников (распределение по квалификационным категориям), отдельно по подразделениям, врачебному и сестринскому персоналу,		

		Наличие сотрудников, имеющих научную степень, участвующих в научных исследованиях, преподающих в учебных заведениях	1.3.3	Сотрудники, имеющие научную степень, участвующие в научных исследованиях, преподающие в учебных заведениях (средних специальных и высших)		
1.4	Формирование и развитие кадрового потенциала	Наличие плана развития кадрового потенциала	1.4.1	Оценить план развития кадрового потенциала, учитывающий перспективы развития медицинской организации, основанный на описании функций и задач медицинской организации, должностей (врачей, сестер, руководителей, др.), рассчитанный на год и 3 года		
		Наличие плана по подготовке кадрового резерва руководителей	1.4.2	Оценить план по подготовке кадрового резерва		
		Наличие ротации кадров (взаимозаменяемость), дублеров руководителей	1.4.3	Оценить ротацию кадров, взаимозаменяемость, наличие дублеров руководителей медицинской организации и подразделений		
			1.4.4	Опросить не менее 5 сотрудников различных категорий на предмет информированности о наличии плана развития кадрового потенциала, об их личном участии		
1.5	Использование административных методов управления персоналом	Повышение ответственности персонала, включая внесение изменений и дополнений в должностные инструкции	1.5.1	Проверить не менее 5 должностных инструкций различных категорий медицинских работников, включая руководителей различного уровня, с детализацией ответственности в соответствии с профилем подразделения		
		Формирование графика работы, дежурных бригад с учетом компетенции медработников	1.5.2	Оценить рациональность составления графиков работы (в том числе соотношение дежурств на выходные и «праздничные дни»), отпусков сотрудников медицинской организации		
		Улучшение условий труда, эргономичность рабочих мест	1.5.3	Оценить условия труда персонала, включая эргономичность рабочих мест в разных подразделениях		
1.6	Использование социально-психологических методов управления персоналом	Наличие системы поиска и подбора персонала	1.6.1	Оценить поиск и подбор персонала, опросить не менее двух ответственных сотрудников кадровой службы		
		Наличие программы по снижению текучести кадров	1.6.2	Оценить программу по снижению текучести кадров, включая программу по адаптации новых сотрудников, опросить не менее 2-х ответственных сотрудников и 5 начавших работать в медицинской организации в течение последнего года (последних лет) об участии в подобных программах		

		Наличие мер социальной поддержки	1.6.3	Оценить меры социальной поддержки в медицинской организации, опросить не менее 2-х ответственных сотрудников и 5-и сотрудников из различных подразделений (например, помощь в устройстве детей в дошкольные учреждения, организация летнего отдыха детей сотрудников бесплатно или со скидкой и т.д.)		
		Наличие мер мотивации персонала	1.6.4	Оценить меры мотивации (материальной и нематериальной) персонала, опросить не менее 2-х ответственных сотрудников и 5-и сотрудников из различных подразделений, привести примеры		
		Наличие программы по улучшению социально-бытовых условий персонала	1.6.5	Оценить социально-бытовые условия персонала, посетить места для отдыха, принятия пищи и т.п. в разных подразделениях медицинской организации		
		Регулярная оценка мнения персонала, информирование о результатах анализа	1.6.6	Проверить регулярность «обратной связи»: проведения анкетирования сотрудников, анализа результатов опросов, систему информирования персонала, опросить не менее 5-и сотрудников из разных подразделений на предмет подтверждения наличия системы		
1.7	Непрерывное обучение и развитие персонала	Наличие непрерывного профессионального образования, включая:	1.7.1	Оценить непрерывное профессиональное образования, в т.ч.:		
		Наличие программы наставничества	1.7.2	Оценить программу наставничества, проверить наличие плана, ответственных, опросить не менее 5-и сотрудников на предмет участия в подобной программе		
		Наличие симуляционного центра в МО	1.7.3	Посетить симуляционный центр, оценить оснащение симуляторами в соответствии с заявленными задачами и профилем медицинской организации, проверить наличие и исполнение плана тренингов, журналы обучения с результатами тестирования		
			1.7.4	По возможности посетить тренинг, оценить качество преподавания (соответствие программе, интерактивность и т.д.)		
		При отсутствии собственного симуляционного центра наличие договора со сторонним образовательным центром об обучении персонала	1.7.5	Проверить наличие договора медицинской организации с другим симуляционным центром, наличие и исполнение плана проведения тренингов		
		Наличие программы обучения на рабочем месте в других МО	1.7.6	Наличие программы обучения сотрудников на рабочем месте в других медицинских организациях, участие в циклах повышения квалификации и переподготовки, наличие и исполнение плана обучения сотрудников на текущий период, опросить не менее 5-и		

				сотрудников на предмет участия в подобных программах и соблюдения плана.		
		Участие сотрудников в научно-практических конференциях, семинарах, подготовке обзоров, статей, проведении научных исследований	1.7.7	Оценить участие сотрудников в научно-практических мероприятиях, включая участие в качестве докладчиков, организаторов за последний год. Проверить наличие списка опубликованных статей в специализированных журналах, включая международные. Оценить участие медицинской организации в научных исследованиях (наличие программы научной деятельности)		
		Регулярное проведение обучения персонала/темы:	1.7.8	Проверить наличие плана проведения, программ тренингов по темам (примерный базовый набор): - Навыки деловой коммуникации - Навыки консультирования - Профилактика конфликтов - Профилактика профессионального выгорания - Другие (записать темы тренингов) Проверить журналы обучения (охват персонала 100%)		
			1.7.9	Оценить качество проведения тренингов, опросить не менее 10 сотрудников, прошедших обучение, и попросить оценить программу обучения вообще и каждый тренинг по отдельности по 10-ти балльной шкале		
1.8	Система оценки персонала	Регулярное проведение оценки персонала МО	1.8.1.	Оценить систему оценки персонала, проверить наличие ответственных, планов, отчетов, анализа, информирования персонала		
			1.8.2	Оценка руководителем/рабочей группой/комиссией/коллегами		
			1.8.3	Оценка экспертами		
			1.8.4	Самооценка		
			1.8.5	Тематическое тестирование (по подразделениям)		

<*> <*> Разделы 1.2. и 1.3 не влияют на конечную оценку по разделу, но имеют важное значение для анализа и разработки рекомендаций для медицинской организации.

Количественные показатели	Норматив
Текучесть кадров	< 5% за год
Охват персонала обучением	100%