



**ФГКУЗ «5 ВОЕННЫЙ КЛИНИЧЕСКИЙ  
ГОСПИТАЛЬ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Опыт подбора и ротации кадров,  
как инструмент управления  
медицинским персоналом на  
примере  
ФГКУЗ «5 ВКГ ВНГ РФ»*

Главная медицинская сестра  
*Мартьянова Лариса  
Александровна*



# ФГКУЗ «5 военный клинический госпиталь войск национальной гвардии Российской Федерации»





## Укомплектованность средним и младшим медицинским персоналом на 2015-2017гг.

№	Должность	По штату		Физических лиц		% укомпл-ти	
		2015	2017	2015	2017	2015	2017
1	Средний медицинский персонал	191	223	179	220	93,7%	98,7%
2	Младший медицинский персонал	75	104	58	102	77,3%	98,1%



# КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ



Кадровое обеспечение – это одно из направлений кадровой политики, результат формирования состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организации, направленный на совершенствование кадрового потенциала организации.



# Основные направления управления персоналом

1. Кадровое планирование

2. Поиск персонала

Источники:

- а) внутренние (из числа сотрудников)
- б) внешние
  - по рекомендации.
  - прямая работа с потенциальными сотрудниками.
  - использование сети Интернет
  - обращение в учебные заведения (колледжи, вузы)





## 3. Отбор персонала

- а) Проведение первичного собеседования
  - оценка внешнего облика претендента, коммуникационных навыков, основных личностных качеств
  - выявление соответствия кандидата требованиям для заключения контракта
  - проверка предоставленной документации
  - подробное ознакомление с характером предстоящей деятельности
- б) Проведение профессионального тестирования
- в) Итоговое собеседование
- г) Написание заявления о приеме на работу и прохождение медицинского осмотра
- д) Оформление трудового договора





## 4. Адаптацыя

Задачай адаптацыі персонала яўляецца **уменьшэнне** колькасці **возможных** **ошибок**, **связаных** **с** **включеннем** **в** **работу**, **снiжэнне** **дисконфорта** **первых** **дней** **работы** **и** **объективной** **оценки** **уровня** **квалификации** **и** **потенциала** **работников**.

Для этого каждому новому сотруднику на период адаптации в отделениях госпиталя прикрепляется наставник.





## 5. Мотивация

### Материальное стимулирование служащих:

1. оклад по должности (тарифная ставка)
2. надбавка за имеющуюся квалификационную категорию и медицинский стаж;
3. ежемесячные выплаты за непрерывный стаж работы в системе ВНГ и ежегодные дополнительный оплачиваемые отпуска;
4. выплата премии ;
5. единовременная материальная помощь;
6. материальное стимулирование («дорожная карта»);
7. лечение в санаторно-курортных учреждениях системы ВНГ;
8. дополнительные материальные выплаты из фондов профсоюзной организации.



# 5. Мотивация

## Стимулирование военнослужащих:

1. оклад по должности и званию; районный коэффициент;
2. надбавка за выслугу лет
3. надбавка за имеющуюся квалификационную категорию;
4. надбавка за особые условия службы;
5. ежемесячная надбавка за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей;
6. подъемное пособие;
7. ежегодная материальная помощь;
8. лечение в санаторно-курортных учреждениях системы ВНГ;
9. 100% компенсация транспортных расходов;
10. обеспечение служебным жильем;
11. участие в военной ипотеке;
12. дополнительные поощрения к праздникам и датам.



# Ротация

## ЦЕЛИ ротации:

- достижение оптимальной расстановки кадров;
- подбор более подходящей должности при неудовлетворительности результатов в старой должности;
- обеспечение профессионального развития работника;
- обеспечение карьерного продвижения сотрудников;
- предупреждение "профессионального выгорания";
- смена рабочей обстановки;
- предупреждение внутренних конфликтов.



**БЛАГОДАРЮ ЗА  
ВНИМАНИЕ**