

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ККБМК

от « 25 » 12 2015 № 260-17

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕГИОНАЛЬНОМ КАДРОВОМ ЦЕНТРЕ

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый
медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края

СОГЛАСОВАНО

решением Управляющего совета ККБМК

от « 25 » 12 2015 № 12

г. Краснодар

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность регионального кадрового центра (далее – РКЦ) в рамках выполнения мероприятия (результата) федерального проекта «Медицинские кадры», входящего в состав национального проекта «Продолжительная и активная жизнь».

1.2. РКЦ в своей деятельности руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, организационно - распорядительными документами министерства здравоохранения Краснодарского края, локальными актами государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее – ККБМК).

1.3. РКЦ осуществляет свою деятельность в виде структурного подразделения ККБМК штатными сотрудниками в соответствии с должностными инструкциями.

1.4. РКЦ осуществляет свою работу во взаимодействии с министерством здравоохранения Краснодарского края, высшими и средними медицинскими образовательными организациями, в том числе ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет» Минздрава России, государственными учреждениями здравоохранения Краснодарского края, центрами занятости и иными государственными и общественными организациями.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РКЦ

2.1. Основными целями деятельности РКЦ являются:

- разработка и реализация комплекса мер, направленных на обеспечение региональной системы здравоохранения квалифицированными медицинскими кадрами;

- выработка управленческих кадровых решений, направленных на снижение дефицита медицинских кадров.

2.2. Основными задачами РКЦ являются:

- мониторинг кадровой ситуации в региональном здравоохранении, оценка потребности в медицинских работниках, эффективности мер по привлечению и закреплению медицинских кадров на рабочих местах, в том числе целевого обучения, мер социальной поддержки;

- методическая поддержка и аналитическое сопровождение создания и внедрения централизованной модели региональной кадровой политики в сфере здравоохранения и взаимодействие с организациями, осуществляющими образовательную деятельность по образовательным программам медицинского и фармацевтического профиля;

- проведение консультативной и разъяснительной работы с гражданами по вопросам трудоустройства в государственные учреждения регионального здравоохранения;

- размещение сведений о вакантных должностях в средствах массовой информации, специализированных ресурсах и сервисах;
- участие в ярмарках вакансии, днях открытых дверей с целью подбора персонала;
- взаимодействие с Центром занятости с целью подбора персонала.

3. УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РКЦ

3.1. Руководство деятельностью РКЦ осуществляется начальником регионального кадрового центра.

3.2. Управление деятельностью РКЦ, планирование его работы и контроль результатов осуществляется директором ККБМК.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РКЦ

4.1. В процессе деятельности РКЦ ориентируется на достижение следующих результатов для государственной системы регионального здравоохранения:

- систематизация информации и получение объективных, оперативно обновляемых данных о рынке труда с мониторингом занятости, обновляемой информацией о вакансиях и потребностях работодателей в кадрах;
- улучшение взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами, создание эффективной системы прогнозирования кадровой потребности и планирования многоуровневой системы подготовки специалистов;
- улучшение кадровой ситуации в регионе: сокращение кадрового дефицита в регионах за счет эффективного трудоустройства выпускников;
- увеличение числа выпускников профильных медицинских образовательных организаций, трудоустроенных по специальности, с последующей долгосрочной занятостью;
- развитие региональной системы здравоохранения через обеспечение кадрового ресурса в регионах, что повысит доступность и качество медицинских услуг в отдаленных и труднодоступных населенных пунктах;
- снижение уровня текучести кадров: уменьшение оттока специалистов из системы здравоохранения, благодаря созданию условий для профессионального роста и повышения удовлетворенности трудом;
- гармонизация подходов к решению кадровых задач регионального уровня.

Начальник регионального
кадрового центра

Юрисконсульт



М.Х. Хуаз

К.Т.Товмасян

