

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ANALYSIS OF THE PERSONNEL POLICY OF THE DEPARTMENT OF HEALTH IN MOSCOW

A. Masyakin

Annotation

In this paper carried out a detailed analysis of the current staffing structure of the Department of Health in Moscow. Marked sex-age structure, level of education, training. Detail reflects the process of formation of personnel reserve of civil servants in a separate branch executive authority of Moscow. Tell the tasks and functions of the Personnel Policy Department.

Keywords: Personnel Policy, personnel, public service, talent pool, the Department of Health in Moscow.

Масякин Антон Валерьевич
Магистрант, ГАОУ ВПО
"Московский городской
университет управления"

Аннотация

В статье проводится подробный анализ существующей кадровой структуры Департамента здравоохранения города Москвы. Отмечена поло-возрастная структура, уровень образования, квалификации. Детально отражен процесс формирования кадрового резерва государственных гражданских служащих в отдельном отраслевом органе исполнительной власти города Москвы. Рассказаны задачи и функции Управления кадровой политики Департамента.

Ключевые слова:

Кадровая политика, кадры, государственная служба, кадровый резерв, Департамент здравоохранения города Москвы.

Основной состав численности работников – это женщины (63,1%), которых привлекает наличие социальных гарантий. Представленные данные свидетельствуют о непривлекательности государственной службы мужчинами самого продуктивного возраста – 30–45 лет из-за невысокой оплаты труда [1]. Рост численности работников до 30 лет на 3 процентных пункта по сравнению с предыдущим годом является положительным фактором, отражающим растущую привлекательность этой сферы деятельности для молодежи.

Высокий образовательный уровень (90%) способствует должностному росту и является отражением укрупнения позиций демократического государства в реформировании государственной службы, создающего предпосылки к профессиональному обучению государственных и муниципальных работников. Увеличение процента специалистов, прошедших дополнительное профессиональное образование, свидетельствует об эффективности одного из направлений реформирования государственной гражданской службы.

Департамент здравоохранения города Москвы осуществляет сбор и обобщение сведений о сотрудниках, претендующих на включение в кадровый резерв на замещение должностей руководителей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы по представлению директоров государственных казенных учреждений дирекций по обеспечению де-

ятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы и руководителей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы [3].

Количество кандидатов, рассматриваемых для включения и включаемых в кадровый резерв, не ограничивается. В кадровый резерв включаются сотрудники медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы, добившиеся высоких результатов в служебной деятельности, обладающие способностями к руководящей деятельности и выразившие желание быть включенными в кадровый резерв.

Основанием для включения кандидата в кадровый резерв являются утвержденное решение Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения руководящих должностей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы и письменное заявление сотрудника о согласии быть включенными в кадровый резерв.

При включении кандидата в кадровый резерв членами Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения руководящих должностей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы учитываются:

- ◆ соответствие уровня имеющегося у сотрудника образования требованиям к замещению руководящих

должностей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы;

- ◆ личные особенности кандидата, уровень профессиональной готовности к предполагаемой работе, наличие навыков управленческой деятельности (результаты тестирования);
- ◆ знание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы (результаты аттестации);
- ◆ возраст работника;
- ◆ поощрения ведомственными и государственными наградами;
- ◆ дисциплинарные взыскания;
- ◆ состояние здоровья;
- ◆ результаты тестирования, аттестации и собеседования кандидата с членами Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения руководящих должностей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы.

Директора государственных казенных учреждений дирекций по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы и руководители медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы ежегодно до 1 декабря представляют в Управление правового обеспечения и кадровой политики Департамента здравоохранения города Москвы для изучения кандидатов на включение в кадровый резерв на замещение руководящих должностей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы следующие документы:

- ◆ личное заявление кандидата;
- ◆ представление на кандидата с рекомендацией на включение в кадровый резерв;
- ◆ документы об образовании;
- ◆ согласие на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку персональных данных;
- ◆ иные документы по требованию Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения руководящих должностей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы.

Кадровый резерв утверждается руководителем Департамента здравоохранения города Москвы на основании Протокола заседания Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения руководящих должностей медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы.

Отбор сотрудников в кадровый резерв и их эффективное профессиональное развитие обеспечивают Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения руководящих должностей медицинских организа-

ций государственной системы здравоохранения города Москвы, Директора государственных казенных учреждений дирекций по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы и руководители медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы сотрудниками которых являются кандидаты, включенные в кадровый резерв.

Управление правового обеспечения и кадровой политики Департамента здравоохранения города Москвы кадров осуществляет контроль за формированием кадрового резерва и организацией работы с ним в дирекциях по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы и медицинских организациях государственной системы здравоохранения города Москвы.

В области управления персоналом кадровая политика Департамента здравоохранения решает следующие задачи (рис. 1).

Для привлечения новых сотрудников кадровая служба использует признанные в мировой практике методы и инструменты поиска и отбора кандидатов, включая работу с внешними специализированными агентствами.

При замещении вакансий при прочих равных условиях отдается предпочтение: "внутренним" кандидатам, расширяя, таким образом, возможности для развития карьеры работников различных подразделений предприятия; "молодым специалистам".

По данным рис. 2 видно, что основным и главным критерием отбора персонала является образование и опыт работы – 70%, 15% – это поведение (манера держаться), целеустремленность – 3%, и 12% – манера разговора. Проанализировав данную диаграмму, можно сделать вывод, что образование и опыт является на сегодняшний день самым актуальным критерием при отборе кадров.

Для решения проблемы поиска и отбора работников, их продвижения используется профильный метод. Применение профильного метода требует аналитического отбора предъявляемых требований и личностных качеств работника, который позволяет непосредственно сравнивать их друг с другом.

В зависимости от ориентации на собственный или внешний персонал, степени открытости по отношению к внешней среде, кадровую политику Департамента здравоохранения можно охарактеризовать как открытую.

Другим важным направлением является расстановка и перемещение кадров, в зависимости от их подготовки, опыта, работоспособности, умения руководить людьми,



Рисунок 1. Задачи кадровой политики Департамента здравоохранения в области управления персоналом

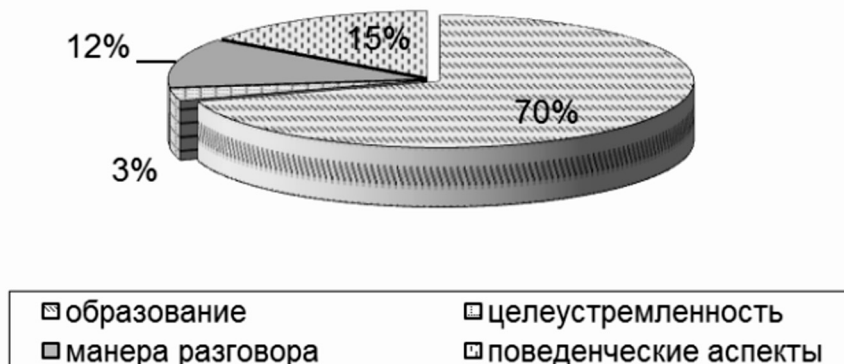


Рисунок 2. Основные критерии отбора персонала

компетентности [2]. С целью самого эффективного использования способностей руководителя, при назначении на должность обязательно следует учитывать стиль его служебного мышления.

Выделяется три типа такого мышления у государственных служащих:

1) инновационный стиль – которому характерны поиск ноу-хау, нацеленность на прорывные технологии, новаторство, творчество – это генераторы с ярко проявленным актуализированным интересом;

2) активно творческий стиль – с наиболее характерным традиционным мышлением, уверенностью в се-

бе, высокой самоотдачей, активным государственным поведением, четкой гражданской позицией, стремления добиться целей, которые поставлены перед ними, как перед руководителем, законными средствами, "преподаванием, на работе", чаще всего – это "тягловые лошадки" системы;

3) пассивно исполнительный стиль – для которого характерное пассивное, отсталое мышление. Исполняют свои обязанности в пределах должностной инструкции, не проявляют инициативу по правилу "инициатива – карается", бездумно выполняют приказы, распоряжения, постановления, по принципу. В отдельных случаях их нельзя рассматривать как негатив.

Управление персоналом в Департаменте здравоохранения происходит согласно структуре по степени подчиненности. Труд работников организован в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), в которых закреплены следующие положения (рис. 3).

Самостоятельное значение имеет работа по обучению государственных гражданских служащих Департамента здравоохранения, поскольку результативность государственного управления находится в прямой зависимости от профессионализма и компетентности должностных лиц органов государственной власти.

В 2013 году 1556 человек были обучены за счет средств государственного бюджета. При этом по программам повышения квалификации с вручением документа государственного образца подготовлено 1411 человек.

По программам профессиональной переподготовки прошли обучение 145 государственных гражданских служащих.

Департаментом регулярно осуществляется работа по организации и проведению аттестации и квалификационного экзамена гражданских служащих.

Анализ профессионального развития, мотивации профессиональной деятельности

Управление правового обеспечения и кадровой политики Департамента здравоохранения города Москвы с целью формирования учебных групп для обучения сотрудников:

- ◆ организует проведение мероприятий по оценке личностного и управленческого потенциала кадрового резерва;



Рисунок 3. Положения, закрепленные в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) Департамента здравоохранения

◆ составляет индивидуальный план профессионального развития, включающий мероприятия по совершенствованию теоретических знаний и практических навыков, необходимых для замещения руководящей должности.

Директора государственных казенных учреждений дирекций по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы и руководители медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы обеспечивают сотрудникам, зачисленным в кадровый резерв, условия по повышению профессионального мастерства в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития.

В индивидуальном плане профессионального развития сотрудника, включенного в кадровый резерв, предусматриваются следующие мероприятия:

- ◆ повышение квалификации в образовательных учреждениях;
- ◆ участие в работе совещаний, конференций, выставок, форумов;
- ◆ обучение на специальных курсах подготовки кадрового резерва в ГАОУ ВПО "Московский городской университет управления Правительства Москвы";
- ◆ стажировки в зарубежных медицинских центрах и организациях.

Организацию профессионального развития сотрудников, состоящих в кадровом резерве, обеспечивают их непосредственные руководители.

Основными формами работы, направленной на повышение качества профессионального развития сотрудников, состоящих в кадровом резерве, являются:

- ◆ заслушивание на коллегии (соответствующих совещаниях) Департамента здравоохранения города Москвы руководителей дирекций по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения административных округов города Москвы и медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы. В ходе заслушивания изучаются вопросы формирования кадрового резерва и работы с ним, выполнения сотрудниками, зачисленными в кадровый резерв, их индивидуальных планов профессионального развития;
- ◆ ежегодный письменный отчет сотрудника, зачисленного в кадровый резерв, представляемый непосредственному руководителю. Письменный отчет сотрудника, включенного в кадровый резерв, о профессиональной подготовке приобщается к соответствующему номенклатурному делу.

Замещение вакантной руководящей должности в порядке должностного роста наиболее подходящим кандидатом, состоящим в кадровом резерве, осуществляется на основе решения руководителя Департамента здравоохранения города Москвы, в компетенцию которого входит назначение и освобождение от указанной должности.

Планирование карьеры – обязательная составная часть кадровой политики Департамента здравоохранения города Москвы. Это обеспечивает и наиболее полное раскрытие потенциала каждого, кто приходит работать и способствует решению стратегических и социальных задач.

При планировании карьеры сотрудника управление по работе с персоналом принимает во внимание следующие факторы:

- ◆ потребности Департамента здравоохранения города Москвы в персонале, исходя из стратегических планов и данных кадрового планирования;
- ◆ карьерные ожидания и профессиональные интересы работника, цели его профессионального и служебного развития;
- ◆ потенциал профессионального роста и служебного продвижения работника по результатам оценки (аттестации) и рекомендаций.

Обучение персонала всех уровней является ключевой составляющей развития персонала в целом. В Департаменте здравоохранения города Москвы выстроена система обучения персонала, целью которой является:

- ◆ систематического обновления знаний сотрудников;
- ◆ повышение квалификации персонала;
- ◆ обучение кандидатов кадрового резерва.

Существует ряд проблем, связанных с подготовкой государственных гражданских служащих Департамента здравоохранения города Москвы, требующих рассмотрения.

Первая проблема – это наличие нерешенных вопросов, связанных с планированием и проведением организационных мероприятий по подготовке государственных служащих на календарный год.

Вторая проблема – это значительный рост объемов подготовки государственных служащих Департамента, которые должны пройти соответствующее обучение только один раз в три года. Однако, как показывает анализ формирования государственного заказа в этой области, на сегодняшний день реализуется всего 3% от той потребности, которую устанавливает своими нормами

Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Третья проблема – недостаточное финансирование системы дополнительного профессионального образования. Существующие расчетные нормы стоимости обучения различных категорий госслужащих к настоящему времени устарели.

Четвертая проблема – слабое взаимодействие вузов и государственных органов в решении вопросов персональной подготовки госслужащих.

Таким образом, профессиональное развитие государственных служащих представляет собой важный элемент прохождения государственной службы и решающий фактор повышения уровня квалификации и профессионального мастерства работников государственного аппарата. Система профессионального развития государственных служащих позволяет осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих с целью более профессионального решения задач государственного

управления.

Сложность регулирования кадровой политике заключается в том, что кадровые изменения происходят постоянно, изменяются личностные характеристики кадров, в силу объективных обстоятельств расширяются задачи государственной службы, возникают новые потребности в том или ином профессиональном опыте, знаниях, уровне определенных способностей и возможностей. Поэтому необходимы действенные инструменты управления данными изменениями, научно обоснованные и закрепленные в нормативно-правовых актах.

Особое значение имеет правовое регулирование кадровых процессов и отношений в системе государственной службы, поскольку полномочия государственного служащего определяются законом, он совершает свои действия от имени государства. Персонал государственной службы является объектом непосредственного государственного управления, и, соответственно, его деятельность, отношения, возникающие во время прохождения государственной службы, должны регулироваться правовыми нормами, соблюдение которых обеспечивается государством.

ЛИТЕРАТУРА

1. Статистический бюллетень. Численность и состав работников органов государственной власти и местного самоуправления на 1 января 2014 года // Госкомстат РФ. Москва, 2014.;
2. Горб В. Компетентностный подход к аттестации и квалификационному экзамену государственных гражданских служащих // государственная служба. 2012. №3.с.5;
3. Жильцов В. Конкурсы в системе государственной гражданской службы //Государственная служба. 2012. №1.с.22;

© А.В. Масыкин, (masyakinanton@yandex.ru), Журнал «Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики»,

