



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Утверждена и введена в действие приказом директора колледжа № 100- ОД от 01.11.2022.

Кадровая политика - это система управления персоналом, сформированная в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, для достижения целей, стоящих перед колледжем. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических и иных кадров.

Целью Кадровой политики колледжа является создание и развитие высокорезультативного, высокоэффективного, сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменение внешней и внутренней среды, ориентированного на удовлетворение потребителей и других заинтересованных сторон.

Задачи Кадровой политики:

- развитие кадрового потенциала посредством обеспечения воспроизводства педагогических и управленческих кадров, привлечения в колледж высококвалифицированных специалистов-практиков;
- построение дифференцированной и гибкой системы профессиональных траекторий работников с особыми механизмами отбора, стимулирования и оценивания;
- введение системы непрерывного профессионального развития работников;
- создание условий для привлечения молодых работников;
- занятие Колледжем высоких позиций в национальных рейтингах средних профессиональных образовательных организаций;
- повышение показателей эффективности деятельности педагогических работников, структурных подразделений колледжа в целом;
- повышение социальной ответственности колледжа как работодателя и улучшение социального обеспечения работников;
- формирование инклюзивной культуры педагогических и управленческих кадров, а также учебно-вспомогательных работников колледжа.

Кадровая политика базируется на следующих принципах:

- работники рассматриваются как высшая ценность, человеческий ресурс, способный обеспечить колледжу конкурентные преимущества и достижение лидерских позиций;
- управление работниками основывается на сочетании экономических и социально-психологических методов воздействия;
- работники рассматриваются как капитал, приобретенный в ходе конкуренции, а расходы на работников - как долгосрочные инвестиции в развитие колледжа;
- работники являются носителями организационной культуры колледжа и его ценностей и во многом способствуют формированию положительного образа колледжа, созданию атмосферы доверия, приемлемого отношения общества к деятельности колледжа на региональном и федеральном уровнях;

Цель и задачи Кадровой политики Колледжа достигаются посредством реализации следующих направлений:

- планирование численности кадров и оптимизация штатного расписания;
- отбор, оценка, расстановка и адаптация работников;
- обучение и развитие работников;
- формирование и работа с кадровым резервом;
- совершенствование системы мотивации и стимулирования;
- совершенствование системы наставничества;
- укрепление организационной культуры;
- выявление и обмен лучшими практиками, как внутри, так и вне колледжа;
- развитие социального партнерства и поддержка работников;
- гибридная работа, создание баланса между удаленной и очной работой;
- фокус на благополучии сотрудников, внедрение программ поддержки и wellness-инициативы;
- разнообразие и инклюзия, увеличение усилий по созданию инклюзивной рабочей среды, где ценятся разные перспективы и background;
- использование информационных технологий и искусственного интеллекта: Автоматизация процессов управления персоналом, использование аналитики данных для принятия решений и оптимизации подбора кадров;
- культура обратной связи: Акцент на регулярной обратной связи между руководством и сотрудниками для повышения вовлеченности и улучшения рабочих процессов.

Настоящая Политика является обязательной для всех работников колледжа и должна реализовываться в повседневной деятельности на своем рабочем месте в рамках своих полномочий.