

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ POLITIKA

1. Žmogiškųjų išteklių (toliau – ŽI) politikos tikslas yra nustatyti esminius Kauno klinikų žmogiškųjų išteklių organizavimo principus, apibrėžti pagrindines nuostatas, kuriomis vadovaujamosi žmogiškųjų išteklių srityje ir prisidedama prie strateginių tikslų įgyvendinimo.

2. Kauno klinikos siekia išlaikyti ir pritraukti geriausius darbuotojus, galinčius suteikti aukščiausios kokybės sveikatos priežiūros paslaugas, diegti praktikoje mokslo pasiekimus, bei inovacijas, taip kuriant tradicinę ir kartu inovatyvią organizaciją. Siekiama, kad Darbuotojai palaikytų organizacijos vertybes: būtų tobulėjantys, atsakingi ir teisingi.

3. Įgyvendinant ŽI politiką, vadovaujamosi šiomis esminėmis vertybėmis:

Kūrimas į pacientą orientuotos organizacijos kultūros	Kuriama orientacija į pacientą pagrįsta organizacija, grindžiama darbdavio ir darbuotojų partneryste; Formuojamas kompetentingas darbuotojų kolektyvas. Skatinama ieškoti efektyvaus darbo rezervų visuose Kauno klinikų procesuose. Didinamas inovatyvių, į Kauno klinikų tikslus nukreiptų idėjų (sprendinių) skaičius.
Atsakomybės ugdymas	Ugdomas asmeninės atsakomybės už savo veiksmų pasekmes, prisiimtus įsipareigojimus prisiėmimas;
Lyderystės kompetencijų stiprinimas	Stiprinama vadovavimo kompetencija, įgalinanti darbuotojus priimti sprendimus bei jaustis asmeniškai atsakingais už Kauno klinikų tikslus, jų pasiekimą.
Darbuotojų mokymosi ir tobulėjimo skatinimas	Darbuotojams suteikiamos galimybės įgyti naujas žinias ir gebėjimus, skatinama nuolatinio tobulėjimo kultūra.
Lojalumo stiprinimas	Darbuotojai skatinami bendru darbu ir bendravimu siekti Kauno klinikų tikslų.
Bendruomeniškumo ugdymas (skatinimas)	Skatinami ilgalaikiai ir glaudūs Kauno klinikų bendruomenės narių santykiai, paremti tarpusavio pagarba, pagalba ir vienas kito skatinimu, siekiant bendrų tikslų.

4. PLANAVIMAS

4.1 Atsižvelgiant į strategiją, padaliniais nustatomi tikslai, kuriems pasiekti padaliniai planuoja reikalingą personalą, kurio reikės pasiekti tikslams ir įgyvendinti strategijai.

4.2 Padaliniai planuodami personalo poreikį:

4.2.1 atlieka esamo personalo analizę, rizikos vertinimą (rinkos pasiūlos/paklausos, amžiaus, išsilavinimo ir pan.) ir imasi savalaikių priemonių nustatytoms rizikoms šalinti (minimalizuoti);

4.2.2 skatinami padėti rezidentams planuoti jų karjerą pagal Kauno klinikų strategines kryptis.

4.3 Skatinamos vidinės karjeros galimybės.

5. ORGANIZACIJOS KULTŪROS FORMAVIMAS IR PALAIKYMAS

5.1 Organizacijos kultūra – visuma įsitikinimų, tradicijų, simbolių, požiūrių, nuostatų ir elgsenos, kuri yra bendra darbuotojams, kurią kiekvienas darbuotojas demonstruoja darbo vietoje, kuri apibrėžia Kauno klinikų požiūrį į save ir į aplinką, bei išskiria iš kitų juridinių asmenų.

5.2 Siekiama formuoti ir palaikyti organizacijos kultūrą, kuri skatintų:

5.2.1 darbdavio ir darbuotojų ilgalaikės partnerystės santykius, kurių pagrindas – organizacijos vertybės bei jas atitinkantys elgesio principai;

5.2.2 pozityvų darbinį mikroklimatą produktyviam darbui, darbuotojų įsitraukimą ir įgalinimą, suinteresuotumą organizacijos sėkme, veiklos kokybe ir efektyvumu, socialiai atsakingą elgseną.

5.2.3 vadovų savo elgesiu ir sprendimais rodomą pavyzdį darbuotojams;

5.2.4 Vadovavimąsi elgesio kodeksais;

5.2.5 Netoleravimą asmens diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, rasės, religijos, šeiminių padėties, tautybės ar kitų galiojančiuose teisės aktuose nustatytų veiksnių, nesusijusių su darbuotojų profesinėmis savybėmis.

6. DARBUOTOJŲ PRITRAUKIMAS

6.1 Siekiama pritraukti nepriekaištingos reputacijos aukščiausios kompetencijos darbuotojus, veikiančius pagal organizacijos vertybes bei misiją – tapti geriausia vieta gydytis ir tobulėti.

6.2 Siekiama kurti vieningą patirtį darbuotojų priėmimo, adaptacijos, darbinės veiklos tęstinumo ir darbo santykių nutraukimo procesuose.

6.3 Siekiant pritraukti ir sudominti potencialius darbuotojus, formuojamas teigiamas ir patrauklus Kauno klinikų, kaip darbdavio, įvaizdis.

6.4 Padaliniai, inicijuodami ir vykdydami personalo paiešką (tais atvejais, į pareigas nėra priimama konkurso būdu) privalo organizuoti viešas personalo atrankas. Atrankos vykdomos vadovaujantis atrankos vykdymo principais, užtikrinančiais labiausiai tinkamo darbuotojo atrinkimą darbui. Apie laisvas vietas turi būti informuojama ŽIT, atrankos vykdymas turi būti skelbiamas viešai, o atlikus atranką ŽIT vadovui turi būti pateikiami įrodymai apie atrankos atlikimą – duomenys apie skelbimą, kandidatų kiekį, jų CV ir trumpas vadovo teikimas, kodėl pasirinktas konkretus kandidatas. Darbo sutartis su atrinktu kandidatu gali būti sudaroma tik ŽIT vadovui patvirtinus atrankos vykdymo rezultatus.

7. DARBO SANTYKIŲ ĮFORMINIMAS

7.1 vykdomi visi teisės aktų numatyti reikalavimai, įsiklausoma į Darbuotojų poreikius bei, esant pagrindui, gerinamos visiems Darbuotojams darbo sąlygas, teikiamos vidaus tvarkose nustatytos papildomos naudos.

7.2 Darbuotojas ir darbdavys tarpusavyje bendradarbiaudami keičiasi informacija ir, atsiradus aplinkybių, galinčių turėti įtakos darbo sutarties vykdymui, laiku apie juos vienas kitą informuoja.

8. ADAPTACIJA

8.1 Didelis dėmesys skiriamas naujiems darbuotojams. Naujam darbuotojui siekiama sukurti gerą adaptacinę patirtį ir padėti kuo produktyviau ir greičiau integruotis į komandą ir supažindinti su tiesioginėmis funkcijomis bei atsakomybėmis.

9. UGDYMAS IR TOBULĖJIMAS

9.1 Tobulėjimas ir nuolatinis mokymasis yra Kauno klinikų vertybė. Kauno klinikos sudaro darbuotojams galimybes tobulėti, siekia padėti darbuotojams suvokti jų stiprybes ir potencialą, sudaryti galimybes išreikšti geriausias profesines savybes.

9.2 Ugdymas vyksta mokantis darbo vietoje (užduotys, projektai, papildomos atsakomybės, savišvieta, analizė), mokantis iš kolegų, vidinių lektorių ir dalyvaujant formaliuose

mokymuose (išoriniuose mokymuose, seminaruose, e-mokymuose ir kt.), vykstant į trumpalaikes ir ilgalaikes stažuotes ir pan.

9.3 Skatinamas darbuotojų mokymasis vieniems iš kitų ir iš pažangiausių užsienių ligoninių, siekiant jų praktiką/sprendinius pritaikyti Kauno klinikose;

9.4 skatinamas pasidalinimas patirtimi: periodiniai specialistų susitikimai, dalinimasis gerąja praktika ir kt.

9.5 Siekiant (vidurinio lygmens) vadovų tobulinimo ir ugdymo efektyvumo, organizuojami vidiniai Kauno klinikų mokymai, skatinamas nuolatinis vadybinių, organizacinių gebėjimų tobulinimas.

10. TALENTŲ NUSTATYMAS, UGDYMAS, IŠLAIKYMAS

10.1 Tai daugelį veiklų ir iniciatyvų apimantis procesas, kurį įgyvendinant siekiama, kad organizacija turėtų kompetentingus darbuotojus, reikalingus veiklos tęstinumui užtikrinti ir naujovėms diegti.

10.2 Apima talentų identifikavimą, darbuotojų karjeros, ugdymo planų sudarymą, organizacijos kultūros, pagrįstos darbdavio ir darbuotojų ilgalaikės partnerystės santykiais, formavimą ir palaikymą, pripažinimo (skatinimo) priemones;

11. POKYČIŲ VALDYMAS

11.1 Pokyčiai yra organizacijos vystymosi ir nuolatinio tobulėjimo pasekmė. Pokyčių metu rūpinamasi, kad kiekvienas darbuotojas vykstantį pokytį suprastų, prie jo prisidėtų, o jam įvykus – jaustųsi pokyčio dalimi ir jį priimtų.