	Broj dokumenta	JU ZAVOD ZA ZDRAVSTVENU ZAŠTITU ŽENA I MATERINSTVA KANTONA SARAJEVO ЈУ ЗАВОД ЗА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ ЖЕНА И МАТЕРИНСТВА КАНТОНА САРАЈЕВО	Komisija za kvalitet
	Datum odobrenja/ usvajanja		
	10-1333-01/21	08.07.2021	Revizija se vrši svake 3 godine ili po potrebi ranije

Strategija ljudskih resursa i harmoniziranje radnog mjesta sa porodičnim i drugim potrebama uposlenika	Verzija:
	Ukupno str. 4

1. UVOD

Strategija o ljudskim resursima je u skladu s potrebama za planiranje radne snage u zdravstvenoj ustanovi, u kojem su postavljeni prioriteti za budući rad na razvoju ljudskih resursa u ustanovi, kao i mjere za ostvarivanje tih prioriteta.

Upravljanje ljudskim resursima podrazumijeva objedinjavanje poslova i radnih zadataka vezanih za uposlenike, njihovo animiranje, izbor, obrazovanje i druge aktivnosti osiguranja i razvoja uposlenih.

Osim navedenog, strategija ljudskih resursa obuhvaća planiranje radne snage, angažman i zadržavanje osoblja, nagomilavanje i premještanje osoblja, obuku, treninge i edukaciju osoblja, zdravlje i sigurnost uposlenika na radnom mjestu, međuljudske odnose, jednake mogućnosti, upravljanje izvedbom uposlenika, sistem plaćanja i nagrađivanje te kontinuirano profesionalno obrazovanje i promoviranje kadrova.

Svrha strategije ljudskih resursa je razvoj ljudskog potencijala i povećanje njegove konkurentnosti, kroz pružanje jednakih mogućnosti za permanentno učenje i razvoj savremenog zdravstva i pružanja zdravstvenih usluga.

Osnovni cilj strategije upravljanja ljudskim resursima je postizanje zadovoljstva i motiviranosti uposlenika, koji za posljedicu ima dobrobit i zadovoljstvo krajnjeg korisnika zdravstvenih usluga, odnosno pacijenata.

Funkcije upravljanja ljudskim resursima:

- Zapošljavanje,
- Profesionalni razvoj,
- Poticanje uspješnosti na radu,
- Otkrivanje potencijala uposlenika,
- Informiranje u području ljudskih resursa.

2. UPOŠLJAVANJE

Potrebe ljudskih resursa zavise od vrste organizacije i djelatnosti kojom se ustanova bavi.

Zavod, ima zadovoljavajući broj uposlenika i saradnika te strukturu kadra za nivo zdravstvene zaštite koji pruža.

Zbog redovnog popunjavanja radnih mjesta uposlenika, biće neophodno angažovanje ograničenog broja dodatnog kadra, kako zdravstvenih radnika, zdravstvenih saradnika, tako i uposlenika van zdravstvene struke.

Potrebno je obezbijediti uslove i stvoriti obavezu kvalitetnije komunikacije među uposlenicima, a u cilju efikasnijeg, kvalitetnijeg i racionalnijeg pružanja zdravstvenih usluga.

Za razvoj savremenog i dinamičnog zdravstvenog sistema, neophodna je bolja upotreba raspoloživih ljudskih potencijala.

Osnovni procesi upošljavanja kao funkcije ljudskih resursa su:

- Analiza broja uposlenih u odnosu na obim posla,
- Pridobijanje kandidata za uposlenje,
- Odabir (selekcija) ljudi,
- Uvođenje u posao i upošljavanje.

Nakon analize broja uposlenih, vrši se procjena ličnosti budućeg uposlenika ili specifikacija profila osobe za određeno radno mjesto, u skladu sa dokumentom Zavoda koji utvrđuje opće i posebne uslove koje treba da ispuni svaka osoba (kandidat) koja se upošljava u skladu sa Zakonskim i podzakonskim aktima.

Nakon toga dolazi do odabira uposlenika i njegovo uvođenje u posao. Sam proces selekcije, uz provedbu različitih testiranja, poput intervjua i probnog rada, mora biti izuzetno dobro osmišljen i organiziran kako bi doveo do cilja, izbora najkvalitetnijeg i najkompetentnijeg kandidata.

3. PROFESIONALNI RAZVOJ

Ukoliko su glavni faktori profesionalnog razvoja prisutni u Zavodu, javlja se motivacija, zadovoljstvo i ravnomjeran razvoj svih profila uposlenika Zavoda.

Razvoj radnih sposobnosti vrlo je bitan za uposlenika, budući da kroz posao postiže kvalitetu života, socijalnu jednakost, poštovanje samog sebe te je nužno unapređenje kontinuirane medicinske edukacije za sve profile zdravstvenih radnika.

Čovjek se ne upošljava da bi ostao uvijek na istom radnom mjestu i na istom nivou, već traži napredovanje, lični uspjeh, promjene nabolje.

Danas stalno obrazovanje postaje jedan od najvažnijih oblika upravljanja i razvoja ljudskih resursa. Visokokvalificirana radna snaga, s visokim nivoom obrazovanja i sposobnošću prilagođavanja novim tehnologijama, neophodna je za razvoj savremenog zdravstva.

Trend edukacija u Zavodu potrebno je nastaviti i proširiti.

Mora se uzeti u obzir da je za savladavanje mnogih sofisticiranih dijagnostičkih metoda neophodna višegodišnja edukacija uposlenika za njihovo obavljanje.

Stoga je nužno blagovremeno upošljavanje mladog kadra, planiranje specijalizacija i drugih vidova edukacije.

Različite su metode vezane uz specifične ciljeve i programe obučavanja i obrazovanja. Instrukcije, rotacija posla, stručna praksa, mentorstvo te predavanja, konferencije, neke su od brojnih metoda koje se mogu primjenjivati pri obučavanju.

Treba posvetiti veliku pažnju pri njihovom izboru, kao i izboru osobe odgovorne za uspješnost njezine primjene.

Profesionalni razvoj je permanentni proces koji teče od početka školovanja pojedinca i u svakom prelomnom trenutku važno je da se donesu odluke koje uključuju karakteristike pojedinca, zahtjeve posla, kao i zahtjeve pacijenata kao krajnjih korisnika zdravstvenih usluga.

Održavanje kontinuiteta svih vidova edukacije je nužno neophodno, uz planirano proširivanje mogućnosti educiranja u naprednim inostranim medicinskim ustanovama.

Neophodno je profilirati kadar u oblastima koje su predviđene da se usavršavaju, a u skladu sa godišnjim planovima obuke i usavršavanja kadra.

Planovi obuke i usavršavanja uključuju, potrebeza obukom i usavršavanjem u Zavodu, koje su u vezi s ciljevima službe i ustanove te prate državne i lokalne prioritete:

1. Plan razvoja i usavršavanja kadrova (specijalizacije, subspecijalizacije, kongresi, seminari i sl),
2. Plan kontinuirane medicinske edukacije,
3. Plan obuka prema standardima:
 - Obuka iz upravljanja kvalitetom,
 - Obuka iz osnovnih tehnika reanimacije za osoblje u kontaktu sa pacijentom,
 - Obuka iz komunikacijskih vještina,
 - Obuka iz oblasti kontrole infekcija uključujući i radnice na održavanju čistoće te vozače patronažnog vozila,
 - Obuka o zdravlju i sigurnosti,
 - Obuka iz protupožarne zaštite,
 - Obuka osoblja za nošenje pacijenata, rukovanje opremom ili težim predmetima.

4. POTICANJE USPJEŠNOSTI U RADU

Poticanje uspješnosti na radu podrazumijeva:

- Motivaciju,
- Kreativnost i
- Ocjenjivanje uspješnosti.

Motivacija za rad dominantni je problem u području upravljanja ljudskim resursima.

Da bi Zavod uspješno obezbijedio angažman i dugoročno zadržavanje kadrova, kao i optimalni broj uposlenika, neophodno je da razradi efikasan način mjerenja radnih rezultata i učinka uposlenih, kao i način nagrađivanja rada uposlenika, uz obavezno razvijanje sistema motivacije koji će uposlenike, ne samo zadržati u Zavodu, nego i stalno poticati na veće radne doprinose.

Ljudi imaju vrlo različite motivacijske strukture i različit poticaje i zahtijevaju veoma široku i raznoliku osnovicu motiviranja.

Za jedne su dominantni motivacijski faktori materijalni dobici i privilegije, za druge plaće ili uvjeti rada, poslovna ili razvojna politika Zavoda ili povoljna radna atmosfera u okruženju gdje rade.

Potrebna je kombinacija motivacijskih faktora, materijalnih i nematerijalnih kako bi se obuhvatile u potpunosti potrebe pojedinaca.

Sistem nagrađivanja i motiviranja ne može ovisiti o pojedinačnom ponašanju i stavu rukovodilaca, već je sastavni dio poslovne i razvojne politike, definisanih pravila i normi koje iz nje proizilaze.

Nagrađivanje uposlenika opravdano se smatra najosjetljivijom funkcijom upravljanja ljudskim resursima.

Kreativnost pojedinaca dolazi do izražaja u određenoj klimi i društvenom okruženju te je jedan od osnovnih zadataka Direktora i rukovodilaca da prepozna kreativnog pojedinca i istom osigura uslove za rad u kojima će doći njegove sposobnosti do izražaja i u kojima će se moći kreativnost dalje razvijati.

Okruženje u Zavodu bi trebalo biti prijatno i interesantno u cilju stimulisanja osjećaja komfora uposlenika. Istovremeno ono mora pružati okruženje prikladno za poslovne aktivnosti.

5. OTKRIVANJE MENADŽERSKI SPOSOBNOSTI

Menadžeri su najvažniji kapital i resurs svake organizacije, no istodobno zbog činjenice da su za izgradnju dobrog menadžerskog tima potrebna velika ulaganja kao i mnogo vremena, uvrštavaju se i među najoskudnije resurse.

Pri otkrivanju menadžerskih potencijala treba imati u vidu njihove osobine, profesionalne i poslovne osobine kao što su poduzetnost, komunikativnost, kreativnost, efikasnost, poznavanje radnog procesa i rukovođenja, odgovornost, predanost poslu, sposobnost planiranja, sposobnost analize saradnika i mogućnost empatije.

Postupak otkrivanja menadžerskih potencijala složen je i težak zadatak, koji prevashodno zavisi od ljudi i njihovih sposobnosti, a koji su u poziciji da vrše odabir navedenih potencijala.

6. HARMONIZIRANJE ZAHTJEVA RADNOG MJESTA I PORODIČNIH TE DRUGIH POTREBA UPOSLENOG

U Zavodu se vodi računa o potrebama uposlenih, u cilju harmoniziranja radnog mjesta sa potrebama članova te promoviranja etičkog pristupa upravljanja osobljem.

Ukoliko je potrebno, zbog porodičnih problema, uposlenici bi u dogovoru sa direktorom Zavoda, imali pravo na produženo odsustvo (plaćeno ili neplaćeno) s posla.

Uposlenicima je omogućen fleksibilan rad, tj. data im je mogućnost zamjene smjene u dogovoru sa drugim članovima osoblja i rukovodiocem, u slučaju potrebe.

Decidno su određeni poslovi koje član osoblja treba obavljati, u skladu sa znanjem i zvanjem.


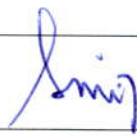
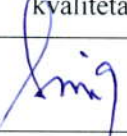
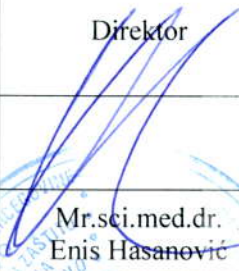
Ukoliko bi bilo potrebno, Zavod bi omogućio odsustvo uposlenog radnika - oca, da nakon 42 dana od porođaja supruge, odsustvuje sa radnog mjesta.

7. ZAKLJUČAK

U današnjem trenutku neophodno je da uposlenici, njihove potrebe, motivacija i zadovoljstvo, postanu središte pažnje direktora i rukovodioca, obzirom da se shvatilo da ljudski resursi predstavljaju najveći kapital Zavoda, kao i glavno sredstvo postizanja liderske pozicije u pružanju zdravstvenih usluga.

Ustanove koje su shvatile da su ljudski resursi jedan od osnovnih činilaca uspjeha, uspješnije su od zdravstvenih ustanova u kojima postoji loša uprava koja nije shvatila značaj ljudskih potencijala i motivacijske tehnike.

*Dokument je vlasništvo JU Zavoda za zdravstvenu zaštitu žena i materinstva Kantona Sarajevo.
Ne smije se kopirati, preštamovati niti umnožavati na bilo koji drugi način.*

Izradio/la	Saglasnost I	Saglasnost II	Odobrenje	Revizija	
stručni saradnik za OPKP	rukovodilac APS	Koordinator-menadžer kvaliteta	Direktor	Datum odobrenja/ usvajanja	Br. Revizije
					
Mirela Čolpa, dipl.pravnik	Akir Šišić, dipl.pravnik	Akir Šišić, dipl.pravnik	Mr.sci.med.dr. Enis Hasanović		