

«УТВЕРЖДЕН»
Директор ГКП на ПХВ
«Областной наркологический диспансер»
_____ К.Д. Ержанов
№__ от « 26 » ____ 06 _____ 2018 года

Стратегический план
ГКП на ПХВ «Областной наркологический диспансер» ГУ «Управление
здравоохранения Алматинской области»
_____ на 2017-2022 годы

Содержание

ЧАСТЬ 1. ВВЕДЕНИЕ	
1.1 Миссия.....	
1.2 Видение.....	
1.3 Ценности и этические принципы.....	
ЧАСТЬ 2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ «Наименование организации»	
2.1 Анализ факторов внешней среды.....	
2.2 Анализ факторов непосредственного окружения.....	
2.3 Анализ факторов внутренней среды.....	
2.4 SWOT-анализ.....	
2.5 Анализ управления рисками.....	
ЧАСТЬ 3. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ЦЕЛИ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ	
3.1. Стратегическое направление 1 (финансы).....	
3.2. Стратегическое направление 2 (клиенты).....	
3.3. Стратегическое направление 3 (обучение и развитие персонала).....	
3.4. Стратегическое направление 4 (внутренние процессы).....	
ЧАСТЬ 4. НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ	

1. Введение

Миссия

Предприятие является диспансером, осуществляющим специализированную лечебно-диагностическую консультативную психопрофилактическую помощь больным алкоголизмом, наркоманиями, токсикоманиями, оказание этим больным квалифицированной специализированной стационарной и амбулаторной помощи взрослому и детскому населению.

Видение

Ведущая организация здравоохранения в Алматинской области, осуществляющая свою деятельность в соответствии с международными стандартами качества и безопасности пациентов на основе интеграции практики, науки, образования и инновационных подходов.

Ценности и этические принципы

- 1. Компетентность*
- 2. Ответственность*
- 3. Пациентоориентированность*
- 4. Коллегиальность*

2. Анализ текущей ситуации (внешние и внутренние факторы)

Таблица 1 Матрица SWOT – анализа

	Сильные стороны	Слабые стороны
клиенты	1. 2. 3.	1. низкий спрос на платные услуги
процессы	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Обучение и развитие	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Финансы	1. 2. 3.	1. 2. 3.
	Возможности	Угрозы
клиенты	1. высокая потребность в специалистах-врачах наркологов 2. 3.	1. 2. 3.
процессы	1. 2. 3.	1. появление новых конкурентов из числа частных клиник 2. 3.
Обучение и развитие	1. сотрудничество с ведущими учеными медицинских научных центров и клиник 2. 3.	1. 2. 3.
Финансы	1. устойчивое и своевременное финансирование из государственного бюджета 2. 3.	1. рост цен поставщиков оборудования и расходных материалов 2. 3.

Таблица 2 – Матрица возможностей

Вероятность использования возможностей	Влияние возможностей		
	Сильное (С)	Умеренное (У)	Малое (М)
Высокая (В)	ВС (например: обучение за счет государственных программ)	ВУ	ВМ
Средняя (С)	НС (например: приобретение оборудования)	СУ	СМ
Низкая (Н)	НС (например: привлечение иностранных специалистов высшего уровня для обучения кадров на местах)	НУ	НМ

Таблица 2 - Матрица угроз

Вероятность реализации угроз	Влияние угроз		
	Критическое (К)	Тяжелое (Т)	Легкое (Л)
Высокая (В)	ВК	ВТ (например: появление конкурентов)	ВЛ
Средняя (С)	СК		СЛ
Низкая (Н)	НК		НЛ

Таблица 3 – Итоговый SWOT-анализ

	Описание	Сильные стороны			Слабые стороны		
		Кадровый состав, готовый к обучению					
Возможности	Обучение за счет государственных программ	Повышение уровня квалификации кадров					
Угрозы							

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Стратегическое направление1: Повышение кадрового потенциала
Цель1.1 формирование пула из высокоспециализированных кадров

№	Наименование целевого индикатора, показателей результатов	Ед. измерения	Источник информации	ответственные	Факт тек. года 2017	План (годы)				
						2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Целевые индикаторы									
1	Снижение текучести кадров	%	Стат.данные	Инспектор отдела кадров	23,8	20	18	16	15	15
2.										

Задача 1.1 Непрерывная профессиональная подготовка

	Показатель и результатов									
1.	Увеличение удельного веса врачей, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	%	Стат. данные	Инспектор отдела кадров	56,3%	57	58	59	60	60

Ресурсы

№	Ресурсы	Ед.измерения	Факт тек.года	План (годы)					
				1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Финансовые всего, в том	тыс.тенге							

	числе							
	Цель 1.1 формирование пула из высококвалифицированных кадров							
	БП	тнг	87246	88485	89724	90963	92201	92201
	БП							
	Итого:							
	Цель в п.п...							
	БП							
	БП							
	Итого:							
2	Человеческие всего, в том числе:							
	Цель 1.1 формирование пула из высокоспециализированных кадров							
	Привлечение новых специалистов врачей-наркологов	Чел. (всего)						
	Итого							
	Цель в п.п....							
	Итого							
	Материально-технические, в том числе							
	Цель 1.1							
	Итого							
	Цель в п.п....							