



**УТВЕРЖДЕН**  
Решением Наблюдательного Совета  
КГП на ПХВ «Городская больница города  
Серебрянск Зырянского района» УЗ ВКО акимата  
Протокол № 4  
от 11. 09. 2018 г.

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

**КГП на ПХВ «Городская больница Серебрянск Зырянского района»  
управления здравоохранения ВКО акимата**

г. Серебрянск  
2018 год

## 1. Общие положения

Кадровая политика коммунального государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Городская больница города Серебрянск Зырянского района» управления здравоохранения Восточно-Казахстанского областного акимата (далее – Предприятие) (далее – Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами Предприятия.

1. Целью кадровой политики Предприятия является эффективное управление и развитие человеческого капитала Предприятия, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических задач, поставленных перед Предприятием.

2. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

1. привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;

2. внедрение передовых методов управления персоналом, создание в Предприятии эффективного подразделения по работе с персоналом;

3. Для достижения поставленной цели Предприятие решает следующие задачи:

1. проводить планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов;

2. обеспечения возможностей для быстрого и стабильного профессионального роста инициативных и творчески мыслящих работников;

3. содействовать адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала.

4. Кадровая политика реализуется через управление отношениями Работодателя с работниками и развитием персонала, которое сочетает в себе систему внутрикорпоративных отношений и систему взаимодействия с внешними структурами.

5. Управление отношениями и развитие персонала опирается на

административные (приказы, распоряжения, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, регламент работы, и т.п.), экономические (материальное стимулирование, страхование, обучение),

6. Социально-психологические (психологический климат, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная культура) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.

7. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов Предприятия.

8. Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого работника.

## **2. Ключевые термины**

9. Ключевые термины, используемые в настоящем документе:

1. адаптация персонала – информационная и психологическая поддержка вновь принятого работника с целью максимального сокращения периода его привыкания к новым условиям труда и способствования нахождения своего функционального места в трудовом коллективе;

2. интеллектуальный капитал – интеллектуальная собственность и человеческие активы;

3. кадровая политика – целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные принципы, формы, методы и модели кадровой работы;

4. кадровый потенциал – совокупность способностей всех работников Предприятия, направленная на решение стратегических и тактических задач Предприятия;

5. корпоративная культура – система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников Предприятия;

6. оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач Предприятия с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия административно-кадровых решений;

7. социальное партнерство – система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями государства, представителями работодателя и работников;

8. человеческий капитал – запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества работников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не принадлежащие компании, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности.

### 3. Основные принципы Кадровой политики

Основными принципами Кадровой политики Предприятия являются:

1. включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев (линейных руководителей и т.д.), совершенствование системы обучения руководящего звена принципам и методам управления отношениями, дальнейшая разработка методических указаний по работе с персоналом для руководителей всех уровней;
2. единство Кадровой политики при организации работы с персоналом во всех подразделениях доступная единая терминология, открытость и понятность технологии и мероприятий управления отношениями для всех работников;
3. подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием современных технологий;
4. разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики обмена работниками между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;
5. обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;
6. обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;
7. поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе Предприятия;
8. дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Предприятия;
9. планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
10. динамичное развитие системы управления отношениями, адекватно корректируемой с долгосрочными интересами Предприятия.

#### 10. Корпоративные ценности и компетенция работников

Предприятие в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями;

1. добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражающееся в эффективности их труда;
2. предприятие стремится создать атмосферу, в которой каждый

сотрудник имеет возможность предложить новые идеи, готовые решения, которые позволят усилить и укрепить заинтересованность к деятельности Предприятия;

3. взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и Предприятия в целом.

11. Для активного роста Предприятия нужны работники, обладающие следующими компетенциями - профессионализм, мотивированность, лояльность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс.

12. Базовые направления Кадровой политики и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

13. Базовыми направлениями Кадровой политики являются:

1. совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров;
2. обучение, подготовка и переподготовка персонала;
3. создание кадрового резерва;
4. разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников;
5. формирование корпоративной культуры.

14. Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:

1. Производительность и прибыльность труда
2. Экономическая добавленная стоимость на одного работника
3. расходы на персонал;
4. текучесть кадров;
5. текучесть работников среди руководящего состава;
6. показатель стабильности персонала;
7. удовлетворенность персонала.

15. Задачи направления «Совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров»:

1. регулярный анализ организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам, четкого разделения функций структурных подразделений и обязанностей работников, эффективной деятельности работников;
2. разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;
3. улучшение качества работы;
4. анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест.
5. анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;

6. поиск и отбор высококвалифицированных специалистов.

16. Основные индикаторы эффективности «Планирование, подбор и расстановка кадров»;

1. временной индикатор: время на заполнение одной вакансии;
2. качественный индикатор: коэффициент выбытия кадров в течение первых полгода работы.

17. Задачи направления «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:

1. переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач Предприятия,
2. повышение качества услуги;
3. организация семинаров, тренингов, мастер-классов для работников как за рубежом, так и с привлечением иностранных консультантов.

18. Основные индикаторы эффективности «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:

1. процент работников, охваченных системой обучения в течение года;
2. повышение производительности труда за счет использования работниками полученных ими новых знаний;

19. Задачи направления «Создание кадрового резерва»;

1. создание и развитие базы кадрового резерва.
2. разработка критериев оценки и организация отбора работников с высоким потенциалом.

20. Основные индикаторы эффективности «Создание кадрового резерва»:

1. процент вакансий, на которые формировался кадровый резерв, заполненных работниками, входящими в кадровый резерв;
2. текучесть среди резервистов.

21. Задачи направления «Разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников»:

1. внедрение эффективной и прозрачной системы вознаграждения, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;
2. разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности,
3. обеспечение социальной защиты работников;
4. обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам.

22. Задачи направления «Формирование корпоративной культуры»:

1. проведение организационных мероприятий, в том числе проблемно-

деловых совещаний, усиливающих командную работу, терпимость, сплоченность, психологически комфортную и творческую атмосферу в трудовых коллективах;

#### **4. Создание и поддержание организационного порядка в Предприятии**

23. Важнейшим условием достижения стратегических целей Предприятия является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой, производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий. Основой исполнительности является организационный порядок в Предприятии, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

24. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в Предприятии регламентируются Правилами служебной этики работников, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях.

25. Если организационный порядок является основой деятельности Предприятия, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию административного характера.

#### **5. Заключительные положения**

26. Кадровая политика, проводимая в Предприятии, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Предприятия, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.

---