

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Главный врач  
КГП «Мендыкаринская ЦРБ»  
  
Гизбрехт М.В.  
«14» августа 2017 года



**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА  
КГП «Мендыкаринская ЦРБ»**

## 1. Общие положения

2. Кадровая политика КГП «Мендыкаринская ЦРБ» (далее – ЦРБ) (далее – Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами ЦРБ.

3. Целью кадровой политики ЦРБ является эффективное управление и развитие человеческого капитала ЦРБ, 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 ЦРБ.

4. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

- 1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- 2) внедрение передовых методов управления персоналом, создание в Обществе эффективного подразделения по работе с персоналом;
- 3) управление командой высокопотенциальных работников ЦРБ;
- 4) поддержка инноваций и преобразований в ЦРБ;
- 5) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
- 6) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к ЦРБ.

5. Для достижения поставленной цели ЦРБ решает следующие задачи:

- 1) проводить планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов, обеспечение возможностей для быстрого и стабильного профессионального роста инициативных и творчески мыслящих работников;
- 2) содействовать адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала.

5. 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.

6. 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),

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



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

9. 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**

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 ЦРБ, направленная на решение стратегических и тактических задач ЦРБ;
- 5) корпоративная культура – система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников ЦРБ;
- 6) оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач ЦРБ 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
- 9) принадлежащие компании, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности.

## **3. Основные принципы Кадровой политики**

10. Основными принципами Кадровой политики ЦРБ являются:

- 1) позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает ЦРБ и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности ЦРБ;
- 2) 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;

3) 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;

4) подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием современных технологий, в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала;

5) разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимобмена работников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;

6) обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;

7) обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;

8) поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе ЦРБ;

9) дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу ЦРБ;

10) планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;

11) максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;

12) практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками;

13) динамичное развитие системы управления отношениями, адекватно корригируемой с долгосрочными интересами ЦРБ.

#### **4. Корпоративные ценности и компетенция работников**

11. ЦРБ в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:

1) добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражающееся в эффективности их труда;

2) ЦРБ стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить новые идеи, готовые решения, которые позволяют усилить и укрепить заинтересованность к деятельности ЦРБ.

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

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

## **5. 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 1 (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»:

- 8) регулярный анализ организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам, четкого разделения функций структурных подразделений и обязанностей работников, эффективной деятельности работников;
- 9) разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;
- 10) улучшение качества работы;
- 11) анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;
- 12) анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;
- 13) поиск и отбор высококвалифицированных специалистов на основе конкурсных процедур;



15. 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.

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

1) переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач ЦРБ;

2) повышение качества услуги;

3) организация семинаров, тренингов, мастер-классов для работников как за рубежом, так и с привлечением иностранных консультантов;

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

1) процент работников, охваченных системой обучения в течение года;

2) затраты на обучение 1 работника в год;

3) повышение производительности труда за счет использования работниками полученных ими новых знаний;

4) процент затрат на обучение, подготовку и переподготовку от фонда оплаты труда;

5) возвратность затрат на обучение (разработка новых технологий).

18. Задачи направления «Создание кадрового резерва»:

1) создание и развитие базы кадрового резерва;

2) разработка критериев оценки и организация отбора работников с высоким потенциалом;

3) разработка и реализация индивидуальных планов развития работников, состоящих в кадровом резерве;

4) разработка и реализация системы ротации и замещения позиций, мотивация процесса ротации работников, состоящих в кадровом резерве.

19. Основные индикаторы эффективности «Создание кадрового резерва»:

1) процент вакансий, на которые формировался кадровый резерв, заполненных работниками, входящими в кадровый резерв;

2) текучесть среди резервистов.

20. 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 основных индикаторов эффективности деятельности для ряда позиций;

3) внедрение мониторинга и контроля выполнения поставленных задач и целей, системы оценки результативности деятельности работников;

4) анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения;

5) разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности;

6) обеспечение социальной защиты работников;

7) обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам.

21. Основные индикаторы эффективности «Разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников»:

1) процент позиций, охваченных основными индикаторами эффективности;

2) процент работников, регулярно получающих оценку своей деятельности;

3) удовлетворенность системой оплаты труда.

22. Задачи направления «Формирование корпоративной культуры»:

1) проведение социально-психологических исследований (анкетирование, интервьюирование, индивидуальная психологическая диагностика сотрудников);

2) создание и развитие корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника ЦРБ, разработка правил корпоративной коммуникации и корпоративного стиля;

3) проведение организационных мероприятий, в том числе проблемно-деловых совещаний, усиливающих командную работу, терпимость, сплоченность, психологически комфортную и творческую атмосферу в трудовых коллективах;

23. Основной индикатор эффективности выполнения задачи «Формирование корпоративной культуры»: удовлетворенность персонала.

24. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами ЦРБ.

## **6. Создание и поддержание организационного порядка в Обществе**

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

26. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в ЦРБ регламентируются Правилами служебной этики работников, должностные обязанности, права и ответственность



27. регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах ЦРБ.

28. Если организационный порядок является основой деятельности ЦРБ, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

## **7. Заключительные положения**

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

---