

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель

Наблюдательного совета

 К.К.Айкулов

«21» 01 2021 г.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Государственного коммунального предприятия на праве
хозяйственного ведения «Многопрофильная областная детская
больница» Государственного учреждения «Управление
здравоохранения Алматинской области»

3

г.Талдыкорган, 2021 год

1. Основные положения

1. Кадровая политика ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан внутренними актами ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».

2. Целью кадровой политики ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» (далее - кадровая политика) является эффективное управление и развитие человеческого капитала ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница», 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 и тактических задач, поставленных ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».

3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

- 1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- 2) внедрение передовых методов управления персоналом, создание в ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».
- 3) эффективных подразделений по работе с персоналом;
- 4) управление командой высокопотенциальных работников ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».
- 5) поддержка инноваций и преобразований в ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».
- 6) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
- 7) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».

Для достижения поставленной цели ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» решает следующие задачи:

- 1) развивать корпоративные традиции, фирменные стандарты отношений в трудовом коллективе, обеспечивая обслуживание клиентов на высоком качественном уровне и добросовестное взаимодействие с партнерами;
- 2) 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:

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, регламенты работы, санкции и т.п.), экономические (материальное стимулирование, страхование, обучение), социально-психологические (психологический климат, team-building, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная этика) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.

6. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».

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 приняли о работника с целью максимального сокращения периода его привыкания к новым условиям груда 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 ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница», направленная на решение стратегических и тактических задач ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница»;

5) корпоративная культура – система корпоративных ценностей,

стиля работы и норм поведения, разработанная и официально принятая ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» разделяемая большинством работников ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница»;

6) оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» 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 работодателей 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 ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» являются:

1) позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом бизнеса;

2) включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев (топ-менеджмента, 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 взаимообмена 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;

9) дальнейшее развитие системы социально - трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».

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.

4. Корпоративные ценности и компетенция работников

ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:

1) Добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражющееся в эффективности их труда;

2) Новаторство. ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить бизнесу новые идеи, готовые решения, которые позволяет усилить заинтересованность клиентов и укрепить бренд.

3) Ориентация на клиента. ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» стремится предоставлять нашим клиентам наилучшие в своих сегментах предложения, создавая и укреплять партнерство с клиентами;

4) Взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» в целом.

Для активного роста ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» нужны работники, обладающие следующими качествами - профессионализм, мотивированность, лояльность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение

грамотно организовать рабочий процесс.

5. Базовые направления и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

Базовыми направлениями Кадровой политики являются:

- 1) совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров;
- 2) обучение, подготовка и переподготовка персонала: современных технологий. в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала;
- 3) разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимообмена работников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;
- 4) обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;
- 5) обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;
- 6) поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- 7) дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница»;
- 8) планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
- 9) максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;
- 10) практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности стоком во взаимоотношениях между работодателем и работниками.

Создание и поддержание организационного порядка в ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница»

Важнейшим условием достижения стратегических целей ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» 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 задач. Основной исполнительности является организационный порядок в ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница», когда сотрудники знают выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

Правила производственного доведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» на регламентируются правилами служебной этики работников, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница».

Если организационный порядок является основой деятельности ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница», то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

7. Заключительные положения

Кадровая политика, проводимая в ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница», призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница», сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.