

[Введите текст]

Утверждаю  
Главный врач  
ГКП на ПХВ «Перинатальный центр №3  
акимата города Астаны



«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**  
**ГКП на ПХВ «Перинатальный центр №3» акимата города Астаны**

**Владелец процесса**  
**Руководитель службы управления персоналом**

**Забирова У.З.**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

г. Астана, 2018 г.

## 1. Общие положения

1.1 Кадровая политика ГКП на ПХВ «Перинатальный центр №3» акимата города Астаны (далее – ПЦ №3) (далее – Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами ПЦ №3.

1.2 Целью кадровой политики ПЦ №3 является эффективное управление и развитие человеческого капитала ПЦ №3, 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 перед ПЦ №3.

1.3 Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

- 1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- 2) внедрение передовых методов управления персоналом, создание в ПЦ №3 эффективной службы по работе с персоналом;
- 3) управление командой высокопотенциальных работников ПЦ №3;
- 4) поддержка инноваций и преобразований в ПЦ №3;
- 5) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
- 6) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к ПЦ №3.

Для достижения поставленной цели ПЦ №3 решает следующие задачи:

- 1) развивать традиции, 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.

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

1.5 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, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, методы работы, используя их в сбалансированном комплексе).

1.6 Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов ПЦ №3.

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

## **2. Термины и определения**

2.1 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 ПЦ №3, направленная на решение стратегических и тактических задач ПЦ №3;
- 5) оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач ПЦ №3 с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия административно-кадровых решений;
- 6) социальное партнерство – система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями государства, представителями работодателей и работников;
- 7) 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**

3.1 Основными принципами Кадровой политики ПЦ №3 являются:

- 1) позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает ПЦ №3 и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежным фундаментом.
- 2) включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев (заведующих структурным 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, ПЦ №3;
- 9) дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу ПЦ №3.

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 коррелируемой с долгосрочными интересами ПЦ №3.

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

4.1 ПЦ №3 в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными ценностями:

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

2) ориентация на пациента.

3) взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и ПЦ №3 в целом.

4.2 Для активного роста ПЦ №3 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**

5.1 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;

5.2 Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:

- Производительность труда;

- Расходы на персонал;

- Текучесть кадров;

- Показатель стабильности персонала;

- Удовлетворенность персонала.

5.2 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.

3) анализ рынка труда;

4) улучшение качества работы;

5) анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;

6) анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;

7) поиск и отбор высококвалифицированных специалистов на основе конкурсных процедур;

5.3 Основные индикаторы эффективности «подбора и расстановки кадров»:

1) временной индикатор: время на заполнение одной вакансии;

2) качественный индикатор: коэффициент выбытия кадров в течение первых полгода работы.

5.4 Задачи направления «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:

1) переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач ПЦ №3;

2) повышение качества услуги;

3) участие в семинарах, тренингах, мастер-классах для работников как зарубежом, так и в Республике Казахстан.

5.5 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 (внедрение полученных знаний).

5.6 Задачи направления «Создание кадрового резерва ПЦ№3»:

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.

5.7 Ключевые показатели эффективности «создания кадрового резерва ПЦ№3»:

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

2) текучесть среди резервистов.

5.8 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) разработка и совершенствование системы доплат, премирования, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности;

5) обеспечение социальной защиты работников;

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

5.9 Основные индикаторы эффективности «Разработки и внедрения 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.

5.10 Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами ПЦ№3.

## **6. Создание и поддержание организационного порядка в ПЦ №3**

6.1 Важнейшим условием достижения стратегических целей ПЦ №3 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 ПЦ №3, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

6.2 Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в ПЦ №3 регламентируются Правилами служебной этики работников, должностные обязанности, права и ответственность

[Введите текст]

регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах ПЦ №3.

6.3 Если организационный порядок является основой деятельности ПЦ №3, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

## **7. Заключительные положения**

7.1 Кадровая политика, проводимая в ПЦ №3, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала ПЦ №3, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.