

«Утверждаю»
Главный врач «Кызылординская
городская больница» КГП на ПХВ


Б.Т.Төлеген

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

КГП на ПХВ «Кызылординская городская больница»

г.Кызылорда, 2018 г

1. Жалпы бөлім

ШЖҚ КМК «Қызылорда қалалық ауруханасы» бойынша кадрлық саясаты адам ресурстарын басқару саласындағы саясатты анықтайды. Кадрлық саясат Қазақстан Республикасы заңнамасының және қалалық ауруханадағы ішкі актілердің талаптарына сәйкес жүзеге асырылады.

1. Қызылорда қалалық ауруханасындағы кадр саясатының мақсаты адами капиталды тиімді басқару, қызметкерлердің сандық және сапалық құрамын оңтайлы деңгейде ұстап тұру, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуын қамтамасыз ету, сондай-ақ жоғары кәсіби деңгейге қабілетті қызметкерлерді жанарту және ұстап тұру процестерінің ұтымды үйлесуі болып табылады.

2. Кадрлық саясаттың маңыздылығы:

- 1) Жоғары кәсіби қызметкерлерді тарту, дамыту және сақтау;
- 2) Жұмыс барысында персоналды басқарудың алдыңғы қатарлы әдістерін енгізу;
- 3) Жоғары кәсіби мамандардан команда құру;
- 4) Ауруханада инновация және түрлендіруді қолдау;
- 5) Қызметкердің мінез-құлқын реттейтін бірлескен құндылықтарды, әлеуметтік нормаларды, ережелерді құру және дамыту;
- 6) Аурухананың имиджін көтеру және халықтың сенімін арттыру.

2. Осы мақсаттарға жету үшін төмендегі талаптарды орындайды:

1) кәсіптік жоспарлы жұмыс жүргізу, кәсіптік білім арттыру, іздену, үздік мамандардың кәсіби деңгейін сақтау және жетілдіруге бағытталған жүйелі жұмыс жүргізу;

2) жаңадан қабылданған жұмыскерлерді қысқа мерзімде бейімдеуге жәрдемдесу, осылайша олардың кәсіби және шығармашылық әлеуетін тиімді пайдалануға мүмкіндік беру;

3. жұмыскерлер мен жұмыс берушінің арасында ішкі корпоративтік қатынастар жүйесін орнату, жұмыс берушінің қарым-қатынасын басқару арқылы жүзеге асыру;

4 Басқару және персоналды дамыту құқықтық нормативтік актілерге (бұйрықтар, өкімдер, бөлімшелердің құрылымдық ережелері, лауазымдық нұсқаулықтар, жұмыс регламенттері және т.б.), экономикалық сүйемелдеу (материалдық ынталандыру, сақтандыру, оқыту) негізделген;

5. Ішкі әлеуметтік-психологиялық (психологиялық климат, мінез-құлықтың белгілі бір ережелерін белгілеу, материалдық емес ынталандыру жолдары, корпоративтік мәдениет) жұмыс әдістерін, оларды теңдестірілген кешенде қолдану;

6. Жұмыс беруші әрбір қызметкермен еңбек заңнамасының және аурухананың ішкі актілерінің талаптарын сақтай отырып, әлеуметтік әріптестік қағидаттарына негізделген тұрақты еңбек қатынастарын орнатуға ұмтылады;

7. Жұмыс беруші Кадрлық саясатты дұрыс түсіну, қолдау және іске асыру үшін жауап береді және өз кезегінде әрбір қызметкердің түсінігі мен жауапкершілігіне үміт артады.

2. Негізгі терминдер

Осы құжатта пайдаланылатын негізгі терминдер:

1) персоналды бейімдеу - жаңадан қабылданған қызметкердің жаңа еңбек жағдайлары мен жұмыс ұжымында өзінің функционалдық орнын табуға көмектесу кезеңін барынша азайту мақсатында ақпараттық-психологиялық қолдау көрсету;

2) Кадр саясаты – тұтас және объективті түрде персонал жұмысының түрлі принциптерін, нысандарын, әдістерін және үлгілерін біріктіру стратегиясы;

3) адами ресурстар - аурухананың стратегиялық және тактикалық міндеттерін шешуге бағытталған қабілеттерінің жиынтығы;

4) корпоративтік мәдениет - корпоративтік құндылықтар, мінез-құлық нормалары мен жұмыс стилінің жүйесі;

5) персоналды бағалау - әкімшілік және кадрлық шешімдер қабылдау үшін қажетті ақпараттың дәйекті жинақталуын қамтамасыз ету мақсатында аурухананың міндеттерін орындау кезінде қызметкерлердің тиімділігін анықтау процесі;

6) әлеуметтік әріптестік - мемлекеттік өкілдердің, жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған қатынастар мен тетіктер жүйесі;

7) адами капитал - қызметкерлердің білімі, дағдылары, қабілеттері, психологиялық сипаттамалары және басқа да қасиеттері.

3. Кадрлық саясаттың негізгі қағидалары

Кадрлық саясаттың негізгі қағидалары:

1) Стационардың ең құнды активі ретінде және «адами капиталды» инвестициялау перспективасы болып саналады;

2) Барлық басқару бөлімдерін (бөлім меңгерушілерін) қарым-қатынастарды басқару үдерісіне қосу, бөлім меңгерушілерінің қарым-қатынастарды басқару әдістері мен қағидаларын жетілдіру, барлық деңгейдегі басшылар мен бөлім меңгерушілеріне қарамағындағы жұмыскерлермен өзара тығыз байланыста жұмыс атқару ;

3) Барлық бөлім басшыларының қарамағындағы жұмыскерлермен жұмыс атқаруды ұйымдастыруда Кадрлық саясаттың бірлігі, пайдалануға түсінікті, ыңғалы терминдерді қалыптастыру, барлық жұмыскерлерді басқаруға арналған іс-шаралар мен әдістердің ашықтығы мен түсініктілігіне қол жеткізу;

4) кадрларды конкурстық іріктеуді және объективті жүйелі бағалауды қоса алғанда, заманауи технологияларды пайдалана отырып, кәсіби, іскерлік, моральдық, психологиялық қасиеттері бойынша кадрларды жұмысқа қабылдау, іріктеу және жоғарылату;

5) бос лауазымдарды толтыру кезінде қызметкерлердің ішкі резервтері мен сыртқы ресурстарын ұштастыру, қызметкерлерді басқару бөлімшелері арасында

өзара тәжірибе алмасуды жүзеге асыру, жұмыскерлер құрамын жаңартып отыру барысында тәлімгерлікті, тәжірибе алмасу үздіксіздігін қамтамасыз ету, жұмыскерлердің сапалы интеллектуалды қасиеттері бойынша жаңартылып отыруы ;

6) қызметкерлердің оңтайлы жұмысын қамтамасыз ету, адами активтердің тәжірибесін және зияткерлік әлеуетін барынша пайдалану, еңбек қауіпсіздігін тиімді ұйымдастыру және қамтамасыз ету;

7) қызметкерлердің кәсіби өсуіне жағдай жасау, жоғары еңбек өнімділігі үшін ынталандыру жүйесін дамыту;

8) аурухананың еңбек ұжымында қолайлы психологиялық климатты қамтамасыз ету;

9) корпоративтік ынтымақты және аурухананың біртұтас ұжымын қалыптастыруға жататын әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кепілдіктер жүйесін одан әрі дамыту;

10) жұмыскерлерді дамытудың жалпы стратегиясының құрамдас бөлігі болып табылатын қызмет салаларында нақты мақсаттарды жүзеге асыруға негізделген қатынастарды жоспарлы басқару;

11) жұмыскерлерді басқарудың заманауи технологияларын барынша енгізу, қатынастарды басқару үдерістерін автоматтандыру;

12) жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы өзара қарым-қатынастарда тараптардың әлеуметтік әріптестік қағидалары мен өзара жауапкершілігін іс жүзінде жүзеге асыру;

13) аурухананың ұзақ мерзімді мүдделеріне сәйкес жүзеге асырылатын қарым-қатынастарды басқару жүйесінің қарқынды дамуы.

4. Қызметкерлердің корпоративтік құндылықтары мен біліктілігі

«Қызылорда қалалық ауруханасы» МКК-да Кадрлық саясатты іске асыруға қатысты мынадай негізгі корпоративтік құндылықтар басшылыққа алынады:

1) әрбір жұмыскердің жұмыс нәтижелілігін арттыратын жұмысты адал орындауы;

2) аурухана үшін әрбір қызметкер жаңа идеяларды, аурухана жұмысына қызығушылықты күшейтетін және нығайтатын дайын шешімдер ұсынуға мүмкіндік беретін атмосфераны құруға тырысу;

3) өзара көмек, мүдделі тұлғаларға және ауруханаға деген құрмет.

Аурухананың белсенді дамуы үшін төмендегідей қасиеттерге ие қызметкерлер қажет: кәсібилік, ынталанғыштық, адалдық, ілгері дамуға ұмтылушылық, өз бетінше шешім қабылдау қабілеттілігі бар және жұмысты сауатты ұйымдастырушы.

5. Кадрлық саясаттың негізгі бағыттары және Адам ресурстарын басқару саясатының тиімділігінің негізгі көрсеткіштері

Кадрлық саясаттың негізгі бағыттары:

- 1) ұйымдық құрылымды жетілдіру. Жоспарлау, қызметкерлерді іріктеу және орналастыру
- 2) кадрларды даярлау, оқыту және қайта даярлау;
- 3) кадрлар резервін құру;
- 4) қызметкерлердің жұмысын басқару және ынталандыру жүйесін әзірлеу және енгізу;
- 5) корпоративтік мәдениетті қалыптастыру.

6. Кадрлық саясат тиімділігінің негізгі көрсеткіштері:

- 1) Жұмыс тиімділігі мен ұтымдылығы;
- 2) 1 (бір) қызметкерге арналған экономикалық қосылған құн;
- 3) Кадрлар айналымы (кадрлардың қозғалысы);
- 4) Басшы құрам жұмыскерлерінің айналымы;
- 5) Жұмыскерлердің жұмысқа көңілі толуы.

7. «Ұйымдастыру құрылымын жетілдіру» бағыты. Жұмыскерлерді жұмысқа қабылдап алуды жоспарлау, іріктеу және орналастыру»:

1) стратегиялық мақсаттар мен міндеттердің орындалуын қамтамасыз ету, құрылымдық бөлімдер мен бөлімшелердің қызметінің негізгі бағыттарын айқындау, жұмыскерлердің жауапкершіліктерін нақты бөлу, жұмыскерлердің жұмыс тиімділігін қамтамасыз ету үшін құрылымдық бөлімдер мен бөлімшелердің жұмыстарын жүйелі талдау;

2) Жұмыскерлердің біліктілік талаптарына сәйкестігіне талдау жүргізу және біліктілік талаптарына сай жұмыс атқаруларын қамтамасыз ету;

3) Жұмыс сапасын жақсарту;

4) Негізгі лауазымдарды кадрлармен қамтамасыз ету деңгейіне талдау жүргізу және есепке алу;

5) Конкурстық рәсімдердің негізінде жоғары білікті мамандарды іздеу және іріктеу;

8. «Қызметкерлерді жоспарлау, іріктеу және орналастыру» қызметінің негізгі көрсеткіштері:

- 1) Уақыт көрсеткіші: бір бос жұмыс орнын толтыру уақыты;
- 2) Сапалық көрсеткіші: алғашқы алты ай жұмыс жылы ішінде жұмыскерлердің жұмыстан босауы ;

9. «Кадрларды даярлау, оқыту және қайта даярлау» бағыты бойынша міндеттер:

1) Аурухананың стратегиялық міндеттерін іске асыру бағытында жұмыскерлердің біліктілігін арттыру және қайта даярлау бағыты бойынша жұмыс жасау;

2) Қызметтің сапасын арттыру;

3) Қажеттілікке байланысты семинарлар, тренингтер, мастер-класстар ұйымдастыру;

10. «Кадрларды дайындау, оқыту және қайта даярлау» тиімділігінің негізгі көрсеткіштері:

1) Жыл ішінде оқыту жүйесімен қамтылған қызметкерлердің үлесі;

2) Жылына бір қызметкерді оқыту құны;

3) Жұмыскерлердің жаңа білімдерін пайдалану арқылы еңбек өнімділігін арттыру;

4) Жалақы қорынан кадрларды даярлауға, қайта даярлауға жұмсалған шығыстардың үлесі;

5) Оқу шығындарын қалпына келтіру (жаңа технологияларды дамыту).

11. «Кадрлық резерв құрудың» мақсаты мен бағыты :

1) Аурухана жұмыскерлерінен кадрлық резерв базасын құру және дамыту;

2) Бағалау критерийлерін әзірлеу, жоғары әлеуеті бар қызметкерлерді іріктеуді ұйымдастыру;

3) Кадрлық резервтегі жұмыскерлердің жеке даму жоспарларын әзірлеу және енгізу;

4) Кадрларды ауыстыру және ауыстыру жүйесін әзірлеу және енгізу, кадрлық резервте қызметкерлердің айналу процесін ынталандыру.

12. «Қызметкерлердің жұмысын басқару, ынталандыру жүйесін әзірлеу және енгізу» бағыты:

1) Жұмыскерлердің біліктілік деңгейі мен жұмыс атқару тиімділігінің негізінде сыйақы беру жүйесін енгізу;

- 2) Бірқатар лауазымдарға арналған негізгі көрсеткіштердің дамуы;
- 3) Белгіленген міндеттер мен міндеттердің орындалуына бақылау жасау, жұмыскердің атқарған жұмысын бағалау жүйесі;
- 4) Еңбек нарығы жалақысына, оның қозғалысына қатысты талдауы;
- 5) Жұмыскерлердің белгілі бір жұмыс нәтижелерінің жетістіктеріне байланысты ынталандыру жүйесін дамыту және жетілдіру;
- 6) Жұмыскерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету;
- 7) Жұмыскерлерге кәсіби және жеке өсу мүмкіндіктерін ұсыну.

13. «Жұмыскерлердің жұмысын басқару, ынталандыру жүйесін әзірлеу және енгізу» қызметінің негізгі көрсеткіштері:

- 1) Негізгі қызмет көрсеткіштерімен қамтылған лауазымдар үлесі;
- 2) Өз қызметін тұрақты бағалайтын қызметкерлердің үлесі;
- 3) Жалақы жүйесіне қанағаттану.

14. «Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру» бағыты мен мақсаттары:

- 1) Әлеуметтік-психологиялық зерттеулер жүргізу (сауалнама, сұхбат, қызметкерлердің жеке психологиялық диагностикасы);
- 2) Қызметкерлердің мінез-құлқын реттейтін корпоративтік құндылықтар мен әлеуметтік нормаларды құру, дамыту, корпоративтік қарым-қатынас және корпоративтік стильді қалыптастыру ережелері;
- 3) Ұжымдық жұмыс, төзімділік, бірлік, психологиялық жағынан ыңғайлы және шығармашылық жұмысты ұжымдарда нығайту;

15. Міндеті «Корпоративтік мәдениет» тиімділігінің негізгі көрсеткіші:

- 1) Қызметкер қанағаттандыру.
Құжаттар, кадр саясатын іске асыру мақсатында қажетті болып табылатын қабылдау ішкі аурухана нормативтік актілермен реттеледі.

16. «Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру» тапсырмасының тиімділігінің негізгі көрсеткіші: қызметкерлердің қанағаттануы.

Кадрлық саясатты іске асыру үшін қажетті құжаттар аурухананың ішкі актілерімен реттеледі.

17. Ауруханада ішкі еңбек тәртібін ұйымдастыру және жүргізу.

1. Қалалық аурухананың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудің ең маңызды шартына барлық жұмыскерлердің қызметтік міндеттерін адал, тиянақты атқаруы,

аурухананың ішкі еңбек тәртібін сақтауы, жауапкершілікті сезінуі, тапсырылған жұмысты уақытында орындауы, жұмыс кестесіне сай жұмыс атқаруы жатады.

2. Аурухананың ережелері ішкі еңбек регламентімен реттеледі, ауруханада іскерлік этика нормалары Қызметкерлердің Этика Ережелерімен, қызметтік міндеттерімен, еңбек шартымен, лауазымдық нұсқаулықтармен, аурухананың нормативтік-құқықтық актілермен реттеледі.

18. Қорытынды

«Қызылорда қалалық ауруханасы» ШЖҚ КМК-мен жүргізіліп отырған Кадр саясаты аурухана жұмыскерлерінің жұмыс атқарудағы қажеттілігін нығайтуға, өзіне деген сенімділігін арттыруға, аурухананың ұзақ мерзімді жоғары экономикалық әлеуетін қамтамасыз ету жұмыстарының әділ бағасын беруге, оның интеллектуалдық капиталын сақтау мен арттыруға бағытталған.