



Түркістан облысының қоғамдық денсаулық басқармасының «Облыстық тері-венерологиялық аурулары диспансері» ЖШС МКК Байқау кеңесінің шешімімен бекітілген Түркістан облысының қоғамдық денсаулық басқармасының «Облыстық тері-венерологиялық аурулары диспансері» ЖШС МКК Байқау кеңесінің жеке отырысының 23 / 10 / 2019 жылғы № 2 хаттамасына № 6 Қосымша

Түркістан облысының қоғамдық денсаулық басқармасының «Облыстық тері-венерологиялық аурулары диспансері» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының кадрлық САЯСАТЫ

Шымкент қаласы, 2019 жыл

1. Жалпы ережелер

1. Түркістан облысының қоғамдық денсаулық басқармасының «Облыстық тері-венерологиялық аурулары диспансері» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының кадрлық саясаты (ары қарай – Кадрлық саясат) адами ресурстарды басқару саласындағы саясатты анықтайды.

Кадрлық саясат Қазақстан Республикасының заңдылықтарына және Түркістан облысының қоғамдық денсаулық басқармасының «Облыстық тері-венерологиялық аурулары диспансері» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының (ары қарай – Мекеме) ішкі актілеріне толық сәйкестігімен жүргізіледі.

2. Кадрлық саясаттың мақсаты Мекемедегі адами капиталды басқару мен даму тиімділігі болып табылады, яғни жұмысшылар құрамының саны мен сапасын оңтайлы деңгейде ұстау, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуы, сонымен бірге Мекеменің алдындағы қойылған стратегиялық тапсырмаларды жоғары кәсіби деңгейде шешуді қамтамасыз ететін қызметкерлерді сақтау мен жаңарту процесін үйлесімді жүргізу.

3. Кадрлық саясаттық тұтқалық басымдылығы болып табылады:

- 1) жоғары кәсіби жұмысшыларды тарту, дамыту және ұстап қалу;
- 2) қызметкерлерді басқарудың озық әдісін ендіру, Мекемеде қызметкерлермен жұмыс бойынша тиімді бөлімшесін құру;
- 3) Мекеменің жоғары әлеуеті жұмысшыларын тобымен басқару;
- 4) Мекеменің жаңаруы мен қайта қалыптасуы қолдау;
- 5) жұмысшының іс-әрекетін реттейтін ортақ құндылықтар, әлеуметтік ережелер, тәртіптер жасау және шығару;

6) имиджді беделін көтеру және Мекемеге серіктестердің сенімі;

4. Мекеме қойылған мақсаттарға жету үшін келесі тапсырмаларды орындайды:

1) өзі бағытталған қызметтегі жақсы мамандарды тарту, ұстап қалу және кәсіби деңгейін жоғарылатуға бағытталған жоспарланған жұмыс жүргізу, инициативті мен шығармашылық ойлайтын жұмысшыларды жылдам және тұрақты кәсіби өсуіне мүмкіншілікті қамтамасыз ету;

2) аз уақыт ішінде жаңадан қабылданған жұмысшыларды бейімдеуге көмектесу, нәтижесінде олардың кәсіби және шығармашылық мүмкіндіктерін тиімді пайдалануға көмектесу.

5. Кадрлық саясат Жұмыс беруші мен жұмыс арасындағы қарым-қатынасты басқару және қызметкердің дамуы арқылы жүзеге асады, ол өзінде ішкі корпоративтік қарым-қатынас жүйесі мен сыртқы құрылымдарға өзара әрекет жүйесін құрайды.

6. Қызметкерлермен қарым-қатынас және дамуды басқару әкімшілікке (бұйрықтар, ұйғарымдар, құрылымдық бөлімдер жайлы ережелер, қызметтік нұсқаулықтар, жұмыс ережесі және т.б.), экономикалық (материальдық ынталандырулар, сақтандыру, оқыту) сүйенеді.

7. Әлеуметтік-психологиялық жұмыс әдістері (психологиялық климат, іс-әрекеттің белгілі бір ережелерін бекіту, материалдық емес жігерлендіру әдісі,

корпоративті мәдениет), оларды жүйелі кешенде пайдалана отырып.

8. Жұмыс беруші еңбек заңдылықтары мен Мекеменің ішкі актілерінің талаптарын сақтай отырып, әлеуметтік серіктестік қағидаларына негізделген әр жұмысшымен тұрақты қызметтік қарым-қатынасты бекітуге тырысады.

9. Жұмыс беруші Кадрлық саясатты дұрыс түсінуге, қолдауға және жүзеге асыруға жауапты, және ол өз кезегінде әр жұмысшының тарапынан түсіністік пен жауапкершілікке үміттенеді.

2. Негізгі терминдер

10. Негізгі терминдер, осы құжатта пайдаланылатын:

1) қызметкерлердің бейімделуі – жаңадан қабылданған жұмысшыға, оның жұмыстағы жаңа жағдайларға бейімделу уақытын барынша қысқарту және қызметтік ұжымда өзінің қызметтік орнын табуға көмектесу мақсатында ақпараттық және психологиялық қолдау;

2) зияткерлік капитал – зияткерлік қабілеттілік және адами құндылықтар;

3) кадрлық саясат – қызметкерлермен тұтас және объективті шартталған стратегиялық жұмыс, әртүрлі қағидаларды, үлгілерді, әдістер мен кадрлық жұмыстың модельдерінің біріктіретін;

4) кадрлық әлеует – Мекеменің стратегиялық пен тактикалық мәселелеріне бағытталған Мекеменің барлық жұмысшылар қабілеттерінің жиынтығы;

5) корпоративті мәдениет – корпоративті құндылықтардың жүйесі, Мекеме жұмысшыларының басым көпшілігі қолдайтын жұмыстың стилі пен іс-әрекетінің ережесі;

6) қызметкерлерді бағалау – Мекеменің тапсырмаларын жүзеге асыруда жұмысшы қызметінің тиімділігін анықтау, әкімшілік-кадрлық шешім қабылдауға қажетті ақпаратты жинау мақсатында;

7) әлеуметтік серіктестік – қарым-қатынастар мен механизм жүйесі, мемлекеттік өкілдермен, жұмыс беруші мен жұмысшының өкілдерімен қызығушылықтың келістіруін қамтамасыз етуге бағытталған қарым-қатынастар мен механизм жүйесі;

8) адами капитал – білім қоры, қабілеттілік, психологиялық ерекшеліктер және басқа да жұмысшылардың қасиеттері, жасырын әлеует түріндегі, қызметтік жұмыс кезеңінде көрінетін немесе оны ынталандыру дәрежесіне байданысты жұмысшыдан көрінетін.

3. Кадрлық саясаттың негізгі қағидалары

11. Кадрлық саясаттың негізгі қағидалары болып табылады:

1) қызметкерлерді бағалы құндылықтар ретінде позициялау, Оларды Мекеме иемденеді және «адами капиталды» инвестициялау едәуір сенімді болып табылады, Мекеменің қызметінде фундамент болып келетін;

2) қарым-қатынастар басқару кезеңі мен дамуына барлық басқаратын буындарды (желілік басшылар және т.б.) қосу, буын басшыларын қарым-қатынастарды басқару қағидалары мен әдістерін оқыту жүйесін жетілдіру, ары қарай барлық деңгейдегі басшылар үшін персоналмен жұмыс бойынша

әдістемелік нұсқаулықтар дайындау;

3) Кадрлық саясаттың бүтіндігі, барлық бөлімдердегі қызметкерлермен жұмысты ұйымдастыруда, қолжетімді бірегей терминология, технологиялар мен барлық жұмысшылар үшін қарым-қатынасты басқару шараларының ашықтығы мен түсініктігі;

4) кадрларды кәсіби, іскерлік, адамгершілік, психологиялық қасиеттері бойынша заманауи технологияларды қолдана отырып таңдау, орналастыру және жылжыту, сонымен бірге байқаулық таңдау және қызметкерлерді әрдайым шынайы бақылау арқылы да;

5) бос орындарды орналастыру бойынша ішкі кадрлық резерв пен сыртқы ресурстардың шынайы үйлесімдігі, басқару буындары арасында жұмысшыларды өзара алмасу тәжірибесін қолдану, кадрлық құрамды қызметкерлердің сапалы зияткерлік дамуын жалғастыруды қамтамасыз ету арқылы жаңарту;

6) жұмысшылардың оптимальді бос еместігін қамтамасыз ету, тәжірибе мен адами құндылықтардың зияткерлік әлеуетін барынша қолдану, еңбек қауіпсіздігін тиімді ұйымдастыру және қамтамасыз ету;

7) жұмысшылардың кәсіби өсуі үшін жағдайды қамтамасыз ету, еңбек өнімділігін жоғарылату мотивациясы жүйесін дамыту;

8) Мекеменің қызметкерлік ұжымында жақсы психологиялық жағдайды сақтау;

9) корпоративтік тұтастық пен Мекемедегі ұжымның бүтіндігін құрайтын әрекеттерді қалыптастыруға көмектесетін, әлеуметтік-еңбектік құқық пен кепілдік жүйесін ары қарай дамыту;

10) қызметтердің бағыттары бойынша нақты мақсаттарды қоюға негізделген қарым-қатынастарды басқарудағы жоспарлылық, қызметкерлерді дамыту бойынша жалпы стратегияның құрамдық бөлігі болып табылады;

11) қызметкерлерді басқару бойынша барынша заманауи технологияларды ендіру, қарым-қатынастарды басқару кезеңін автоматтау;

12) әлеуметтік серіктестік қағидаларын тәжірибеде жүзеге асыру және жұмыс беруші мен жұмысшылар арасындағы өзара қарым-қатынаста жақтардың өзара жауапкершілігі;

13) қарым-қатынасты басқару жүйесінің қарқынды дамуы, Мекеменің ұзақ мерзімді қызығушылықтарымен сәйкес түзетпелеу жүргізеді.

4. Корпоративті құндылықтар мен жұмысшылардың құзіреттіліктері

12. Мекеме Кадрлық саясатты жүргізуге байланысты корпоративті құндылықтардың келесі негізгілерін басшылыққа алады:

1) әр жұмысшымен жұмысты адал орындайды, олардың еңбектерінде тиімділігі көрінеді;

2) Мекеме қолайлы жағдай жасауға ұмтылады, онда кез келген қызметкерге жаңа ойлар, дайын шешімдер ұсыну мүмкіндігі бар, ол өз кезегінде Мекеме жұмысына деген қызығушылығын күшейтіп және бекітуіне жол береді;

3) өзара көмектесу, бір-бірін, қызығушылық танытқан тұлғаларды және

жалпы Мекемені құрметтеу;

13. Мекеменің белсенді өсуі үшін келесі күзіреттіліктері бар жұмысшылар қажет – кәсібилік, уәжділік, бейімділік, дамуға бағытталғандығы, шешім қабылдауға қабілеттілігі және жұмыс процесін сауатты ұйымдыстыра алуы.

5. Кадрлық саясаттың базалық бағыттары мен негізгі тиімді индикаторлары

14. Кадрлық саясаттың базалық бағыттары болып табылады:

- 1) ұйымдастыру құрылымдарын жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, таңдау және орналастыру;
- 2) қызметкерлерді оқыту, дайындау және қайта дайындау;
- 3) кадрлық резервті құру;
- 4) басқару жүйесінде жұмысшылардың нәтижелілігі мен уәждемесін жасау және ендіру;

5) корпоративті мәдениетті қалыптастыру.

15. Кадрлық саясаттың тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- 1) еңбектің өнімділігі мен табыстылығы;
- 2) 1 (бір) жұмысшыға құнына экономикалық қосылымдар;
- 3) персоналға шығындар;
- 4) кадрлардың ағымдары;
- 5) басқарушы құрам ішіндегі жұмысшылардың ағымдары;
- 6) қызметкерлердің тұрақтылығының көрсеткіші;
- 7) қызметкерлердің қанағаттануы.

16. «Ұйымдастыру құрылымдарын жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, таңдау және орналастыру» бағытының міндеттері:

1) стратегиялық мақсаттар мен тапсырмаларға сәйкестігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдастырушылық құрылымдарды әрдайым талдау, жұмысшылардың тиімді қызметі үшін құрылымдық бөлімдердің қызметін және жұмысшылардың міндеттерін нақтылап бөлу;

2) жұмыс орындарының кәсіби талаптарын, корпоративті күзіреттіліктердің пішінін жасау және жетілдіру;

3) жұмыстың сапасын жақсарту;

4) жұмыс орындарының талабы бойынша кәсіби күзіреттіліктер мен жұмысшылардың күзіреттіліктерінің сәйкестілігін талдау;

5) негізгі қызметтік орындар бойынша кадрларды қамтамасыз ету дәрежесінің талдауы мен есебі;

6) байқаулық кезең негізінде жоғары кәсіби мамандарды іздеу және таңдау;

7) аутсорсинг.

17. «Кадрларды жоспарлау, дайындау және орналастырудың» негізгі тиімді индикаторлары:

1) уақытша индикатор: бір бос орынды толтыру уақыты;

2) сапалы индикатор: жұмыстарының алғашқы жартысында кадрлардың шығып кету коэффициенті.

18. «Қызметкерлерді оқыту, дайындау және қайта дайындау» бағыттарының міндеттері:

1) Мекеменің стратегиялық міндеттерін жүзеге асыруға бағытталған жұмысшының үзілісті біліктілігін көтеруден жүйелік оқытуға ауысу;

2) Қызмет сапасын көтеру;

3) жұмысшылар үшін шетелде, және де шетелдік кеңесшілерді шақыру арқылы семинарлар, тренингтер, шебер-сыныптар ұйымдастыру;

4) Мекеме ішіндегі тәжірибені тасымалдау және генерациялау мақсатында корпоративті оқу орталықтарын ашу;

19. «Қызметкерлерді оқыту, дайындау және қайта дайындау» негізгі тиімді индикаторлары:

1) жыл бойындағы оқыту жүйесі қамтыған жұмысшылардың пайызы;

2) жылына 1 (бір) жұмысшыға оқуына жұмсалған шығындар;

3) еңбектің өнімділігін жұмысшылардың жаңа алған білімдерін қолданудың есебінде көтеру;

4) еңбек төлемдері қорынан оқытуға, дайындауға және қайта дайындауға жұмсалған шығындардың пайызы;

5) оқытуға жұмсалған шығындардың қайтуы (жаңа технологияларды жасау).

20. «Кадрлық резерв құру» бағытының міндеттері:

1) кадрлық резерв базасын құру және дамыту;

2) жоғары әлеуетті жұмысшылардың бағалау критерияларын жасау және таңдауды ұйымдастыру;

3) кадрлық резервті құрайтын жұмысшылардың жеке даму жоспарын құру және жүзеге асыру;

4) кадрлық резервті құрайтын жұмысшыларды алмастыру кезеңінде мотивациялау, алмастыру жүйесін және пікірлерді ауыстыруды құру мен жүзеге асыру;

21. «Кадрлық резерв құрудың» негізгі тиімді индикаторлары:

1) бос орын пайызы, одан кадрлық резерв қалыптасқан, кадрлық резервке кіретін толтырылған жұмысшылар;

2) резервшілер арасындағы ағымдық;

22. «Басқару жүйесіне жұмысшылардың нәтижелігі мен уәждемесін құру және ендіру» бағытының міндеттері:

1) жұмысшылардың біліктілік, құзіреттілік және нәтижелік деңгейіне негізделген марапаттау жүйесіне тиімділік пен ашықтық ендіру;

2) бірқатар жайғасымдар үшін қызметтің негізгі тиімді индикаторларын құру;

3) қойылған мақсаттар мен міндеттерді орындалуын қадағалауын және мониторинг, жұмысшылар қызметінің нәтижелігін бағалау жүйесін ендіру;

4) еңбекақылық төлемдерге және оның даму тенденцияларына қатысты нарық еңбегін талдау;

5) жұмысшылардың қызметінде белгілі бір нәтижеге жетуіне байланысты ынталандыру жүйесін құру және жетілдіру;

6) жұмысшыларды әлеуметтік қамқорлықпен қамтамасыз ету;

7) жұмысшыларға кәсіби, мансаптылық және жеке өсуін қамтамасыз ету;
 23. «Басқару жүйесіне жұмысшылардың нәтижелігі мен уәждемесін құру және ендірудің» негізгі тиімді индикаторлары:

1) негізгі тиімді индикаторларымен қамтылған ұстанымдар пайызы;
 2) өздерінің қызметі бойынша әрдайым баға алатын жұмысшылардың пайызы;

3) еңбекақы төлемдері жүйесіне қанағаттануы.

24. «Корпоративті мәдениетті қалыптастыру» бағытының міндеттері:

1) әлеуметтік-психологиялық зерттеулерді жүргізу (анкеталау, сұхбаттасу, қызметкерлерді жеке психологиялық диагностикасы);

2) Мекемеде жұмысшының іс-әрекетін қадағалайтын корпоративті құндылықтар мен әлеуметтік ережелер құру және дамыту, корпоративтік қарым-қатынас пен корпоративтік стиль ережелерін құру;

3) Ұйымдастырушылық іс-шараларын өткізу, сонымен бірге шиеленісті қызметтік жиналыстарды, топтық жұмысты, сабырлықты, ынтымақтастықты күшейтетін, еңбек ұжымында психологиялық жайлылықпен және шығармашылық көңіл-күйді туғызатын;

25. «Корпоративті мәдениетті қалыптастырудың» негізгі тиімді индикаторы міндетінің орындалуы: қызметкерлердің қанағаттануы.

26. Кадрлық саясатты жүзеге асыру мақсатына қажетті қабылданған құжаттарды Мекеменің ішкі нормативтік құжаттары реттейді.

6. Мекемеде ұйымдастырушылық тәртіпті құру және қолдау

27. Мекеменің стратегиялық мақсатына жетудің негізгі қағидасы барлық қызметкерлер өзінің қызметтік міндеттерін бұлжытпай орындау, еңбектік, өндірістік және технологиялық тәртіпті сақтау, басшыларының қармақтарындағыларға талапшылдығы, басшылықпен қойылған жұмыс тапсырмаларын, бұйрықтарын, ұйғарымдарын қармақтағындағылардың бұлжытпай орындауы. Орындаушылықтың негізі Мекемедегі ұйымдастырушылық тәртіп болып табылады, қызметкерлер қызметтік нұсқаулықта көрсетілген өздерінің міндеттерін біледі және орындайды, басшылықтар өздерінің жауапкершілік қармағының шегінде қабылдаған шешімдері үшін жауап береді.

28. Өндірістік іс-әрекет ережелері ішкі еңбектік тәртіп Ережелерімен регламенттеледі, Мекемедегі қызметтік іс-әрекеттің этикалық ережелері қызметтік этика Кодексімен регламенттенеді, лауазымдық міндеттер, құқықтар мен жауапкершіліктер еңбек келісімдерімен, қызметтік нұсқаулықтармен, Мекеменің ережелері мен регламенттерімен реттеліп отырады.

29. Егер ұйымдастырушылық тәртіп Мекеме қызметінің негізі болса, онда осы тәртіпті бұзған кез келген іс-әрекеттер ауыр теріс қылық ретінде қарастырылады, осыған сәйкес жаза да экономикалық та, әлеуметтік та сипаттан ауыр болады.

7. Қорытынды ереже

30. Мекемемен жүргізілетін Кадрлық саясат жұмысшылардың өздерінің

еңбегінің қажеттілігіне сенімділігін бекітуге шақырады, Мекеменің ұзақ мерзімді жоғары экономикалық әлеуетін қамтамасыз етуі үшін қызметінің әділ бағасын беруге, оның зияткерлік капиталын сақтау және көбейту.

Түркістан облысының қоғамдық денсаулық бекетарлығының «Әлеуметтік
тәрбиелеродологиялық ағуларды дилекторлу ағуларшылық жүргізу
құқығындағы мемлекеттік қалмұншылық кәсіпорылығы ағуларлық
СЯСАТЫ