

«ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ ӘКІМДІГІНІҢ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ БАСҚАРМАСЫ ЖАМБЫЛ ОБЛЫСТЫҚ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ МКК
ГКП на ПХВ «ЖАМБЫЛСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АКИМАТА ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ»

Название СОП:	Кадровая Политика ГКП на ПХВ «Жамбылский областной центр крови управления здравоохранения акимата Жамбылской области»		
Код:	КП -7-17 -20-12-21		
Утвержден:	Приказом директора ГКП на ПХВ «Жамбылский областной центр крови управления здравоохранения акимата Жамбылской области » от 20.12.2021 года № ____-Ө		
Разработчик:	<i>ФИО</i>	<i>Должность</i>	<i>Подпись</i>
	Журмухамедова А.Д.	Начальник СУП	
Согласовано:	Жаманкулова П.М.	Заместитель директора по стратегическому развитию и экономической работе	
	Рахманбаев Р.М.	Главный инженер	
	Искаков М.Ж.	Юрист	
Дата переиздания	20.12.2024 г.	Копия №	____/____/____ подпись фио

1. Общие положения

1. Кадровая политика ГКП на ПХВ «Жамбылский областной центр крови Управления здравоохранения акимата Жамбылской области» (далее ЖОЦК) (далее – Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами ЖОЦК.

2. Целью кадровой политики ЖОЦК является эффективное управление и развитие человеческого капитала, 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 ЖОЦК.

3. 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 ЖОЦК;

4) поддержка инноваций и преобразований в ЖОЦК;

5) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;

6) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к ЖОЦК.

4. Для достижения поставленной цели ЖОЦК 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.

«ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ ӘКІМДІГІНІҢ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ БАСҚАРМАСЫ ЖАМБЫЛ ОБЛЫСТЫҚ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ МҚК
ГКП на ПХВ «ЖАМБЫЛСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АКИМАТА ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ»

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

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 Общества, направленная на решение стратегических и тактических задач Общества;

5) корпоративная культура – система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников Общества;

6) оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач ЖОЦК 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 ЖОЦК являются:

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

«ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ ӘКІМДІГІНІҢ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ БАСҚАРМАСЫ ЖАМБЫЛ ОБЛЫСТЫҚ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ МҚК
ГКП на ПХВ «ЖАМБЫЛСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АКИМАТА ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ»

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 Общества;

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

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 ЖОЦК.

4. Корпоративные ценности и компетенция работников

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

«ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ ӘКІМДІГІНІҢ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ БАСҚАРМАСЫ ЖАМБЫЛ ОБЛЫСТЫҚ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ МКК
ГКП на ПХВ «ЖАМБЫЛСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АКИМАТА ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ»

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

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

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

12. Для активного роста ЖОЦК 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;

«ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ ӘКІМДІГІНІҢ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ БАСҚАРМАСЫ ЖАМБЫЛ ОБЛЫСТЫҚ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ МКК
ГКП на ПХВ «ЖАМБЫЛСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АКИМАТА ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ»

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

14) аутсорсинг.

16. 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.

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

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

2) повышение качества услуги;

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

4) создание корпоративных учебных центров с целью генерации и трансляции опыта внутри ЖОЦК.

18. 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).

19. 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.

20. Основные индикаторы эффективности «Создание кадрового резерва»:

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

2) текучесть среди резервистов.

21. 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;

«ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ ӘКІМДІГІНІҢ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ БАСҚАРМАСЫ ЖАМБЫЛ ОБЛЫСТЫҚ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ МКК
ГКП на ПХВ «ЖАМБЫЛСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АКИМАТА ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ»

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.

22. 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.

23. 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 Общества, 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;

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

25. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами ЖОЦК.

6. Создание и поддержание организационного порядка в ЖОЦК

26. Важнейшим условием достижения стратегических целей ЖОЦК 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 ЖОЦК, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях,

руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

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

28. регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах ЖОЦК.

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

7. Заключительные положения

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