

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

КГП на ПХВ «Центральная районная больница Таласского района управления здравоохранения акимата Жамбылской»

1. Общие положения

1. Кадровая политика КГП на ПХВ «Центральная районная больница Таласского района управления здравоохранения акимата Жамбылской области» МЗ РК (далее - Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами университета.

2. Целью кадровой политики ЦРБ является эффективное управление и развитие человеческого капитала вуза, 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 университетом.

3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;

2) внедрение передовых методов управления персоналом, совершенствование деятельности Департамента управления человеческими ресурсами (далее - ДУЧР) по работе с персоналом;

3) управление командой высокопотенциальных работников больницы;

4) поддержка инноваций и преобразований в вузе;

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

6) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к университету.

4. Для достижения поставленной цели Центральная районная больница решает следующие задачи: проводить планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов;

5. содействовать адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала. 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, социальная поддержка), социально-психологические (психологический климат, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная культура) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.

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

8. 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 ЦРБ, направленная на решение стратегических и тактических задач ЦРБ;

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

6) оценка персонала - процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач больницы 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 принадлежащие компании, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности.

3. Основные принципы Кадровой политики

9. Основными принципами Кадровой политики Центральной районной больницы являются:

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

2) включение в процесс управления отношениями и развитием руководителей всех уровней, совершенствование системы обучения руководящего звена принципам и методам управления отношениями, оптимизация бизнес-процессов, осуществляемых разными структурными подразделениями совместно;

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, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, 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 больницы;

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

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

10. Больница в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:

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

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

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

11. Для активного роста ЦРБ нужны работники, обладающие следующими компетенциями - профессионализм, ответственность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс, приверженность медицинским ценностям .

5. Базовые направления Кадровой политики и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

12. 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) совершенствование системы управления результативностью и мотивации работников;
- 5) формирование корпоративной культуры.

13. Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:

- 1) Среднегодовая текучесть кадров;
- 2) Текучесть работников среди руководящего состава;
- 3) Удовлетворенность персонала.

14. 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) улучшение качества работы;
- 3) анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям занимаемой должности;
- 4) анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;
- 5) поиск и отбор высококвалифицированных специалистов на основе конкурсных процедур;

6) аутсорсинг.

15. 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.

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

- 3) переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач

больницы;

1) совершенствование системы управления эффективностью (СУЭ) развития персоналом;

2) взаимодействие с отделом медицинского образования;

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

17. Основные индикаторы эффективности «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:

1) процент работников, охваченных системой обучения в течение года;

2) процент затрат на обучение, подготовку и переподготовку от фонда оплаты труда;

18. удовлетворенность ППС, удовлетворенность сотрудников обеспечением повышения квалификации.

19. Задачи направления «Создание кадрового резерва»:

1) создание и развитие базы кадрового резерва из работников больницы;

2) разработка критериев оценки и организация отбора работников с высоким потенциалом;

3) разработка и реализация индивидуальных планов развития 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) Совершенствование эффективной и прозрачной системы вознаграждения, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;

2) Совершенствование основных индикаторов эффективности деятельности для ряда позиций;

3) Совершенствование системы 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 мотиваций 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, индивидуальное психологическое консультирование сотрудников);

1) развитие корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника больницы, разработка правил корпоративной коммуникации и корпоративного стиля;

2) проведение организационных мероприятий, в том числе проблемно-деловых совещаний, усиливающих командную работу, терпимость, сплоченность, психологически комфортную и творческую атмосферу в трудовых коллективах;

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

3) Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами больницы.

6. Создание и поддержание организационного порядка в Таласской районной больнице.

24. Важнейшим условием достижения стратегических целей больницы является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий. Основой исполнительности является организационный порядок в ЦРБ, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, указанные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

25. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в ЦРБ регламентируются Правилами служебной этики работников, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах вуза.

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

7. Заключительные положения

27. Кадровая политика, проводимая в ЦРБ, призвана укрепить

уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала больницы, сохранения и повышения его интеллектуального уровня.

Главный врач
ЦРБ Таласского района



Имаммырзаев Е.А.

Утверждена приказом №3 от 5 января 2018 года