

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГКП на ПХВ
«Сандыктауская центральная
районная больница»
Уразалинова А.С.

Уразалинова А.С. *2018*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Основные положения



1. Кадровая политика ГКП на ПХВ «Сандыктауская центральная районная больница» определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан внутренними актами больницы.

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

3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

- 1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- 2) внедрение передовых методов управления персоналом, создание в Обществе эффективных подразделений по работе с персоналом;
- 3) управление командой высокопотенциальных работников больницы;
- 4) поддержка инноваций и преобразований в больнице;
- 5) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;

Для достижения поставленной цели администрация больницы решает следующие задачи:

- 1) развивать корпоративные традиции, фирменные стандарты отношений в трудовом коллективе, обеспечивая обслуживание клиентов на высоком качественном уровне и добросовестное взаимодействие с работниками;
- 2) проводить планомерную работу, направленную на поиск, привлечение и поддержание 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 творческого потенциала.

4. 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.

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, корпоративная этика) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.

6. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и Коллективного договора. Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого работника.

1. 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, разработанная и официально принятая на общем собрании в коллективе больницы и разделяемая большинством работников ;

6) оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия административно-кадровых решений;

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.

2. Основные принципы Кадровой политики.

8. Основными принципами Кадровой политики больницы являются:

1) включение в процесс управления отношениями и развитием всех отделений, совершенствование системы обучения медицинского персонала, дальнейшая разработка методических указаний по работе с персоналом для руководителей всех уровней;

2) 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;

3) 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;

4) 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;

5) обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;

6) обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;

7) поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;

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

9) планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;

10) максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;

11) практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками;

3. Корпоративные ценности и компетенция работников

Общество в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:

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

2) Новаторство. Общество стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить работу

- 3) Взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом.
4. Для активного роста больницы нужны работники, обладающие следующими качествами- профессионализм, лояльность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс, иметь собственное мнение в постановке диагноза.

4. Базовые направления и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

11. 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.

12. Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:

Своевременное и качественное оказание медицинской помощи;

Экономическая добавленная стоимость на 1 (одного) работника;

Расходы на персонал;

Текучесть кадров;

Показатель стабильности персонала;

Удовлетворенность персонала.

13. 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, профиля корпоративных компетенций;
- 3) анализ 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.
- 8) 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.
3. Задачи направления «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:

1) переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию поставленных задач больницы.

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 больницы.

16. 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).

17. Задачи направления «Создание кадрового резерва Общества»:

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.

18. Ключевые показатели эффективности «создания кадрового резерва больницы»:

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

2) текучесть среди работников.

19. 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) анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения;

5) разработка и совершенствование системы бонусов и премий, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности;

6) обеспечение социальной защиты работников;

- формирование «социального медицинского пакета» по обеспеченности работников и членов их семей медицинской помощью по льготным тарифам
- направленность жилищной политики на предоставление жилья нуждающимся работникам.

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

20. 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.

4) проведение организационных мероприятий, в том числе проблемно-деловых совещаний, усиливающих командную работу, терпимость, сплоченность, психологически комфортную и творческую атмосферу в трудовом коллективе больницы;

22. Основной индикатор эффективности выполнения задачи «формирование корпоративной культуры»: удовлетворенность персонала.

23. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются трудовым кодексом и Коллективным договором больницы .

5. Создание и поддержание организационного порядка в Обществе

24. Важнейшим условием достижения стратегических целей Общества является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой, производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий. Основой исполнительности является организационный порядок в больнице, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные 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 больнице регламентируются правилами служебной этики работников, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях отделений.

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.

6. Заключительные положения

27. Кадровая политика, проводимая в Сандыктауской центральной районной больнице, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Общества, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.