

	Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл жоғары медициналық колледжі» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области	Кадрлық саясат/ Кадровая политика	КБ-СМЖ/ ОК-СМК 02-02 стр 1 из 7
--	---	--	--

УТВЕРЖДЕН
решением Наблюдательного совета
ГКП на ПХВ «Жамбылский высший
медицинский колледж»
от « 12 » 04 2021 года № 5

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

ГКП на ПХВ «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области

г. Тараз, 2021г.

	Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл жоғары медициналық колледжі» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области	Кадрлық саясат/ Кадровая политика	КБ-СМЖ/ ОК-СМК 02-02 стр 2 из 7
---	---	--	--

1. Общие положения

1. Кадровая политика Коммунального государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области (далее – Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами Жамбылского высшего медицинского колледжа (далее – Колледж). Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами Колледжа.

2. Целью кадровой политики Колледжа является эффективное управление человеческими ресурсами Колледжа, 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 Колледжем.

3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных сотрудников;

2) внедрение передовых методов управления персоналом, создание в Колледже эффективного подразделения по работе с персоналом;

3) управление командой высокопотенциальных сотрудников Колледжа;

4) поддержка инноваций и преобразований в Колледже;

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

6) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к Колледжу.

4. Для достижения поставленной цели Колледж 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 сотрудников;

2) содействовать адаптации вновь принятых сотрудников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала.

5. Кадровая политика реализуется через управление отношениями Колледжа 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) документы.

	Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл жоғары медициналық колледжі» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области	Кадрлық саясат/ Кадровая политика	КБ-СМЖ/ ОК-СМК 02-02 стр 3 из 7
---	---	--	--

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

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) кадровая политика – целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные принципы, формы, методы и модели кадровой работы;

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

3) человеческий капитал – запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества сотрудников, 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 Колледжа являются:

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

2) подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием

3) 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 сотрудников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;

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

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

	Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл жоғары медициналық колледжі» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области	Кадрлық саясат/ Кадровая политика	КБ-СМЖ/ ОК-СМК 02-02 стр 4 из 7
---	---	--	--

7) поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе Колледжа;

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

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;

4. Корпоративные ценности и компетенция сотрудников

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

- уважение;
- честность;
- командный дух;
- доверие

11. Для активного роста Колледжа 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

12. Базовыми направлениями Кадровой политики являются:

- 1) Планирование, подбор и расстановка кадров;
- 2) Обучение и развитие;
- 3) создание кадрового резерва;
- 4) разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников;
- 5) формирование корпоративной культуры.

13. Задачи направления «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;

	Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл жоғары медициналық колледжі» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области	Кадрлық саясат/ Кадровая политика	КБ-СМЖ/ ОК-СМК 02-02 стр 5 из 7
---	---	--	--

2) разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;

3) улучшение качества работы;

4) анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;

5) анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;

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

7) аутсорсинг.

14. 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.

15. Задачи направления «Обучение и развитие»:

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

2) планирование и координация обучения;

3) организация семинаров, тренингов, мастер-классов для работников;

4) развитие новых видов обучения;

5) возрождение института наставников и привлечение для этой работы высококвалифицированных специалистов.

16. Основные индикаторы эффективности «Обучение и развитие»:

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»:

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

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,

	Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл жоғары медициналық колледжі» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области	Кадрлық саясат/ Кадровая политика	КБ-СМЖ/ ОК-СМК 02-02 стр 6 из 7
---	---	--	--

мотивация процесса ротации работников, состоящих в кадровом резерве.

18. Основные индикаторы эффективности «Создание кадрового резерва»:

- 1) процент вакансий, на которые формировался кадровый резерв, заполненных работниками, входящими в кадровый резерв;
- 2) текучесть среди резервистов.

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
- 3) ряда позиций;
- 4) внедрение мониторинга и контроля выполнения поставленных задач и целей, системы оценки результативности деятельности работников;
- 5) анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения;
- 6) разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности;
- 7) обеспечение социальной защиты работников;
- 8) обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам.

20. 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.

21. 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 Колледжа, 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

	Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл жоғары медициналық колледжі» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Жамбылский высший медицинский колледж» управления здравоохранения акимата Жамбылской области	Кадрлық саясат/ Кадровая политика	КБ-СМЖ/ ОК-СМК 02-02 стр 7 из 7
---	---	--	--

трудовых коллективах;

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

23. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации
Кадровой политики регулируются внутренними актами Колледжа.

6. Создание и поддержание организационного порядка в Колледже

24. Важнейшим условием достижения стратегических целей Колледжа 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 Колледже, 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 Колледже регламентируются Кодексом этики, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах Колледжа.

26. Если организационный порядок является основой деятельности Колледжа, 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 Колледже, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Колледжа, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.