

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Балыков А.Ж.

« 05 »

2017г.



Полититика управления персоналом

/Кадровая политика/

Общие положения и связь со стратегией

Настоящая Политика управления персоналом или Кадровая политика (далее – Кадровая политика) ГКП на ПВХ «Областной перинатальный центр» (далее ОПЦ) определяет миссию, видение, ценности, принципы и основные направления деятельности ОПЦ в области управления человеческими ресурсами, а также критерии эффективности этой деятельности.

Кадровая политика ГКП на ПВХ «Областной перинатальный центр», рассчитанная на длительный период линии развития человеческих ресурсов, совершенствования кадров, обеспечивающая перспективу экономического развития ГКП на ПВХ «Областной перинатальный центр».

1. Кадровая политика представляет одно из ведущих направлений деятельности, охватывающее разработку организационных принципов работы с людьми, формирования и рациональное использование человеческих ресурсов, обеспечение эффективного развития кадрового потенциала.
2. Задачи Кадровой политики касаются непосредственной организации управления людьми, их подготовки, распределения и использования. Роль Кадровой политики в условиях развития рыночных отношений и необходимости быстрого и эффективного реагирования на изменения социально-экономической ситуации выделяется в разряд важнейших факторов развития ОПЦ как средство действенного управления человеческими ресурсами и поддержания кадрового потенциала Компании.
3. Реализация Кадровой политики обеспечивает не только повышение эффективности производства, но и всестороннюю социальную защищенность человека, благоприятный морально-психологический климат, комфортные условия труда и широкие возможности для самореализации.
4. Кадровая политика – это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в ОПЦ и планы по использованию трудовых ресурсов. Она призвана увеличить

возможности реагировать на меняющиеся требования технологии и рынка в краткосрочной, среднегодовой и долгосрочной перспективе. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу являются долгосрочным фактором конкурентоспособностью ОПЦ.

Раздел 1

Основные принципы Кадровой политики

1. Кадровая политика основана на миссии ГКП на ПВХ «Областной перинатальный центр», в рамках реализации государственной программы развития здравоохранения РК «Денсаулык» на 2016-2020 годы – снижение материнской и перинатальной смертности путем оказания качественной специализированной квалифицированной помощи беременным, роженицам, родильницам и новорожденным. Ответственными за реализацию Кадровой политики являются руководитель ОПЦ и его заместители, а также все заведующие структурными подразделениями ОПЦ.
2. ОПЦ использует единые принципы и подходы в работе с персоналом для всех сотрудников ОПЦ. Взаимоотношение ОПЦ и работников строятся на принципе партнерства, подразумевающим, что у обеих сторон есть определенные обязательства по отношению друг к другу, и они предъявляют друг другу определенные требования.
3. Все внутренние нормативные акты, правила и процедуры ОПЦ, направленные на реализацию Кадровой политики, разрабатываются и применяются в строгом соответствии с действующими законодательными актами Республики Казахстан.
4. В ОПЦ взаимодействие всех сотрудников, вне зависимости от их должностного положения, строится на основе уважения прав и свобод человека, на признании равенства возможностей сотрудников. Категорически исключаются любые формы дискриминации по политическим убеждениям, а также по национальным, религиозным, возрастным, половым и физическим различиям.

Раздел 2

Стратегические цели Кадровой политики и пути их достижения

Основными направлениями реализации Кадровой политики являются:

- Планирования и подбор персонала;
- Оценка эффективности и результативности;
- Мотивация;
- Обучения, развитие и планирование медицинской деятельности;
- Управление знаниями;
- Безопасность труда, охрана здоровья и окружающей среды;
- Предупреждение и недопущение конфликта интересов.

2.1. Планирование и подбор персонала

1. ОПЦ ставит своей целью быть работодателем приоритетного выбора для людей, готовых и способных своей работой, содействовать

- Перинатальному Центру в достижении его стратегических и тактических целей.
2. Перинатальный центр заинтересован в привлечении талантливых, энергичных амбициозных специалистов, ориентированных на построение долгосрочных отношений и профессионального развития вместе с ОПЦ.
 3. Целью Кадровой политики в области подбора персонала - является создание команды профессионалов для достижения ОПЦ высоких результатов в области здравоохранения.
 4. Основными критериями при отборе кандидатов на вакантные должности являются:
 - Высокий профессионализм;
 - Нацеленность на результат;
 - Инициативность;
 - Ответственность;
 - Стремление к развитию;
 - Стремление к развитию и самосовершенствованию;
 - Умению работать в команде;
 - Уважение к коллегам и пациентам.
 5. При замещении вакансии при прочих равных условиях, работодатель отдает предпочтение «внутренним» кандидатам, расширяя, таким образом, возможности для реализации карьерных ожиданий работников ОПЦ.
 6. Во всех случаях при назначении сотрудников на должности основным критерием выбора кандидата является результативность предыдущей работы, доказывающая или позволяющая с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы в новой должности.
 7. Одной из задач реализации Политики управления персоналом в области подбора персонала является информирование кандидатов и работников ОПЦ о миссии, стратегии развития, ценностях, приоритетах и возможностях, предоставляемых ОПЦ своим работникам.
 8. ОПЦ будет осуществлять взаимодействие с профильными учебными заведениями, проводить специальные мероприятия по поиску и привлечению молодых выпускников учебных заведений с высоким потенциалом.
 9. С целью совершенствования процесса подбора персонала, максимально полного удовлетворения внутренних запросов всех уровней, минимизации временных и финансовых затрат, связанных с процессом подбора персонала, при поиске персонала на рынке труда ОПЦ будет использовать все лучшие современные методики, включая прямой поиск без привлечения сторонних организаций.
 10. Кадровая политика предполагает реализацию комплексной программы адаптации новых сотрудников, направленной на создание условий для скорейшей интеграции в трудовой коллектив и максимально быстрого эффективного применения своих знаний и навыков.

2.2. Оценка эффективности и результативности

1. Залогом успешного развития ОПЦ является создание системы

управления результатами деятельности на всех организационных уровнях.

Для ОПЦ важными являются не только достижение поставленных целей (результативность), но и то, что бы эти циклы были достигнуты в соответствии с принятыми в ОПЦ правилами, принципами и ценностями.

2. ОПЦ формирует и регулярно доводит до сведения всех сотрудников основные цели и задачи ОПЦ, а также степень их достижения.
3. Каждый сотрудник ОПЦ участвует в определении целей своей деятельности, руководители – в определении целей своих подчиненных.
4. Основой системы управления по целям является разрабатываемая и постоянно обновляемая с учетом внешних и внутренних изменений системы, балансируемого набора показателей, отражающих результативность и эффективность деятельности ОПЦ в целом, подразделений и сотрудников.
5. Периодическая оценка персонала с предоставлением сотруднику обратной связи о его профессиональной деятельности и производственном поведении, является управленческим инструментом линейного руководителя, помогающим ему планировать, направлять и мотивировать деятельность своих подчиненных.

2.3. Информирование

1. Важной составляющей реализации Кадровой политики является работа

в области обмена знаниями и навыками, внедрения предложений и инициативы работников. Цель ОПЦ – обеспечение своевременного обмена информацией для понимания каждым сотрудником стратегических целей и задач, направления развития ОПЦ, ее требований к работникам и ожидания от них.

2. Политика управления персоналом /Кадровая политика/ в области информирования строится на следующих принципах:

- Формулирование и регулярное доведения до сведения всех работников стратегических целей и задач ОПЦ;
- Непосредственное общение руководителей ОПЦ с работниками;
- Развитие и внедрение командных методов работы, включая создание рабочих групп;
- Создание системы управления знаниями, позволяющей учитывать, накапливать и использовать положительный и отрицательный опыт, накопленный ОПЦ в процессе работы;
- Создание и развитие системы сбора, учета предложений и инициативы работников, направленных на улучшение деятельности и повышение эффективности ОПЦ.

2.4. Мотивация

1. Стратегию ОПЦ реализуют сотрудники предприятия. Именно от них зависит перспектива ОПЦ. Поэтому цель ОПЦ – собрать и удержать команду самых профессиональных, талантливых и активных людей. Их привлечение и создание условий для самореализации и эффективной работы являются залогом успешного развития ОПЦ. ОПЦ стремится быть самым привлекательным работодателем для людей готовых и способных принести ему максимальную пользу.
2. ОПЦ стремится реализовать эту цель посредством создания системы достойного и справедливого вознаграждения за труд.
3. Общее вознаграждение подразделяется на материальное и нематериальное.
4. Материальное вознаграждение включает прямое материальное вознаграждение.
5. Прямое материальное вознаграждение состоит из фиксированной части (базовая заработная плата) и переменной части (вознаграждение по результатам, премии, стимулирования).
6. Нематериальное вознаграждение представлено в ОПЦ в следующих формах:
 - Объявление благодарности;
 - Награждение почетной грамотой;
 - Предоставление к присвоениям почетных знаков и званий;
 - Предоставление возможности обучения и развития работников, направленных на развитие профессионального потенциала каждого работника ОПЦ, его деловых и личностных качеств, позволяющих максимально эффективно выполнять поставленные задачи.

2.5. Обучение, развитие и планирование карьеры

1. Целью Кадровой политики/Политика управления персоналом/ в области обучения, развития и планирования карьеры персонала является обеспечение надлежащей компетентности работников для эффективного решения задач в сферах управления и производственной деятельности.
2. Основными направлениями обучения в ОПЦ являются:
 - Обучение с целью поддержания необходимого уровня компетентности;
 - Обучение с целью развития компетентности для соответствия изменившимся требованиям;
 - Обучение с целью развития навыков личной эффективности и профессиональных навыков;
 - Обучение за счет ОПЦ проводится в интересах развития деятельности ОПЦ;
 - ОПЦ стремится управлять карьерой своего персонала при непосредственном участии самих сотрудников, их личной

заинтересованности и желании добиваться высоких карьерных целей.

3. Цели карьерного планирования в рамках реализации кадровой политики ОПЦ, вытекают из общих целей стратегии в области управления человеческими ресурсами и заключаются в следующем:

- Заинтересованность руководителей - непосредственные и вышестоящие руководители принимают активное участие в планировании карьеры работников;
- Мотивация сотрудника – сотрудник лично заинтересован в построении и развитии своей карьеры, прилагает усилия для достижения высоких результатов;
- Единая процедура – общие стандарты и критерии для выдвижения сотрудников в кадровый резерв;
- Индивидуальный подход – ОПЦ способствует развитию и планированию карьеры работников, удовлетворяющих предъявляемым требованиям (по компетенциям, знаниям и навыкам, высокому лидерскому потенциалу, образовательному уровню и т.д.) и выражающих желание строить карьеру.

4. Основными принципами процесса планирования карьеры являются:

- ОПЦ стремится формировать и развивать профессиональный потенциал, как каждого работника, так и всему ОПЦ в целом;
- ОПЦ нацелен на обеспечение преемственности профессионального опыта и культуры;
- ОПЦ выступает за достижение взаимопонимания со своими сотрудниками по вопросам их развития и продвижения;
- ОПЦ создает благоприятные условия для развития и продвижения персонала в рамках организационного пространства.

2.6. Управление знаниями

1. Политика управления персоналом или Кадровая политика ОПЦ, рассматривает систему управления знаниями как совокупность процессов, которые управляют созданием, распространением, обработкой и использованием знаний в ОПЦ.

2. Система управления знаниями в ОПЦ основана на следующих принципах:

- Знания и опыт сотрудников – это ценный ресурс, принадлежащий всему предприятию;
- Доступность информации для всех сотрудников ОПЦ;
- Свободный обмен информацией и знаниями между сотрудниками ОПЦ.

3. Цели кадровой политики ОПЦ, в области управления знаниями вытекают из стратегических целей ОПЦ в области управления человеческими ресурсами и включают:

- Распространение опыта и знаний ведущих и наиболее квалифицированных сотрудников ОПЦ через систему наставничества и стажировок, участия сотрудников ОПЦ в производственных совещаниях;
- Рост производственных показателей за счет снижения количества ошибок, связанных с недостаточной информативностью или игнорированием предыдущего опыта;
- Рост количества инновационных предложений и создание базы знаний в ОПЦ.

2.7. Безопасность труда, охрана здоровья и окружающей среды

1. Основным принцип Кадровой политики ОПЦ, в области безопасности труда и охраны здоровья сотрудников – приоритет жизни и здоровья человека над производственным и финансовым показателями.

2. Мы защищаем и заботимся о здоровье и безопасности наших сотрудников, заботимся об окружающей среде и территории, на которой мы работаем.

3. Основными задачами реализации Кадровой политики в области безопасности труда и охраны здоровья сотрудников являются:

- Формирование в сознании работников ОПЦ приоритета ценности здоровья, как фактора жизнестойкости, профессионального долголетия, повышения благосостояния и благополучия семьи;
- Неукоснительное соблюдение руководством и сотрудниками всех действующих законов и правил, относящиеся к охране здоровья и безопасности труда;
- Приоритетность действий и мер, связанных с предупреждением воздействия на окружающую среду и персонал перед мерами по ликвидации последствий такого воздействия;
- Активное участие сотрудников ОПЦ в работах по повышению безопасности труда, охраны здоровья и окружающей среды, применению ресурсосберегающих технологий;
- Пропаганда среди сотрудников ОПЦ здорового образа жизни и создание условия для укрепления здоровья сотрудников ОПЦ.

4. ОПЦ стремится к созданию на предприятии безопасных условий работы и экологически чистой рабочей среды, соответствующих международным стандартам.

5. Каждый сотрудник Перинатального центра должен:

- Знать и соблюдать действующее законодательство, нормативные акты и инструкции по технике безопасности и охране окружающей среды, используя все надлежащие ресурсы ОПЦ;
- Принимать активное участие в образовательных мероприятиях, посвященных защите и сохранению окружающей среды, здоровья и безопасности;

- Оперативно устранять выявленные источники опасности или своевременно сообщать о них руководителю, удерживать коллег от действий, создающих источники опасности;
- Должным образом применять средства индивидуальной защиты;
- Нести ответственность за состояние окружающей среды, здоровье и безопасность коллег в процессе своей деятельности;
- Незамедлительно докладывать о возникших происшествиях *(аварии, выбросы вредных веществ, производственные травмы и заболевания, и т.д.) руководству с целью принятия корректирующих мер и проведения расследования по выяснению причин случившегося.

2.8. Предупреждение и недопущение конфликта интересов

1. ОПЦ последовательно проводит политику предупреждения и недопущения конфликта интересов и ожидает от своих сотрудников действий и решений, основывающихся на правилах, устанавливаемых настоящей политикой;
2. Все сотрудники при осуществлении своих обязанностей в ОПЦ должны руководствоваться исключительно интересами Перинатального центра;
3. В случае вероятного возникновения конфликта интересов работники должны без промедления уведомить об этом заведующего отделением;
4. В случае, когда возникновение конфликта интересов избежать невозможно, заведующими отделениями должны проинформировать об этом руководителя и отстраниться от принятия решений в отношении ситуации, затронутой конфликтом интересов.

2.9. Политика в отношении подарков и незаконных выплат

1. Кадровая политика ОПЦ, в отношении подарков и незаконных выплат обязывает сотрудников, избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков (услуг) может вступать в конфликт личных интересов.

Раздел 3.

Заключительные положения

1. Кадровая политика или Политика управления персоналом Перинатального центра является основополагающим документом ОПЦ в области управления человеческими ресурсами.
2. Положения Кадровой политики обязательны для всех подразделений ОПЦ, а также для всех работающих в Центре сотрудников.
3. Исходя из перспективных планов развития ОПЦ, отдел кадров совместно с руководителями других структурных подразделений /финансовый отдел, хозяйственный и т.д./составляет план развития персонала, в котором учитывается необходимость открытия новых отделений, служб, внедрения новых технологий, оснащения современным оборудованием, и подбирает соответствующий коллектив подразделений.

Thompson & Co

Прислано

