



Шығыс Қазақстан облысының денсаулық сақтау басқармасының <b>«ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСТЫҚ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ»</b> Шаруашылық жүргізу құқығында коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны		Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственной ведения <b>«ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ»</b> Управления здравоохранения Восточно-Казахстанской области	
		Дата	Подпись
Утверждаю	Директор ВКОЦК	С.А. Шмурыгина 09.04.2021	
Согласовано	Руководитель по контролю качества Юрисконсульт	Т.Н. Войнова Э.В. Дёмина 08.04.2021	
Разработано	Специалист СУП	Г.Г. Дюсупова 07.04.2021	

## Кадровая политика КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский областной центр крови» УЗ ВКО

**Copyright © Контролируемый документ**  
 Копирование и/или распространение этого документа без согласования с руководством КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский областной центр крови» категорически запрещено!

## 1. Общие положения

1. Кадровая политика КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский областной центр крови» (далее – Кадровая политика) (далее – ВК ОЦК) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами ВК ОЦК.
2. **Целью** кадровой политики ВК ОЦК является эффективное управление и развитие кадрового потенциала, 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 ВК ОЦК.
3. **Ключевыми приоритетами** Кадровой политики являются:
  - 1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
  - 2) внедрение передовых методов управления персоналом, формирование и развитие в ВК ОЦК эффективного подразделения по работе с персоналом;
  - 3) управление командой высокопотенциальных работников ВК ОЦК;
  - 4) поддержка инноваций и преобразований в ВК ОЦК;
  - 5) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
4. Для достижения поставленной цели ВК ОЦК решает следующие задачи и регулирует этапы:
  - 4.1. **Этап I трудоустройство:** развитие, оценка производительности, кадровое планирование, направлено на:
    - 1) поиск, подбор, отбор, прием кандидатов на вакантную должность,
    - 2) привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов,
    - 3) верификация подлинности документов об образовании и квалификации работников;
    - 4) обеспечение возможностей для быстрого и стабильного профессионального роста инициативных и творчески мыслящих работников;
  - 4.2. **Этап II Развитие:**
    - 1) определение потребностей в обучении, организация обучения сотрудников ВК ОЦК;
    - 2) поддержание здоровья сотрудников;
    - 3) система материальной и нематериальной мотивации, формирование и поддержание корпоративного духа;
    - 4) Мониторинг удовлетворенности персонала проходит в несколько этапов:
      - сбор данных путем проведения анкетирования;
      - обработка результатов анкетирования;
      - анализ результатов;
      - разработка мероприятий по повышению удовлетворенности персонала работой в ВК ОЦК, улучшению условий труда на рабочих местах.
  - 4.3. **Этап III. Оценка производительности:**
    - 1) ежегодная оценка профессиональной деятельности работников (проводится не реже 1 раз в год до 01 февраля следующего года);
    - 2) дифференцированная оплата труда (индикаторы на основе регулярной оценки сотрудников);
    - 3) обзор личных дел сотрудником службы управления персоналом;
  - 4.4. **Этап IV. Кадровое планирование:**
    - 1) оценка потребности кадров (пересмотр штатного расписания);
    - 2) пересмотр должностных инструкций (по мере необходимости);

- 3) анализ текучести кадров;
  - 4) консультирование работников по требованиям НПА РК и требованиям внутренних нормативных документов ВК ОЦК по кадровой работе, по вопросам трудовых отношений;
  - 5) увольнение (анкетирование увольняющихся сотрудников, анализ причин увольнения).
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.
8. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов ВК ОЦК.
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

10. Термины, используемые в настоящем документе:

Адаптация персонала – информационная и психологическая поддержка вновь принятого работника с целью максимального сокращения периода его привыкания к новым условиям труда и способствования нахождению своего функционального места в трудовом коллективе;

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

Корпоративная культура – система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников ВК ОЦК;

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

Социальное партнерство – система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями государства, представителями работодателя и работников.

## 3. Основные принципы Кадровой политики

11. Основными принципами Кадровой политики ВК ОЦК являются:

- 1) 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;
- 2) подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием объективной регулярной оценки персонала;
- 3) разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимобмена работников между звеньями управления, об-

- новление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;
- 4) обеспечение оптимальной занятости работников, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;
  - 5) обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;
  - 6) поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе ВК ОЦК;
  - 7) дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующих формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу ВК ОЦК;
  - 8) планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
  - 9) максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;
  - 10) практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками.

#### 4. Корпоративные ценности и компетенция работников

12. ВК ОЦК в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:
  - 1) добросовестное выполнение работы каждым работником, выражающееся в эффективности их труда;
  - 2) стремление создать атмосферу, в которой каждый работник имеет возможность предложить новые идеи, готовые решения, которые позволят усилить и укрепить заинтересованность к деятельности ВК ОЦК.
  - 3) уважение друг к другу, к заинтересованным лицам
13. Для активного роста ВК ОЦК 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

14. **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.
15. **Основные индикаторы эффективности** Кадровой политики:
  - 1) Производительность и прибыльность труда;
  - 2) Расходы на персонал;
  - 3) Текучесть кадров;
  - 4) Текучесть работников среди руководящего состава;
  - 5) Показатель стабильности персонала;
  - 6) Удовлетворенность персонала.

Базовые направления	Задачи направления	Основные индикаторы эффективности
<p>1. Совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров</p>	<p>1) анализ организационной структуры, положений о структурных подразделениях и должностных инструкций с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам, четкого разделения функций структурных подразделений и обязанностей работников, эффективной деятельности работников;</p> <p>2) разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;</p> <p>3) улучшение качества работы;</p> <p>4) анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;</p> <p>5) анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;</p> <p>6) поиск и отбор высококвалифицированных специалистов;</p> <p>7) аутсорсинг (привлечение организацией подходящего квалифицированного персонала, который ранее не состоял с ним в трудовых отношениях, для решения конкретных краткосрочных проектов).</p>	<p>1) временной индикатор: время на заполнение одной вакансии;</p> <p>2) качественный индикатор: коэффициент выбытия кадров в течение первых полгода работы.</p>
<p>2. Обучение, подготовка и переподготовка персонала;</p>	<p>1) переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач ВК ОЦК;</p> <p>2) повышение качества услуги;</p> <p>3) организация семинаров, тренингов, мастер-классов для медработников</p>	<p>1) процент работников, охваченных системой обучения в течение года;</p> <p>2) затраты на обучение 1 работника в год;</p> <p>3) повышение производительности труда за счет использования работниками полученных ими новых знаний;</p> <p>4) процент затрат на обучение, подготовку и переподготовку от фонда оплаты труда;</p> <p>5) возвратность затрат на обучение (разработка новых технологий).</p>
<p>3. Создание кадрового резерва;</p>	<p>1) создание и развитие базы кадрового резерва;</p> <p>2) разработка критериев оценки и организация отбора работников с высоким потенциалом;</p> <p>3) разработка и реализация индивидуальных планов развития работников, состоящих в кадровом резерве;</p>	<p>1) процент вакансий, на которые формировался кадровый резерв, заполненных работниками, входящими в кадровый резерв;</p> <p>2) текучесть среди резервистов.</p>

	4) разработка и реализация системы ротации и замещения позиций, мотивация процесса ротации работников, состоящих в кадровом резерве.	
4. 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) анализ рынка труда, тенденций его движения; 3) разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности; 4) обеспечение социальной защиты работников; 5) обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам.	1) процент позиций, охваченных основными индикаторами эффективности; 2) процент работников, регулярно получающих оценку своей деятельности; 3) удовлетворенность системой оплаты труда.
5. 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 ВК ОЦК, 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.	удовлетворенность персонала работой в организации.

16. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики, регулируются внутренними актами ВК ОЦК.

#### 6. Создание и поддержание организационного порядка в ВК ОЦК

17. Важнейшим условием достижения стратегических целей ВК ОЦК является безусловное выполнение всеми работниками 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 ВК ОЦК, когда работники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

18. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в ВК ОЦК регламентируются Этическим ко-

дексом работников, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях ВК ОЦК.

19. Организационный порядок является основой деятельности ВК ОЦК и любые нарушения данного порядка рассматриваются как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

#### 7. Заключительные положения

20. Кадровая политика, проводимая в ВК ОЦК, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала ВК ОЦК.

#### Нормативные ссылки:

1. Типовой проект Кадровой политики Республиканского Центра Развития Здравоохранения.
2. Программа управления человеческими ресурсами в КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский областной центр крови».

