
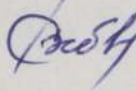


	ГКП на ПХВ "Ленгерская городская поликлиника" УЗ Туркестанской области	Тип документа: СОП	
	Система менеджмента качества	Версия: 1	Страница: 1 из 7

Наименование структурного подразделения:	ГКП н ПХВ «Ленгерская Городская поликлиника»		
Названия документа:	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГКП на ПХВ " Городская поликлиника" Управления здравоохранения		
Утвержден:	Руководитель ГКП на ПХВ «ЛГП» Чалкаров А.Б.		
Дата утверждения:			
Разработчик:	<i>Должность</i>	<i>Ф.И.О.</i>	<i>Подпись</i>
	Инспектор отд кадров	Суттибаев А.О.	
	Врач эксперт		
Согласовано:	Заместитель гл.врача по ОМД	Кабылбеков Г.К.	
	Заместитель гл.врача по контролю качества мед.услуг	Рысбаев с.Т.	
	Заместитель гл.врача по лечебному делу	Анаркулова У.О.	
Дата согласования:	04.01.24г		
Дата введения в действие	04.01.24г		
Версия №	Копия № _____	_____ / _____ / 2024г. Ф.И.О. _____ Подпись _____	

Дата последнего пересмотра « 04 » « 01 » 2024г
 Дата следующего пересмотра « _____ » « _____ » 2027г

	ГКП на ПХВ "Ленгерская городская поликлиника" УЗ Туркестанской области	Тип документа: СОП	
		Система менеджмента качества	Версия: 1

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

ГКП на ПХВ "Городская поликлиника" Управления здравоохранения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кадровая политика ГКП на ПХВ "Ленгерская Городская поликлиника" управления здравоохранения (далее – Кадровая политика) определяет миссию, видение, ценности, принципы и основные направления деятельности ГКП на ПХВ "Ленгерская Городская поликлиника" управления здравоохранения (далее - Поликлиника) в области управления человеческими ресурсами, а также критерии эффективности этой деятельности.

Достижение миссии и видения Поликлиника предполагает развитие ключевых преимуществ, среди которых значимое место занимают человеческие ресурсы.

Успех реализации кадровой политики во многом зависит от признания на всех уровнях управления Поликлиники высокой экономической значимости человеческих ресурсов, как важной составляющей ее стратегического потенциала.

Кадровая политика призвана объединить существующие подходы, наработанные методы и инструменты кадрового менеджмента с учетом лучшего опыта в области работы с персоналом, позволив, таким образом, сформировать единый подход и выработать систему ценностей Поликлиники в области управления персоналом.


В основу Кадровой политики заложены следующие базовые принципы:

- комплексность – охват всех сфер деятельности управления персоналом;
- системность – рассмотрение всех составляющих элементов политики во взаимосвязи;
- прозрачность – открытость на всех этапах процесса управления человеческими ресурсами;
- обоснованность – использование современных научных разработок в области управления персоналом, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект;
- эффективность – затраты на мероприятия в области управления персоналом должны окупаться результатами производственной деятельности.

Кадровая политика определяет следующие основные подходы:

- персонал Поликлиники рассматривается как человеческий ресурс, способный обеспечить конкурентные преимущества и лидерские позиции при условии его планирования и обеспечения его оптимального использования, качественного развития;
- персонал Поликлиники является носителем его корпоративной культуры и ценностей, способствует созданию доверительного отношения общественности к деятельности Поликлиники на государственном, региональном уровне;
- управление человеческими ресурсами рассматривается как одна из важнейших функций организационного управления Поликлиникой на всех иерархических уровнях управления;
- человеческий ресурс рассматривается как нематериальный актив, приобретенный в ходе конкурентной борьбы, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие Поликлиники;
- удовлетворение социальных, материальных потребностей в соответствии с вкладом каждого из работников в достижение стратегических целей Поликлиники;
- установление длительных трудовых отношений с каждым работником, основанных на соблюдении требований Трудового кодекса РК и позволяющих работнику полностью реализовать

Запрещается несанкционированное ксерокопирование документа

	ГКП на ПХВ "Ленгерская городская поликлиника" УЗ Туркестанской области	Тип документа: <i>СОП</i>	
		Система менеджмента качества	Версия: 1

имеющийся уровень профессиональной компетентности, а также совершенствовать его с потребностями Поликлиники и требованиями уровня должностной компетенции работника.

Реализация Кадровой политики предполагает ответственность, прежде всего, руководителей Поликлиники, работников, которые отвечают за управление персоналом, используя предлагаемые инструменты в целях мотивации персонала.

Нормативно-регламентирующие документы и процедуры, методологические подходы, информационные и технологические системы поддержки, другие необходимые компоненты системы управления персоналом разрабатываются и выстраиваются исходя из положений основных составляющих данной Кадровой политики.

С целью обеспечения проведения Кадровой политики в едином формате по всей Поликлиники будет регулярно осуществляться Кадровый аудит.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика ориентирована на эффективное кадровое сопровождение реализации стратегии развития Поликлиники с сильной корпоративной культурой, предусматривающая обеспечение единых подходов в работе с персоналом в рамках лучшей корпоративной практики по всей Поликлиники.

Основной целью Кадровой политики является повышение эффективности управления персоналом путем создания системы управления человеческими ресурсами Поликлиники, направленной на получение максимальной прибыли и обеспечение лидерства в конкурентной среде, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, и способствующей гармоничному сочетанию интересов, как работодателя, так и работника и развитию их отношений на благо Поликлиники и качества медицинских услуг.

Система управления персоналом должна быть основана на рациональном и обоснованном планировании человеческих ресурсов, использовании современных HR-технологий и эффективных мотивационных механизмов, позволяющих обеспечить эффективное производство и решать стратегические задачи на высоком профессиональном уровне.

Основные концептуальные задачи по реализации Кадровой политики состоят в следующем:

- обеспечение реализации кадровой политики в едином формате по всей Поликлиники;
- дальнейшее продвижение проекта по разработке и внедрению профессиональных стандартов, которые устанавливают требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням;
- дальнейшее развитие комплексной системы планирования кадровых ресурсов с учетом потребности направлений, их рационального размещения и эффективного использования;
- повышение профессионализма работников всех уровней управления на основе развития корпоративной системы непрерывного образования, совершенствования системы корпоративного обучения на основе профессиональных стандартов;
- приведение системы оплаты труда в соответствие со сложностью и уровнем выполняемых работ;
- обеспечение социальной защиты и повышение условий труда работников.

Реализация поставленных задач должна обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и приведения количественного и качественного состава в соответствие с требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.



3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Политика в области обеспечения занятости и найма, внедрение комплексной системы качественного и количественного планирования человеческих ресурсов

Наше видение в области планирования человеческих ресурсов в Поликлиники – планирование численности и профессионально-квалификационной структуры кадров должно строиться в соответствии со стратегией развития Поликлиники, на основе прогноза потребностей направлений в персонале, построенного с учетом возрастной ситуации, динамики кадрового потенциала, естественной убыли кадров, дополнительной потребности.

Планирование человеческих ресурсов является новым и приоритетным для Поликлиники направлением. С целью успешной реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

- анализ работ, численности и структуры персонала, устранение дублирования функций между подразделениями внутри Поликлиники;
- устранение диспропорций в структуре персонала и в управлении производством: между административно-управленческим и производственным персоналом, между Поликлиники и структурными подразделениями;
- анализ соотношения долей административно-управленческого и производственного персонала;
- совершенствование унифицированной формы и содержания должностных инструкций, их использование при отборе, найме, перемещении;
- ориентация на потребности в разрезе направлений в персонале с учетом его количественно-качественных характеристик, предполагающая систематический сбор данных по специально разработанным формам, отражающим количественно-качественные показатели человеческих ресурсов, прогноз развития на ближайшие пять лет в разрезе направлений с учетом уровня текучести, естественной убыли кадров, дополнительной потребности;
- постоянная и регулярная оценка состояния кадрового потенциала;
- анализ текучести персонала по категориям и направлениям;
- анализ факторов текучести персонала Поликлиники;
- разработка комплексного подхода к повышению лояльности и снижению текучести персонала;
- определение наиболее острой потребности в следующих категориях персонала: инженерный персонал высшего и среднего звена;
- совершенствование нормативно-обоснованных методов определения численности производственного персонала. Нормативы численности инженерно-технического, рабочего персонала должны стать действенным инструментом выравнивания диспропорций в определении точного количества производственного персонала, а также обеспечивать пропорциональность развития производственных подразделений;
- разработка и внедрение нормативно-обоснованных методов определения численности административно-управленческого персонала;
- автоматизация процесса, создание централизованной базы данных, куда будет направляться вся оперативная информация по Поликлиники.
-




Политика в области корпоративной культуры и ценностей Поликлиники, формирование и развитие корпоративной культуры

Наше видение корпоративной культуры Поликлиники – высокий уровень ответственности всех работников Поликлиники, который подразумевает как идентификацию с базовыми ценностями Поликлиники, так и настойчивую, инициативную реализацию, высокое качество работы и ее результатов, условий труда — рабочая обстановка, содержательность работы, высокая удовлетворенность трудом, а также самого работника.

Стратегической целью в области развития корпоративной культуры в Поликлиники – создание творческой, открытой к нововведениям атмосферы, способствующей высокому уровню вовлеченности в решение основных вопросов, с которыми имеет дело Поликлиники, каждого работника на любом уровне организации, не зависимо от географической дислокации и организационной принадлежности, и создающей по всей Поликлиники осознание единства и внутренней согласованности.

С целью успешной реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

- внедрение и реализация единого по Поликлиники Кодекса деловой этики, закрепляющего ценности и этические принципы, на которых строится наша работа, определяющего единые стандарты поведения для работника Поликлиники;
- построение системы трансляции стратегических целей и задач Поликлиники;
- активное развитие всех имеющихся в распоряжении каналов коммуникации, в том числе внутрикорпоративного портала - Интернет, печатных изданий, досок объявлений, внутренних рассылок, что способствует укреплению внутрикорпоративного взаимодействия Поликлиники;
- проведение различных корпоративных мероприятий, усиливающих командную работу (team building), благоприятную и творческую атмосферу, повышающую лояльность работников, эмоционально сплачивающую коллектив, для чего будут проводиться различные конкурсы для всех уровней персонала (например, «Лучший по профессии», «Лучшая бригада», «Лучшее структурное подразделение» и т.д.), активно внедряться видеопоздравления и др.;
- с целью получения обратной связи на периодической основе будут проводиться анкетирование персонала на предмет удовлетворенности, вовлеченности, лояльности персонала Поликлиники;
- для регулирования и контроля соблюдения основных принципов Поликлиники будет создана система обратной связи по этическим вопросам, предназначенная для работников любого уровня и любой географии нахождения. При необходимости любой работник может обратиться в кадровую службу, причем он может сделать это как анонимно, так и персонифицировано. В любом случае абсолютно все «сигналы» будут приниматься к сведению, и по ним будут проводиться внутренние расследования.

	ГКП на ПХВ "Ленгерская городская поликлиника" УЗ Туркестанской области	Тип документа: СОП	
	Система менеджмента качества	Версия: 1	Страница: 6 из 7

4. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Финансовое обеспечение Кадровой политики осуществляется за счет и в пределах бюджетных средств Поликлиники.

Настоящая Кадровая политика предназначена на долгосрочный период, с учетом внесения корректировок при необходимости.

Выполнение кадровой политики будет осуществляться в порядке и в сроки установленные Планом мероприятий по ее реализации.

Результаты реализации Кадровой политики будут ежегодно оцениваться в соответствии со специально разработанными показателями.

5. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Построение стратегически ориентированной модели Кадровой политики, развивающей и повышающей качество услуг.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положения Кадровой политики обязательны для всех работников Поликлиники, при этом высшее руководство, медицинские работники, технические работники и специалист предпримут все необходимые действия для их реализации.

Настоящая Кадровая политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в нормативные правовые акты Республики Казахстан, а также внутренние акты Поликлиники.

Настоящая Кадровая политика Поликлиники вступает в силу с момента утверждения приказом Поликлиники.

1. Указание условия пересмотра СОП: Пересмотр СОП проводится 1 раз в 3 года или при появлении новых требований.

Лист регистрации изменений

№	№ раздела, пункта стандарта, в которое внесено изменение	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменения

