

## СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

                     Н.П.Пакетова

## УТВЕРЖДАЮ

И.о. руководителя

КГУ «Управление здравоохранения  
акимата СКО»

                     Бапанова М.К.

« 01 » 11 2017г.

## ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

### РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политика управления человеческими ресурсами в КГУ «Управление здравоохранения акимата Северо-Казахстанской области» направлена на создание эффективного механизма управления персоналом на основе социального партнерства в рамках задач обеспечения основной деятельности Организации (далее – Управление).

2. Миссия Управления: реализация государственной политики и регулирование предоставления качественных медицинских услуг, направленных на улучшение здоровья казахстанцев.

3. Основная задача Управления по управлению человеческими ресурсами: организация подготовки, повышения квалификации и рационального использования медицинских кадров, а также других категорий работников здравоохранения.

4. В настоящее время персонал организации здравоохранения рассматривается в качестве одного из главных стратегических ресурсов Управления, способствующих успеху в достижении поставленных целей.

5. Политика управления человеческими ресурсами – это система принципов и концептуальных подходов к управлению персоналом, обеспечивающих успешную работу Управления и гармоничное сочетание интересов работников, населения и государства.

6. Настоящий документ является основополагающим для Управления в области управления персоналом и соответствует действующему законодательству Республики Казахстан.

7. Политику управления человеческими ресурсами осуществляют государственные служащие всех уровней управления во главе с руководителем.

### РАЗДЕЛ 2. ЦЕЛЬ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Основная цель Политики – обеспечение максимальной отдачи от инвестиций в персонал на основе:



- комплексной мотивации каждого работника на достижение целей организации;
- создания и развития объективной и эффективной системы оценки личного вклада каждого работника организации.

2. Политика управления человеческими ресурсами предусматривает обеспечение единых подходов в работе с персоналом с учетом потребности населения.

Основными принципами Политики являются:

- максимальная гибкость организации в управлении персоналом;
- постоянное совершенствование методов управления человеческими ресурсами на основе внедрения современных технологий и автоматизированных систем управления;
- способность быстро и эффективно адаптироваться к изменениям социально-политических и внешних экономических факторов;
- профессионализм персонала. Формирование коллектива, состоящего из высококвалифицированных работников, стремящихся максимально реализовать свой потенциал в решении экономических и социальных задач организации;
- эффективность в управлении человеческими ресурсами;
- непрерывность планирования процессов управления персоналом на основе регулярной оценки состояния человеческих ресурсов;
- прозрачность и открытость в управлении человеческими ресурсами;
- преемственность – сохранение позитивных традиций в управлении человеческими ресурсами организации.

### **РАЗДЕЛ 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

1. Основными взаимосвязанными составляющими Политики управления человеческими ресурсами являются следующие направления:

- подбор, оценка и использование персонала;
- обучение и развитие;
- мотивация и вознаграждение;
- социальная политика;
- корпоративные коммуникации.

Эти направления могут видоизменяться и приобретать новые значения в процессе развития организации, динамики внешних и внутренних условий, не нарушая при этом принцип преемственности Политики.

2. Служба управлению персоналом управления осуществляет практическую реализацию данной Политики.



## **РАЗДЕЛ 3.1. ПОДБОР, ОЦЕНКА И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА**

1. Организация ценит в своих работниках и потенциальных кандидатах следующие качества:

- высокий профессионализм и образовательный уровень;
- ориентация на достижение результатов труда;
- инициативность, направленность на активный поиск решений;
- способность к обучению и практическому использованию полученных знаний;
- способность к адаптации, психологическая устойчивость;
- положительный имидж и приверженность корпоративным ценностям и традициям организации.

2. Для привлечения квалифицированного персонала организация:

- осуществляет политику продвижения позитивного имиджа Управления, информирует работников организации о целях, задачах, ценностях, приоритетах и возможностях, предоставляемых работникам;
- применяет комплексную систему поиска персонала;
- осуществляет отбор кандидатов, используя для этого внешний и внутренний источники, отдавая предпочтение «внутренним» кандидатам при замещении вакансий, расширяя тем самым возможности для карьерного роста работников, в том числе молодых специалистов;
- совершенствует взаимоотношения с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования;
- проводит профессиональную и психологическую оценку персонала;
- способствует быстрой и безболезненной адаптации новых работников, особенно молодежи;

3. Для обеспечения эффективного использования потенциала персонала организация регулярно осуществляет:

- аудит состава и движения человеческих ресурсов;
- аттестацию специалистов;
- формирование и развитие мобильного управленческого резерва и организацию подготовки резерва кадров на выдвижение;
- координацию системы планирования карьеры с системой оплаты труда и системой непрерывного образования персонала;
- разработку квалификационных требований по основным должностям;

## **РАЗДЕЛ 3.2. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

1. Обучение и развитие деловых и личностных качеств персонала направлено на поддержание и повышение профессионального уровня работников управления.



2. Подготовка и развитие персонала осуществляется посредством системы непрерывного образования, как при организации, так и при медицинских ВУЗах и СУЗах.

и в нематериальной форме;

- поддержание достойного уровня оплаты труда;
- оптимальное соотношение между должностным окладом (коэффициентом) и дополнительными (премиальными) выплатами;
- применение системы дополнительного стимулирования за повышение качества обслуживания населения;
- развитие системы наград и поощрений, в том числе за создание научных разработок в области здравоохранения, решение финансово-экономических, социально-трудовых и других вопросов.

### **РАЗДЕЛ 3.4. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

1. Социальная политика, являясь неотъемлемой частью системы управления человеческими ресурсами, направлена на повышение престижности работы в организации и обеспечивает:

- комфортные и безопасные условия труда;
- предоставление гарантий защищенности от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- поддержку и развитие физической культуры и спорта;
- развитие самодеятельного творчества работников;
- поддержку молодых специалистов, способствуя их скорейшей адаптации в Управлении, стремлению к самореализации;
- развитие пенсионного обеспечения через пенсионный фонд;
- поддержку работникам, уволившимся на пенсию, оказание им материальной помощи и привлечение к участию в корпоративных мероприятиях.

2. Социальную политику Управление определяет совместно с работниками и их представителем профсоюзной организации.

3. Социально-трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством, коллективным договором Управления.

4. Управление постоянно совершенствует и реализует социальные программы, исходя из выбранных приоритетов Политики управления человеческими ресурсами, экономической целесообразности, необходимости получения конкурентных преимуществ на рынке труда.



### **РАЗДЕЛ 3.5. КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ**

1. Корпоративные коммуникации направлены на ясное, открытое, своевременное и имеющее обратную связь информирование работников по вопросам деятельности Управления, затрагивающим их интересы.

2. Общество осознает важность и уделяет особое внимание развитию корпоративных коммуникаций и эффективному обмену информацией (вертикальному и горизонтальному), обеспечивающему активное и открытое общение между работниками всех уровней управления:

- вертикальный обмен информацией позволяет доводить до сведения работников цели и задачи Управления. Одновременно с этим такой обмен предоставляет возможность работникам вносить свои предложения по усовершенствованию работы организации, доводить до сведения руководства мнение об условиях работы;

- горизонтальный обмен информацией направлен на координацию взаимодействия работников структурных подразделений в целях достижения общих задач организации.

3. Корпоративные коммуникации позволяют предотвратить и разрешить возможные конфликтные ситуации.

### **РАЗДЕЛ 4. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ**

#### **УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

1. Эффективная Политика управления человеческими ресурсами, способствующая успешному развитию организации и достижению её стратегических целей, должна предусматривать гибкую систему управления результативностью деятельности персонала на всех уровнях: от отдельного работника до Организации в целом.

2. Развитие системы управления эффективностью Управления предусматривает следующие шаги:

- выделение приоритетных задач, которые определяют требования к персоналу;
- определение сбалансированного набора показателей, на основании которых производится оценка результативности работы каждого работника;
- выстраивание эффективной системы сбора и обработки информации для объективного определения степени достижения поставленных целей и задач;
- создание четкой и прозрачной системы использования результатов оценки, их влияния на повышение оплаты труда, продвижение по службе и определение потребностей в обучении и развитии.

3. Обеспечению высокой результативности деятельности персонала Управления способствует сохранение и развитие корпоративной культуры.



Достижения Управления, корпоративные ценности являются предметом гордости каждого работника.

4. Управление видит пути эффективного управления в различных формах стимулирования персонала, в развитии социального партнерства, сближении интересов работников, руководителей Организации, включении работников в процессы управления.

5. Политика управления человеческими ресурсами направлена на обеспечение основополагающего принципа:

Только профессионализм работников, достижение ими стабильно высоких результатов работы, нацеленность на развитие и внедрение инноваций, приверженность корпоративным ценностям являются необходимыми условиями повышения их материального уровня и продвижения по службе, индикатором их полезности Управлению.