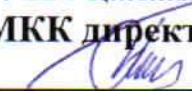


Бекітемін
Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
«№14 қалалық емхана» ШЖҚ
МКК директоры

_____ Е. Мусенов

2021 жылғы «___» _____

**Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің «№14 қалалық емхана» ШЖҚ МКК
КАДР САЯСАТЫ**

**Нұр-Сұлтан қаласы
2021 жыл**

1. Жалпы ережелер

1. «Нұр-Сұлтан қаласының №14 қалалық емханасы» ШЖҚ МКК (бұдан әрі – Кәсіпорын) шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорынның кадр саясаты (бұдан әрі – Кадр саясаты) адам ресурстарын басқару саласындағы саясатты айқындайды. Кадр саясаты қатаң Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына және кәсіпорынның ішкі актілеріне сәйкестікте іске асырылады.

2. Кәсіпорынның кадрлық саясатының мақсаты кәсіпорынның адами капиталын тиімді басқару және дамыту, қызметкерлердің сандық және сапалық құрамын оңтайлы деңгейде ұстау, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуы, сондай-ақ кәсіпорынның алдына қойылған стратегиялық міндеттерді шешуді жоғары кәсіби деңгейде қамтамасыз етуге қабілетті персоналды жаңарту және сақтау процестерінің ақылға қонымды үйлесімі болып табылады.

3. Кадр саясатының негізгі басымдықтары болып:

1) жоғары білікті қызметкерлерді тарту, дамыту және ұстап қалу;
2) персоналды басқарудың озық әдістерін енгізу, кәсіпорында персоналмен жұмыс істеу бойынша тиімді бөлімше құру;

3) кәсіпорынның жоғары әлеуетті қызметкерлерінің командасын басқару;

4) Кәсіпорындағы инновациялар мен өзгерістерді қолдау;

5) қызметкердің мінез-құлқын регламенттейтін бірлескен құндылықтарды, әлеуметтік нормаларды, қағидаларды жасау және тұжырымдау болып табылады;

6) серіктестердің кәсіпорынға деген оң имиджі мен сенімін арттыру.

4. Қойылған мақсатқа жету үшін кәсіпорын келесі міндеттерді шешеді:

1) өз қызметі бағытында үздік мамандарды іздеуге, тартуға, ұстап қалуға және олардың кәсіби деңгейін арттыруға, бастамашыл және шығармашылық ойлайтын қызметкерлердің жылдам және тұрақты кәсіби өсуі үшін мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған жоспарлы жұмысты жүргізу;

2) қысқа мерзімде жаңадан қабылданған қызметкерлердің бейімделуіне ықпал ету, осылайша олардың кәсіби және шығармашылық әлеуетін тиімді пайдалануға ықпал ету.

5. Кадр саясаты Жұмыс берушінің қызметкерлермен қарым-қатынасын басқару және ішкі корпоративтік қатынастар жүйесін және сыртқы құрылымдармен өзара әрекеттесу жүйесін біріктіретін персоналды дамыту арқылы жүзеге асырылады.

6. Қатынастарды басқару және персоналды дамыту әкімшілік (бұйрықтар, өкімдер, құрылымдық бөлімшелер туралы ережелер, лауазымдық нұсқаулықтар, жұмыс регламенті және т. б.), экономикалық (материалдық ынталандыру, сақтандыру, оқыту) бағыттарға негізделеді.

7. Әлеуметтік-психологиялық (психологиялық климат, мінез-құлықтың белгілі бір ережелерін белгілеу, материалдық емес ынталандыру тәсілдері, корпоративтік мәдениет) жұмыс әдістері, оларды теңдестірілген кешенде қолдану.

8. Жұмыс беруші әр қызметкермен еңбек заңнамасының және кәсіпорынның ішкі актілерінің талаптарын сақтай отырып, әлеуметтік

серіктестік қағидаттарына негізделген тұрақты еңбек қатынастарын орнатуға тырысады

9. Жұмыс беруші кадр саясатын дұрыс түсінуге, қолдауға және іске асыруға жауапты және өз кезегінде әрбір қызметкер тарапынан түсіністік пен жауапкершілікке үміттенеді.

2. Түйін терминдер

10. Осы құжатта пайдаланылатын негізгі терминдер:

1) персоналды бейімдеу - жаңадан қабылданған жұмыскердің жаңа еңбек жағдайларына дағдылану кезеңін барынша қысқарту және өзінің функционалдық орнының еңбек ұжымында болуына ықпал ету мақсатында оған ақпараттық және психологиялық қолдау көрсету;

2) зияткерлік капитал-зияткерлік меншік және адами активтер;

3) Кадр саясаты-кадр жұмысының әртүрлі қағидаттарын, нысандарын, әдістері мен модельдерін біріктіретін, персоналмен жұмыс істеудің тұтас және объективті негізделген стратегиясы;

4) кадрлық әлеует-кәсіпорынның барлық қызметкерлерінің кәсіпорынның стратегиялық және тактикалық міндеттерін шешуге бағытталған қабілеттерінің жиынтығы;

5) корпоративтік мәдениет-кәсіпорын қызметкерлерінің көпшілігі бөлісетін корпоративтік құндылықтар, жұмыс стилі және мінез-құлық нормалары жүйесі;

6) персоналды бағалау-әкімшілік-кадрлық шешімдер қабылдау үшін қажетті ақпаратты дәйекті жинақтау мақсатында кәсіпорынның міндеттерін іске асыруда қызметкерлер қызметінің тиімділігін айқындау процесі;

7) Әлеуметтік әріптестік-мемлекет өкілдерінің, жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған қатынастар мен тетіктер жүйесі;

8) адами капитал – жұмыскерлердің жасырын әлеует түріндегі, компанияға тікелей тиесілі емес және еңбек қызметі процесінде іске асырылатын немесе қызметкер уәждемесінің дәрежесіне қарай көрсететін білімінің, дағдыларының, қабілеттерінің, психологиялық ерекшеліктері мен басқа да қасиеттерінің қоры.

3. Кадр саясатының негізгі принциптері

11. Кәсіпорынның кадрлық саясатының негізгі принциптері болып:

1) кәсіпорын иелік ететін және «адами капиталға» инвестициялар Кәсіпорын қызметінің іргетасы бола отырып, неғұрлым сенімді болып табылатын неғұрлым құнды актив ретінде персоналды позициялау;

2) қатынастарды басқару және дамыту процесіне барлық басқарушы буындарды (желілік басшыларды және т. б.) қосу, басқарушы буынды қатынастарды басқару қағидаттары мен әдістеріне оқыту жүйесін жетілдіру,

барлық деңгейдегі басшылар үшін персоналмен жұмыс істеу жөніндегі әдістемелік нұсқауларды одан әрі әзірлеу;

3) барлық бөлімшелерде персоналмен жұмысты ұйымдастыру кезіндегі кадр саясатының бірлігі, қолжетімді бірыңғай терминология, барлық қызметкерлер үшін қатынастарды басқару технологиялары мен іс-шараларының ашықтығы мен түсініктілігі болып табылады;

4) қазіргі заманғы технологияларды пайдалана отырып, кадрларды кәсіби, іскерлік, адамгершілік, психологиялық қасиеттері бойынша іріктеу, орналастыру және ұсыну, оның ішінде персоналды конкурстық іріктеу және объективті тұрақты бағалау;

5) бос жұмыс орындарын ауыстыру кезінде ішкі кадр резерві мен сыртқы ресурстардың орынды үйлесуі, жұмыскерлердің басқару буындары арасында өзара алмасу практикасын қолдану, сабақтастықты қамтамасыз ете отырып, кадр құрамын жаңарту, персоналдың сапалы зияткерлік дамуы болып табылады;

6) қызметкерлердің оңтайлы жұмыспен қамтылуын, адам активтерінің тәжірибесі мен зияткерлік әлеуетін барынша пайдалануды қамтамасыз ету, еңбек қауіпсіздігін тиімді ұйымдастыру және қамтамасыз ету болып табылады;

7) қызметкерлердің кәсіби өсуі үшін жағдайларды қамтамасыз ету, жоғары еңбек өнімділігін ынталандыру жүйесін дамыту;

8) кәсіпорынның еңбек ұжымында қолайлы психологиялық ахуалды қолдау;

9) корпоративтік тұтастық және кәсіпорынның бірыңғай ұжымына тиістілік санасын қалыптастыруға ықпал ететін әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кепілдіктері жүйесін одан әрі дамыту;

10) персоналды дамыту жөніндегі жалпы стратегияның құрамдас бөлігі болып табылатын қызмет бағыттары бойынша нақты мақсаттар қою негізінде қатынастарды басқарудағы жүйелілік;

11) персоналды басқару бойынша қазіргі заманғы технологияларды барынша енгізу, қарым-қатынастарды басқару процестерін автоматтандыру;

12) жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы өзара қарым-қатынастарда әлеуметтік әріптестік және Тараптардың өзара жауапкершілігі қағидаттарын практикалық іске асыру;

13) кәсіпорынның ұзақ мерзімді мүдделерімен барабар түзетілетін қатынастарды басқару жүйесінің серпінді дамуы.

4. Қызметкерлердің корпоративтік құндылықтары және құзыреті

12. Кәсіпорын кадр саясатын жүргізуге қатысты мынадай негізгі корпоративтік құндылықтарды басшылыққа алады:

1) әрбір қызметкердің өз еңбегінің тиімділігінен көрінетін жұмысты адал орындауы;

2) кәсіпорын әрбір қызметкердің кәсіпорынның қызметіне қызығушылығын күшейтуге және нығайтуға мүмкіндік беретін жаңа идеяларды, дайын шешімдерді ұсынуға мүмкіндігі бар атмосфераны құруға ұмтылады;

3) өзара көмек көрсету, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай Кәсіпорынға құрмет көрсету.

13. Кәсіпорынның белсенді өсуі үшін келесі құзыреттерге ие қызметкерлер қажет - кәсібилік, мотивация, адалдық, дамуға бағытталған, шешім қабылдау қабілеті және жұмыс процесін сауатты ұйымдастыра білу.

5. Кадр саясатының негізгі бағыттары Кадр саясаты тиімділігінің негізгі индикаторлары

14. Кадр саясатының базалық бағыттары:

1) ұйымдастыру құрылымын жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру;

2) персоналды оқыту, даярлау және қайта даярлау;

3) кадр резервін құру;

4) қызметкерлердің нәтижелілігі мен уәждемесін басқару жүйесін әзірлеу және енгізу;

5) корпоративтік мәдениетті қалыптастыру.

15. Кадр саясаты тиімділігінің негізгі индикаторлары:

1) Еңбек өнімділігі мен пайдалылығы;

2) 1 (бір) қызметкерге экономикалық қосылған құн;

3) персоналға арналған шығындар;

4) кадрлардың тұрақтамауы;

5) басшы құрам арасындағы қызметкерлердің тұрақтамауы;

6) персонал тұрақтылығының көрсеткіші;

7) персоналдың қанағаттануы.

16. «Ұйымдастыру құрылымын жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру»:

1) стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге сәйкестікті қамтамасыз ету мақсатында ұйымдық құрылымды тұрақты талдау, құрылымдық бөлімшелердің функциялары мен қызметкерлердің міндеттерін нақты бөлу, қызметкерлердің тиімді қызметі;

2) жұмыс орындарына қойылатын біліктілік талаптарын, корпоративтік құзыреттер бейінін әзірлеу және жетілдіру;

3) жұмыс сапасын жақсарту;

4) қызметкерлердің кәсіби құзыреттілігі мен құзыреттерінің жұмыс орындарының талаптарына сәйкестігін талдау;

5) негізгі лауазымдық позициялар бойынша кадрлармен қамтамасыз етілу дәрежесін талдау және есепке алу;

6) конкурстық рәсімдер негізінде жоғары білікті мамандарды іздеу және іріктеу;

7) аутсорсинг.

17. «Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- 1) уақытша индикатор: бір бос орынды толтыру уақыты;
- 2) сапалық индикатор: жұмыстың алғашқы жарты жылдығы ішінде кадрлардың шығу коэффициенті.

18. «Персоналды оқыту, даярлау және қайта даярлау» бағытының міндеттері:

- 1) жұмыскерлердің біліктілігін үзік-үзік арттырудан кәсіпорынның стратегиялық міндеттерін іске асыруға бағытталған жүйелі оқытуға көшу;
- 2) қызмет көрсету сапасын арттыру;
- 3) шетелде де, сондай-ақ шетелдік консультанттарды тарта отырып, жұмыскерлер үшін семинарлар, тренингтер, мастер-кластар ұйымдастыру;
- 4) кәсіпорын ішінде тәжірибе жинақтау және тарату мақсатында корпоративтік оқу орталықтарын құру.

19. «Персоналды оқыту, даярлау және қайта даярлау» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- 1) жыл ішінде оқыту жүйесімен қамтылған қызметкерлердің пайызы;
- 2) жылына 1 қызметкерді оқытуға жұмсалатын шығындар;
- 3) қызметкерлердің алған жаңа білімдерін пайдалануы есебінен еңбек өнімділігін арттыру;
- 4) еңбекке ақы төлеу қорынан оқытуға, даярлауға және қайта даярлауға жұмсалған шығындардың пайызы;
- 5) оқытуға жұмсалған шығындардың қайтарымдылығы (жаңа технологияларды әзірлеу).

20. «Кадр резервін құру» бағытының міндеттері:

- 1) Кадр резервінің базасын құру және дамыту;
- 2) бағалау критерийлерің әзірлеу және әлеуеті жоғары қызметкерлерді іріктеуді ұйымдастыру;
- 3) кадр резервінде тұрған қызметкерлердің жеке даму жоспарларын әзірлеу және іске асыру;
- 4) ротация және позицияларды алмастыру жүйесін әзірлеу және іске асыру, кадр резервінде тұрған қызметкерлерді ротациялау процесін ынталандыру болып табылады.

21. «Кадр резервін құру» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- 1) кадр резервіне кіретін қызметкерлер толтырған, кадр резерві қалыптастырылған бос жұмыс орындарының пайызы;
- 2) резервшілер арасындағы тұрақсыздық.

22. «Қызметкерлердің нәтижелілігі мен уәждемесін басқару жүйесін әзірлеу және енгізу» бағытының міндеттері:

- 1) қызметкерлердің біліктілігі, құзыреттілігі және нәтижелілігі деңгейіне негізделген сыйақының тиімді және ашық жүйесін енгізу;
- 2) бірқатар позициялар үшін қызмет тиімділігінің негізгі индикаторларын әзірлеу;

3) қойылған міндеттер мен мақсаттардың орындалуына мониторинг пен бақылауды, қызметкерлер қызметінің нәтижелілігін бағалау жүйесін енгізу болып табылады;

4) жалақы мен оның қозғалыс үрдістеріне қатысты еңбек нарығын талдау;

5) қызметкерлердің қызметтің белгілі бір нәтижелеріне қол жеткізуіне байланысты көтермелеу жүйесін әзірлеу және жетілдіру;

6) қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету;

7) қызметкерлердің кәсіби, мансаптық және жеке өсу мүмкіндігін қамтамасыз ету болып табылады.

23. «Нәтижелілікті басқару және қызметкерлерді ынталандыру жүйесін әзірлеу және енгізу» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

1) тиімділіктің негізгі индикаторларымен қамтылған позициялардың пайызы;

2) өз қызметінің тұрақты бағасын алатын қызметкерлердің пайызы;

3) еңбекке ақы төлеу жүйесіне қанағаттану.

24. «Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру» бағытының міндеттері:

1) Әлеуметтік-психологиялық зерттеулер жүргізу (сауалнама жүргізу, сұхбаттасу, қызметкерлердің жеке психологиялық диагностикасы);

2) корпоративтік құндылықтар мен кәсіпорын қызметкерінің мінез-құлқын регламенттейтін әлеуметтік нормаларды жасау және дамыту, корпоративтік коммуникация мен корпоративтік стиль қағидаларын әзірлеу;

3) еңбек ұжымдарында командалық жұмысты, төзімділікті, ұйымшылдықты, психологиялық жайлы және шығармашылық ахуалды күшейтетін ұйымдастыру іс-шараларын, оның ішінде проблемалық-іскерлік кеңестер өткізу;

25. «Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру» міндетін орындаудың тиімділігінің негізгі индикаторы: персоналдың қанағаттануы.

26. Кадрлық саясатты іске асыру мақсатында қабылдануы қажет құжаттар кәсіпорынның ішкі актілерімен реттеледі.

6. Кәсіпорында ұйымдастырушылық тәртіпті құру және қолдау

27. Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудің маңызды шарты-барлық қызметкерлердің өз міндеттерін сөзсіз орындауы, еңбек, өндірістік және технологиялық тәртіпті сақтау, басшылардың бағыныштыларға деген талабы, бағыныштылардың бұйрықтарды, нұсқаулықтарды және басшылардың тапсырмаларын сөзсіз орындауы. Орындаушылық негізі Кәсіпорындағы ұйымдастыру тәртібі болып табылады, онда қызметкерлер лауазымдық нұсқаулықтарда белгіленген өздерінің лауазымдық міндеттерін біледі және орындайды, басшылар өздерінің жауапкершілік аймағы шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауапты болады.

28. Өндірістік мінез-құлық ережелері ішкі еңбек тәртібі ережелерімен реттеледі, кәсіпорындардағы іскерлік мінез-құлықтың этикалық нормалары жұмысшылардың қызмет этикасы ережелерімен реттеледі, лауазымдық

міндеттер, құқықтар мен жауапкершілік еңбек шарттарында, лауазымдық нұсқаулықтарда, кәсіпорынның ережелері мен регламенттерінде реттеледі.

29. Егер ұйымдастыру тәртібі Кәсіпорын қызметінің негізі болып табылса, онда осы Тәртіптің кез келген бұзылуы экономикалық, сондай-ақ әкімшілік сипаттағы тиісті жазаға жататын елеулі теріс қылық ретінде қаралатын болады.

7. Қорытынды ережелер

30. Кәсіпорындарда жүргізілетін кадр саясаты қызметкерлердің өз еңбегіне деген сұранысына, кәсіпорынның ұзақ мерзімді жоғары экономикалық әлеуетін қамтамасыз ету үшін қызметті әділ бағалауға деген сенімін нығайтуға, оның зияткерлік капиталын сақтауға және көбейтуге арналған.
