

«Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ №13 қалалық емхана МКК»
Қадағалау кеңесінің 28 мамыр 2018 ж. №2 хаттамалық шешімімен
БЕКІТІЛДІ

КАДР САЯСАТЫ
«Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ №13 Қалалық емхана» МКК

Нұр-Сұлтан қ., 2018 жыл

1. Жалпы ережелер

1. «Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің шаруашылық жүргізу құқығындағы «№13 Қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының (мәтін бойынша бұдан әрі – Кәсіпорын) Кадр саясаты (мәтін бойынша бұдан әрі – Кадр саясаты) адами ресурстарды басқару саласындағы саясатты айқындайды. Кадр саясаты Қазақстан Республикасының заңнамасының талаптарына және Кәсіпорынның ішкі актілеріне сәйкес жүзеге асырылады.

2. Кәсіпорынның кадр саясатының мақсаты Кәсіпорынның адами капиталын дамыту мен тиімді басқару, қызметкерлердің сандық және сапалық деңгейін оңтайлы деңгейде қолдау, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуы, сондай-ақ Кәсіпорын алдына қойған стратегиялық тапсырмаларды жоғары кәсіби деңгейде шешуге қабілетті қызметкерлерді жаңарту мен сақтап қалу үрдісінің дұрыс үйлесуін қамтамасыз ету болып табылады.

3. Кадр саясатының басты артықшылықтары болып табылады:

- 1) жоғарғы кәсіби қызметкерлерді тарту, дамыту және ұстап қалу;
- 2) қызметкерлерді басқарудың алдыңғы қатарлы әдісін енгізу, Кәсіпорында қызметкерлермен жұмыс жасаудың тиімді бөлімшесін құру;
- 3) Кәсіпорындағы инновацияны және қайта құруды қолдау;
- 4) қызметкердің тәртібін реттейтін ортақ құндылықтарды, әлеуметтік нормаларды, ережелерді құру және жасау;
- 5) әріптестердің Кәсіпорынға деген позитивтік беделін және сенімін арттыру.

4. Қойылған мақсатқа жету үшін Кәсіпорын келесі тапсырмаларды орындайды:

1) Қызметінің барлық бағытында үздік мамандарды іздеу, тарту, ұстап қалу және кәсіби деңгейін көтеруге бағытталған жоспарлы жұмыс жүргізу, бастамашыл және шығармашылық жағынан ойлайтын қызметкерлерді жылдам әрі тұрақты кәсіби өсу мүмкіндігін қамтамасыз ету;

2) қайта қабылданған қызметкерлердің кәсіби және шығармашылық әлеуетін тиімді пайдалануға мүмкіндік туғыза отырып, қысқа мерзім ішінде бейімделіп кетуіне көмектесу.

5. Кадр саясаты ішкі ұжымдық қарым-қатынастар жүйесін және ішкі құрылымдармен өзара қарым-қатынас жүйесін байланыстыратын Жұмыс беруші мен жұмыскердің қарым-қатынастарын және қызметкерлерді дамытуды басқару арқылы жүзеге асырылады.

6. Қарым-қатынастарды басқару және қызметкерлерді дамытуды басқару әкімшілік (бұйрықтар, жарлықтар, құрылымдық бөлімшелер туралы ережелер, қызметтік нұсқаулықтар, жұмыс тәртібі және т.б.), экономикалық (материалдық ынталандыру, сақтандыру, оқу) сүйенеді.

7. Әлеуметтік-психологиялық (психологиялық климат, тәртіптің анықталған ережелерін бекіту, материалдық емес уәждеменің тәсілдері, ұжымдық мәдениет) жұмыс әдістері, оларды үйлестірілген кешенде пайдалану арқылы.

8. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының және Кәсіпорынның ішкі актілерінің талаптарын орындау арқылы жұмыс беруші әр қызметкермен әлеуметтік серіктестік принциптерге негізделген тұрақты еңбек қарым-қатынастарын орнатуға ұмтылады.

9. Жұмыс беруші Кадр саясатын қолдау және жүзеге асыру, дұрыс түсінуге жауапты және өз кезегінде, әр жұмыскер тарапынан түсіністік пен жауапкершілікке сенім білдіреді.

2. Негізгі терминдер

10. Осы құжатта қолданылатын негізгі терминдер:

1) **қызметкерлердің бейімделуі** – қайта қабылданған қызметкердің жаңа еңбек шарттарына тез арада бейімделу және еңбек ұжымында өзінің қызмет орнын табуға жәрдемдесу мақсатында ақпараттық және психологиялық қолдау көрсету;

2) **зияткерлік капитал** – зияткерлік меншік және адами активтер;

3) **кадр саясаты** – кадр саясатының түрлі принциптерін, түрлерін, әдістері мен үлгісін біріктіретін қызметкерлермен жұмыс жасаудың бірыңғай және әділ шартталған стратегиясы;

4) **кадр әлеуеті** – Кәсіпорынның стратегиялық және тактикалық мәселелерін шешуге бағытталған Кәсіпорынның барлық қызметкерлерінің мүмкіндіктерінің жиынтығы;

5) **корпоративтік мәдениет** – Кәсіпорын қызметкерлерінің көпшілігіне ортақ корпоративтік құндылықтар, жұмыс стилі және тәртіп нормаларының жүйесі;

6) **қызметкерлерді бағалау** – әкімшілік-кадрлық шешімдерді қабылдауға қажетті ақпараттарды дәйекті жинақтау мақсатында Кәсіпорын міндетін жүзеге асырудағы жұмыскерлер қызметінің тиімділігін анықтау процесі;

7) **әлеуметтік әріптестік** – мемлекет өкілдерінің, жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің мүдделерін қамсыздандыруға бағытталған қатынас және механизм жүйесі;

8) **адами капитал** – компанияға тікелей қатысы жоқ жасырын әлеует түріндегі және және еңбек қызметі процесінде жүзеге асатын немесе қызметкердің уәжділік деңгейіне байланысты көрінетін

9) қызметкерлердің білім, дағдыларының, мүмкіндіктерінің қоры, психологиялық ерекшеліктері және қызметкерлердің басқа да қасиеттері

3. Кадр саясатының негізгі принциптері

11. Кәсіпорынның кадр саясатының негізгі принциптері болып табылады:

1) Кәсіпорынды орналастыратын қызметкерлерді ең бағалы актив ретінде жайғастыру арқылы және «адами капиталға» құйылатын инвестициялар Кәсіпорын қызметінің іргетасы бола тұра, айрықша сенімді болып табылады;

2) Қатынастарды және барлығын дамытуды басқару процесіне басқарушы топты қосу (желілік басшыларды және т.б.), басқарушы топты қатынастарды

басқару принциптері және әдістерімен оқыту жүйесін жетілдіру, алдағы уақытта барлық деңгейдегі басшылар үшін қызметкерлермен жұмыс бойынша әдістемелік нұсқауларды әзірлеу;

3) барлық бөлімшелердегі қызметкерлермен жұмысты ұйымдастыру барысындағы Кадр саясатының бірлігі, бірыңғай қолжетімді терминология, барлық қызметкерлер қатынасын басқару және технологиялардың ашықтығы мен түсініктілігі;

4) заманауи технологияларды, оның ішінде конкурстық іріктеу және қызметкерлерді әрдайым әділ іріктеуді пайдалану арқылы кәсіби, іскерлік, адамгершілік, психологиялық қасиеттер бойынша кадрларды іріктеу, орналастыру және көтермелеу;

5) бос орындарды орналастыру кезінде ішкі кадр резервін және ішкі ресурстарды дұрыс үйлестіру, басқарма бөлімдері мен жұмыскерлер арасында өзара тәжірибе алмасуды қолдану, сабақтастыруды қамтамасыз ете отырып, кадр құрамын жаңарту, қызметкерлердің сапалы зияткерлік дамуы;

6) жұмыскерлердің оңтайлы жұмыспен қамтылуын, адами активтердің зияткерлік мүмкіндігін және тәжірибесін максималды түрде пайдалануды қамтамасыз ету, еңбек қауіпсіздігін тиімді ұйымдастыру және қамтамасыз ету;

7) жұмыскерлердің кәсіби өркендеуі үшін жағдайды қамтамасыз ету, еңбектің жоғары өнімділігі уәждемелік жүйесін дамыту;

8) Кәсіпорынның еңбек ұжымында жағымды психологиялық жағдайды қолдау;

9) ұжымдық ұйымдастық түсінігін және Кәсіпорынның бірыңғай ұжымына қатыстылығын қалыптастыруға көмектесетін әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кепілдемелер жүйесін одан әрі дамыту;

10) қызметкерлерді дамыту бойынша жалпы стратегияның құрамдас бөлігі болып табылатын нақты мақсаттарды қою негізінде қызметтің бағыттары бойынша қатынастарды басқарудың жоспарлылығы;

11) қызметкерлерді басқару бойынша заманауи технологияларды максималды түрде енгізу, қатынастарды басқару үдерісін автоматтандыру;

12) жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы өзара қатынаста тараптардың өзара жауапкершілігі мен әлеуметтік серіктестік қағидаларын тәжірибе жүзінде іске асыру;

13) Кәсіпорынның ұзақ мерзімді мүдделерімен сәйкес түзетпеленетін қатынастарды басқару жүйесінің динамикалық дамуы.

4. Корпоративтік құндылықтар және қызметкерлердің құндылықтары

12. Кәсіпорын Кадр саясатын жүргізуге қатысты келесі негізгі корпоративтік құндылықтарды басшылыққа алады:

1) еңбегінің тиімділігінде көрінетін әр қызметкердің өз жұмысын адал атқаруы;

2) Кәсіпорын әр қызметкерге Кәсіпорын қызметіне қызығушылықты арттыру және нығайтуға мүмкіндік беретін жаңа идеялар, дайын шешімдер ұсынуға мүмкіндік беретін атмосфера құруға тырысады;

3) жалпы Кәсіпорынға және мүдделі тұлғаларға, бір-біріне деген құрмет, өзара көмек.

13. Кәсіпорынның белсенді дамуы үшін келесі құзыреттерге ие қызметкерлер қажет – кәсібилік, уәжділік, адалдық, дамуға деген ұмтылыс, шешім қабылдай білу қабілеті және жұмыс процесін сауатты ұйымдастыра білу.

5. Кадр саясатының базалық бағыттары және Кадр саясатының тиімділігінің негізгі индикаторлары

14. Кадр саясатының Базалық бағыттары болып табылады:

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

2) қызметкерлерді оқыту, даярлау және қайта даярлау;

3) кадр резервін құру;

4) қызметкерлердің уәждемелігі мен нәтижелілігін басқару жүйесін әзірлеу және енгізу;

5) корпоративтік мәдениет қалыптастыру.

15. Кадр саясатының тиімділігінің негізгі индикаторлары:

1) еңбектің өнімділігі және пайдалылығы;

2) қызметкерлерге жұмсалатын шығындар;

3) кадрлардың тұрақтамауы;

4) қызметкерлер тұрақтылығының көрсеткіші;

5) қызметкерлердің қанағаттанушылығы.

16. «Ұйымдастыру құрылымын жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеп алу және орналастыру» бағытының міндеттері немесе тапсырмалары:

1) стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге сай болуын қамтамасыз ету мақсатында ұйымдық құрылымды, құрылымдық бөлімшелердің міндеттерін және қызметкерлердің міндеттерін айқын бөлуді, жұмыскерлердің тиімді қызметін жүйелі талдау;

2) жұмыс орындарына деген біліктілік талаптарын, ұжымдық құзырет бейнесін әзірлеу және жетілдіру;

3) жұмыс сапасын жақсарту;

4) кәсіби біліктілік пен қызметкерлердің жұмыс орындарына деген талаптарының құзыреттілігінің сәйкестік талдау;

5) негізгі қызметтік позициялар бойынша кадрлардың қамсыздандырылу дәрежесін есепке алу және талдау;

6) конкурстық процедуралар негізінде жоғары білікті мамандарды іздеу және іріктеу.

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

1) уақытша индикатор: бір бос орынды толықтыруға кететін уақыт;

2) сапалы индикатор: жұмыстың алғашқы жарты жылдығындағы кадрлардың шығып кету коэффициенті.

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

1) жұмыскерлердің біліктілігін үзік-үзік арттырудан Кәсіпорынның стратегиялық міндеттерін жүзеге асыруға бағытталған жүйелік оқытуға ауысу;

2) қызмет көрсету сапасын жақсарту;

3) шетелдегі жұмыскерлерге, сонымен бірге шетелдік кеңесшілерді тарту арқылы семинарлар, тренингтер, шеберлік класстарын ұйымдастыру;

4) Кәсіпорын ішінде тәжірибені туындату және тарату мақсатында ұжымдық оқу орталықтарын құру.

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

1) жыл ішінде оқыту жүйесін қамтыған жұмыскерлер пайызы;

2) жұмыскерлердің жаңадан алған білімдерін пайдалану арқылы еңбек өнімділігін арттыру;

3) еңбекті төлеу қорынан оқуға, даярлауға және қайта даярлауға кеткен шығындар пайызы;

4) оқуға кеткен шығындардың қайтарымдығы (жаңа технологияларды әзірлеу).

20. «Кадр резервін құру» бағытының міндеттері:

1) кадр резервінің базасын құру және дамыту;

2) жоғары білікті жұмыскерлерді іріктеуді ұйымдастыру және баға белгілерін әзірлеу;

3) кадр резервінде тұрған қызметкерлердің дамуының жеке жоспарларын әзірлеу және жүзеге асыру;

4) ұстанымды орналастыру және айналым жүйесін әзірлеу және жүзеге асыру, кадр резервінде тұрған қызметкерлердің айналым үдерісінің уәждемесі.

21. «Кадр резервін құру» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

1) кадр резервінде тұрған қызметкерлер толтырған кадр резервіндегі қалыптасқан бос орындар пайызы;

2) резервистер арасындағы тұрақсыздық.

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

1) жұмыскерлердің біліктілік, құзыреттілік және нәтижелілік деңгейіне негізделген сыйақы берудің тиімді және ашық жүйесін енгізу;

2) ұстанымдар қатары үшін қызмет тиімділігінің негізгі индикаторларын әзірлеу;

3) жұмыскерлер қызметінің нәтижелілігін бағалау жүйесін, алға қойылған мақсаттар мен міндеттердің орындалуын бақылау және мотивін енгізу;

4) жалақыға және оның қозғалысының беталысына қатысты еңбек нарығының талдамасы;

5) жұмыскерлер қызметінде жеткен белгілі жетістіктерімен тіркелген марапаттау жүйесін әзірлеу және жетілдіру;

6) қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды қамсыздандыру;

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

23. «Жұмыскерлердің нәтижелілігі мен уәждемесін басқару жүйесін әзірлеу және енгізу» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- 1) тиімділіктің негізгі индикаторларымен қамтылған қағидалар пайызы;
- 2) өз қызметіне тұрақты баға алып тұратын қызметкерлер пайызы;
- 3) еңбекке ақы төлеу жүйесіне қанағаттану.

24. «Ұжымдық мәдениет қалыптастыру» бағытының міндеттері:

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

2) Кәсіпорын жұмыскерінің тәртібін реттейтін корпоративтік құндылықтар мен әлеуметтік нормаларды құру және дамыту, корпоративтік байланыс және корпоративтік стиль ережелерін әзірлеу;

3) еңбек ұжымында төзімділікті, ауызбірлікті, психологиялық жайлы және шығармашылық атмосфераны, топтық жұмысты күшейтетін ұйымдастыру іс-шараларын, оның ішінде проблемалы-іскерлік жиын өткізу;

25. «Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру» тапсырмасын орындау тиімділігінің негізгі индикаторы: қызметкерлердің қанағаттанушылығы.

26. Кадр саясатын жүзеге асыру мақсатында қабылдануы тиіс құжаттар Кәсіпорынның ішкі актілерімен реттеледі.

6. Кәсіпорында ұйымдастыру тәртібін құру және қолдау

27. Кәсіпорынның стратегиялық мақсатына қол жеткізудің маңызды шарты қызметкерлердің барлығы өзінің қызметтік міндеттерін сөзсіз орындауы, еңбек, өндірістік және технологиялық тәртіпті сақтау, басшылардың бағынышты тұлғаларға талапшылдығы, басшылар берген жұмыс тапсырмаларын, бұйрықтарын, нұсқауларын сөзсіз орындау болып табылады. Орындаушылықтың негізі Кәсіпорындағы ұйымдастыру тәртібі болып табылады, қызметкерлер қызметтік нұсқаулықтарда тиянақталған қызметтік міндеттерін білген және орындаған жағдайда, басшылар өзінің жауапкершілігі аясында қабылданған шешімдері үшін жауапты.

28. Өндірістік тәртіп ережелері ішкі еңбек тәртібінің Ережелерімен реттеледі, Кәсіпорындағы іскерлік тәртіптің этикалық нормалары жұмыскерлердің қызметтік этикасы Ережелерімен реттеледі, қызметтік міндеттер, құқықтар мен жауапкершілік Кәсіпорынның еңбек шарттарымен, қызметтік нұсқаулықтарымен, ережелері мен уақыт тәртібімен реттеледі.

29. Егер ұйымдастыру тәртібі Кәсіпорын қызметінің негізі болып табылса, аталмыш тәртіптегі кез келген бұзушылықтар экономикалық және сол сияқты әкімшілік сипаттағы тиісті жазаға жататын маңызды әрекет ретінде қаралатын болады.

7. Қорытынды ережелер

30. Кәсіпорында жүргізілетін кадр саясаты қызметкерлерді өз еңбегіне деген сұранысына сенімділігін бекітуге, Кәсіпорынның ұзақ уақыттағы жоғары экономикалық әлеуетін қамтамасыз ету үшін қызметін әділ бағалауға, оның зияткерлік капиталын сақтау және арттыруға шақырады.