



Утверждено
решением Совета Директоров
акционерного общества
«Южно-Казахстанская медицинская академия»
от «07» 06 2018 года
Протокол № 6



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА

КП 044/103-2018



СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	3
2. Ключевые термины	3-4
3. Общие положения	4
4. Основные положения	5-6
5. Основные принципы Кадровой политики	7-8
6. Корпоративные ценности и компетенция работников	8
7. Базовые направления и основные индикаторы эффективности Кадровой политики	8-9
8. Создание и поддержание организационного порядка в Обществе	9-10
9. Заключительные положения	10



1. Введение

1. Разработка Кадровой политики акционерного общества «Южно-Казахстанская медицинская академия» (далее – Политика) обусловлена необходимостью определения системы целей, принципов, направлений и механизмов управления и эффективного использования работников АО «Южно-Казахстанская медицинская академия» (далее – Общество).
2. Настоящая Политика является внутренним документом, регламентирующим деятельность Общества в области управления человеческим ресурсами, и основной для разработки Обществом актов, программ, руководств и других документов в области управления человеческими ресурсами.
3. Политика соответствует действующему законодательству Республики Казахстан.

2. Ключевые термины

Ключевые 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 нахождения своего функционального места в трудовом коллективе;
- **интеллектуальный капитал** - интеллектуальная собственность и человеческие активы;
- **кадровая политика** - целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные принципы, формы, методы и модели кадровой работы;
- **кадровая работа** - Деятельность администрации, руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения академии, формированию кадрового резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров и их социальной защите;



- **кадровый резерв** - Круг перспективных лиц из числа докторантов, молодых ученых, магистров, резидентов, сотрудников для дальнейшего кадрового развития и кадрового обеспечения;
- **кадровый потенциал** - совокупность способностей всех работников Общества, направленная на решение стратегических и тактических задач Общества;
- **корпоративная культура** - система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников Общества;
- **оценка персонала** - процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач Общества 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;
- **человеческий капитал** - запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества работников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не принадлежащие компании, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности.

3. Общие положения

Кадровая политика Общества (далее – Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами Общества.



4. Основное положение

Цели Кадровой политики:

1. Целью кадровой политики Общества является эффективное управление и развитие человеческого капитала Общества, 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 Обществом.
2. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:
 - 1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников высшей квалификации со знанием английского языка;
 - 2) внедрение передовых методов управления персоналом;
 - 3) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
 - 4) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к Обществу;
 - ✓ 5) реализация прозрачной системы отбора персонала;
 - ✓ 6) разработка единой политики конкурсных процедур при отборе персонала на вакантные должности;
 - ✓ 7) формирование единой информационной базы данных резюме кандидатов, подтверждение диплома для ППС, анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;
 - ✓ 8) развитие языковой подготовки (английский язык);
 - ✓ 9) инвестировать в обучение ППС: создание системы стажировок ППС для повышения профессиональной и педагогической квалификации;
 - ✓ 10) взаимодействие с высшими учебными заведениями в целях привлечения лучших выпускников на работу;
 - ✓ 11) укрепление потенциала и повышение качества преподавательского состава путем аккредитации учебного заведения и сертификаций дипломов, выдаваемых работникам здравоохранения.
3. Для достижения поставленной цели Общество решает следующие задачи:
 - 1) проводит планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов, обеспечение возможностей для быстрого и стабильного профессионального роста инициативных и творчески мыслящих работников;



- 2) содействует адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала;
 - ✓3) мониторирует повышение профессиональной квалификации сотрудников, исходя из производственной деятельности;
 - ✓4) создание необходимых условий для получения качественного обучения и повышения квалификации, направленного на формирование, развитие и профессиональное становление личности на основе достижений современной науки и практики;
 - ✓5) модернизация медицинского образования на основе стратегического партнерства медицинских ВУЗов и зарубежных университетов (реализация отраслевого проекта «Модернизация медицинского образования и науки»):
 - ✓6) оптимизация перечня специальностей медицинского и фармацевтического образования с учетом потребности отрасли в специалистах соответствующего профиля;
4. 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.
- 1) управление отношениями и развитие персонала опирается на административные (приказы, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции);
 - 2) социально - психологические (психологический климат, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная культура) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе;
 - 3) повышение потенциала преподавателей академии на основе модели компетенций – врач, преподаватель, ученый в одном лице;
5. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов Общества.
6. Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого работника.



5. Основные принципы Кадровой политики

1. Основными принципами Кадровой политики Общества являются:

- ✓ 1) позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает Общество и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности Общества;
- 2) включение в процесс управления руководителей всех звеньев (линейных руководителей и т.д.), совершенствование системы обучения руководящего звена принципам и методам управления отношениями с дальнейшей разработкой методических указаний по работе с персоналом для руководителей всех уровней;
- 3) 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;
- ✓ 4) подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием современных технологий, в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала;
- ✓ 5) разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимобмена работников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;
- 6) обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;
- ✓ 7) обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;
- ✓ 8) поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе Общества;
- ✓ 9) дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Общества;
- 10) планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
- 11) максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;
- 12) практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между



- работодателем и работниками;
- 13) динамичное развитие системы управления отношениями, адекватно корректируемой с долгосрочными интересами Общества;
 - ✓ 14) развитие системы «менторства» и привлечение для этой работы высококвалифицированных специалистов, при этом статус ментора является почетным;
 - 15) внедрение и эффективное использование новых технологий обучения, в том числе дистанционной, информационно-коммуникационных, способствующих быстрой адаптации образовательной деятельности к изменяющимся потребностям рынка;
 - ✓ 16) развитие механизмов нематериальной мотивации (предоставление возможности обучения за счет работодателя, обеспечение непрерывного карьерного и профессионального роста, поддержание благоприятной организационной структуры, безопасности и удобства рабочих мест);

6. Корпоративные ценности и компетенция работников

1. Общество в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:
 - 1) добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражающееся в эффективности их труда;
 - 2) Общество стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить новые идеи, готовые решения, которые позволят усилить и укрепить заинтересованность к деятельности Общества;
 - 3) взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и Общества в целом.

7. Базовые направления и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

1. 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.



2. Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:
 - 1) Производительность и прибыльность труда;
 - 2) Удовлетворенность клиентов (работодателей) качеством подготовки выпускников (работников);
 - 3) Количество обоснованных жалоб от студентов от общего количества жалоб (по образовательной части);
 - 4) Аккредитованные образовательные программы высшего и послевузовского медицинского образования;
 - 5) Средняя заработная плата на 1 ставку ППС к средней заработной плате в экономике;
 - 6) Текучесть ППС;
 - 7) Удовлетворенность ППС;
 - 8) Повышение квалификации ППС, в соответствии с требованиями образовательных программ, необходимо не реже, чем один раз в 5 лет в объеме не менее 72 часов;
 - 9) Укомплектованность кадрами: общая (по всем категориям работников);
 - 10) Приглашение иностранных ППС и исследователей в общей численности ППС;
 - 11) ППС, владеющие английским языком;
 - 12) Доход от научной деятельности;
 - 13) Доход от зарубежных грантов;
 - 14) Расход на научную деятельность от общего объема финансирования;
 - 15) Статьи, индексируемые в базе, Web of Science, Scopus по отношению к количеству производственного персонала;
 - 16) Средний индекс Хирша (ИХ) организаций по данным базы Web of Science, Scopus;
3. Основной индикатор эффективности выполнения задачи «Формирование корпоративной культуры»: удовлетворенность персонала.
4. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами Общества.

8. Создание и поддержание организационного порядка в Обществе

1. Важнейшим условием достижения стратегических целей Общества является безусловное выполнение всеми сотрудниками 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 Обществе, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения



в рамках своей зоны ответственности.

2. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах Общества.
3. Если организационный порядок является основой деятельности Общества, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

9. Заключительные положения

1. Кадровая политика, проводимая в Обществе, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Общества, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.
2. Ответственность и реализация кадровой политики возлагается на проректоров, руководителей структурных подразделений и заведующих кафедрами.



Разработчики

Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
Зав.отделом кадровой службы	Кабылбекова Т.Ж.	4.06.2018г	
Зав.сектором СМК и М	Хамитова А.Ж.	4.06.2018г	

Согласовано:

Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
Первый проректор по ОЭР	Бапаев Ж.Б.	4.06.2018г	
Проректор по УМВР	Анартаева М.У.	4.06.2018г	
Проректор НКР	Нурмашев Б.К.	4.06.2018г	
Зав. отделом правового обеспечения	Биданов Б.Д.	4.06.2018г	