

**ГКП на ПХВ «Жетысайский медицинский колледж»  
Управления Здравоохранения Туркестанской области**



**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

**Жетысай – 2019**

## **Введение**

Кадровая политика ГКП на ПХВ «Жетысайский медицинский колледж» осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об образовании и иными нормативными правовыми актами» Республики Казахстан, Уставом Колледжа, а также внутренними актами Колледжа с учетом практики в области управления человеческими ресурсами.

В политике управления кадровыми ресурсами ГКП на ПХВ «Жетысайский медицинский колледж» представлен анализ текущей ситуации по кадровым ресурсам колледжа, определены основные цели, задачи кадровой политики и ключевые механизмы их реализации.

### **1. Видение развития кадровых ресурсов ГКП на ПХВ «Жетысайский медицинский колледж»**

Наличие четкой политики (стратегии) управления кадровыми ресурсами является залогом успешной деятельности колледжа, его конкурентоспособности, повышения качества образовательных услуг.

Целью этой политики является эффективное и целесообразное использование кадрового потенциала. Эта политика затрагивает все ключевые этапы управления кадрами, включая анализ и планирование кадровых ресурсов, регламентацию профессиональных требований к ППС, подготовку и переподготовку кадров, оценку их профессиональной подготовленности, подтверждение соответствия квалификации.

Эффективная кадровая политика медицинского колледжа предусматривает наличие высокообразованных, креативных, перспективных педагогов-врачей, обученных менторов, результативных менеджеров высшего и среднего звена.

Колледж стремится создать и обеспечить эффективную деятельность команды профессионалов путем применения качественной политики по найму, обучению и мотивации работников и повышения их профессионального уровня, а также обеспечения наилучших возможных условий труда. Эффективное управление человеческими ресурсами, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного педагогического состава, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала направлены на решение стратегических задач колледжа.

### **2. Стратегия и основные приоритеты Кадровой политики Колледжа**

2.1. Кадры являются стратегическим ресурсом колледжа. Высоко квалифицированные и мотивированные работники являются залогом успешной образовательной деятельности Колледжа.

2.2. Стратегия развития Кадровой политики Колледжа состоит в:

- обеспечении Колледжа опытными высококвалифицированными и заинтересованными в достижении общей стратегической цели работниками;
  - эффективном использовании профессионального мастерства и потенциальных возможностей каждого работника;
  - создании эффективной системы мотивации труда педагогических работников и сотрудников Колледжа;
  - повышении исполнительской дисциплины, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укреплении трудовой дисциплины;
  - создании в Колледже условий для наиболее полной удовлетворенности педагогических работников и сотрудников условиями работы;
  - формировании деловой корпоративной культуры, способствующей созданию и сохранению благоприятного микроклимата в коллективе;
- 2.3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики Колледжа являются:

- привлечение, обеспечение профессионального роста и удержание высококвалифицированных педагогических работников и персонала;
- создание стабильного эффективно действующего коллектива инженерно-педагогических работников и сотрудников для осуществления стратегических целей и задач Колледжа;
- внедрение передовых методов управления персоналом.

В качестве конкретных целей глобальной стратегии определены:

**Цель 1. Подбор и расстановка кадров, создание кадрового резерва.**

- 1) Улучшение качественно-количественного состава педагогических работников и сотрудников Колледжа.
- 2) Ориентация на прием педагогических работников, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории, профессиональные достижения.
- 3) Привлечение молодых специалистов; преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе.
- 4) Сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Колледже на постоянной основе.
- 5) Размещение информации о вакантных должностях в средствах массовой информации, интернет-сайтах, а также веб-сайте Колледжа.
- 6) Приоритетным критерием при принятии на работу считать соответствие специалистов предъявляемым квалификационным требованиям, наличие профессиональных достижений.
- 7) Решения о принятии на работу принимать в соответствии с законодательством Республики Казахстан с соблюдением принципа равенства, прав и возможностей при заключении трудового договора с учетом:
  - а) сведений об образовании, квалификации, опыте работы, профессиональных достижениях и др., содержащихся в резюме кандидата;
  - б) результатов собеседований;
  - в) результатов тестирования.
- 8) При необходимости вновь принятому работнику устанавливать испытательный срок в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан.
- 9) Испытательной срок устанавливать в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.
- 10) В Колледже из числа перспективных работников формировать кадровый резерв на замещение руководящих должностей, в том числе должности директора, заместителя директора, заведующего отделением, руководителя структурного подразделения.
- 11) При отборе работников в кадровый резерв и при назначении на руководящие должности всех уровней оценивать следующие характеристики:
  - 1) активность, самостоятельность, инициативность;
  - 2) высокий уровень исполнительской дисциплины;
  - 3) наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
  - 4) желание продвигаться по служебной лестнице;
  - 5) управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
  - 6) достаточность квалификации и опыта педагогической работы;
  - 7) знание законодательства и иных нормативных актов, регламентирующих образовательную деятельность.
- 12) Колледж заинтересован в сохранении стабильного работоспособного коллектива, нацеленного на достижение общих стратегических целей.

13) Увольнение работника по инициативе Колледжа считать крайней мерой дисциплинарного воздействия и применять только в исключительных случаях по основаниям и в порядке предусмотренным законодательством Республики Казахстан.

14) В случае необходимости сокращения численности работников в связи с уменьшением объема, изменение структуры Колледжа или по другим объективным причинам преимущественное право на оставление на работе давать:

- 1) работникам предпенсионного возраста (3 года до пенсии);
- 2) работникам, проработавшим в данной организации 10 и более лет;
- 3) многодетным (четыре и более детей) родителям;
- 4) работникам, имеющим высокие качественные показатели в труде.

15) Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Республики Казахстан при сокращении численности или штата.

16) При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) Колледжем в первую очередь принимаются в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- 2) ограничение совмещения профессий и должностей;
- 3) проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации при наличии их согласия.

## **Цель 2. Обучение и повышение квалификации.**

1) Высокий уровень профессиональных компетенций педагогических работников и сотрудников Колледжа поддерживается и развивается за счет действующей системы постоянного обучения и повышения квалификации.

2) Обучение и повышение квалификации педагогических работников и сотрудников рассматривается как основной ресурс для совершенствования деятельности Колледжа, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

3) Обучение базируется на сочетании различных методов и форм, и включает в себя самостоятельное обучение в процессе трудовой деятельности, внутриколледжное обучение и обучение в организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4) Стремление педагогических работников и сотрудников к повышению квалификации и росту профессионального мастерства поддерживается Колледжем и является одним из основных критериев при оценке их деятельности.

5) Колледж будет продолжать планомерную работу по организации обучения и повышения квалификации педагогических работников и сотрудников, создавать условия для получения второго высшего образования, обучения в магистратуре.

6) Ежегодно будет осуществляться анализ потребности педагогических работников и сотрудников в повышении квалификации, результаты которого учитываются при составлении перспективного графика аттестации.

7) Для оптимизации системы обучения и повышения квалификации педагогических работников и сотрудников Колледж будет осуществлять работу в следующих направлениях:

- оказание всестороннего содействия в реализации индивидуальных программ профессионального развития;
- осуществление поддержки развития конкурсного движения, а именно выдвижение наиболее активных и талантливых педагогических работников для участия в конкурсах;
- увеличение численности педагогических работников-участников областных, республиканских, международных конкурсов профессионального мастерства;
- оказание организационной и методической поддержки, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8) Обучение педагогических работников посредством участия в работе педагогических и методических советов, конференций, семинаров, круглых столов и др. в очной, заочной, и дистанционной формах.

9) Колледж будет поощрять и создавать условия для обмена и обобщения опыта педагогических работников на внутриколледжном, городском, областном и республиканском уровне, активного включения в работу методических объединений города, области и республики.

### **Цель 3. Оплата труда и стимулирование персонала.**

1) Оплата труда педагогических работников и сотрудников Колледжа устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан « О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года № 1193 .

2) Основной формой оплаты труда является должностной оклад, который устанавливается дифференцировано в зависимости от уровня квалификации и стажа по специальности работника или его разряда. Стаж по специальности определяется на основании документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

3) Установление надбавок и доплат будет производиться в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4) Система оплаты труда работников Колледжа и в дальнейшем будет прозрачной и понятной.

5) Для повышения личной заинтересованности работников в достижении стратегических целей Колледж будет активно применять как материальные, так и нематериальные методы мотивации.

6) Премирование педагогических работников и сотрудников, назначение стимулирующих надбавок и доплат будет осуществляться исходя из имеющихся у Колледжа возможностей на основании Положения о премировании.

7) В качестве нематериальных методов мотивации считать:

- награждение Почетными грамотами Колледжа, представление к награждению Почетными грамотами Управления образования, Управления здравоохранения Туркестанской области, Акимата Туркестанской области, Министерства образования, Министерства здравоохранения, представления к награждению государственными наградами;

- включение в резерв на замещение руководящих должностей.

8) Одним из методов мотивации является поддержание в коллективе положительного микроклимата, который создает благоприятные условия для работы педагогических работников и сотрудников.

### **Цель 4. Оценка персонала.**

1) Оценка педагогических работников и сотрудников производится для принятия объективных решений, связанных с отбором, продвижением, мотивацией педагогических работников и сотрудников Колледжа.

2) Оценка персонала Колледжа является основой для создания и поддержания:

- системы материального и нематериального стимулирования педагогических работников и сотрудников;

- системы подбора и адаптации педагогических работников и сотрудников;

- системы обучения педагогических работников и сотрудников;

- формирования и работы с кадровым резервом;

- самомотивация и развития лидерских качеств педагогических работников и сотрудников;

- системы улучшения профессиональных показателей.

3) Оценка деятельности педагогических работников сотрудников будет производиться по результатам аттестации, по итогам участия во внутриколледжных, городских, областных и республиканских профессиональных конкурсах и мероприятиях и по другим показателям результативности работы.

4) Аттестационные мероприятия являются важнейшим механизмом повышения уровня компетентности педагогических работников и оценки успешности профессиональной деятельности.

5) Основными задачами аттестации педагогических работников колледжа являются:

- установление соответствия педагогических работников квалификационным категориям;

- выявление перспективы применения потенциальных возможностей педагогических работников;

- стимулирование целенаправленного повышения уровня профессиональной компетентности работников;

- определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работников;

- обеспечение рационального передвижения кадров, формирование кадрового резерва.

6) При оценке персонала используются так же социально-психологические критерии, такие как: отношение к труду, уровень коммуникабельности; деловые, нравственные и психологические качества и т.д.

#### **Цель 5. Создание и поддержание организационного порядка в Колледже.**

1) Важнейшим условием достижения стратегических целей Колледжа является строгое выполнение всеми работниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий.

2) Основой исполнительской дисциплины является организационный порядок в Колледже, который базируется на знании и выполнении каждым работником своих должностных обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях и ответственности руководителей за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

3) Организационный порядок обеспечивается строгим выполнением правил и норм, содержащихся в локальных нормативно-правовых актах Колледжа, таких как Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс чести преподавателя.

4) Организационный порядок является залогом успешной деятельности Колледжа, и любые нарушения данного порядка рассматриваются, как дисциплинарный проступок, который влечет за собой ответственность предусмотренную законодательством Республики Казахстан.

#### **Цель 6. Оценка эффективности Кадровой политики.**

1) Основные критерии оценки эффективности Кадровой политики Колледжа – это:

- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых – уволенных работников, динамика возрастных, половозрастных и профессиональных характеристик работников);

- результаты конкурсного отбора и аттестации педагогических работников и сотрудников;

- рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания и высокие профессиональные достижения;

- удовлетворенность педагогических работников и сотрудников профессиональной деятельностью и условиями труда;

- принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками Колледжа.

- уровень текучести кадров в целом и по структурным подразделениям.

## **Цель 7. Модернизация кадровой службы Колледжа с внедрением HR-технологий управления персоналом.**

В целях модернизации кадровой службы отдел кадров Колледжа будет реорганизован в HR-службу.

В деятельность этой службы будут внедрены современные HR-технологии, которые предполагают:

- 1) развитие и закрепление квалифицированного персонала в Колледже;
- 2) совершенствование должностных инструкций, функциональных обязанностей руководителей и работников HR-службы;
- 3) оценка работы кадровой службы Колледжа согласно ключевым показателям результативности его деятельности по формированию и развитию кадрового потенциала;
- 4) повышение квалификации руководителя и специалиста HR-службы по модульным программам.

## **Цель 8. Внедрение современных технологий управления персоналом Колледжа.**

В целях внедрения современных технологий управления персоналом Колледж будет придерживаться корпоративной политики управления колледжем, будет внедрять такие современные кадровые технологии как HR-бэнчмаркетинг, аутсорсинг, управление знаниями, управление эффективностью, качественный рекрутинг.