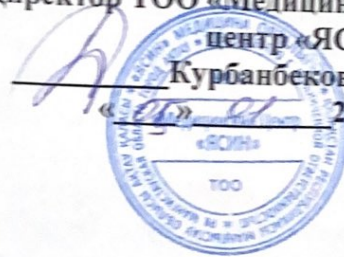


"УТВЕРЖДАЮ",
Директор ТОО «Медицинский
центр «ЯСИН»
Курбанбеков К.Е.
2024г.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
Товарищество с ограниченной ответственностью
«Медицинский центр «ЯСИН»

город Актау, 2024 год

I. Основные положения

1. Кадровая политика Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан внутренними актами Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН».

2. Целью кадровой политики Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» (далее – кадровая политика) является эффективное управление и развитие человеческого капитала Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН», поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, а также разное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, способного при высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических и тактических задач, поставленных Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН».

3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

- привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- внедрение передовых методов управления персоналом, создание в Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН».
- эффективных подразделений по работе с персоналом;
- управление командой высокопотенциальных работников Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН».
- поддержка инноваций и преобразований в Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН».
- создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
- повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН».
- Для достижения поставленной цели Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» решает следующие задачи:
- развивать корпоративные традиции, фирменные стандарты отношений в трудовом коллективе, обеспечивая обслуживание клиентов на высоком качественном уровне и добросовестное взаимодействие с партнерами;
- проводить 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;
- содействовать адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала.

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.

Управление отношениями и развитие персонала опирается на административные (приказы, распоряжения, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, регламенты работы, санкции и т.п.), экономические (материальное стимулирование, страхование, обучение), социально-психологические (психологический климат, team-building, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная этика) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.

Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН».

Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого работника.

II. Ключевые термины

1. 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 содействия 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;
- кадровый потенциал - совокупность способностей всех работников Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН», направленная на решение стратегических и тактических задач Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»
- корпоративная культура – система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разработанная и официально принятая Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» разделяемая большинством работников Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»;
- оценка персонала процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» 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 работодателей 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.

III. Основные принципы Кадровой политики

- Основными принципами Кадровой политики «Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»:
- позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом бизнеса;
- включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев (топ-менеджмента, линейных руководителей и т.д.), совершенствование системы обучения руководящего звена принципам и методам управления отношениями, дальнейшая разработка методических указаний по работе с персоналом для руководителей всех уровней;
- 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;
- 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;
- 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;
- обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;
- обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;
- поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- дальнейшее развитие системы социально – трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»;

- планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
- максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками.

IV. Корпоративные ценности и компетенция работников

2. Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:
 - Добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражающееся в эффективности их труда;
 - Новаторство. Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить бизнесу новые идеи, готовые решения, которые позволяют усилить заинтересованность клиентов и укрепить бренд.
 - Ориентация на клиента. Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» стремится предоставлять нашим клиентам наилучшие в своих сегментах предложения, создавая и укреплять партнерство с клиентами;
 - Взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» в целом.

Для активного роста Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН» нужны работники, обладающие следующими качествами – профессионализм, мотивированность, лояльность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс.

V. Базовые направления и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

3. Базовыми направлениями Кадровой политики являются:
 - совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров;
 - обучение, подготовка и переподготовка персонала: современных технологий. в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала;
 - разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимнообмена работников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;

- обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;
- обеспечение условий для профессионального роста работников. Развитие системы мотивации высокой производительности труда;
- поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу «Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»»;
- планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
- максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности стоком во взаимоотношениях между работодателем и работниками.

Создание и поддержание организационного порядка в Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»»

Важнейшим условием достижения стратегических целей Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»» 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 Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»», когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

Правила производственного доведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»» на регламентируются правилами служебной этики работников, должностные обязанности, права и ответственность регламентируется в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»».

Если организационный порядок является основой деятельности Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН»», то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок,

подлежащий соответствующем наказанию как экономического, так и административного характера.

VI. Заключительные положения

Кадровая политика, проводимая в Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН», призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Товарищество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр «ЯСИН», сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.