Утверждаю
Директор
КГП «Областной центр крови»
_____ С. Амиркулова
« 21 » 01 2026 год

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
КГП «Областной центр крови»
Управления здравоохранения Карагандинской области

г. Караганда, 2026год

1. Общие положения

1. Кадровая политика КГП «Областной центр крови» Управления здравоохранения Карагандинской области (далее – Предприятие) (далее – Кадровая политика) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами Предприятия.
2. Целью кадровой политики Предприятия является эффективное управление и развитие человеческого капитала Предприятия, 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 Предприятием.
3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:
1) привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
2) внедрение передовых методов управления персоналом, создание в Предприятии эффективного подразделения по работе с персоналом;
3) управление командой высокопотенциальных работников Предприятия;
4) поддержка инноваций и преобразований в Предприятия;
5) создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
6) повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к Предприятию.
4. Для достижения поставленной цели Предприятие решает следующие задачи:
1) 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;
2) содействовать адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала.
5. 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.
6. Управление отношениями и развитие персонала опирается на административные (приказы, распоряжения, положения о структурных

подразделениях, должностные инструкции, регламент работы, и т.п.), экономические (материальное стимулирование, страхование, обучение),
7. Социально-психологические (психологический климат, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная культура) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.
8. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов Предприятия.
9. Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого работника.

2. Ключевые термины

10. Ключевые термины, используемые в настоящем документе:
1) 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;
2) интеллектуальный капитал – интеллектуальная собственность и человеческие активы;
3) кадровая политика – целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные принципы, формы, методы и модели кадровой работы;
4) кадровый потенциал – совокупность способностей всех работников Предприятия, направленная на решение стратегических и тактических задач Предприятия;
5) корпоративная культура – система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников Предприятия;
6) оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач Предприятия с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия административно-кадровых решений;
7) социальное партнерство – система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями государства, представителями работодателя и работников;
8) человеческий капитал – запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества работников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не

3. Основные принципы Кадровой политики

11. Основными принципами Кадровой политики Предприятия являются:
1) позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает Предприятие и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности Предприятия;
2) включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев (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;
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 взаимообмена 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 Предприятия;
9) дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Предприятия;
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 корригируемой с долгосрочными интересами Предприятия.

4. Корпоративные ценности и компетенция работников

12. Предприятие в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:
1) добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражающееся в эффективности их труда;
2) Предприятие стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить новые идеи, готовые решения, которые позволят усилить и укрепить заинтересованность к деятельности Предприятия;
3) взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и Предприятия в целом.
13. Для активного роста Предприятия нужны работники, обладающие следующими компетенциями - профессионализм, мотивированность, лояльность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс.

5. Базовые направления Кадровой политики и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

14. 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.
15. Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:
1) текучесть кадров;
2) текучесть работников среди руководящего состава;
3) удовлетворенность персонала.
16. Задачи направления «Совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров»:
1) регулярный анализ организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам, четкого разделения функций структурных подразделений и обязанностей работников, эффективной деятельности работников;
2) разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;
3) улучшение качества работы;

4) анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;
5) анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;
6) поиск и отбор высококвалифицированных специалистов на основе конкурсных процедур;
7) аутсорсинг.
17. Основные индикаторы эффективности «Планирование, подбор и расстановка кадров»:
1) временной индикатор: время на заполнение одной вакансии;
2) качественный индикатор: коэффициент выбытия кадров в течение первых полгода работы.
18. Задачи направления «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:
1) переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач Предприятия;
2) повышение качества услуги;
3) организация семинаров, тренингов, мастер-классов для работников как зарубежом, так и с привлечением иностранных консультантов;
19. Основные индикаторы эффективности «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:
1) процент работников, охваченных системой обучения в течение года;
2) затраты на обучение 1 работника в год;
3) повышение производительности труда за счет использования работниками полученных ими новых знаний;
4) процент затрат на обучение, подготовку и переподготовку от фонда оплаты труда;
5) возвратность затрат на обучение (разработка новых технологий).
20. Задачи направления «Создание кадрового резерва»:
1) создание и развитие базы кадрового резерва;
2) разработка критериев оценки и организация отбора работников с высоким потенциалом;
3) разработка и реализация индивидуальных планов развития работников, состоящих в кадровом резерве;
4) разработка и реализация системы ротации и замещения позиций, мотивация процесса ротации работников, состоящих в кадровом резерве.
21. Основные индикаторы эффективности «Создание кадрового резерва»:
1) процент вакансий, на которые формировался кадровый резерв, заполненных работниками, входящими в кадровый резерв;
2) текучесть среди резервистов.
22. Задачи направления «Разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников»:

1) внедрение эффективной и прозрачной системы вознаграждения, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;
2) разработка основных индикаторов эффективности деятельности для ряда позиций;
3) внедрение мониторинга и контроля выполнения поставленных задач и целей, системы оценки результативности деятельности работников;
4) анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения;
5) разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности;
6) обеспечение социальной защиты работников;
7) обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам.
23. Основные индикаторы эффективности «Разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников»:
1) процент позиций, охваченных основными индикаторами эффективности;
2) процент работников, регулярно получающих оценку своей деятельности;
3) удовлетворенность системой оплаты труда.
24. Задачи направления «Формирование корпоративной культуры»:
1) проведение социально-психологических исследований (анкетирование, интервьюирование, индивидуальная психологическая диагностика сотрудников);
2) создание и развитие корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника Предприятия, разработка правил корпоративной коммуникации и корпоративного стиля;
3) проведение организационных мероприятий, в том числе проблемно-деловых совещаний, усиливающих командную работу, терпимость, сплоченность, психологически комфортную и творческую атмосферу в трудовых коллективах;
25. Основной индикатор эффективности выполнения задачи «Формирование корпоративной культуры»: удовлетворенность персонала.
26. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами Предприятия.

6. Создание и поддержание организационного порядка в Предприятии

27. Важнейшим условием достижения стратегических целей Предприятия 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 Предприятия, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

28. Правила производственного поведения регламентируются Правилами трудового распорядка, этические нормы делового поведения в Предприятия регламентируются Этическим кодексом работников, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах Предприятия.

29. Если организационный порядок является основой деятельности Предприятия, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

7. Заключительные положения

30. Кадровая политика, проводимая в Предприятии, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Предприятия, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.