

Бекітемін
«Көпбейінді облыстық
балалар ауруханасы» бас дәрігері
Е.Ю.Иванова
«29» қыркүйек 2018ж



КАДР САЯСАТЫ

Ақмола облысының денсаулық сақтау басқармасы жанындағы «Көпбейінді облыстық балалар ауруханасы» ШЖҚ МКК КАДР САЯСАТЫ

Кәсіпорынның кадрлық саясатының мақсаты Кәсіпорынның адам капиталын тиімді басқару және дамыту, жұмыскерлердің қаналық және сапалық құрамын, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуын оңтайлы деңгейде сақтау, сондай-ақ Кәсіпорын алдына қойылған стратегиялық міндеттерді жоғары кәсіби деңгейде шешуіне көмектесуіне ықпал ететін персоналдарды жанырту және сақтау болып табылады.

Кадр саясатының негізгі басымдықтары жоғары кәсіби жұмыскерлерді жұмысқа тарту, оларды дамыту және олардың жұмыс орнында қалыптасуына жағдай жасау болып табылады.

Қойылған мақсаттарға жету үшін Кәсіпорын келесі міндеттерді шешеді:
- өз ісін тиімді мамандармен ізасуға, жұмысқа тартуға, оларды жұмыс орнында қалдыруға және олардың кәсіби деңгейін арттыруға бағытталған жоспарлы жұмыстарды жүргізу;

- жұмысқа қайта қабылданған жұмыскерлердің қысқа мерзімде бейімделуіне жәрдемдесу, арқылы олардың кәсіби және тиімді маманшылық әлеуетін тиімді пайдалануға мүмкін ету.

Кадр саясаты Жұмыс берушінің жұмыскерлермен қарым-қатынастарын басқару және персоналды дамыту арқылы іске асырылады. Ол ішкі корпоративтік қарым-қатынастармен және сыртқы қарым-қатынастармен қарым-қатынастар жүйесін құрайды.

Көкшетау қ, 2018 ж.

БЕКІТЕМІН

«Көпбейінді облыстық
балалар ауруханасы» ШЖҚ
МКК

бас дәрігері

Е.Ю.Иванова

«29» қыркүйек 2018ж.

КАДР САЯСАТЫ

Жалпы ережелер

«Көпбейінді облыстық балалар ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының (бұдан әрі - Кәсіпорын) кадр саясаты (бұдан әрі – Кадр саясаты) адам ресурстарын басқару саласындағы саясатты айқындайды. Кадр саясаты Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына және Кәсіпорынның ішкі актілеріне сәйкес қатаң түрде жүзеге асырылуда.

Кәсіпорынның кадрлық саясатының мақсаты Кәсіпорынның адам капиталын тиімді басқару және дамыту, жұмыскерлердің сандық және сапалық құрамын, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуын оңтайлы деңгейде сақтау, сондай-ақ Кәсіпорын алдына қойылған стратегиялық міндеттерді жоғары кәсіби деңгейде шешуді қамтамасыз ете алатын персоналдарды жаңарту және сақтау болып табылады.

Кадр саясатының негізгі басымдықтары жоғары кәсіби жұмыскерлерді жұмысқа тарту, оларды дамыту және олардың жұмыс орнында қалуына жағдай жасау болып табылады.

Қойылған мақсаттарға жету үшін Кәсіпорын келесі міндеттерді шешеді:

-өз ісінің үздік мамандарын іздеуге, жұмысқа тартуға, оларды жұмыс орнында қалдыруға және олардың кәсіби деңгейін арттыруға бағытталған жоспарлы жұмыстарды жүргізу;

-жұмысқа қайта қабылданған жұмыскерлердің қысқа мерзімде бейімделуіне жәрдемдесу арқылы олардың кәсіби және шығармашылық әлеуетін тиімді пайдалануға ықпал ету.

Кадр саясаты Жұмыс берушінің жұмыскерлермен қарым-қатынастарын басқару және персоналды дамыту арқылы іске асырылады. Ол ішкі корпоративтік қарым-қатынастар жүйесін және сыртқы құрылымдармен қарым-қатынастар жүйесін құрайды.

Персоналды дамыту мен қатынастарын басқару, оларды теңдестірілген кешенде пайдалана отырып, әкімшілік жұмыс әдістеріне сүйенеді (бұйрықтар, өкімдер, құрылымдық бөлімшелер туралы ереже, қызметтік нұсқаулар, жұмыс регламенті және т.б.), экономикалық (материалдық ынталандыру, сақтандыру, оқыту), әлеуметтік-психологиялық (психологиялық климат, белгілі бір мінез-құлық ережелерін белгілеу, материалдық емес мотивацияның тәсілдері, корпоративтік мәдениет).

Жұмыс беруші әр жұмыскермен еңбек заңнамасының және Кәсіпорынның ішкі актілерінің талаптарын сақтай отырып, әлеуметтік серіктестік принциптеріне негізделген тұрақты еңбек қатынастарын орнатуға талпынады.

Жұмыс беруші Кадр саясатын дұрыс түсінуге, оны қолдауға және іске асыруға жауапты бола отырып, өз кезегінде әр жұмыскердің жауапкершілікті түсінетіндігіне үміттенеді.

1. Басты терминдер

Осы құжатта пайдаланылатын негізгі терминдер:

Персоналдың бейімделуі – еңбектің жаңа шарттарына жұмыскердің бейімделу кезеңін қысқарту және еңбек ұжымында өзінің функциялық орнын табуға ықпал ету мақсатында жұмысқа қайта қабылданған жұмыскерге ақпараттық және психологиялық қолдау көрсету;

зияткерлік капитал – зияткерлік жеке меншік және адам активтері;

кадр саясаты – персоналмен жұмыс істеудің біртұтастық пен объективтілікке негізделген стратегиясы. Ол кадр жұмысының әртүрлі принциптерін, формаларын, әдістері мен үлгілерін біріктіреді;

кадрлық әлеует – Кәсіпорынның барлық жұмыскерлерінің Кәсіпорынның стратегиялық және тактикалық міндеттерін шешуге бағытталған қабілеттіліктерінің жиынтығы;

корпоративтік мәдениет – корпоративтік құндылықтардың, жұмыс стилінің және тәртіп нормаларының жүйесі. Кәсіпорын жұмыскерлерінің басым бөлігі корпоративтік мәдениетті қолдайды;

персоналды бағалау – әкімшілік-кадрлық шешімдер қабылдауға қажетті ақпаратты жинау мақсатында Кәсіпорынның міндеттерін іске асыруда жұмыскерлер қызметінің тиімділігін анықтау процесі;

әлеуметтік серіктестік – мемлекет өкілдерінің, жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің мүдделерін келістіруді қамтамасыз етуге бағытталған қатынастар мен тетіктер жүйесі.

адам капиталы – жұмыскерлердің білімі, машықтары, қабілеттіліктері, психологиялық ерекшеліктері және басқа да қасиеттерінің болуы. Бұл қасиеттер жасырын әлеует түрінде болады, еңбек қызмет процесінде іске асырылады немесе жұмыскердің ынталылық дәрежесіне қарай көрінеді.

2. Кадр саясатының негізгі принциптері

Кадр саясатының негізгі принциптері:

- басқару процесіне барлық буын басшыларын (желілік басшыларды және т.б.) енгізу, қарым-қатынасты басқарудың принциптері мен әдістерін басшылық буынға үйрету жүйесін жетілдіру, бұдан әрі барлық деңгейдегі басшылар үшін персоналмен жұмыс істеудің әдістемелік нұсқаулықтарын әзірлеу;
- заманауи технологияларды пайдаланып, оның ішінде, кадрларды кәсіби, іскерлік, адамгершілік, психологиялық қасиеттері бойынша іріктеу, орналастыру және ұсыну;
- бос жұмыс орындарына орналастыру кезінде ішкі кадрлық резерв пен сыртқы ресурстарды орынды үйлестіру, басқару буындары арасында жұмыскерлерді өзара алмастыру практикасын қолдану, сабақтастықты қамтамасыз ете отырып, кадр құрамын жаңартып отыру, персоналды сапалы түрде интеллектуалды дамыту;
- жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуын оңтайлы түрде қамтамасыз ету, адам активтерінің тәжірибесін және интеллектуалдык әлеуетін барынша пайдалану, еңбек қауіпсізділігін тиімді ұйымдастыру және оны қамтамасыз ету;
- жұмыскерлердің кәсіби өсуі үшін жағдай жасау, еңбектің жоғары өнімділігін арттыру үшін ынталандыру жүйесін дамыту; Кәсіпорынның еңбек ұжымында қолайлы психологиялық ахуалды сақтау;
- корпоративтік біртұтастылықты және Аурухананың бір ұжым екендігін түсінуге ықпал ететін әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кепілдіктер жүйесін одан әрі дамыту;
- персоналды дамытудың жалпы стратегиясының құрамдас бөлігі болып табылатын қызмет бағыттары бойынша нақты мақсаттарды қою негізінде қарым-қатынастарды басқарудың жоспарлылығы;
- Кәсіпорынның ұзақ мерзімді мүдделерімен үйлесе түзетілетін қатынастарды басқару жүйесін серпінді дамыту.

3. Жұмыскерлердің корпоративтік құндылықтары және құзыреттіліктері

Кәсіпорын Кадр саясатын жүргізу ісінде төменде көрсетілген негізгі корпоративтік құндылықтарды басшылыққа алады:

Әр қызметкердің жұмысты адал орындауы, ол қызметкерлердің еңбек нәтижесінде көрінеді;

Кәсіпорын әр қызметкер қоғам қызметіне деген қызығушылықты күшейтуге және нығайтуға мүмкіндік беретін жаңа идеяларды, дайын шешімдерді ұсына алатын атмосфера құруға талпынады;

Өзара көмек көрсету, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және жалпы Кәсіпорынға сыйластық таныту.

Кәсіпорынның белсенді түрде дамуы үшін кәсіби шеберлігі бар, ынталы, ниеті түзу, дамуға бағытталған, шешім қабылдай алатын және жұмыс процесін ұйымдастыра алатын қабілеті бар жұмыскерлер қажет.

4. Кадр саясатының базалық бағыттары және Кадр саясаты тиімділігінің негізгі индикаторлары

1. Кадр саясатының базалық бағыттары:

-Ұйымдық құрылымды жетілдіру.

-Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру;

-Персоналды оқыту, даярлау және қайта даярлау;

-Кадр резервін жинақтау;

-Жұмыс нәтижелілігін және жұмыскерлерді ынталандыруды басқару жүйелерін әзірлеу және енгізу;

-Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру.

Кадр саясаты тиімділігінің негізгі индикаторлары:

-Персоналға арналған шығыстар;

-Кадрлардың тұрақтамауы;

-Басшылық құрамнан қызметкерлердің тұрақтамауы;

-Персоналдың тұрақтылық көрсеткіші;

-Персоналдың қанағаттануы.

«Ұйымдық құрылымды жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру» бағытының міндеттері:

-қамтамасыз ету мақсатында ұйымдық құрылымға жүйелі түрде талдау жүргізу

-стратегиялық мақсаттар мен тапсырмаларға сәйкестік

-корпоративтің құзырет бейінінің жұмыс орындарына қойылатын біліктілік талаптарын әзірлеу және жетілдіру;

-жұмыс сапасын жақсарту;

-лауазымдық басты жұмыс орындарының кадрлармен қамтамасыз етілу дәрежесін талдау және есепке алу;

-жоғары білікті мамандарды іздеу және іріктеу;

«Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру» тиімділігінің негізгі бағыттары:

-уақытша индикатор: бір жұмыс орнын толтыруға кететін уақыт

-сапалы индикатор: бірінші жартыжылдық жұмысы кезіндегі кадрлардың кету коэффициенті.

«Персоналды оқыту, даярлау және қайта даярлау» бағытының міндеттері:

-қызмет көрсету сапасын арттыру;

-жұмыскерлер үшін облыстық және республикалық консультанттарды қатыстыра отырып, семинарлар, тренингтер, мастер-кластар ұйымдастыру;

«Персоналды оқыту, даярлау және қайта даярлау» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

-Бір жыл ішіндегі оқыту жүйесімен қамтылған қызметкерлердің пайызы;

-жылына 1 қызметкерді оқыту шығыны;

-қызметкерлердің жаңа білімдерін пайдалану арқылы еңбек өнімділігін арттыру;

-еңбекақы төлеу қорынан оқуға, даярлауға және қайта даярлауға арналған шығыстардың пайызы;

-оқу шығындарын қалпына келтіру (жаңа технологияларды әзірлеу).

«Кадрлық резерв базасын құру» бағытының міндеттері:

-кадрлық резерв базасын құру және дамыту.

«Кадрлық резервті құру» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

-кадрлық резервке енетін қызметкерлермен толтырылған кадрлық резерві қалыптастырылған бос жұмыс орындардың пайызы.

-резервистер аласындағы тұрақсыздық.

«Қызметкерлердің жұмысын басқару және ынталандыру жүйесін әзірлеу және енгізу» бағытының тапсырмалары:

-қызметкерлердің біліктілігі, құзыреттілігі мен нәтижелігі деңгейіне негізделген сыйақы берудің тиімді және ашық жүйесін енгізу;

-қызметкерлердің әлеуметтік қорғауын қамтамасыз ету;

- қызметкерлерге кәсіби, мансаптық және жеке өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз ету.

«Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру» бағытының тапсырмалары:
-Ұйымдастырушылық іс-шараларын өткізу, оның ішінде ұжымдық жұмысты, төзімділікті, үйлесімділік пен еңбек ұжымындағы психологиялық жағынан ыңғайлы шығармашылық атмосфераны күшейтетін проблемалық-іскерлік кездесулер.

Кәсіпорында ұйымдастыру тәртібін қалыптастыру және сақтау

Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудің маңызды шарты барлық қызметкерлердің өз лауазымдық міндеттерін мүлтіксіз орындауы, еңбек, өндірістік және технологиялық тәртіпті сақтауы, басшылардың бағынысты қызметкерлерге талап қоюы, өкімдерді, нұсқауларды және басшылар тапсырған жұмысқа қатысты тапсырмаларды бағынысты қызметкерлердің мүлтіксіз орындауы. Кәсіпорындағы ұйымдастыру тәртібі жұмысты мүлтіксіз орындаудың негізі болып табылатындықтан, қызметкерлер лауазымдық нұсқаулықтарда тіркелген лауазымдық міндеттерді біледі және оларды орындайды, басшылар өздерінің жауапкершілік аймағының аясында шешім қабылдауға жауапты болады.

Өндірістік тәртіп Ережелері ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен реттеледі, құқықтар мен жауапкершіліктер Кәсіпорынның еңбек шарттарында, лауазымдық нұсқаулықтарында, ережелері мен регламенттерінде реттеледі. Ұйымдастыру тәртібі Кәсіпорын қызметінің негізі болғандықтан, осы тәртіпті бұзу экономикалық және әкімшілік сипатта тиісті жазаланатын теріс әрекет ретінде қарастырылады.

Қорытынды ережелер

Кәсіпорындағы Кадр саясаты жұмыскерлердің өз еңбегіне деген сұраныс сенімділігін нығайтуға, Кәсіпорынның ұзақ мерзімді жоғары экономикалық әлеуетін қамтамасыз ету үшін, оның зияткерлік капиталын сақтау және арттыру үшін қызметті әділ бағалауға арналған.

«Утверждаю»

Главный врач

ГКП на ПХВ «Многопрофильная
областная детская больница»

Е.Ю.Иванова

«29» сентября 2018г



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» при
Управлении Здравоохранения Акмолинской области

г. Кокшетау 2018г

Общие положения

Кадровая политика государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская» при Управлении Здравоохранения Акмолинской 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.

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.

Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются: привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников.

Для достижения поставленной цели Предприятие решает следующие задачи:

- проводить планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов;
- 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, регламент работы, и т.п.), экономические (материальное стимулирование, страхование, обучение),

Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов Предприятия.

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

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;

кадровый потенциал – совокупность способностей всех работников Предприятия, направленная на решение стратегических и тактических задач Предприятия;

корпоративная культура – система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников Предприятия;

оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач Предприятия 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.

Основные принципы Кадровой политики

Основными принципами Кадровой политики Предприятия являются:

- 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;
- подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием современных технологий;
- 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 Предприятия;
- дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Предприятия;
- планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
- динамичное развитие системы управления отношениями, адекватно корригируемой с долгосрочными интересами Предприятия.

Корпоративные ценности и компетенция работников

Предприятие в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями: добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражающееся в эффективности их труда;

Предприятие стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить новые идеи, готовые решения, которые позволят усилить и укрепить заинтересованность к деятельности Предприятия;

взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и Предприятия в целом.

Для активного роста Предприятия нужны работники, обладающие следующими компетенциями - профессионализм, мотивированность, лояльность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс.

Базовые направления Кадровой политики и основные индикаторы эффективности Кадровой политики

Базовыми направлениями Кадровой политики являются:

- совершенствование организационной структуры;
- планирование, подбор и расстановка кадров;
- обучение, подготовка и переподготовка персонала;
- создание кадрового резерва;
- разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников;
- формирование корпоративной культуры.

Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:

- расходы на персонал;
- текучесть кадров;
- текучесть работников среди руководящего состава;
- показатель стабильности персонала;
- удовлетворенность персонала.

Задачи направления «Совершенствование организационной структуры.

Планирование, подбор и расстановка кадров»:

- регулярный анализ организационной структуры с целью обеспечения
- соответствия стратегическим целям и задачам, четкого разделения функций
- структурных подразделений и обязанностей работников, эффективной деятельности работников;
- разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;
- улучшение качества работы;
- анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;
- поиск и отбор высококвалифицированных специалистов.

Основные индикаторы эффективности «Планирование, подбор и расстановка кадров»:

- временной индикатор: время на заполнение одной вакансии;
- качественный индикатор: коэффициент выбытия кадров в течение первых полгода работы.

Задачи направления «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:

- повышение качества услуги;
- организация семинаров, тренингов, мастер-классов для работников как в областных и республиканских центрах, так и с привлечением областных и республиканских консультантов.

Основные индикаторы эффективности «Обучение, подготовка и переподготовка персонала»:

- процент работников, охваченных системой обучения в течение года;
- затраты на обучение 1 работника в год;
- повышение производительности труда за счет использования работниками полученных ими новых знаний;
- процент затрат на обучение, подготовку и переподготовку от фонда оплаты труда;
- возвратность затрат на обучение (разработка новых технологий).

Задачи направления «Создание кадрового резерва»:

- создание и развитие базы кадрового резерва.

Основные индикаторы эффективности «Создание кадрового резерва»:

- процент вакансий, на которые формировался кадровый резерв, заполненных работниками, входящими в кадровый резерв;
- текучесть среди резервистов.

Задачи направления «Разработка и внедрение системы управления результативностью и мотивации работников»:

- внедрение эффективной и прозрачной системы вознаграждения, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;

- обеспечение социальной защиты работников;
- обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам.

Задачи направления «Формирование корпоративной культуры»:

- проведение организационных мероприятий, в том числе проблемно-деловых совещаний, усиливающих командную работу, терпимость, сплоченность, психологически комфортную и творческую атмосферу в трудовых коллективах;

Создание и поддержание организационного порядка в Предприятии

Важнейшим условием достижения стратегических целей Предприятия является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой, производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий.

Основой исполнительности является организационный порядок в Предприятии, 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 поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Этические нормы делового поведения в Предприятии регламентируются Правилами служебной этики работников.

Должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях.

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

Заключительные положения

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.