

Стандарт операционной процедуры  
Политика по управлению человеческими ресурсами



«Утверждаю»

Главный врач ГКП  
на ЦХВ «ОКЦ» УЗ ЮКО

Бекжигитов С.Б.

«08» 2017г

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**  
**Областного кардиологического центра**

В условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия - обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью же кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации.

**Кадровая политика** - составная часть стратегически ориентированной политики организации.

**Цель кадровой политики** - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Кадровая политика Областного кардиологического центра УЗ ЮКО: подготавливать высококвалифицированных медицинских работников, направлять на обучение по повышению квалификации, создавать трудовые условия: оснащенность рабочих мест, их технической укомплектованности, как наличие кондиционеров, работа системы отопления, освещение, количество сотрудников, работающих в одном помещении и т.д., созданы условия в части социальных гарантий, медицинского обслуживания, обеспечения возможности льготного санаторно-курортного лечения и т.п.

Стандарт операционной процедуры  
Политика по управлению человеческими ресурсами  
Кадровая политика Областного кардиологического центра УЗ ЮКО

обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Правильно выбранная кадровая политика обеспечивает:

- \* своевременное укомплектование кадрами рабочих и специалистов в целях обеспечения бесперебойного функционирования производства, своевременного освоения новой продукции;
- \* формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива предприятия при минимизации затрат (экономия в разумных пределах издержек, связанных с наймом работников, подготовкой кадров с учетом не только расходов в текущем периоде, но и на последующую переподготовку и повышение квалификации и т.д.);
- \* стабилизацию коллектива благодаря учету интересов работников, предоставления возможностей для квалификационного роста и получения других льгот;
- \* формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду;
- \* рациональное использование рабочей силы по квалификации и в соответствии со специальной подготовкой и т.д.