



Автономное стационарное учреждение  
социального обслуживания населения Тюменской области  
«Лесновский психоневрологический интернат»

**Комплексная целевая программа**  
«Поддержание и развитие кадрового потенциала в АСУСОН ТО  
«Лесновский психоневрологический интернат» на 2015 – 2018гг».

**Автор:**

Изосимова Татьяна Николаевна, заместитель  
директора по общим вопросам

с. Лесное  
2014год

**ПАСПОРТ  
программы.**

Наименование программы	<b>Комплексная целевая программа</b> «Поддержание и развитие кадрового потенциала в АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» на 2015 – 2018 гг».
Заказчик программы	АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат»
Разработчик программы	Изосимова Татьяна Николаевна, заместитель директора по общим вопросам
Исполнители программы	Администрация, руководители структурных подразделений, специалисты, работники учреждения.
Цель программы	«Формирование сплоченного коллектива единомышленников, способного эффективно и оперативно реагировать на изменения Учреждения и решать поставленные задачи; приумножение человеческого капитала, как основного ресурса; создание социально защищенного, творческого и экономически мотивированного коллектива работников; улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда работников в соответствии со стандартами; достижение и поддержание статуса современного высокоэффективного и социально-ответственного Учреждения».
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обеспечивать сотрудников знаниями и умениями, необходимыми для качественного выполнения трудовых функций.</li> <li>➤ Поддерживать профессиональный уровень персонала и знакомить его с современными достижениями технологии, изменениями социально- экономической обстановки и правовых условий.</li> <li>➤ Готовить сотрудников к возможному замещению ими коллег во время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения.</li> <li>➤ Готовить сотрудников к перемещению/продвижению по службе.</li> <li>➤ Создавать и поддерживать у сотрудников чувство причастности к деятельности учреждения, знакомить с ее стратегией, структурой, услугами, технологией деятельности.</li> <li>➤ Поддерживать у сотрудников позитивное отношение к работе.</li> <li>➤ Обеспечивать выполнение требований, предъявляемых действующим законодательством, контролирующими (лицензирующими, сертифицирующими) органами, поставщиками, клиентами.</li> </ul>
Срок реализации программы	2015– 2018 годы
Ожидаемые результаты	Реализация программы позволит: - создать условия для увеличения притока молодых

	<p>специалистов в учреждение;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оптимизировать возрастной состав кадров в интернате;</li> <li>- обеспечить государственную поддержку работников отрасли «социальная политика»;</li> <li>- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников учреждения;</li> <li>- вознаграждению работников по результатам индивидуального труда;</li> <li>- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;</li> <li>- повысить динамику аттестации.</li> </ul>
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>К реализации программы привлекаются:</p> <p>с целью подготовки квалифицированных кадров, повышения мастерства и переподготовки кадров</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- АУ СОН ТО и ДПО «ОГЦ»;</li> <li>- АУ ТО ДПО и РСТ «Семья»;</li> <li>- другие образовательные организации и учреждения.</li> </ul> <p>Финансирование программы – учреждение;</p> <p>Координация программы - ДСР ТО; администрация учреждения</p>
<p>Система организации контроля</p>	<p>Текущий контроль: осуществляет рабочая группа при директоре учреждения.</p>

### Актуальность программы.

Программа актуальна, так как персонал является движущей силой деятельности учреждения. На сегодняшний день повышение квалификации персонала является составной частью развития самого учреждения.

Что бы сотрудник ни делал в учреждении, ему необходимо иметь для этого элементарные навыки, которые позволяют решать поставленные задачи. Для четкого, системного, а при необходимости и творческого решения поставленных задач сотруднику необходимы конкретные знания. Обучение персонала - часть их трудовой деятельности.

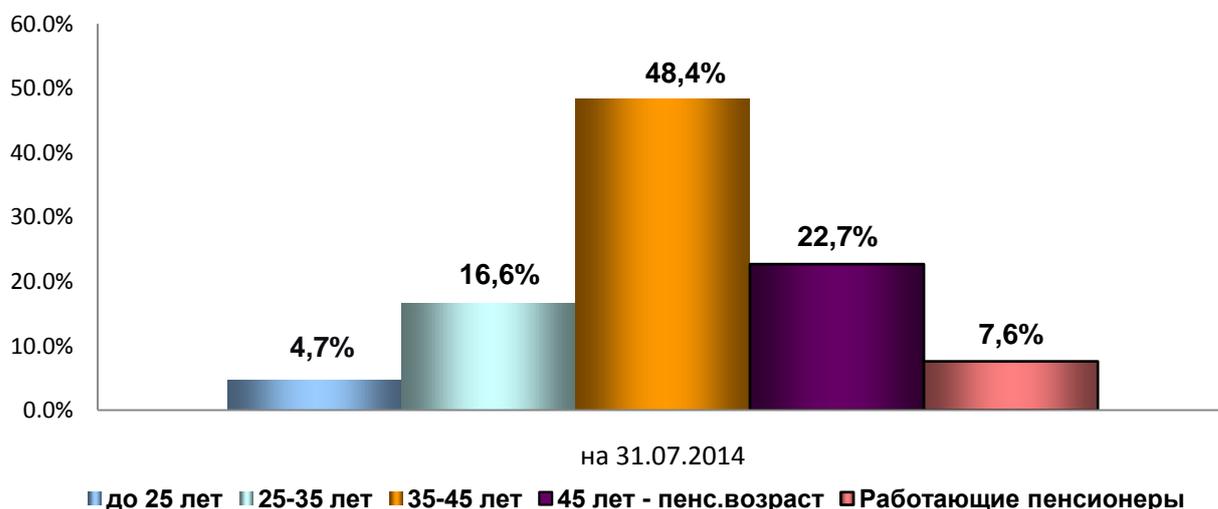
Модернизация отрасли «социальная политика» выступает фактором повышения профессиональной компетентности сотрудников, активизации кадровой политики в учреждении (*Распоряжения Правительства Тюменской области от 04.03.2013 № 274-рп «Об утверждении Регионального плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения» на 2012 - 2018 годы, приказ департамента социального развития Тюменской области от 29.11.2013 года № 570 «Об утверждении Плана мероприятий по повышению кадрового потенциала работников учреждений социального обслуживания населения Тюменской области на 2013-2018гг).*

АУП, специалисты интерната, получившие профессиональное образование, младший обслуживающий персонал желающие повысить уровень своих навыков или получить новые, являются ключевым ресурсом экономики учреждения.

Освоение новых навыков и знаний становится для работников самостоятельной потребностью, а для учреждения – растущим сектором услуг и ресурсом её развития.

Успешная деятельность учреждения находится в прямой зависимости от качественной характеристики кадрового состава.

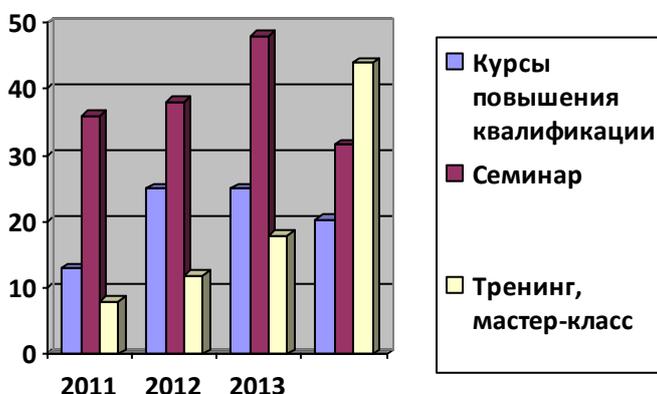
### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТУ, %



## СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ, %



В высших учебных заведениях обучается 4 специалиста по социальной работе и 1 специалист по реабилитации инвалидов. В системе специалисты, руководители проходят КПК, принимают участие в семинарах, тренингах.



Однако потребность учреждения в грамотных компетентных кадрах, способных на любом уровне комплексно и творчески решать профессиональные задачи, сохраняется.

Для этого и необходимо принять комплексную целевую программу.

Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно – количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики учреждения.

Действие указанной программы способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников сферы «социальная политика», стимулирования труда социального работника и руководителей от качества предоставляемых услуг.

Вместе с тем, программа предусматривает:

- ✓ повышение статуса социального работника;
- ✓ стимулирование труда кадров учреждения;
- ✓ привлечение в учреждение работников.

### **Целевая группа.**

АУП, специалисты интерната, получившие и получающие профессиональное образование, младший обслуживающий персонал.

### **Цель программы:**

«Формирование сплоченного коллектива единомышленников, способного эффективно и оперативно реагировать на изменения Учреждения и решать поставленные задачи; приумножение человеческого капитала, как основного ресурса; создание социально защищенного, творческого и экономически мотивированного коллектива работников; улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда работников в соответствии со стандартами; достижение и поддержание статуса современного высокоэффективного и социально-ответственного Учреждения».

### **Задачи программы:**

- Обеспечивать сотрудников знаниями и умениями, необходимыми для качественного выполнения трудовых функций.
- Поддерживать профессиональный уровень персонала и знакомить его с современными достижениями технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий.
- Готовить сотрудников к возможному замещению ими коллег во время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения.
- Готовить сотрудников к перемещению/продвижению по службе.
- Создавать и поддерживать у сотрудников чувство причастности к деятельности учреждения, знакомить с ее стратегией, структурой, услугами, технологией деятельности.
- Поддерживать у сотрудников позитивное отношение к работе.
- Обеспечивать выполнение требований, предъявляемых действующим законодательством, контролирующими (лицензирующими, сертифицирующими) органами, поставщиками, клиентами.

### **Формы работы:**

- ✚ Подбор.
- ✚ Расстановка.
- ✚ Аттестация.
- ✚ Ротация.
- ✚ Профорientация.
- ✚ Адаптация.
- ✚ Наставничество.
- ✚ Портфолио.
- ✚ Методическое объединение.
- ✚ Стажировка.

### **Методы работы:**

- ✚ Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» (brainstorming).
- ✚ Кейс – метод или метод ситуаций.
- ✚ Мастер – класс.
- ✚ Творческая мастерская.
- ✚ Тренинг (быстрое реагирование, быстрое обучение).
- ✚ Педагогический ринг.
- ✚ Презентация.

- ✚ Инструктаж.
- ✚ Смотр – конкурс.
- ✚ Самообразование.

### Этапы и сроки реализации программы:

**Организационный:** 01.08.2014г – 31.12.2014г

**Практический:** 01.01.2015г – 01.10.2018г

**Аналитический:** 01.10.2018г – 31.12.2018г

### *Система обучения, действующая на 01.08.2014 года.*



Одной из основных задач АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» является повышение качества предоставляемых социальных услуг. Выполнение данной задачи возможно при условии высокого профессионализма специалистов, работников учреждения. Для реализации данного направления, касающегося повышения качества предоставляемых социальных услуг, создана система повышения уровня профессиональной подготовки для сотрудников нашего учреждения. Чтобы укрепить кадровый потенциал, разработан ряд мероприятий, включающий заочное обучение, курсы повышения квалификации, школу повышения профессионального мастерства, часы самообразования, творческие отчёты, обобщение опыта работы сотрудников, психологический всеобуч, медицинский час, юридический всеобуч, инструктажи, работу методических объединений. Что касается последнего, это наша инновация.

**МО организовано (2010 год) с целью,** помочь специалистам по социальной работе, которых в учреждении семь, специалисту по реабилитации инвалидов.

Один раз в три месяца проводятся заседания, в ходе которых рассматриваются как теоретические, так и практические вопросы. Проходят семинары-практикумы, мастер-классы, открытые занятия (*приложение 1*).

На должном уровне поставлено **проведение аттестации специалистов (с 2010 года)** по социальной работе. В аттестационную комиссию помимо работников интерната входят начальник Управления социальной защиты населения Юргинского района Тамара Владимировна Коновалова, главный специалист Вера Ивановна Новикова, член Попечительского совета учреждения; заведующая сектором по опеке, попечительству и охраны прав детства Юргинского района, член Попечительского совета учреждения Алёна Владимировна Палецких, председатель профсоюзного комитета учреждения Елена Николаевна Смирнова, заместитель председателя родительского комитета Мария Афанасьевна Леоненко (*приложение 2*).

Медицинские работники – врачи, фельдшеры, палатные медсёстры – проходят профессиональное обучение на базе образовательных учреждений Тюменской области по линии здравоохранения: ГПОУ ВПО ТюмГМА Минздравсоцразвития России; ГОУ СПО ТО Тюменский медицинский колледж. И каждый из них в свою очередь аттестуется.

Кроме того, ежеквартально для всех работников, включая административных, а также клиентов учреждения проводятся инструктажи по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности. Разработан цикл мероприятий по обеспечению антитеррористической защищённости и безопасности интерната. Имеются соответствующие информационные стенды. Здесь можно также найти информацию по защите прав потребителей, по качеству и объёму предоставляемых в учреждении услуг.

**Мощным стимулирующим нематериальным эффектом для работников является признание высоких результатов его труда.** В рамках мероприятий по повышению профессионализма сотрудников, с целью повышения престижа профессии, стимулирования профессиональной деятельности социальных работников третий год учреждение принимает участие в областном конкурсе на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания», объявленном департаментом социального развития Тюменской области, в номинациях «Лучшая медицинская сестра учреждения социального обслуживания», «Лучшая санитарка учреждения социального обслуживания», «Лучший директор стационарного учреждения».

Участниками конкурса стали палатные медсестры Наталья Александровна Сорокина (2011 год), Литвинова Мария Георгиевна (2012 год), Поликарпова Надежда Васильевна (2014 год) и младшие медработники по уходу за больными (санитары) Ольга Николаевна Качарян (2011 год) и Слепцова Нелли Владимировна (2012 год), Гамалеев Андрей Валерьевич (2013 год), Райкова Алевтина Викторовна (2014 год); директор – Баёва Нина Михайловна (2013, 2014 года). Все сотрудники отвечают требованиям, предъявленным конкурсантам. У каждого трудовой стаж в АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» составляет более десяти лет.

Баёва Н.М., Н.А.Сорокина, М.Г.Литвинова, Слепцова Н.В., Гамалеев А.В., Райкова А.В. – победители областного этапа Всероссийского конкурса, а М.Г.Литвинова – победитель Всероссийского конкурса на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания» в номинации «Лучшая

медицинская сестра учреждения социального обслуживания» - 2-е место(приложение 3).

**Это результат кропотливой работы с кадрами, факт, что приоритеты расставлены правильно.**

Повышению профессионального уровня способствует и взаимодействие с другими организациями и учреждениями. Так, АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» тесно сотрудничает с АУ СОН ТО «Областной центр реабилитации инвалидов», АУ ТО ДПО и РСТ «Семья», АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр».

**Наше учреждение входит в состав Ассоциации организаций и учреждений социального обслуживания населения Тюменской области**, которая обеспечивает комплексный подход в обслуживании основных потребителей социальных услуг, в числе которых пожилые люди и инвалиды.

**Ассоциация** – это не только дополнительное научно-методическое обеспечение, но и форма выработки единообразного подхода к реализации совместных задач и площадка для выражения своей позиции по актуальным вопросам и диалога с контрольно-надзорными органами.

В части организации взаимодействия по обмену опытом между учреждениями используются ставшие уже традиционными образовательные формы (круглые столы, обучающиеся семинары. Наряду с этим в настоящее время особой популярностью пользуются **методические площадки**, организуемые на базе учреждений для работников смежных организаций.

21.06.2012 года; 30.05.2013 года на базе нашего учреждения была организована работа таких площадок для сотрудников интернатов Тюменской области по теме: «Организация культурно-досуговой деятельности и обеспечение безопасности граждан, проживающих в стационарных учреждениях социального обслуживания населения» - 21.06.2013г; обобщение и распространение опыта работы по формированию социокультурного реабилитационного пространства - очный этап конкурса «Экология жизненного пространства» - 30.05.2013 года. На семинарах был представлен опыт работы учреждения в данных направлениях.

Членство работников учреждения в **Союзе социальных педагогов и социальных работников** – это ещё один способ обеспечения повышения профессионализма, обеспечения межрегионального общения со своими коллегами посредством научно-популярного журнала «Социальная работа» и участия в выездных мероприятиях всероссийского уровня. В августе 2012 года заместитель директора и специалист по социальной работе приняли участие в **Первом Международном Форуме социальных работников Поволжья «Социальная сплоченность. Открытое общество. Равные возможности».**

Большое внимание было уделено работникам социальной сферы, работающим с людьми с ограниченными возможностями здоровья – проблемам профессиональной подготовки и повышению квалификации, предотвращению симптомов профессионального выгорания.

Мы приняли участие в мастер – классах:

- «Инновационные методы психологической диагностики, как часть процесса автоматизации социальных учреждений.»

Ведущий: Блюмин Павел Семенович-директор по региональному развитию ООО «Эффектон» г. Москва

- «Профессиональное выгорание специалистов-пути решения проблемы.»  
Ведущая: Холодцова Мария Евгеньевна-руководитель социальных программ ССОПиР, кандидат психологических наук
- «Социальный работник-лидер или менеджер?»

Ведущий: Марк Пэттон-член Правления Российско-Европейского Фонда в поддержку социальных реформ, бизнес-менеджер (Великобритания).

- Европейская Социальная Хартия. Использование Хартии в работе специалистов социальной сферы и лиц с ограниченными возможностями здоровья»

Ведущий: Риккардо Приоре- администратор департамента Европейской Социальной Хартии Директората прав человека и главенства закона Совета Европы; Мачульская Елена Евгеньевна-профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, член Европейского Комитета по социальным правам Совета Европы.

**Выступали на заседании круглого стола «Современные технологии в реабилитации инвалидов» по теме: «Проектная и исследовательская деятельность в реабилитации проживающих в АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» как путь к повышению качества жизни клиента и социального статуса социального работника».**

Выступление вызвало оживление среди участников, были заданы вопросы о подготовке руководителей исследовательских работ к участию в конкурсе «Экология жизненного пространства»; об уровне компетентности членов комиссии; о роли родительского комитета и ряд других вопросов после окончания круглого стола при индивидуальной беседе.

Тезисы нашего выступления вошли в уникальный раздаточный материал об инновационной работе с инвалидами, о повышении эффективности работы служб, оказывающих социальную поддержку этой категории граждан, повышении адресности и доступности социальных услуг, об особенностях.

Первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Администрация учреждения заинтересована в успехе работника на новом рабочем месте, она всегда помнит, что учреждение – это общественная система, а каждый работник – это личность. Когда новый человек приходит в учреждение, он приносит с собой ранее приобретенные опыт и взгляды, которые могут вписаться или не вписаться в новые рамки. Должен пройти какой-то период притирки и адаптации, пока новый работник лучше поймет, что ожидает от него учреждение, а руководство поймет стремления и надежды своего нового работника.

Для этого с 2011 года разработаны программы стажировок на рабочем месте по должностям.

В целях реализации Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №650 от 29.12.2012 «Об утверждении плана мероприятий («дорожные карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 – 2018 годы)», оказания помощи сотрудникам, впервые принятым, назначенным в порядке перевода на вышестоящую или равнозначную должность в другое структурное подразделение автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Лесновский психоневрологический интернат» (далее АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат»), их адаптации и профессионального становления, развития способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, формирование в учреждении высококвалифицированного кадрового состава, с июня 2013 года утверждено и введено в действие Положение об организации наставничества для повышения профессионального мастерства и адаптации сотрудников в АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат», утверждено и введено в

действие Программа адаптации специалистов впервые принятых на работу в АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат».

**Таким образом, профессиональная судьба специалистов, работников предъясняется как одна из важнейших ценностей учреждения.**

#### **Программа чествования юбиляров.**

Каждый сотрудник в возрасте 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) чествуется в определенный день на общей планёрке: Н.М.Баёва (директор учреждения) поздравляет юбиляра, благодарит за многолетний добросовестный труд, дарит «открытку», которая сделана работниками учреждения, с индивидуальным подходом (приложение 4) и в соответствии с коллективным договором материальная помощь в размере 5,000 рублей.

#### **Программа отдыха сотрудников**(распределена по структурным подразделениям).

Один раз в год сотрудники учреждения и члены их семей могут выбрать программу отдыха вместе с сотрудниками своего подразделения, такого вида как "посещение Тюменской государственной филармонии; Тюменского драматического театра", катание на лыжах, поход и т.д., определить сумму средств необходимую для этого и написать заявление, после чего учреждение возьмет на себя расходы.

"День социального работника", корпоративные праздники (Новый год, 8 марта, 23 февраля) празднуются совместно руководителями и сотрудниками среднего звена. Для рабочего персонала ввиду их посменного графика работы организуются для сотрудников каждой смены (приложение 5).

#### **Программа организации и проведения конкурсов, смотров - конкурсов.**

Модернизация социальной сферы, формирование корпоративной культуры как фактор к повышению качества жизни человека и социального статуса социального работника требует от администрации инновационных подходов, путей решения.

С этой целью в учреждении разрабатываются Положения о проведении конкурсов, смотров – конкурсов:

- ✚ Положение 1 этапа областного конкурса на звание «Лучший социальный работник» (приложение 6);
- ✚ Положение о проведении конкурса «На лучший цветник и цветочное оформление сезона 2012 года» - проектная деятельность» «Что одному не под силу, то легко коллективу» - 2013, 2014 (приложение 7);
- ✚ Положение о проведении конкурса «Экология жизненного пространства» - исследовательская деятельность (приложение 8);
- ✚ Положение о проведении смотра – конкурса «Кто сказал, что наш корпус не лучший?»; «Меняем минусы на плюсы» - 2013г - ко Дню охраны труда (приложение 9);
- ✚ Положение о смотре – конкурсе «Первоклассная комната 2011 года» (приложение 10).
- ✚ Принимаем участие в областных конкурсах, проектах:
- ✚ «Лучшее стационарное учреждение социального обслуживания по обеспечению пожарной безопасности»;
- ✚ на звание «Лучший социальный работник»;
- ✚ на лучшую корпоративную культуру.

#### **Информационные.**

Эффективные информационные связи с работниками ведут к более высокой производительности труда и удовлетворенности работой, лучшему достижению целей учреждения, более совершенным отношениям с потребителями, инвесторами и др. В свою очередь, эффективности информационных связей

определяется хорошим организационным климатом. Задача специалистов PR - лучше информировать работников о делах своей организации и помогать им доводить свои мнения до руководства.

В 2010 г. учреждении начат выпуск *корпоративной газеты "ВЕСТНИК АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат»"*.

Целью издания является формирование корпоративной культуры, развитие корпоративного сознания персонала, воспитание чувства сопричастности к деятельности учреждения, создание системы обратной связи: руководство - персонал.

- ✚ Газета информирует сотрудников и представителей потребителей социальных услуг (клиентов, родственников проживающих) о текущей деятельности учреждения, проблемах, достижениях, социальной политике, стратегии, главных целях учреждения.
- ✚ Цели, задачи и принципы учреждения. Приказы руководства.
- ✚ Структурные перестройки (реорганизация) аппарата управления.
- ✚ Модернизация оборудования.
- ✚ Вакансии, увольнения, назначения.
- ✚ Изменение внутреннего распорядка. Условия труда.
- ✚ Сокращение штатов.
- ✚ Переподготовка кадров.
- ✚ Участия в профессиональных конкурсах; награды в связи с этим.
- ✚ Условия отдыха, спортивная команда.
- ✚ Внешние условия, влияющие на результаты деятельности учреждения (новые законодательные акты, предкризисная обстановка и др.)
- ✚ Престиж учреждения в зеркале общественного мнения.
- ✚ История учреждения.
- ✚ Интервью с руководителями.
- ✚ Отчеты.
- ✚ Важные даты для сотрудников (дни рождения, бракосочетания и т.д.).
- ✚ Консультация юриста.

"ВЕСТНИК АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат»" является ежемесячным изданием (*приложение 11*).

Для формирования положительного имиджа учреждения в 2011 году создан сайт, где размещена информация об учреждении, функционирует раздел «Закупки», представлена информация в разделе «Контакты», имеется раздел «Отзывы и предложения», «Новости», «Фотогалерея».

Во всех производственных помещениях, административном корпусе, жилых корпусах влегкодоступных местах для проживающих, их родственников, законных представителей и сотрудников учреждения расположены стенды по пожарной безопасности, охране труда, соблюдению санитарных правил и норм, для информации текущего характера (*приложение 12*).

Выпускаются тематические бюллетени (*приложение 13*).

Делимся опытом работы, принимая участия в конференциях, семинарах.

**В конце сентября 2011 года** на базе Социально-оздоровительного центра граждан пожилого возраста и инвалидов «Красная гвоздика» прошла региональная научно-практическая конференция «Активное долголетие: инновационные социальные и медицинские технологии», организаторами которой выступили департамент социального развития Тюменской области, Центр по предоставлению социально-бытовых услуг.

Заместитель директора по общим вопросам Т.Н.Изосимова выступила с докладом на тему: «Трудотерапия как фактор активного долголетия в

реабилитации граждан, страдающих психическими хроническими заболеваниями. Использование инновационных технологий».

В работе научно-практической конференции приняли участие руководители, заместители и специалисты учреждений социальной сферы Тюмени и Тюменской области, ведущие доктора и кандидаты медицинских, педагогических наук из Тюменской области, Перми, Омска (*приложение 14*)

**21.06.2012 года** на базе учреждения прошёл областной семинар «Организация культурно-досуговой деятельности и обеспечение безопасности граждан, проживающих в стационарных учреждениях социального обслуживания населения».

Директор Н.М.Баёва выступила с докладом на тему: «Организация системы внутреннего контроля деятельности интерната».

Заместитель директора по общим вопросам Т.Н.Изосимова выступила с докладом на тему: «Организация занятости проживающих в учреждении (социальная, культурная и досуговая работа)».

На семинаре был представлен опыт работы учреждения (экскурсия по учреждению) – (*приложение 15*).

Автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области и дополнительного профессионального образования «Областной геронтологический центр» провёл **05 марта 2014 года** круглый стол на тему: «**Организация медицинского обслуживания в стационарных учреждениях социального обслуживания населения**». Как организована работа по охране труда медицинских работников в АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» рассказала **Изосимова Татьяна Николаевна**, заместитель директора по общим вопросам. А по вопросу «*Медицинское обслуживание граждан в учреждении: взаимодействие с учреждениями здравоохранения*» - выступила **Тихонова Нина Николаевна**, заместитель директора по вопросам организации медицинской деятельности АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат».

**17.06.2014 года**, на базе коррекционной школы – интернат, прошло заседание межведомственной комиссии по координации деятельности в сфере реабилитации инвалидов администрации Юргинского муниципального района, а вторая часть заседания комиссии прошла в комплексном центре социального обслуживания.

Специалисты по социальной работе учреждения в комплексном центре социального обслуживания населения Юргинского муниципального района провели мастер - классы по бисероплетению, работе с природным материалом.

**30 июля 2014 года** Изосимова Татьяна Николаевна выступила на семинаре «Создание условий для творческой деятельности граждан, проживающих в стационарных учреждениях социального обслуживания», проводимый АУ СОН ТО и ДПО «ОГЦ» по вопросу «**Межведомственное взаимодействие специалистов учреждения, культуры и образования в вопросах организации досуга граждан пожилого возраста и инвалидов, проживающих в интернате.**

#### **Аналитические.**

Создан "*Почтовый ящик для писем сотрудников руководителям*". Сотрудники могут задать свои вопросы, сделать заявления, высказать пожелания и т.д. анонимно или указав свою личность. По необходимости проводится анкетирование, фокус – группы - это качественный метод исследования, который заключается в проведении группового глубинного интервью. Целью проведения фокус-групп является выяснение отношения участников к изучаемому товару или проблеме.

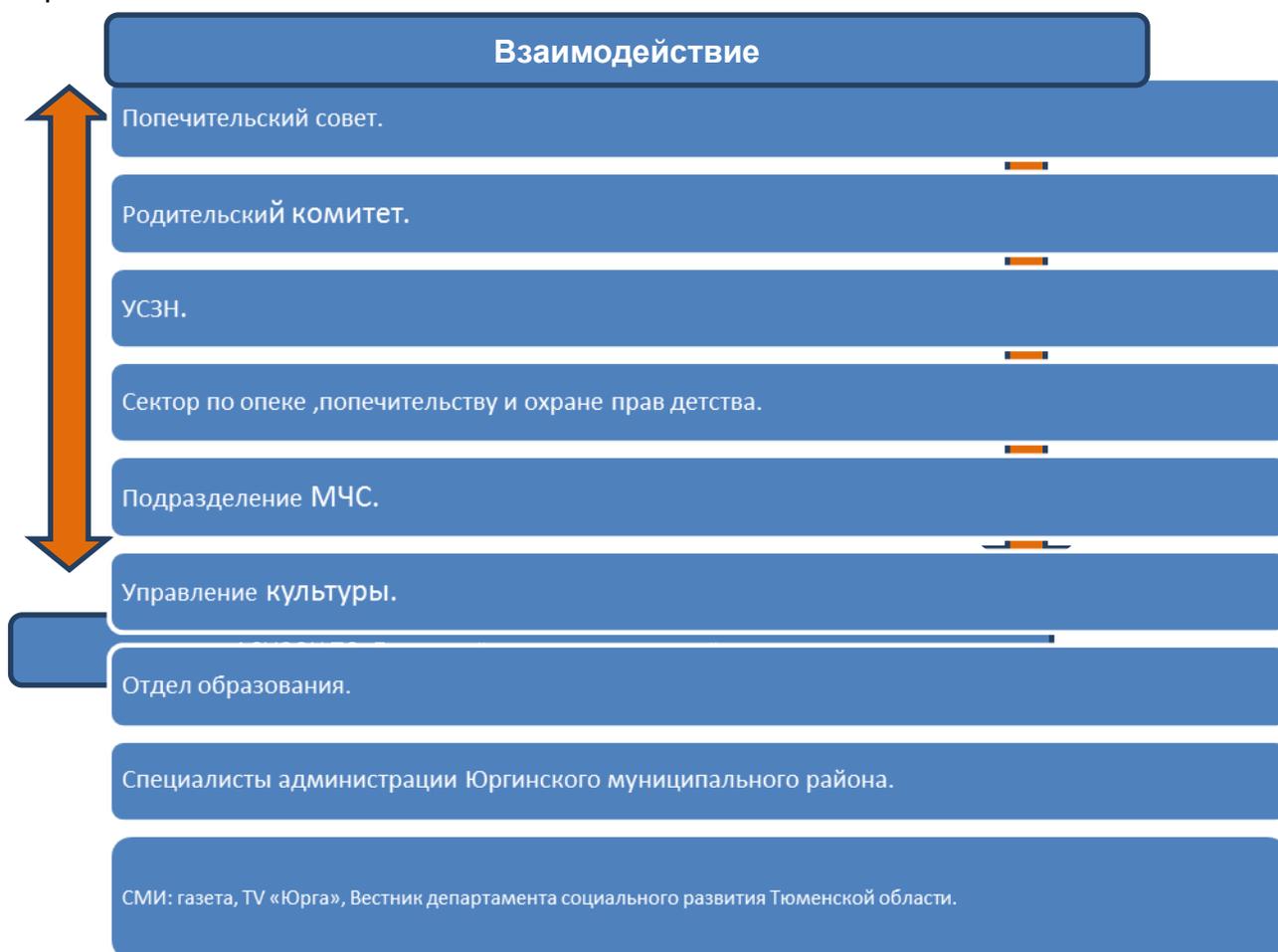
### Коммуникационные.

Коммуникационная политика в учреждении имеет целевую ориентацию. Ее успех определяется стремлением директора к: ознакомлению работников с целями, задачами и планами учреждения; информированию о проблемах, действиях и результатах;

консультациями с работниками по поводу отрицательных, острых или противоречивых вопросов; стимулированию постоянного, честного, ориентированного на решение производственных проблем двустороннего общения директора с подчиненными; оперативному быстрому информированию о наиболее важных делах и решениях;

установлению духа творчества, соперничества и новаторства.

Выступления директора перед сотрудниками определяются текущим состоянием дел, но также есть свой норматив. Регулярные ежедневные "планерки" с руководителями структурных подразделений, регулярные «планёрки» – понедельник, среда, пятница с работниками учреждения, осведомление сотрудников о текущем состоянии дел и информировании о стратегической цели, обратная связь.



В АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» информация распространяется по следующим каналам:

- ✚ от директора на общих собраниях, «планёрках» и личных встречах,
- ✚ через руководителей структурных подразделений,
- ✚ через непосредственного руководителя,
- ✚ коллег,
- ✚ внутреннюю газету,
- ✚ общий информационный стенд (административный корпус),

- ✚ информационные стенды по производственным зданиям, жилым корпусам,
- ✚ посредством компьютера через сетевое окружение.

Кроме того, исходя из понимания степени важности организации эффективной работы по управлению своими кадровыми ресурсами, АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» формулирует свою политику в этой области, опираясь на следующие принципы:

- ✚ *Индивидуальность.* Учреждение признает и с уважением относится к индивидуальной ценности всех и каждого своих сотрудников, в учреждении нет незначительных или неважных должностей.
- ✚ *Возможность.* Учреждение предоставляет всем и каждому своему сотруднику равные возможности профессионального роста, развития карьеры, учреждение заинтересовано в наибольшей эффективности использования своих ресурсов.
- ✚ *Объективность.* Учреждение объективно оценивает и признает заслуги всех и каждого своих сотрудников перед ней, учреждение высоко ценит умение профессионально и эффективно решать поставленные задачи, безупречную лояльность, неукоснительное соблюдение ее интересов.
- ✚ *Открытость.* Учреждение поощряет открытый обмен мнениями между всеми своими сотрудниками, учреждение заинтересовано в своем постоянном поступательном развитии и поиске наиболее эффективных способов решения задач, стоящих перед ней.

***Результатом является отсутствие жалоб со стороны работников, клиентов, их родителей, законных представителей (см. книгу жалоб и предложений)***

## ПЛАН

### мероприятий по повышению кадрового потенциала работников АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» на 2015-2018 годы

- I. **Цель:** обеспечение соответствия работников современным квалификационным требованиям
- II. **Задачи:**
- сохранение и укрепление кадрового потенциала учреждения;
  - привлечение профессиональной молодёжи для работы в учреждении.
- III. **Мероприятия**

№ п/п	Мероприятие	Срок реализации	Ответственные
Работа с нормативно – правовой документацией по направлению деятельности			
	Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по кадрам.	Ноябрь 2014 г., в дальнейшем - ежегодно	
	Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - плана работы с резервом руководящих работников; - плана работы с молодыми специалистами; - плана повышения квалификации специалистов, работников и руководящих работников; - положения об аттестации специалистов по социальной работе(критерии оценки их деятельности); - положения о конкурсах профессионального мастерства, - портфолио специалистов.	Декабрь 2014 года, в дальнейшем - ежегодно	
1.	<b>Анализ кадрового обеспечения учреждения</b>		
1.1.	Анализ динамики заполнения вакантных должностей	постоянно	Николаева Н.Н.
1.2.	Ведение информационных данных		

	о соответствии профессионального уровня руководителей и специалистов учреждения современным квалификационным требованиям ( <b>ПОРТФОЛИО</b> )	постоянно	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В.
<b>1.3.</b>	Обучение работников учреждения (повышение квалификации, проведение семинаров, стажерских площадок)	ежегодно, согласно государственного задания	АУТО ДПО и РСТ «Семья»; АУСОНТО и ДПО «Областной геронтологический центр»; ГПОУ ВПО ТюмГМА Минздравсоцразвития России; ГОУ СПО ТО Тюменский медицинский колледж.
<b>1.4.</b>	Обучение работников учреждения на базе АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» (инструктажи по ОТ и ПБ; обучение по 1 доврачебной помощи; ГО и ЧС; антитеррористической защищённости; медицинский всеобуч; юрчас; обучение по СанПиНу.	Согласно ежегодного плана мероприятий по обучению, переподготовки и повышения квалификации работников	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Руководители структурных подразделений
<b>2.</b>	<b>Формирование системы непрерывного профессионального образования работников учреждения</b>		
<b>2.1.</b>	<b><i>Профессиональная подготовка и переподготовка управленческих кадров учреждения</i></b>		
<b>2.1.1.</b>	Специальная подготовка директора и заместителей директора учреждения на базе высшего образования с выдачей диплома государственного образца по специальности «Менеджмент в социальной сфере»	согласно отдельному ежегодному плану	АУТО ДПО и РСТ «Семья»
<b>2.1.2.</b>	Организация и проведение курсов повышения квалификации, семинаров управленческих кадров для соответствия современным профессиональным стандартам	согласно отдельному ежегодному плану	АУТО ДПО и РСТ «Семья»; АУСОНТО и ДПО «Областной геронтологический центр»
<b>2.1.3.</b>	Аттестация директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения на соответствие занимаемой должности	Декабрь 2015 года 2018 года	АУТО ДПО и РСТ «Семья»; АУСОНТО и ДПО «Областной геронтологический центр»
<b>2.1.4.</b>	Формирование и организация работы с резервом управленческих кадров учреждения.	Постоянно Согласно плана мероприятий по формированию кадрового	Баёва Н.М. Николаева Н.Н. Изосимова Т.Н.

		резерва на должности специалистов АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат»	
2.1.5.	Размещение информации о резерве управленческих кадров учреждения в СМИ, на сайте учреждения.	по мере необходимости	Николаева Н.Н. Изосимова Т.Н.
2.2.	<b>Повышение профессионального образования основного и вспомогательного персонала учреждения</b>		
2.2.1.	Организация очного и заочного обучения специалистов, не имеющих высшего образования	Декабрь 2014 года и по мере необходимости	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В.
2.2.2.	Организация курсов переподготовки и повышения квалификации для соответствия современным профессиональным стандартам, в том числе: ✓ курсы переподготовки с выдачей диплома государственного образца по специальности «Социальная работа»;	согласно отдельному ежегодному плану	АУТО ДПО и РСТ «Семья»; АУСОНТО и ДПО «Областной геронтологический центр»
2.2.3.	Организация курсов повышения квалификации, семинаров, стажёрских площадок согласно государственному заданию и внебюджетной деятельности учреждения	согласно отдельному ежегодному плану	
2.2.4.	Аттестация работников учреждения	Ежегодно (согласно плана)	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В.
2.2.5.	Методическое объединение специалистов по социальной работе и специалиста по реабилитации.		
2.2.6.	Методическое объединение медицинских сестёр палатных, фельдшеров.		
2.2.7.	Методические объединения специалистов стационарных учреждений на базе учреждений.	Ежегодно (согласно плана)	Выйти с предложением на Ассоциацию организаций и учреждений социального обслуживания Тюменской области
3.	<b>Привлечение молодых специалистов для работы в учреждении</b>		
3.1.	Организация практики студентов	постоянно	АУТО ДПО и РСТ

	образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в учреждениях социального обслуживания населения Тюменской области		«Семья»; АУСОНТО и ДПО «Областной геронтологический центр»
3.2.	Участие в ярмарках вакансий для молодых специалистов в образовательных учреждениях Тюменской области с целью привлечения молодых специалистов в учреждение.	по мере необходимости	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В.
3.3.	Развитие института наставничества	постоянно	Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В. Руководители структурных подразделений
3.4.	Стажировка на рабочем месте	постоянно	
3.5.	Профориентационная работа с обучающимися школ Юргинского муниципального района: - развитие волонтерской деятельности учащихся школ в части организации досуговой деятельности проживающих; организации движения «Милосердия»; - экскурсии по учреждению с целью создания представления об отрасли «социальная политика»; о кадровой политики в учреждении; - мастер – классы для педагогов школ по организации внеурочной деятельности для детей с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья).	постоянно	
3.6.	Ротация кадров (сменяемость кадров учреждений социального обслуживания с целью обмена опытом работы, приобретения новых компетенций).	Ежегодно	Выйти с предложением на Ассоциацию организаций и учреждений социального обслуживания Тюменской области
4.	<b>Совершенствование трудовых отношений и оплаты труда работников учреждения</b>		
4.1.	Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений отрасли в рамках поэтапного внедрения «эффективного контракта»	2013-2014гг.	Баёва Н.М. Николаева Н.Н.
4.2.	Методическое и юридическое консультирование деятельности учреждения при переходе на	2013-2014гг.	Юридический отдел; отдел административной и кадровой работы

	«эффективный контракт»		департамента
5.	<b>Социальная защищенность, премирование и стимулирование работников в соответствии с положениями «эффективного контракта»</b>		
5.1.	Приведение в соответствие с нормами Трудового права коллективного договора учреждения.	IV квартал 2014г.	Баёва Н.М. Отраднава Т.Ф. Смирнова Е.Н.
5.2.	Формирование списков работников учреждения получателей социальной выплаты на приобретение жилья, определение получателей социальной выплаты из числа работников в соответствии с Постановлением Правительства Тюменской области от 03.03.2011 № 60-п	2015-2018гг.	Баёва Н.М. Отраднава Т.Ф.
5.3.	Проведение плановой оценки рабочих мест по условиям труда с дальнейшим подтверждением или отменой права на получение компенсаций и льгот работникам, занятым на работе во вредных условиях труда	2015-2018гг.	Баёва Н.М. Баёв А.А. Изосимова Т.Н.
5.4.	Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный служебный день	2015-2018гг.	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В.
5.5.	Премирование и стимулирование работников в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям	2015-2018гг.	
5.6.	Разработка и внедрение системы мотивационных факторов для наставников молодых специалистов	2015-2018гг.	
6.	<b>Оценка деятельности заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и специалистов учреждения</b>		
6.1.	Внедрение системы показателей эффективности деятельности заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и специалистов учреждения	2015г.	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В.
6.2.	Организация и проведение мониторинга повышения квалификации руководителей и	ежегодно	Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Шевчук О.В.

	специалистов учреждения		Николаева Н.Н.
<b>6.3.</b>	Внедрение технологии «Центр оценки», позволяющей определить соответствие персонала стандартам социальной работы	2015-2018гг.	АУТО ДПО и РСТ «Семья»
<b>6.4.</b>	Проведение конкурса профессионального мастерства «Лучший социальный работник учреждения «Социальная политика»	ежегодно	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. Перетятку Л.Г.
<b>6.5.</b>	Награждение лучших работников учреждения, в том числе: ✓ нагрудным знаком «Отличник социально-трудовой сферы» ✓ Почётной грамотой Министерства труда и социальной защиты РФ; ✓ званием «Почётный работник сферы социальной защиты населения Тюменской области»; ✓ Почетными грамотами и благодарностями Губернатора Тюменской области; ✓ Благодарственными письмами департамента социального развития Тюменской области	постоянно	Баёва Н.М. Изосимова Т.Н. Тихонова Н.Н. руководители структурных подразделений
<b>6.6.</b>	Проведение конкурсов: - по благоустройству территории «Что одному не под силу, то легко коллективу»; - по обеспечению комплексной безопасности и комфортного проживания клиентов «Меняем минусы на плюсы»; - исследовательских работ «Экология жизненного пространства»; - Российская династия		
<b>6.7.</b>	Организация и проведение профессиональных конкурсов среди работников стационарных учреждений социального обслуживания Тюменской области (конкурс среди медицинских сестёр, специалистов по социальной работе, поваров, санитаров и т.д.)	Ежегодно	Выйти с предложением на Ассоциацию организаций и учреждений социального обслуживания Тюменской области
<b>6.8.</b>	Организация и проведение корпоративных праздников, дней отдыха среди работников	Ежегодно	Выйти с предложением на Ассоциацию организаций и

стационарных учреждений социального обслуживания Тюменской области (н, День социального работника, Рыболовный Фестиваль, Спартакиады и т.д.)	учреждений социального обслуживания Тюменской области
--	---

## РЕСУРСЫ

### Кадровые ресурсы:

№ п/п	Участники программы	Ответственные
1	Директор	Осуществляет общее руководство и контроль за реализацией программой
2	Заместитель директора по общим вопросам	Координирует работу руководителей структурных подразделений, специалистов. Осуществляет методическое обеспечение и контроль за процессом реализации программы.
3	Заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по вопросам медицинского обслуживания, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений.	Организуют и проводят запланированные мероприятия, ведут мониторинг, поддерживают связь с учреждениями села, района, области.
4	Специалисты, работники учреждения	Проводят, принимают участие в запланированных мероприятиях, ведут мониторинг, поддерживают связь с учреждениями села, района, области.
5	Волонтёры	Проводят запланированные мероприятия

Для эффективной реализации данной программы привлекаются не только специалисты учреждения, руководители структурных подразделений, но и работники интерната, а так же специалисты различных структурных подразделений района, области с целью качественного проведения мероприятий и достижения поставленных целей.

### Материально - технические ресурсы:

№	Наименования	Кол-во	Цена	Стоимость
1	Компьютер	1		
2	Мультимедийная установка	1		
3	Мобильные столы	8		
4	Актовый зал	1		
5	Ватман	30	15,00	450,0

6	Маркеры	10	30	300,0
7	Классная доска переносная	1	5500	5500
8	Цветной мел	10	80	800
<b>ИТОГО:</b>		<b>Внебюджетные средства</b>		<b>7 050</b>

**Информационные ресурсы:**

- + Корпоративная газета «Вестник»
- + Буклеты
- + Стенд «Информация»
- + Интернет
- + Сайт интерната
- + Совещания при директоре

**Методические ресурсы:**

- + Интернет
- + Отечественный журнал социальной работы
- + Научно – популярный журнал «Социальная работа»
- + Журнал «Социальное обслуживание»
- + Журнал «Работник социальной службы»
- + Журнал «Профессиональная библиотека работника социальной службы»
- + Журнал «Социальная защита»
- + Журнал «ПИПЛ» - помощь пожилым людям и инвалидам
- + Журнал «Демография поколений»
- + Сайты стационарных учреждений социального обслуживания других регионов

**Контроль и управление:**



**Ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности:**

№ п/п	Ожидаемые результаты	Качественные критерии	Количественные критерии
1	Сопровождение нормативно – правовой документацией по направлению деятельности	Создать банк данных и разработать нормативные документы по работе с кадрами. Дополнение и коррекция банка данных по кадрам.	100%
		Оформить пакет нормативных документов по работе с кадрами: - план работы с резервом руководящих работников; - план работы с молодыми специалистами; - план повышения квалификации специалистов, работников и руководящих работников;	100%

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- положения об аттестации специалистов по социальной работе(критерии оценки их деятельности);</li> <li>- положения о конкурсах профессионального мастерства,</li> <li>- портфолио специалистов.</li> </ul>	
2	Обеспечение профессионального уровня работников профессиональным стандартам	Анализ динамики заполнения вакантных должностей	Еженедельно
		Ведение информационных данных о соответствии профессионального уровня руководителей и специалистов учреждения современным квалификационным требованиям ( <b>ПОРТФОЛИО</b> )	95% - 100%
		Обучение работников учреждения (повышение квалификации, проведение семинаров, стажерских площадок)	100%, в соответствии с планом
		Обучение работников учреждения на базе АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический интернат» (инструктажи по ОТ и ПБ; обучение по 1 доврачебной помощи; ГО и ЧС; антитеррористической защищённости; медицинский всеобуч; юрчас; обучение по СанПиНу.	100%, в соответствии с планом обучения
3	Профессиональная подготовка и переподготовка управленческих кадров учреждения	Специальная подготовка директора и заместителей директора учреждения на базе высшего образования с выдачей диплома государственного образца по специальности «Менеджмент в социальной сфере»	100%
		Участие в курсах повышения квалификации, семинаров управленческих кадров для соответствия современным профессиональным стандартам	100%
		Аттестация директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения	100%

		на соответствие занимаемой должности	
		Формирование и организация работы с резервом управленческих кадров учреждения.	100%
		Размещение информации о резерве управленческих кадров учреждения в СМИ, на сайте учреждения.	1 раз в квартал
4	Повышение профессионального образования основного и вспомогательного персонала учреждения	Обучение специалистов, не имеющих высшего образования	100%
		Прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации для соответствия современным профессиональным стандартам, в том числе:	100%, в соответствии с планом обучения
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ курсы переподготовки с выдачей диплома государственного образца по специальности «Социальная работа»;</li> </ul>	
		Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров, стажёрских площадок согласно государственному заданию и внебюджетной деятельности учреждения	
		Аттестация работников учреждения	100%
		Методическое объединение специалистов по социальной работе и специалиста по реабилитации.	1 раз в квартал
		Методическое объединение медицинских сестёр палатных, фельдшеров.	1 раз в квартал
		Методические объединения специалистов стационарных учреждений на базе учреждений.	1 раз в полугодие
5	Привлечение молодых специалистов для работы в учреждении	Организация практики студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в учреждениях социального обслуживания населения Тюменской области	По запросу
		Участие в ярмарках вакансий для молодых специалистов в образовательных учреждениях	Ежегодно

		Тюменской области с целью привлечения молодых специалистов в учреждение.	
		Наставничество	100%, по необходимости
		Стажировка на рабочем месте	100%
		Профорientационная работа с обучающимися школ Юргинского муниципального района: - развитие волонтерской деятельности учащихся школ в части организации досуговой деятельности проживающих; организации движения «Милосердия»; - экскурсии по учреждению с целью создания представления об отрасли «социальная политика»; о кадровой политике в учреждении; - мастер – классы для педагогов школ по организации внеурочной деятельности для детей с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья).	1 раз в квартал, выборочно
		Ротация кадров (сменяемость кадров учреждений социального обслуживания с целью обмена опытом работы, приобретения новых компетенций).	Ежегодно
6	Совершенствование трудовых отношений и оплаты труда работников учреждения	Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений отрасли в рамках поэтапного внедрения «эффективного контракта»	100%
		Методическое и юридическое консультирование деятельности учреждения при переходе на «эффективный контракт»	100%
7	Социальная защищенность, премирование и стимулирование работников в соответствии с положениями «эффективного контракта»	Сформировать списки работников учреждения получателей социальной выплаты на приобретение жилья, определение получателей социальной выплаты из числа работников в соответствии с Постановлением Правительства Тюменской области от 03.03.2011 № 60-п	100% включены в списки

		Провести плановую оценку рабочих мест по условиям труда с дальнейшим подтверждением или отменой права на получение компенсаций и льгот работникам, занятым на работе во вредных условиях труда	100%
		Привести в соответствие с нормами Трудового права коллективного договора учреждения.	100%
		Премирование и стимулирование работников в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям	
		Разработать и внедрить систему мотивационных факторов для наставников молодых специалистов	
8	Оценка деятельности заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и специалистов, работников учреждения	Внедрить систему показателей эффективности деятельности заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и специалистов учреждения	100%
		Повышения квалификации руководителей и специалистов учреждения	Согласно графика
		Внедрить технологию «Центр оценки», позволяющей определить соответствие персонала стандартам социальной работы	
		Проведение конкурса профессионального мастерства «Лучший социальный работник учреждения «Социальная политика»	Ежегодно
	✓	Награждение лучших работников учреждения, в том числе: ✓ нагрудным знаком «Отличник социально-трудовой сферы» ✓ Почётной грамотой	Ежегодно

	<p>Министерства труда и социальной защиты РФ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ званием «Почётный работник сферы социальной защиты населения Тюменской области»;</li> <li>✓ Почетными грамотами и благодарностями Губернатора Тюменской области;</li> <li>✓ Благодарственными письмами департамента социального развития Тюменской области</li> </ul>	
	<p>Проведение конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по благоустройству территории «Что одному не под силу, то легко коллективу»;</li> <li>- по обеспечению комплексной безопасности и комфортного проживания клиентов «Меняем минусы на плюсы»;</li> <li>- исследовательских работ «Экология жизненного пространства»;</li> <li>- Российская династия</li> </ul>	
	<p>Организация и проведение профессиональных конкурсов среди работников стационарных учреждений социального обслуживания Тюменской области (конкурс среди медицинских сестёр, специалистов по социальной работе, поваров, санитаров и т.д.)</p>	
	<p>Организация и проведение корпоративных праздников, дней отдыха среди работников стационарных учреждений социального обслуживания Тюменской области (н, День социального работника, Рыболовный Фестиваль, Спартакиады и т.д.)</p>	

### **Список литературы:**

1. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БВХ-Петербург, 2012. – 416 с.
2. Асланян С.Г. Особенности формирования управленческой команды многопрофильного предприятия // Акмеология. 2011, №1. С. 34-39.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2012. – 224 с.
4. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. – М.: Современная школа, 2010. – 448 с.
5. Богданов В.В. Управление проектами. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. С. 62.
6. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 224 с.
7. Groшев И.В., Юрьев В.М. Менеджмент организационной культуры. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2010. – 744 с.
8. Ермак А.В. Команда, которую создал я. – М.: Альпина Паблишер, 2008. – 480 с.
9. Иванов В.А. Факторы эффективности формирования проектных команд.//

Бизнес и наука. М., №1. 2009.-С. 44-48.

10. Казначевская Г.Б. Менеджмент. – М.: Кнорус, 2012. – 240 с.

11. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – М.: Кнорус, 2010. – 208 с.

12. Кондратенко Е.С. «Кадровый потенциал: понятие, сущность, основные характеристики. Воспроизводство кадрового потенциала». // Вестник университета. Теоретический и научно-методологический журнал. №4/2011 г. / Под общ.ред. А.М.Лялина. – М.: Изд-во ГОУВПО «Государственный университет управления», 2011. - С. 192-194.

13. Коротков Э.М. Менеджмент. – М.: Юрайт, 2012. – 640 с.

14. Косолапова Е.А. Команда или рабочая группа? Перспективы и сложности// Управление развитием персонала. - №3(15) 2008. – С.26-34.

15. Кочетков А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. - М.: Дело, 2004. - С. 163.