

«РАЗВИТИЕ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ»

По состоянию на 31 декабря 2018 года штатная численность сотрудников составляет 152 штатных единиц:

- Административно-хозяйственный аппарат – 32 штатных единиц;
- Организационно-методическое отделение – 4 штатных единиц;
- Отделение диагностики, разработки и реализации программ социально-медицинской реабилитации – 30 штатных единиц;
- Отделение психолого-педагогической помощи – 13 штатных единиц;
- Отделение дневного пребывания – 10 штатных единиц;
- Стационарное отделение – 9 штатных единиц;
- Филиал в поселке Алябьевский – 9 штатных единиц;
- Филиал в поселке Коммунистический – 6 штатных единиц;
- Филиал в городе Югорске – 39 штатных единиц.

Таблица 1

Статистические данные развития кадровых ресурсов

Параметр	2016 год	2017 год	2018 год
Количественные показатели			
Фактическая численность работников (с учетом внутренних совместителей)	167	155	148
Фактическая численность специалистов	114	111	98
Качественные показатели			
Коэффициент текучести кадров	16%	21%	35%
Коэффициент постоянного состава персонала учреждения	93%	98%	73%
Уровень образования работников			
Высшее	63% (104)	89% (139)	60% (84)
Средне – специальное	29% (49)	10% (15)	30% (45)
Среднее	8% (14)	1% (1)	10% (15)
Уровень образования специалистов			
Высшее	80% (91)	69% (77)	68% (75)
Средне – специальное	20% (23)	24% (27)	32% (20)
Среднее	0% (0)	6% (7)	0% (0)
Возрастной диапазон работников			
до 30 лет	20% (33)	12% (18)	20% (19)
от 31 до 55 лет	75% (126)	83% (128)	70% (117)

свыше 55 лет	5% (8)	5 % (9)	10% (8)
Возрастной диапазон специалистов			
до 30 лет	18% (22)	14% (15)	5% (9)
от 31 до 55 лет	79% (90)	84% (93)	92% (85)
свыше 55 лет	3% (2)	3% (3)	3 % (2)
Количество специалистов аттестованных за отчетный период, в том числе:	21	7	23
Высшая категория	0	1	2
I квалификационная категория	3	1	0
II квалификационная категория	2	0	0
Соответствие занимаемой должности	16	5	21
Общее количество специалистов, аттестованных на квалификационную категорию	65	65	53
Высшая категория	7	7	7
I квалификационная категория	20	20	12
II квалификационная категория	13	13	13
Соответствие занимаемой должности	25	25	21

В 2018 году за счет изменения структуры и штатной численности учреждения уменьшился количественный состав специалистов и рабочих специальностей: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель и водитель.

В течение последних трех лет изменилось количество специалистов: с высшим образованием с 63 до 60, со средним специальным с 49 до 45, со средним образованием с 14 до 15. Коэффициент постоянного состава персонала учреждения составляет 89%, поэтому рассмотрев параметр «возрастной диапазон», можно сделать вывод, что работники переходят из одного возрастного диапазона в другой и показатели ежегодно меняются.

Основным содержанием деятельности учреждения по повышению профессионального мастерства сотрудников является совершенствование системы курсовой переподготовки; повышение эффективности использования внутренних ресурсов, т.е. расширение деятельности сотрудников по самообразованию и обмену результативным опытом работы, участие в профессиональных конкурсах, мастер-классах, обучающих семинарах, научно-практических конференциях, вебинарах, круглых столах и т.д.

Ежегодно в учреждении составляется план курсов повышения квалификации.

В течение 2018 года 31 специалист учреждения повысили свою квалификацию, через участие в курсах повышения квалификации и прохождения курсов переподготовки (Таблица 2).

Статистические данные повышения квалификации работников

Год	2016	2017	2018
Количество специалистов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации от числа специалистов	28	27	31

Мероприятия по **профилактике профессионального выгорания сотрудников учреждения** обеспечивают оперативное принятие управленческих решений, основанных на результатах своевременного и системного исследования причин, вызывающих психологический дискомфорт сотрудников, неудовлетворенность результатами профессиональной деятельности, личным статусом или карьерным ростом. Особое значение имеют профилактические мероприятия по предупреждению синдрома профессионального выгорания, в том числе по повышению удовлетворенности персонала, вовлечению сотрудников в процесс управления, улучшению условий труда и отдыха, повышению престижа профессии и статуса социального работника.

В 2014 году работники учреждения БУ «Советский реабилитационный центр» вошли в состав объединенной профсоюзной организации работников социальной защиты ХМАО-Югры и организовали первичную профсоюзную организацию. В состав первичной профсоюзной организации в 2018 году входит 96 человек (2016 год - 113 человека, 2017 год – 112- человек). По сравнению с предыдущими годами численность состава профсоюзной организации уменьшилась. Причиной таких изменений является увольнение работников, которые входили в состав профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет принимает непосредственное участие в работе комиссии по специальной оценке условий труда на рабочих местах. В 2016 году аттестующей организацией «Екатеринбургский научно-исследовательский институт охраны труда независимых профсоюзов» проведена специальная оценка условий труда. Аттестовано 149 рабочих мест. С профсоюзным комитетом согласованы инструкции по охране труда по должностям и по видам работ в июле 2018 года.

За отчетный период несчастных случаев на производстве не зафиксировано.

Социальная деятельность профсоюзного комитета велась по следующим направлениям:

- проведение культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;
- участие в работе комиссии по сокращению штатов;
- оказание материальной помощи членам профсоюза.

Материальная помощь членам профсоюза выделяется в соответствии с коллективным договором.

С 2013 года в учреждении организована работа по **формированию кадрового резерва**. Резерв управленческих кадров представляет собой группу лиц, имеющих опыт управленческой деятельности или успешно проявивших себя в профессиональной деятельности, обладающих

необходимыми деловыми и личностными качествами и успешно прошедших процедуру отбора. Резерв управленческих кадров учреждения формируется для замещения должностей:

- заместитель директора;
- заведующий отделением (филиалом).

В соответствии с Положением о порядке формирования резерва управленческих кадров, резерв формируется на конкурсной основе. Отбор кандидатов в резерв осуществляется комиссией по формированию резерва в форме рассмотрения документов и индивидуального собеседования с кандидатом.

Из 14 должностей кадровый резерв сформирован по 14 должностям.

Следующее направление работы в развитии кадровых ресурсов – это материальная и моральная поддержка работников. К материальной поддержке работников относятся различные стимулирующие выплаты, предусмотренные коллективным договором (выплаты за интенсивность работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, премиальные выплаты по итогам работы за календарный год, единовременные выплаты молодым специалистам, единовременные выплаты к ежегодным отпускам). К моральной поддержке работников относятся ежегодные награждения различного уровня за добросовестный труд (Таблица 3)

Таблица 3

Награждение сотрудников учреждения в 2018 году

Награждения сотрудников	1 год (кол-во сотрудников)
Благодарственное письмо учреждения	8
Почетная грамота учреждения	13
Благодарственное письмо главы г.п. Советский	6
Доска почета Главы Советского района	1
Благодарность письмо главы с.п. Алябьевский	1
ИТОГО:	29

Таким образом, кадровая политика БУ «Советский реабилитационный центр» направлена на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного, сплоченного коллектива.

В 2019 год учреждение продолжит работу по развитию персонала (повышение квалификации, обучение новым навыкам и способностям, аттестация на соответствие занимаемой должности); работу по профилактике профессионального выгорания; формированию кадрового резерва (обеспечение бесперебойного и ресурсо-экономического замещения или перемещения кадровых ресурсов, обеспечивающих стабильное функционирование учреждения).

План мероприятий по реализации кадровой политики на 2019 год:

№ п/п	Мероприятия	Срок реализации	Форма закрепления отчета, документационное обеспечение
1	Планирование персонала (качественный и количественный анализ состава персонала)	В течение года	Штатное расписание, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции
2	Поиск, отбор, наем персонала	По мере возникновения вакансии	Заявки на вакансии в центр занятости, размещение объявлений в СМИ, собеседование с кандидатом
3	Адаптация персонала -стажировка -наставничество	При приеме и переводе на работу сотрудника	Положение об организации стажировки на рабочем месте (утвержденное приказом БУ «Советский РЦ» от 02.02.2016г. № 35-пр), стажировочный лист, положение об организации наставничества (утвержденное приказом БУ «Советский РЦ» от 30.08.2013г. № 164-пр)
4	Развитие персонала (переподготовка персонала, повышение квалификации персонала, обучение новым навыкам и способностям, аттестация на соответствие занимаемой должности)	В течение года по плану	План повышения квалификации, положение об аттестации работников (утвержденное приказом БУ «Советский РЦ» от 14.12.2017г. № 449-пр), план аттестации на 2019 год.
5	Мотивация персонала	Ежемесячно	Положение об установлении системы оплаты труда работников (утвержденное приказом Депсоцразвития ХМАО-Югры» от 28.02.2017г.. № 03-нп)
		В течение года	положение о поощрении и награждении работников, положение о доске почета (утвержденные приказом БУ «Советский РЦ» от 25.07.2018г. № 357-пр)
6	Корпоративная культура (первичная профсоюзная организация, собрание трудового коллектива)	В течение года	План деятельности первичной профсоюзной организации
			Положение об общем собрании трудового коллектива (утвержденное приказом БУ «Советский РЦ» от 25.08.2015г. № 317-пр)
7	Формирование кадрового резерва (обеспечение бесперебойного и ресурсо-экономического замещения или перемещения кадровых ресурсов, обеспечивающих стабильное функционирование Учреждения)	По мере возникновения необходимости	Положение о порядке формирования резерва