

КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Л. Н. СПИРИДОНОВА,

методист организационно-методического отделения
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Психоневрологический интернат»,
пгт. Излучинск, Нижневартовский район

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Психоневрологический интернат» (далее – Психоневрологический интернат) является медико-социальным учреждением, предназначенным для постоянного, временного проживания престарелых и инвалидов, страдающих психическими хроническими заболеваниями и нуждающихся в уходе, бытовом и медицинском обслуживании. На сегодняшний день общая мощность учреждения – 440 койко-мест.

Психоневрологический интернат осуществляет социальное обслуживание проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры граждан пожилого возраста (женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет) и инвалидов (I и II групп старше 18 лет), страдающих психическими хроническими заболеваниями. В цели учреждения входит удовлетворение потребностей граждан в социальном сопровождении.

В настоящее время Психоневрологический интернат – это стабильно работающее учреждение, в котором трудятся более 400 сотрудников. В структуре персонала учреждения можно выделить несколько групп. Это медицинский персонал (врачи, средний и младший медицинский персонал), специалисты (в данную группу входят специалисты по социальной работе, педагогические работники, сотрудники бухгалтерии, отдела кадровой и правовой работы) и обслуживающий персонал (работники хозяйственной части).

Кадровый состав – это очень важный и значимый элемент любого учреждения. От его качественного подбора будет зависеть успешный исход любого дела. Чтобы работать с персоналом можно было наиболее эффективно, разрабатывается специальная программа действий, которая называется кадровой политикой организации. В Психоневрологическом интернате в кадровую политику

включены программы по таким направлениям, как подбор и отбор персонала, подготовка, переквалификация, профориентация и переподготовка персонала, резерв сотрудников, мероприятия по вхождению в должность и адаптация сотрудника на рабочем месте, мотивация деятельности сотрудников, оплата труда, система стимулирования.

Система стимулирования персонала выступает фактором его мотивации к повышению эффективности профессиональной деятельности. Нематериальное стимулирование, как одно из направлений системы стимулирования, дает возможность не только мотивировать сотрудников к труду, реализуя миссию организации, но и формировать новое сознание и менталитет персонала.

Одним из определений нематериального стимулирования является определение, данное в А.В. Елизаровым и В.В. Лисуковым.

Под нематериальным стимулированием следует понимать систему способов и форм стимулирования персонала, направленную на удовлетворение психологических, внеэкономических, но также не менее важных и значимых для работников потребностей с целью повышения эффективности их профессиональной деятельности.

Одним из способов нематериального стимулирования сотрудников учреждения является проведение конкурсов профессионального мастерства.

Проведение конкурса профмастерства в Психоневрологическом интернате стало многолетней традицией.

Конкурс профмастерства – это увлекательная форма соревнования среди специалистов. Конкурсанты учатся организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. Принимать решения в стандартных и нестан-

дартных ситуациях и нести за них ответственность. Осуществлять поиск и использовать информацию, необходимую для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. Именно конкурсы профмастерства создают оптимальные условия для творческой самореализации личности, ее профессиональной и социальной адаптации. Организация данного мероприятия состоит из нескольких этапов.

Первый этап – подготовительный. Он включает составление плана мероприятия, издание приказа о проведении конкурса профессионального мастерства, разработки положения о конкурсе с теоретической и практической частью мероприятия.

Второй этап – организационный. На данном этапе проводятся организационные мероприятия. Принимаются заявки от сотрудников, желающих принять участие в конкурсе, оповещаются все структурные подразделения, пишется сценарий мероприятия, приглашаются артисты для концертных номеров, предоставляется помощь в подготовке к конкурсу, приглашаются члены попечительского совета и СМИ.

Третий этап – основной. Проведение конкурса профессионального мастерства. В конкурсе профмастерства участвуют сотрудники одной профессии. Конкурсанты поставлены в одинаковые условия, и их задача – показать свое профессиональное мастерство. Как правило, конкурс состоит из теоретической части (тестовые задания), визитной карточки и выполнения практического задания. Работу конкурсантов оценивает жюри, в состав которого входят специалисты данных профессий, представители руководства учреждения и члены попечительского совета учреждения. В процессе участия в конкурсе участники стремятся выполнять свою работу максимально качественно, так как намерены завоевать призовое место. В то же время, после подведения итогов конкурса, каждый из его участников может узнать, за что были снижены баллы. Это дает возможность выполнить самоанализ работы и избежать подобных ошибок в дальнейшей деятельности. Участие в конкурсах подобного рода позволяет конкурсантам не только усовершенствовать свои профессиональные навыки, но и оценить, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Участнику, занявшему первое место, присваивается звание «Лучший по профессии».

На заключительном этапе подводятся итоги всей работы, проходит награждение победителей, участников конкурсов профмастерства. Эти мероприятия всегда массовые, с привлечением большого количества зрителей. Обычно готовятся номера художественной самодеятельности сотрудниками учреждения или, как сказано выше, приглашаются артисты из других учреждений, и между заданиями по профессии проходит мини-концерт.

Первый конкурс профессионального мастерства прошел в Психоневрологическом интернате в мае 2014 г. Было решено провести его среди самой многочисленной группы сотрудников – медицинского персонала. Его основной целью является повышение престижа профессии средних медицинских работников. Медицинские сестры прошли нелегкие испытания. В конкурсную программу входили: визитная карточка, заочный конкурс, который предполагал тестирование, практическое задание, предусматривающее демонстрацию технологии выполнения простых медицинских услуг. В конкурсе «Домашнее задание» участникам было предложено в творческой форме с привлечением группы поддержки подготовить поздравительную открытку к Международному дню медицинской сестры.

Победителем стала Захарова Ирина Викторовна, постовая медицинская сестра отделения свободного режима.

В ноябре 2014 г. прошел еще один конкурс профессионального мастерства «Я в педагогике нашла свое призвание», в котором свои профессиональные навыки демонстрировали педагогические работники учреждения. Кроме визитной карточки и домашнего задания, участникам предлагалось в заочном конкурсе «Педагог – творец» предоставить видеозапись занятия. Жюри заранее просматривало и оценивало отрывки из занятия педагога. Участникам в конкурсе «Угадай по описанию» надо было прослушать описание характерных черт получателя социальных услуг и назвать его Ф.И.О. В конкурсе «Домашнее задание» конкурсанты заранее готовили творческий номер и исполняли его со зрителями, wybranными из зала в случайном порядке. Победителем стала воспитатель Казанцева Оксана Анатольевна. На церемонии награждения победителей и призеров конкурса жюри отметило педагогический профессионализм и высокую методическую грамотность участников.

Подготовка специалистов к конкурсным испытаниям профессионального мастерства способствует их постоянному совершенствованию и в последующие годы.

В 2015 г. конкурс «Пир на весь мир» пригласил поучаствовать поваров учреждения. По итогам четырех этапов (визитная карточка, тестирование на знание технологии приготовления блюд и др., домашнее задание, где предлагалось представить композицию тематического стола на свободную тематику с использованием особенностей декора в выбранном стиле, сервировки стола, форменной одежды, блюда и пр., практическое задание (приготовление и оформление холодного блюда из идентичного набора продуктов) победителем стала Доянская Татьяна Николаевна.

2016 г. – в конкурсе «Душевное богатство» участвовали представители младшего медицинского персонала.

Программа конкурса состояла из четырех этапов. В визитной карточке «Я горжусь своей работой» участники представляли информацию о себе, о значении работы младшего медицинского персонала в стационарном учреждении, особенностях взаимоотношений с обслуживаемыми гражданами с демонстрацией слайдов, видеосюжетов. Следующим этапом был блиц-опрос, конкурсантам предлагалось ответить на вопросы о профессиональной деятельности, практическое испытание. И заключительным этапом было поздравление с привлечением группы поддержки.

Победителем стала Камалова Светлана Маратовна, санитар отделения свободного режима.

В 2017 г. прошел конкурс профессионального мастерства среди инструкторов по труду «Моя профессия – мое призвание». В конкурсе участвовали 4 инструктора по труду, увлеченных, творческих, неравнодушных, отдающих знание, умение и сердце своей профессии.

Конкурс состоял из четырех этапов. Заочно был проведен теоретический конкурс – тестирование на знание нормативно-правовых документов, которыми руководствуется

учреждение в своей деятельности, и также на специальные знания в области педагогики и психологии. Следующим этапом конкурса традиционно стала визитная карточка «В мире интересных идей». В конкурсе «Домашнее задание» участники представили видеозапись занятия по типу шоу «А Вам слабо?». Заключительным заданием для конкурсантов стал конкурс «Педагогическая задача». Каждый выполнял поделку из бумаги по схеме, в технике оригами. Победителем стал инструктор по труду Салахов Ильдус Шарафутдинович.

Психоневрологический интернат предоставляет широкие возможности для профессионального развития сотрудников. Для руководства учреждения важно, чтобы соревнования конкурса профессионального мастерства охватывали все производственные направления учреждения и выявляли сотрудников с высоким потенциалом профессионального роста. Конкурс дает возможность поощрения и развития перспективных сотрудников, стимулирует интерес к профессиям, развивает командный дух и корпоративную культуру. Конкурс предоставляет работникам учреждения хорошую возможность обмена профессиональным опытом и личными достижениями.

Список источников

1. Виханский, О. С., Наумов, А. И. Менеджмент : учеб. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Экономистъ, 2004. – 228 с.
2. Самоуткина, Н. В. Эффективность мотивации персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоуткина. – М. : Вершина, 2008. – 224 с.
3. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности / Т. О. Соломанидина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 312 с.
4. Чендлер, С., Ричардсон, С. 100 способов мотивации персонала: как стать хорошим руководителем и не свести с ума окружающих / С. Чендлер, С. Ричардсон. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2006. – 192 с.
5. Психология – инфо. Нематериальное стимулирование персонала: понятие, сущность и основные критерии. – Режим доступа : <http://psychology-info.ru/matstimul/>. – Загл. с экрана.