

Всероссийский конкурс: «Лидер качества в здравоохранении»

**КГБУЗ «Краевая станция переливания крови»
министерства здравоохранения Хабаровского края**

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**Номинация: Лучшая практика развития персонала
в медицинской организации**

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Команда проекта



**Главный врач
Кожемяко Оксана
Валерьевна**



**Заместитель главного
врача по
экономическим
вопросам Чугай Елена
Сергеевна**



**Заместитель главного
врача ГО и МР
Габайдуллина
Юлианна Сергеевна**



**Заведующий
ООМППТ – врач-
методист Антонюк
Оксана Геннадьевна**

**КГБУЗ «Краевая станция переливания крови»
министерства здравоохранения Хабаровского края**

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**Миссия проекта – сохранение и укрепление кадрового
потенциала региона**



Внутренняя миграция из регионов в крупные города центральной части страны за последние 10 лет составляет в среднем 4% трудоспособного населения, что приводит к конкуренции среди регионов за трудовые ресурсы.

Дефицит высоко квалифицированных кадров усиливает отток населения. Большинство, кто хотел бы получить работу на новом месте – молодые люди с активной жизненной позицией, способные к переменам, стремящиеся к карьерному росту и профессиональному развитию. Именно они являются движущим локомотивом развития страны во всех сферах деятельности и производства.

Переезд в крупные города лучших трудовых ресурсов приводит к социально-экономическому спаду, а в некоторых случаях и к деградации регионов. Развивающийся дисбаланс представляет угрозу дальнейшему развитию страны.

Поиск различных методов, технологий и решений для сохранения грамотных, перспективных специалистов на местах, является объективной необходимостью.

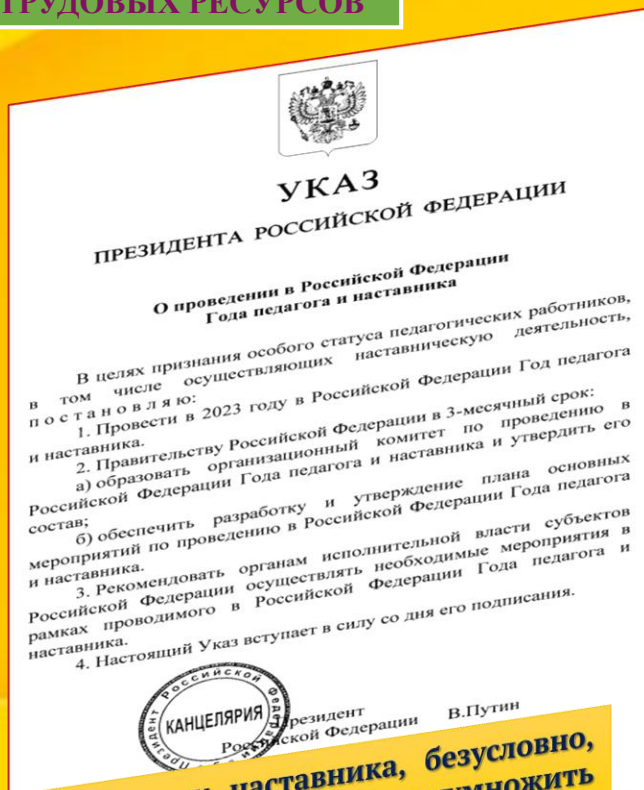
**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Цель проекта: повышение обеспеченности квалифицированными кадрами с установлением длительных трудовых отношений

Основные задачи:

- Привлечение молодых специалистов
- Снижение текучести кадров
- Сокращение сроков профессионального становления

Актуальность: 2023 год Указом Президента Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника. В настоящее время, когда информационные технологии глубоко проникли в нашу повседневную жизнь, все более ценным становится передача практических навыков, знаний и особенно ценностей от человека к человеку. Развитие региона складывается из благополучия предприятий и организаций, а конкурентоспособность и процветание последних, от успешности и профессионализма их сотрудников.



«<...> Год педагога и наставника, безусловно, должен не только сохранить и приумножить лучшие традиции, которые были в Советском союзе и есть сейчас в России, но и приобрести новые традиции <...>»
Заместитель
Председателя Правительства РФ Голикова Т.А.



**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**



Новаторство идеи. Обмен опытом между поколениями не ограничивается исключительно производственными отношениями. Практикуется неформальное общение и взаимодействие во время участия в событиях общественной, культурной, спортивной жизни коллектива. Совместное участие в краевых и городских спортивно-массовых мероприятиях, фестивалях, конкурсах. Совместное посещение выставок, организация тематических мастерских позволяет достойно конкурировать с коллективами других организаций укрепить корпоративный дух и сформировать профессиональную гордость.

Организуются мероприятия, направленные на повышение грамотности в области трудового и гражданского права, психологической и социальной адаптации работников в сложной жизненной ситуации. Тематические встречи позволяют анализировать обращения, выработать решения и планировать перспективные направления развития. Такой неформальный подход позволяет сформировать интерес к профессиональной стороне работы и желание развиваться в коллективе как творческая личность всем его участникам.

Стратегия. Взаимодействие двух поколений «Союз наставников» и «Совет молодежи», направлено на обеспечение дополнительной социальной защиты работников, создание благоприятного психологического климата в коллективе способствующего стимулированию работы в команде, путем развития корпоративной культуры и мотивации опытных работников к наставничеству.

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Методы управления:

- Сопровождение вновь принятых работников;
- Применение современных форм обучения, в том числе на рабочем месте;
- Создание условий для профессионального роста;
- Повышение правовой грамотности;
- Создание условий для творческого развития, занятий физической культурой и спортом;
- Материальное стимулирование.

Инструменты проектного управления:

- ✓ Внедрение нормативных документов: «Положение о наставничестве», «Положение о Совете молодежи»;
- ✓ Внедрение «Программы адаптации работников», на основании которой выстраивается «Индивидуальный маршрут обучения на рабочем месте»;
- ✓ Подготовка и отбор наставников;
- ✓ Сопровождение вновь принятых работников закрепленными за ними наставниками;
- ✓ Разработка наставником «Плана мероприятий по наставничеству», в соответствии с которым «наставляемый» планомерно погружается в профессию;
- ✓ Анкетирование о промежуточных и итоговых результатах развития молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- ✓ Привлечение к участию наставляемых в общественной жизни коллектива, корпоративным, спортивным, культурным и тд мероприятиям;
- ✓ Поощрение (материальное/не материальное) наставников и наставляемых.



Ответственные лица

Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Главный врач КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

Заместитель главного врача по экономическим вопросам

Заместитель главного врача по направлению деятельности

Главная медицинская сестра

Регламентирующие документы

Приказ «Об утверждении Положения о наставничестве в КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

Положение о наставничестве в КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

Приказ «О назначении наставников молодым специалистам/ лицам, в отношении которых осуществляется наставничество в КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

План мероприятий по наставничеству

Отчет наставника о результатах работы молодого специалиста/ лица, в отношении которого осуществлялось наставничество

Отчет молодого специалиста/ лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Анкета промежуточных результатов развития молодого специалиста/ лица, в отношении которого осуществляется наставничество на новом месте работы

Анкета оценки работы наставника молодым специалистом/ лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество

Начальник отдела кадров

Заведующий структурным подразделением №1

Заведующий структурным подразделением №2

Заведующий структурным подразделением №3

Заведующий структурным подразделением №4

Заведующий структурным подразделением №5

Заведующий структурным подразделением №6

Заведующий структурным подразделением №7

Приказ «Об организации работы Совета молодёжи КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

Положение о Совете молодёжи в КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

План работы совета молодёжи КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

Положение об оплате труда работников КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК
Положение о премировании работников КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Практическая значимость

В рамках реализованного проекта кадровый потенциал рассматривается не только как совокупность работников, но и как совокупность возможностей, качественных и количественных характеристик персонала его профессиональной и творческой реализации, что в конечном счете положительным образом отражается на производственном процессе в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Проект дал возможность не только не потерять, но и укрепить и развить кадровую базу в условиях длительного кадрового дефицита, который складывался в регионе на протяжении последних 10 лет, за счет внутренней миграции населения в западные регионы страны.

Основной принцип программы - **Предлагаем, решаем, действуем!**
Самостоятельный поиск и воспитание кадров обеспечивает стабильное функционирование КГБУЗ «КСПК» и позволяет обеспечить качественными компонентами крови медицинские организации всего Хабаровского края своевременно и в полном объеме.



Практические инструменты

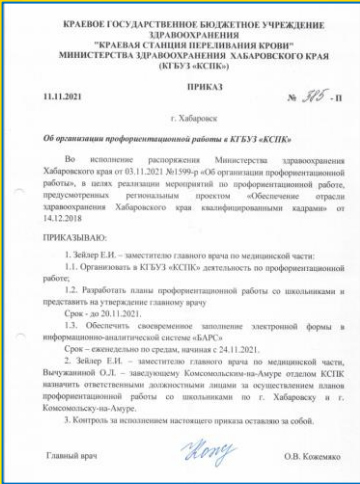
Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Мониторинг кадрового состава. Изучение динамики и возрастного состава коллектива.

Мероприятия по комплектованию вакансий. Работа с центром занятости, ярмаркой вакансий, самостоятельный поиск из числа выпускников ВУЗов, Ссузов, реорганизованных учреждений, использование интернет ресурсов, повышение квалификации собственных работников.

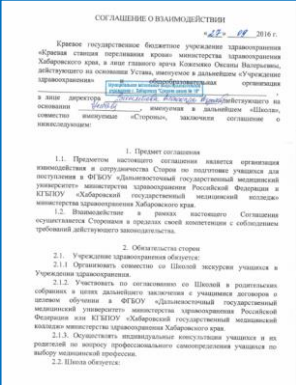
Планирование кадрового обеспечения с учетом долгосрочной перспективы. Пример: Заключение целевых договоров на обучение с образовательными организациями для формирования кадрового резерва. Профорientационная работа среди школьников 9-11 классов, выпускников ВУЗов, Ссузов – лекции, экскурсии.

Институт наставничества использует в своей деятельности различные инструменты для профессионального становления и развития специалистов под наблюдением наставника, направленные на совершенствование качества профессиональной подготовки, знаний, практических навыков, надлежащее исполнение должностных обязанностей и адаптацию в коллективе.



Выпуск локальных распорядительных документов. Пример: положение об оплате труда работников, Положение о премировании работников, Положение о наставничестве, Положение о Совете молодёжи, Приказ «О назначении наставников молодым специалистам/ лицам, в отношении которых осуществляется наставничество и тд.

Отбор наставников. Осуществляется на основании требований утвержденных Положением о наставничестве.



Подготовка наставников. Осуществляется заместителями руководителя при участии руководителя при участии индивидуального маршрута обучения, на основании «Программы адаптации работников.

Практические инструменты

Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Обучение наставляемых - передача наставником знаний, умений и навыков своему наставляемому на рабочем месте.

Тематические встречи наставников и молодёжи, направленные на **повышение грамотности** в области трудового и гражданского права, психологической и социальной адаптации работников, в том числе в сложных жизненных ситуациях.

Неформальное взаимодействие - Проведение КВН, спартакиад, конкурсов в рамках празднования Дня медицинской сестры, Дня медицинского работника, празднование Нового года, Масленицы членами Совета молодёжи и Союза наставников, позволяет укрепить корпоративный дух. Участие во флешмобах, соревнованиях по Северной ходьбе, Всероссийском забеге, ГТО, корпоративных спортивных играх, посещение выставок позволяет сформировать желание развиваться в коллективе как творческая личность всем его участникам.

Создание условий для повышения квалификации. Ежегодно утверждается комплексный план обучения сотрудников, в рамках которого предусмотрено проведение тестового контроля уровня знаний.

Систематически проводится повышение квалификации, либо профессиональная переподготовка врачебного и среднего медицинского персонала в КГБОУ ДПО "ИПКСЗ", ФГБОУ ВО "ДВГМУ».

Ежегодно для повышения квалификации и получения дополнительного образования молодые специалисты проходят повышения квалификации, профессиональную переподготовку на центральных базах в г. Москва и г. Санкт-Петербург.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор КГБОУ ДПО «ИПКСЗ»
О.А. Елизаров
2022 г.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН
обучения сотрудников КГБОУ ДПО «ИПКСЗ» «Бригада спасения переливания крови» в 2022 году

№	Наименование темы	Объемный	Формы обучения	Место, дата проведения
1	Повышение уровня знаний в области профессиональной деятельности и качества работы	14	Обучение	
2	Квалификационные требования к специалистам в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
3	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
4	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
5	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
6	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
7	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
8	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
9	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
10	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
11	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
12	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
13	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
14	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
15	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
16	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
17	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
18	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
19	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	
20	Повышение квалификации в области профессиональной деятельности	14	Обучение	



Контроль осуществляется кадровой службой при участии заместителей руководителя по направлениям деятельности, путем анкетирования и анализа промежуточных и итоговых результатов развития молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, анализа отчетов наставника и наставляемого.

Практические инструменты

Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Контроль исполнения корпоративных стандартов включает в себя исполнение СОПов, технологических регламентов и инструкций, антикоррупционных стандартов и Кодекса этики и служебного поведения, проводится в ходе внутренних проверок и исполнением программы производственного контроля.

Поощрение наставников выплата единовременной премии лучшему наставнику по результатам проведенных адаптационных мероприятий и оценки знаний молодого специалиста на аттестации (не ранее чем через год после вступления в должность молодого специалиста).

Поощрение молодых специалистов премирование молодых специалистов в связи с трудоустройством в КГБУЗ «КСПК» по окончании учебы в образовательном учреждении, в ходе которого производственная практика проходила на базе КГБУЗ «КСПК».

Поощрение наставников, победителей ежегодных конкурсов: Краевого конкурса «Лучшая практика наставничества. Лучший наставник Хабаровского края», Всероссийского конкурса профессионального мастерства, в рамках Всероссийского форума Службы крови.



Затраченные ресурсы-до 500 тыс руб в год

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Материальное стимулирование работников, участвующих в программе, производится с учетом экономии фонда оплаты труда на основании документов: «Положение об оплате труда работников КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК», «Положение о премировании работников КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК».

В 2020 г – 135 076 руб

В 2021 г – 25 700 руб

В 2022 г – 149,913 руб

-стимулирующие выплаты за наставничество,

-выплата единовременной премии лучшему наставнику по результатам проведенных адаптационных мероприятий и оценки знаний молодого специалиста на аттестации (не ранее чем через год после вступления в должность молодого специалиста),

-премирование молодых специалистов в связи с трудоустройством в КГБУЗ «КСПК» по окончанию учебного заведения из средств приносящей доход деятельности.

Затраты на заполнение вакантных мест сведены к минимуму за счет заключения целевых договоров на обучение с ВУЗами и ССУЗами по направлению деятельности.

Затраты на обучение, помимо бюджетных ассигнований, это средства, направленные на профессиональную подготовку сотрудников за счет средств от приносящей доход деятельности

2020г – 134 700,00 руб
2021г – 337 790,00 руб
2022г – 313 395,00 руб

Ход реализации проекта

Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1 Планирование и внедрение – определение должностей, подлежащих наставничеству, перечня профессиональных и корпоративных компетенций, выпуск распорядительных локальных документов регламентирующих порядок наставничества

2 Отбор наставников – оценка персонала со стажем от 5 лет, с высокими показателями эффективности деятельности и положительной оценкой руководителя и коллектива

3 Создание приказа о назначении наставников

4 Подготовка наставников руководителем и заместителями по профилю деятельности

5 Разработка наставником «Плана мероприятий по наставничеству»

6 Обучение – передача наставником знаний, умений и навыков своему наставляемому, на рабочем месте, с применением современных технологий. Сопровождение наставляемых: совместное участие в социальной, творческой, спортивной и общественной жизни коллектива

7 Проведение анкетирования и анализа промежуточных результатов развития молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество «Анкета промежуточных результатов оценки молодого специалиста», кадровой службой

8 Составление «Отчета наставника о результатах работы молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество» и «Отчета молодого специалиста/лица, в отношении которого осуществлялось наставничество о процессе прохождения наставничества и работе наставника»

9 Оценка результата – произведение итогов как профессионального уровня наставляемого, так и его лояльности к нормам, корпоративным ценностям

11 Поощрение наставников – оценка вклада наставников в подготовку специалистов (материальное и нематериальное поощрение), в соответствии с приложением № 7 (Положение о премировании работников) к Положению об оплате труда работников, обеспечивает высокое качество наставничества и гарантирует добросовестное отношение к выполнению ответственной миссии

Перспективы

Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Тиражирование

Создайте свой аналог! Программа продемонстрировала **высокий потенциал** тиражирования, так как реализация не связана с привлечением внешних и дополнительных источников финансирования. Подходит для применения в учреждениях и организациях всех форм собственности и не зависит от численности работников. Материальное поощрение регулируется внутренними нормативными актами, что позволяет динамично и целенаправленно ими управлять.

Не материальное поощрение сотрудников выражается путём общественного признания. Награждение благодарностями и Почетными грамотами от учреждения, Минздрава края, Губернатора края, Минздрава России.

Программа реализуется с 2016 г со сроком исполнения до 2021 г. По результатам подведения её итогов, на общем собрании коллектива, принято решение продолжить реализацию со сроком действия с 2022 г по 2024 г.

Учитывая универсальность и малозатратность, при явном положительном эффекте, нуждаемость в регулярном пополнении молодыми и высоко квалифицированными кадрами по всем направлениям деятельности, внедрением цифровых технологий в профессиональных сферах программа **РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ** имеет долгосрочные перспективы не только существования, но и развития, за счет расширения и внедрения новых форм и активностей.



Критерии оценки эффективности программы

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Среднесписочная численность за 3 предшествующих года
2020 г – 154 чел **основной контингент – женщины (83%)**
2021 г – 151 чел **возрастной состав от 22 до 77 лет**
2022 г – 154 чел

**Критерии оценки эффективности на примере
комплектования отдела лабораторной диагностики**

Динамика статистических показателей 2020-2022 гг

	До 25 лет	26-45 лет	46-55 лет	Более 55 лет	Всего
2020	1	8	2	9	20
2021	1	8	2	9	20
2022	1	10	2	7	20

**Динамика статистических показателей
количества работников 2020-2022 гг**

	До 25 лет	26-45 лет	46-55 лет	Более 55 лет	Всего
2020	4	56	43	51	154
2021	3	48	50	50	151
2022	9	52	49	44	154

Результаты

Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Количественные За предыдущие **3** года, отмечается увеличение количества работников в возрасте **до 25** лет, при этом количество лиц в возрастных группах **от 26 до 45** и **от 46 до 55** лет, сохраняется стабильным, что положительно характеризует проводимую кадровую политику. Постепенная замена, лиц старшей возрастной категории (**более 55 лет**) на лиц, более молодых возрастов, является процессом неизбежным и закономерным. При этом внедренная программа обеспечивает наличие необходимого уровня квалификации и умений у каждой возрастной группы.

Количество лиц, принятых на работу **за последние 3 года 50 человек**, из них **за 48-ю** были закреплены наставники **96%**. Из числа лиц, за которыми были закреплены наставники все продолжают работу по настоящее время **100%**. Профессиональную практику прошло **23** человека, **4** человека уже трудоустроено – **17,4%**.

В ходе реализации программы отмечены следующие положительные эффекты:

- Снижение текучести кадров,
- Ускорение профессиональной адаптации молодых специалистов,
- Сокращение сроков по приобретению навыков самостоятельно и качественно выполнять задачи по занимаемой должности,
- Стремление к профессиональному росту,
- Формирование дисциплинированности, уважительного отношения к коллегам, корпоративной культуре, ответственности за работу,
- Приверженность к ЗОЖ, активной гражданской позиции

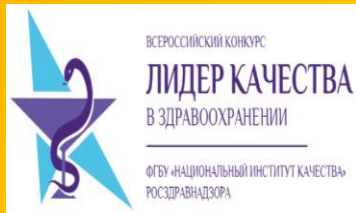
???:??:???:?

**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Качественные

Общественное признание: по итогам краевого конкурса «Лучшая практика наставничества. Лучший наставник Хабаровского края» учреждению КГБУЗ «КСПК» МЗ ХК присуждено в 2021 и 2022 г- II место, в 2023 г- I место. В номинации «Лучший наставник Хабаровского края в непроизводственной сфере», этого же конкурса, БАКУЛИНА АННА ЮРЬЕВНА-врач клинической лабораторной диагностики - победитель в 2021 году, СТЕПАНОВИЧ ТАТЬЯНА ПАВЛОВНА-старшая медицинская сестра-призер II места в 2022 году, КРИВОНОСОВА НАДЕЖДА ВАЛЕНТИНОВНА-заведующий отделом лабораторной диагностики-призер III места в 2023.

Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности»: в 2019 г в краевом этапе диплом за I место в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы», в 2021 г наивысшая награда «Гран-При» по 5 номинациям, диплом I места в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы» в краевом этапе и диплом I места по итогам федерального этапа конкурса в этой же номинации в 2022 г. В 2022 г «Гран-При» краевого этапа в 3 номинациях, диплом I места в номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непроизводственной сферы», а также диплом за III место в этой номинации на Всероссийском этапе конкурса.



Всероссийский конкурс: «Лидер качества в здравоохранении»



**Тема проекта: РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА - ПУТЬ
К УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**Обучение, воспитание и сохранение в регионе молодых,
квалифицированных кадров является залогом стабильности,
благополучия и развития Хабаровского края**

Спасибо за внимание!