Звіт

 по роботі КП «Госпітальєри Дніпра» Дніпровської міської ради за 2019 рік.

За час роботи КП, навчання пройшло 3361 слухачів, плюс 17 занять для учнів шкіл, де ми не вели облік слухачів.

З них:

Бюджетники що прослухали 8годинний базовий курс 2766 осіб.

Бюджетники що прослухали 3 годинний курс – 295 осіб

Муніципальна варта з програмою на 16 годин – 108 осіб

Комерційні лекції по 8годинному базовому курсу – 192 слухача

За рік план закупок був виконаний на 70% від запланованого обсягу. Фактично закрито основні потреби по необхідному спорядженню та розхідникам для проведення базових занять на території КП та на виїздах. Закуплено уніформу для інструкторів, меблі та розхідники для проведення занять з тактичної медицини.

Інструктори що працюють на КП досить серйозно підвищили рівень викладання. Всі інструктори пройшли базовий курс від 44ки, а також мають сертифікати слухача по BLS від ERC(європейської ради реанімації).

Задачі на наступний рік:

1. Продовжити піднімати професійний рівень інструкторів. Програма мінімум – отримання інструкторами сертифікатів провайдера ERC по PBLS, інструкторського посвідчення від ERC. Програма максимум – отримати посвідчення провайдера по ТС3, PHTLS, ATLS.

2. Розробити і ввести в роботу курси по допомозі дітям і допомозі при травмі. Прописати протоколи викладання, підготувати презентацію.

3. Завершити налаштування організації роботи по КП. Остаточно привести до норми документацію, завершити протоколи викладання, затвердити алгоритми дій при різних ситуаціях.

4. Почати активну роботу по пропозиціям наших послуг підприємствам. Акцент на промислові виробництва(особливо з іноземним капіталом в засновниках, в них як правило доволі жорсткі вимоги до техніки безпеки), заклади харчування, організації які голосно заявили про те що хочуть займатись цим напрямком (розетка, нова пошта), автошколи.

4.1. Розробити презентацію для підприємців де буде пояснено чого наші послуги є необхідними і чому вони мають замовляти їх саме у нас.

4.2. Розробити й надрукувати рекламні матеріали(буклети) для розповсюдження на публічних акціях до яких нас залучають.

5. Збільшення грошової винагороди співробітників як фактор стимулювання внутрішнього зростання і підвищення престижу роботи.