

Паспорт инновационной технологии

1.	Наименование программы	«Морально-психологический климат в учреждении и его влияние на повышение эффективности деятельности учреждения»
2.	Тема программы	Создание в коллективе устойчивого морально-психологического климата отношений с учетом индивидуальных личностных ценностей и ориентаций каждого сотрудника
3.	Направления инновационной деятельности	1.Совершенствование отношений по вертикали (руководитель-подчиненный) и по горизонтали (подчиненный-подчиненный) 2.Совершенствование организационной культуры 3.Улучшение условий труда в учреждении
4.	Наименование учреждения	ГБУСО «Советский КЦСОН»
5.	Адрес	Советский район, г. Зеленокумск, ул. Мира, 118
6.	Телефон, факс	8(86552) 6-15-32, факс 6-43-27
7.	Сайт	советский-кцсон.рф
	Адрес электронной почты	cson22@minsoc26.ru
8.	Руководитель учреждения	Директор Орлова Г.З.
9.	Руководитель программы	Специалист по социальной работе Котелкова Е.Е.
10.	Ответственный исполнитель программы	Психолог отделения срочного социального обслуживания Касымова С.Н.
11.	Консультант (при его наличии)	нет
12.	Дата создания инновационного проекта и реквизиты о его внедрении	Приказ от 04.08.2015 № 221-а
13.	Кадровый состав специалистов, участвующих в реализации программы	Котелкова Е.Е. Касымова С.Н.
14.	Категория участников программы	Работники ГБУСО «Советский КЦСОН»
15.	Продолжительность реализации	2015
16.	Используемые ресурсы:	
16.1.	организационные	Методические рекомендации мини-

		стерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края
16.2.	кадровые	Касымова С.Н.
16.3.	материально-технические	ПК, ноутбук
16.4	финансовые, в том числе по источникам	Собственные средства
17.	Цель программы	Создание в коллективе устойчивого психологического настроения его членов, проявляющийся друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к учреждению в целом на основании индивидуальных личностных ценностей и ориентаций
18.	Задачи программы	Основными задачами являются создание: социального климата, который определяется тем, насколько в данной группе осознаны цели и задачи, насколько гарантировано соблюдение всех конституционных прав обязанностей работников как граждан; морального климата, который определяется тем, какие моральные ценности в данной группе являются принятыми; психологического климата - неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом
19.	Практическая значимость программы	Состояние удовлетворенности каждого сотрудника отношениями с коллегами по работе, руководителями, работой, ее процессом и результатами
20.	Прогнозируемая результативность программы	Упорный, целенаправленный и длительный труд всего коллектива, результат хорошо спланированной и организованной деятельности учреждения
21.	Индикаторы и показатели эффективности программы	Повышение настроения работника, его творческого потенциала, применение творческих и физических сил на пользу окружающим людям
22.	Периодичность отчетности о результатах внедрения технологии (годовая, квартал-	Квартальная, годовая

	ная и т.п.)	
23.	Актуальность программы	Совершенствование отношений между руководителем и подчиненным, подчиненным и подчиненным, организационной культуры, улучшение условий труда
24.	Описание программы	Морально-психологический климат в учреждении положительно влияет на эффективность деятельности учреждения, складывается из взаимно испытываемых его членами чувств и оценок, готовности к реагированию на слова и поступки окружающих, а также на факторы окружающей среды. Оказывает влияние на самочувствие членов коллектива на выработку, принятие и осуществление совместных решений и на достижение эффективности совместной деятельности.
25.	Достигнутая результативность программы с указанием даты и способа мониторинга	Состояние удовлетворенности отношениями с коллегами по работе, руководителями, работой, ее процессом и результатами.