

Паспорт инновационной технологии

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | Наименование программы | «Обучение как важнейшая составляющая процесса развития персонала» |
| 2. | Тема программы | Формирование эффективных руководящих кадров на уровне учреждения |
| 3. | Направления инновационной деятельности | <p>1. Теоретическая подготовка (обучение внутри учреждения)- обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики управления учреждением; повышение образования, связанного с прежней (базовой) подготовкой кандидатов; обучение специальным дисциплинам, необходимым для повышения эффективности управления</p> <p>2. Специальная проверка- разделение резерва по специальностям и подготовку сочетающую теорию с практикой в том числе деловые и ролевые игры по общетеоретическим и специальным проблемам; тренинги; решение конкретных производственных задач по специальностям</p> <p>3. Индивидуальная подготовка- конкретные задачи по повышению уровня знаний навыков и умений для каждого конкретного специалиста зачисленного в кадровый резерв</p> |
| 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 | Инспектор по кадрам Кипкеева Е.Н. |
| 11. | Консультант (при его наличии) | нет |
| 12. | Дата создания инновационного проекта и реквизиты о | Приказ от 04.08.2015 № 221-б |

| | | |
|-------|--|---|
| | его внедрении | |
| 13. | Кадровый состав специалистов, участвующих в реализации программы | Котелкова Е.Е. Кипкеева Е.Н. |
| 14. | Категория участников программы | Работники ГБУСО «Советский КЦСОН» |
| 15. | Продолжительность реализации | 2015 |
| 16. | Используемые ресурсы: | |
| 16.1. | организационные | Методические рекомендации министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края |
| 16.2. | кадровые | Кипкеева Е.Н. |
| 16.3. | материально-технические | ПК, ноутбук |
| 16.4 | финансовые, в том числе по источникам | Собственные средства |
| 17. | Цель программы | Планирование трудовых ресурсов наряду с расчетом потребности в персонале, составлением планов набора, планированием карьеры. Анализ существующего положения, оценка перспектив и формирование образа желаемого будущего, прогноз изменений |
| 18. | Задачи программы | Основными задачами являются создание: использование результатов оценки труда персонала, выявление проблем, с которыми сталкиваются работники учреждения; анализ плана тематического обновления; оценка специфики общих программ подготовки, которую проходят граждане, приходящие на работу в учреждение; диагностика среднего уровня подготовленности новых сотрудников |
| 19. | Практическая значимость программы | Обучение в системе повышения квалификации в группе резерва на соответствующую должность, должностная стажировка и психологическая подготовка к вступлению в должность |
| 20. | Прогнозируемая результативность программы | Освоение трудового участка работы в течение одного года вместо 2,5-3 лет |
| 21. | Индикаторы и показатели | Привлечение специалистов к разработ- |

| | | |
|-----|---|--|
| | эффективности программы | <p>ке предложений по улучшению производственной деятельности учреждения в целом или по отдельным показателям;</p> <p>направление в родственные учреждения для изучения опыта работы;</p> <p>организация стажировки вновь назначенных руководящих работников у опытных руководителей учреждения;</p> <p>привлечение к подготовке и участию в работе семинаров, совещаний, к выступлению с докладами, рефератами по управленческой и другой тематике</p> |
| 22. | Периодичность отчетности о результатах внедрения технологии (годовая, квартальная и т.п.) | Квартальная, годовая |
| 23. | Актуальность программы | Подготовка «Школы резерва» с прохождением специальной должностной подготовки |
| 24. | Описание программы | <p>Программа предусматривает два направления в обучении внутри учреждения: традиционное и интегрированное. В обучении выделено пять основных программ:</p> <p>специализированные программы- тренинги ведения переговоров;</p> <p>программы командообразования- деловые и ролевые игры, анализ проблем организации;</p> <p>программа развития межличностной коммуникации- решение конфликтных ситуаций, включая имитационные игры, кейсы;</p> <p>программа управленческой подготовки- лекции, практические занятия, учебные деловые игры;</p> <p>программа подготовки к организационным инновациям- организационно-мыслительные игры, анализ ситуации в организации</p> |
| 25. | Достигнутая результативность программы с указанием даты и способа мониторинга | Подготовка «Школы резерва» |

