

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»

