

**НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос»
Всероссийский конкурс «Российская
организация высокой социальной
эффективности»**



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ГЕЛИОС
ТюменьНИПИнефть

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ЧАСТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

WWW.GELIOS72.RU

Негосударственное частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Образовательный центр «Гелиос» Тюменского научно-исследовательского и проектного института нефти и газа

Номинация «За создание и развитие рабочих мест в организациях непромышленной сферы»

Образовательный центр «Гелиос» осуществляет обучение слушателей по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации и профессионального обучения.

Образовательный центр реализует более 200 образовательных программ, которые полностью соответствуют профстандартам, нормативам ФГОС и требованиям рынка труда. Ежегодно обучение по различным программам проходят более 8000 человек. Для эффективного процесса обучения используются разные формы обучения: очная, очно-заочная, заочная с применением инновационных образовательных технологий.

НЧОУ ДПО «Образовательный Центр «Гелиос» организует обучение с привлечением высококвалифицированных преподавателей (имеющих ученые степени, ученые звания и иные достижения в научной и преподавательской деятельности, а также опыта научной и преподавательской работы по различным направлениям деятельности).

Центр располагает огромной материально-технической базой и комфортными, технически оборудованными аудиториями для проведения занятий, имеет различные тренажеры, новейшие компьютерные программы для дистанционного обучения и аттестации.



Социальная политика НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» направлена на формирование благоприятного социально – психологического климата; создание условий социальной защищенности работников; повышение эффективности работы; создание позитивного имиджа предприятия в глазах работников.

Цель: Формирование кадрового потенциала Учреждения, способного к эффективной и высокопроизводительной работе, социально-стабильного, обеспечивающего рост эффективности работы Учреждения, реализация концепции развития и создание возможностей для:

- конкурентоспособного уровня оплаты труда и социальных выплат работникам;
- работы в условиях, соответствующих высоким современным стандартам.

Задачи:

- Развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, продвижение) для обеспечения отделов Учреждения работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками.
- Формирование системы регулирования трудовых отношений в соответствии со стратегическими задачами развития, на основе консолидации интересов работников и Учреждения.
- Совершенствование систем мотивации работников, обеспечивающих повышение заработной платы работников в увязке с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности.
- Развитие корпоративных социальных программ, обеспечивающих работников и членов их семей дополнительными возможностями оздоровления, занятий физкультурой и спортом, культурного досуга, а также программ дополнительного пенсионного обеспечения и др.
- Создание социально-бытовых и производственных условий, соответствующих передовым нормам, осуществление природоохранных мероприятий, обеспечивающих оздоровление территорий.
- Развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах.

Основными инструментами проведения социальной политики являются профессиональная подготовка работников.

Образовательный центр рассматривает инвестиции в обучение персонала как необходимое условие, обеспечивающие долгосрочную конкурентоспособность, динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала. Качественное профессиональное обучение не только обеспечивает необходимый для решения производственных задач уровень квалификации работников, но и способствует росту приверженности работников, формирует благоприятный социально- психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

В основу профессионального обучения положен системный подход, предполагающий:

1. выявление потребностей в обучении в соответствии со стандартами профессиональной компетентности,
2. планирование обучения,
3. мониторинг процесса,
4. оценку результатов.

Обучение персонала группы организуется в соответствии с планами, предусматривающими повышение квалификации и профессиональную переподготовку персонала, обучение, связанное с внедрение новых технологий, а также подготовку кадрового резерва.

Актуальность реализации социальной политики в Учреждении связана с рядом причин. Во-первых, это обуславливается конкуренцией, где собственники предлагают своим сотрудникам социальные программы, чаще всего, более привлекательные. Возникает стимул для руководства предприятий к внедрению современных систем повышения мотивации работников. Во-вторых, реализация социальных программ связана с необходимостью привлечения квалифицированного персонала. Поэтому возникает задача поиска новых механизмов привлечения и закрепления работников.

Социальная политика НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» носит системный характер, что положительно отражается на производственно-экономических показателях Учреждения.



Результатами социальной деятельности в НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» являются:

- улучшение условий труда;
- сохранение и расширение кадрового потенциала Учреждения;
- повышение уровня профессиональной квалификации персонала;
- рост производительности и качества труда;
- комфортная, безопасная обстановка для работников Учреждения;
- улучшение деловой репутации Учреждения;
- расширение географии предоставляемых образовательных услуг;
- повышение качества предоставляемых услуг;
- социальная защищённость сотрудников Учреждения;
- развитие творческого, духовного потенциала сотрудников.



Проблема регулирования социальной корпоративной ответственности. Корпоративная социальная ответственность — это концепция, в соответствии с которой Учреждение учитывает интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленного законодательства и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также общества в целом. На сегодняшний день есть потребность в разработке таких подходов к социальной ответственности компаний, которые бы основывались на общепринятых международных принципах социальной ответственности, а также предлагали формы осуществления политики социальной ответственности с учетом российского менталитета.

Информационное обеспечение сотрудников в ходе реализации социальных программ осуществляется посредством Положений, Кодексов и Правил организации. **К ним относятся:**

- Положение о премировании и материальном стимулировании труда сотрудников,
- Положение о порядке прохождения испытания при приеме на работу,
- Положение о режиме коммерческой тайны,
- Корпоративный кодекс,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Антиалкогольная политика.

В целях обеспечения доступности информации в сети Интернет создан **сайт Образовательного центра (www.gelios72.ru).**

Так же обратная связь с сотрудниками обеспечена за счет использования **внутренней электронной почты.**

Для своевременного выявления недостатков в механизме реализации программ, проводится **постоянный мониторинг процессов их реализации**, что помогает получать информацию о достижении заявленных целей. Мониторинг проводится по утвержденным показателям и на основе регулярных опросов работников. По результатам анализа и оценки текущей эффективности программ вырабатываются рекомендации по их совершенствованию и развитию.

