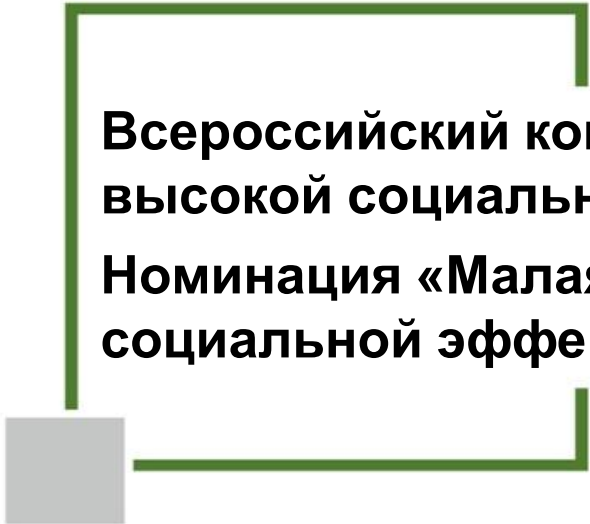


**Негосударственное частное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Образовательный центр «Гелиос»
Тюменского научно-исследовательского и проектного
института нефти и газа**



**Всероссийский конкурс «Российская организация
высокой социальной эффективности»
Номинация «Малая организация высокой
социальной эффективности»**

WWW.GELIOS72.RU



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ГЕЛИОС
ТюменьНИПИнефть

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ЧАСТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

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

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 опыт научной и преподавательской работы по различным направлениям деятельности).

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

Образовательный центр реализует более 200 образовательных программ, которые полностью соответствуют профстандартам, нормативам ФГОС и требованиям рынка труда. Ежегодно обучение по различным программам проходят более **9000** человек.



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.

Развитие корпоративной культуры

- Наличие системы корпоративных стандартов
- Наличие кодекса корпоративной этики
- Пропаганда здорового образа жизни как элемент корпоративной культуры
- Проведение семинаров и тренингов, в том числе по развитию «команды»
- Выпуск внутреннего информационного издания (газета, журнал, бюллетень, электронное издание)
- Публикация корпоративной социальной отчетности
- Публикация информации о социальных результатах деятельности организации
- Проведение конкурсов профессионального мастерства
- Организация торжеств в честь дня рождения организации, федеральных и профессиональных праздников
- Проведение спортивных мероприятий, экскурсий, турпоездов, совместного досуга вне стен организации
- Привлечение работников к принятию управленческих решений (Общее собрание работников)
- Поощрение и награждение сотрудников



Организация наставничества

- Надбавки за наставничество
- Проведение мероприятий по распространению передового опыта
- Программы адаптации вновь принятых работников
- Обучение вновь принятых работников
- Организация профессиональной карьеры работников (в том числе продвижение внутренних работников на руководящие должности)
- Система поощрения рационализаторских предложений
- Совещания и семинары по вопросам распространения передового опыта
- Составление индивидуального плана профессиональной адаптации
- Новые технологии обучения (видео-конференц обучение, онлайн тестирование)
- Составление характеристики по окончании периода наставничества
- Вовлечение нового работника в общественную жизнь коллектива
- Подготовка и выпуск настенных плакатов, информационных листов, бюллетеней по передовому опыту

Основными инструментами проведения социальной политики является профессиональная подготовка работников.

Образовательный центр рассматривает инвестиции в обучение персонала как необходимое условие, обеспечивающее 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.



Корпоративная социальная ответственность — это концепция, в соответствии с которой Учреждение учитывает интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние ее 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.

НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» ведет спонсорскую деятельность по осуществлению благотворительных программ, направленных на поддержку социально уязвимых категорий населения: постоянно взаимодействует с благотворительными фондами, фондами поддержки спорта и культуры.



НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» активно ведет пропаганду здорового образа жизни среди сотрудников.

Разработка и внедрение в практику работы НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» Плана мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос»

Активизация работы Молодежного совета НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос».

Подготовка информационных стендов, рекомендаций, листовок по вопросам здорового образа жизни.

Работа по профилактике наркотической, табачной и алкогольной зависимостей с сотрудниками.

Участие в городских, областных Спартакиадах, спортивных праздниках.

Организация соревнований по отдельным видам спорта.

Проведение социологических опросов, мониторинга по вопросам здорового образа жизни (вредные привычки, здоровый образ жизни, здоровое питание).



В НЧОУ ДПО «Образовательный центр «Гелиос» который год ведет активную деятельность **Молодежный совет**. За 2022 год Молодежным советом были организованы ряд мероприятий по развитию физической культуры в коллективе, проведение культурно-массовых мероприятий и благотворительности.

Наименование мероприятия	Дата проведения
Проведение военно-патриотической эстафеты ко Дню защитника отечества	18.02.2022
Проведение праздника Международный женский день	04.03.2022
Участие в акции «Георгиевская ленточка»	май
Подарки ко дню защиты детей для детей работников	июнь
Проведение соревнований по баскетболу	14.07.2022
Организация обучающего курса по тактической медицине для военно-поискового отряда «Кречет»	сентябрь
Участие в благотворительной акции «Елка добра»	декабрь
Проведение новогоднего праздника для детей работников	16.12.2022



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.

