



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
“ЧЕПЕЦКИЙ МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД”

ПРОГРАММА
«Молодежь ОАО ЧМЗ 2010–2015 гг.»

Заместитель генерального директора –
директор по управлению персоналом

Н. П. Кукушкин

Председатель ППО

В. А. Богатырев

Председатель Совета молодежи

Н.М. Абдулова

Введена в действие с _____
совместным решением _____ № _____

2010 г.

1. Паспорт программы

1.1. Наименование программы:

Программа «Молодежь ОАО ЧМЗ 2010-2015 гг.».

1.2. Заказчик программы:

ОАО «Чепецкий механический завод»

ППО ОАО ЧМЗ

1.3. Разработчик программы:

Комиссия по работе с молодежью ППО ОАО ЧМЗ.

1.4. Основание для разработки программы:

- распоряжение правительства РФ от 18.12.2006 № 1760-р «О стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации»;
- закон УР №79-РЗ от 29.12.2005 «О государственной молодежной политике в Удмуртской Республике»;
- действующий коллективный договор ОАО ЧМЗ.

1.5. Цель программы:

Формирование системы отношений социального партнерства между администрацией и молодыми работниками предприятия.

1.6. Задачи программы:

- обеспечение потребности предприятия в квалифицированных кадрах;
- привлечение и закрепление молодых работников в ОАО «Чепецкий механический завод»;
- оказание соответствующей поддержки молодым работникам по адаптации и развитию на предприятии;
- подготовка и повышение квалификации молодых работников;
- развитие и реализация потенциала молодых работников в интересах предприятия;
- повышение престижности работы на предприятии в молодежной среде;
- создание условий для реализации научно-технического, творческого потенциала, развития деловой активности молодежи, а так же стимулирования инновационной деятельности;
- укрепление старых и формирование новых нравственных и культурных традиций предприятия, обеспечение преемственности поколений.

1.7. Сфера применения программы:

Программа распространяется на молодых работников ОАО ЧМЗ в возрасте до 35 лет включительно.

1.8. Сроки реализации программы:

2010–2015 годы.

1.9. Объемы и источники финансирования программы:

Финансирование всех проектов и мероприятий осуществляется в счет статьи «Работа с молодежью» сметы расходов ОАО ЧМЗ на социальное развитие и бюджета ППО ОАО ЧМЗ.

1.10. Ожидаемые конечные результаты реализации программы:

- повышение эффективности производства на основе качественного труда и творческой активности молодежи при внедрении новых технологий, новой техники, новых форм организации производства и труда;
- сплочение коллектива предприятия;
- подготовка и повышение квалификации молодых работников, их профессиональный и карьерный рост;
- улучшение трудовой и производственной дисциплины молодых работников;
- рост деловой активности и предприимчивости молодежи;
- формирование в молодежной среде чувства гордости за предприятие, уважения к его ветеранам, истории, культуре, традициям;
- улучшение здоровья молодых работников.
- повышение показателей удовлетворенности молодых работников своим экономическим и социальным статусом

2. Характеристика проблемы.

Формирование и реализация последовательной молодежной политики на предприятии является одним из основных направлений работы с персоналом.

Администрация и ППО ОАО ЧМЗ целенаправленно осуществляют проведение работы с молодежью, реализуя основные этапы: привлечение, адаптация, закрепление, развитие и удержание. На предприятии основанием для проведения этой работы является желание обеспечить предприятие квалифицированными кадрами для выполнения основных задач, стоящих перед ОАО ЧМЗ.

Кроме того, продолжают иметь место проблемы молодых работников, молодой семьи такие как отсутствие стартовых возможностей, жилья, досуга и т.п. Молодежи требуется серьезная поддержка в решении и этих проблем. Оказывая поддержку молодежи и проводя эту работу постоянно, можно с уверенностью говорить о гарантии обеспеченности предприятий трудовыми ресурсами.

В период внедрения новой организационной структуры нашей отрасли, реорганизации экономических и модернизации социально-трудовых отношений возникает чёткое понимание необходимости расширения и углубления участия молодёжи, как в производственных, так и в социальных процессах.

В настоящее время на ОАО ЧМЗ проходит этап реформирования производства, проводятся мероприятия по оптимизации численности, что требует развития таких качеств у персонала как:

- инициативность;
- высокий уровень профессионализма;
- повышенная адаптивность к новым и изменяющимся условиям труда;
- ответственность за результаты своей работы;
- открытость новым технологическим решениям;
- мотивация к саморазвитию.

Этот период требует более высокой производительности труда от всех работников предприятия. Высокая занятость работников не позволяет рассчитывать на их отзывчивость и помощь при осуществлении поставленных целей и задач в отношении работы с молодежью. Так же необходимо учитывать изменение структуры предприятия, которое требует формировать новые взаимоотношения с подразделениями предприятия и с дочерними организациями. Соответственно, и

структура управления молодежной организации ОАО ЧМЗ может претерпеть изменения.

Для этого необходима стабильная структура и гарантии сохранности проведения работы с молодежью.

Основная цель программы: формирование системы отношений социального партнерства между администрацией и молодыми работниками предприятия.

В рамках достижения поставленной цели необходимо осуществить решение следующих задач:

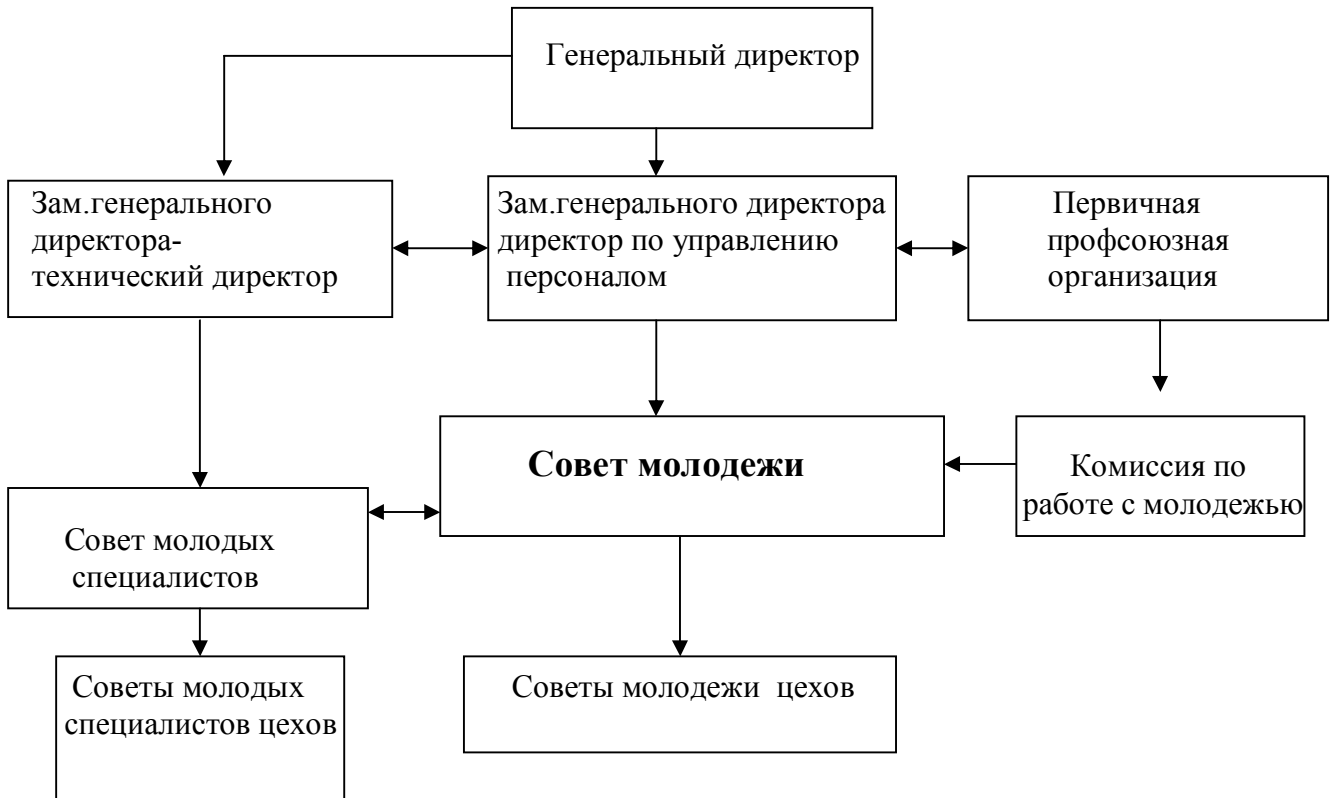
- обеспечить потребность предприятия в здоровых, профессиональных и трудоспособных кадрах;
- оказать соответствующую поддержку молодым работникам по закреплению, адаптации и карьерному росту на предприятии;
- способствовать повышению общеобразовательного и профессионального уровня молодых работников;
- повысить в молодежной среде престижность работы на предприятии;
- создать условия для реализации научно–технического, творческого потенциала молодежи, а так же стимулировать инновационную деятельность;
- укреплять старые и формировать новые нравственные и культурные традиции предприятия, обеспечить преемственность поколений.

3. Основные направления реализации программы

Достижение цели и выполнение поставленных задач осуществляется путём проведения соответствующей работы по следующим направлениям:

3.1. Организационное направление

3.1.1. Структура управления молодежью на ОАО ЧМЗ



3.1.2. Работа Совета молодежи ОАО ЧМЗ и Совета молодых специалистов

Совет молодежи ОАО ЧМЗ – представительный (совещательный) орган предприятия, действующий в соответствии с положением «О Совете Молодежи ОАО ЧМЗ». Совет объединяет инициативную, творческую молодежь для организации, подготовки и проведения мероприятий, а так же для решения возникающих вопросов среди молодёжи предприятия.

Совет молодых специалистов – представительный (совещательный) орган предприятия, действующий в соответствии с положением «О Совете молодых специалистов ОАО ЧМЗ». Совет молодых специалистов организуется с целью

содействия администрации предприятия в деле создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых специалистов, повышения эффективности их производственной деятельности, повышения профессиональных знаний, профессионального роста и карьеры.

3.1.3. Взаимодействие с администрацией

Совет молодёжи ОАО ЧМЗ, Совет молодых специалистов и администрация предприятия в лице заместителя генерального директора - директора по управлению персоналом, осуществляют ведение работы с молодёжью на принципах взаимного сотрудничества. Совет молодежи и Совет молодых специалистов тесно взаимодействуют в организации и проведении молодежной политики с отделом кадров, отделом технического обучения, отделом по связям с общественностью.

3.1.4. Взаимодействие с ППО ОАО ЧМЗ

Совет молодежи взаимодействует с комиссией по работе с молодёжью ППО ОАО ЧМЗ. Комиссия по работе с молодёжью координирует деятельность Совета молодежи, Совета молодых специалистов и молодежных советов (объединений) подразделений предприятия по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи. Организация и проведение мероприятий осуществляется силами специалистов ППО ОАО ЧМЗ.

3.1.5. Организация работы с молодёжью в структурных подразделениях

В каждом структурном подразделении предприятия выбирается ответственный за работу с молодёжью из числа молодых работников реализующий деятельность Совета молодёжи и Совета молодых специалистов в целях реализации программы.

3.2. Производственное направление

3.2.1. Работа с учащимися средних школ, ПТУ и студентами ВУЗов

Проведение работы с учащимся средних школ, ПТУ и студентами ВУЗов в целях ознакомления с деятельностью предприятия, а так же повышения престижности работы на производстве. Результатом работы является привлечение интеллектуально развитой и профессионально подготовленной молодёжи на предприятие.

3.2.2. Адаптация молодых работников

Организация и проведение мероприятий, направленных на адаптацию молодых работников на предприятии.

3.2.3. Развитие института наставничества

Организация и проведение работы по закреплению молодых работников за квалифицированными рабочими и специалистами в начальный период их трудовой деятельности с целью скорейшей и качественной подготовки молодых работников к исполнению функциональных обязанностей.

3.2.4. Повышение квалификации, освоение второй профессии

Способствование повышению квалификации молодых работников, а так же освоению второй профессии. Администрация, исходя из потребности производства, предоставляет возможность повысить квалификационный разряд, организует и проводит необходимое обучение, с последующей сдачей квалификационных экзаменов. Для молодых работников из состава РС€ проводятся периодическая и внеочередная аттестации, на основании которых возможно повышение их квалификационной категории.

3.2.5. Профессиональный рост молодых работников предприятия

Прослеживание трудовой деятельности молодых работников. На основании рекомендаций аттестационных комиссий подразделений осуществляется комплектование кадрового резерва по выдвижению на руководящие должности.

Дополнительной формой профессионального роста является проведение различных конкурсов на соревновательной основе.

3.2.6. Рационализаторская и изобретательская работа

Поддержка молодых работников в их участии в рационализаторской и изобретательской работе. Администрация предприятия материально вознаграждает молодых работников, в соответствии с положением «О рационализаторстве и изобретательстве на ОАО ЧМЗ». Для реализации этого направления проводятся соответствующие обучения, конкурсы и конференции.

3.3. Социальное направление

3.3.1. Формирование здорового образа жизни среди молодёжи

Вести работу по формированию у молодых работников здорового образа жизни путём проведения спортивно– оздоровительных мероприятий и соответствующей агитации.

3.3.2. Социальная защита.

Поддержка молодой семьи, способствование улучшению социально-бытовых условий и снижению социальной напряженности.

3.3.3. Спортивно – досуговая работа

Проведение спортивно-досуговых мероприятий в соответствии с ежегодным планом работ.

3.4. Информационное направление

3.4.1. Участие в формировании имиджа предприятия

Передача информации о проведенной работе в средства массовой информации. Налаживание связей с другими предприятиями отрасли. Обобщение и распространение опыта работы с молодежью.

3.4.2. Патриотическое воспитание

Сохранение прежних и создание новых нравственных и культурных традиций предприятия. Обеспечение преемственности поколений.

3.4.3. Создание информационного пространства

Оформление молодежных стендов в подразделениях. Регулярный выпуск молодежного приложения в заводской газете. Освещение работы по заводскому радио. Оформление WEB–страницы.

4. Оценка эффективности реализации программы

Эффективность реализации программы оценивается по показателям, характеризующим качество жизни молодых людей и их удовлетворенность работой на предприятии.

Ожидаемые результаты от реализации программы:

- сплочение коллектива;
- подготовка и повышение квалификации молодых работников, их профессиональный и карьерный рост;
- улучшение трудовой и производственной дисциплины молодых работников;
- рост деловой активности и предприимчивости молодежи;
- формирование в молодежной среде чувства гордости за предприятие, уважение к его ветеранам, истории, культуре, традициям;

- улучшение здоровья молодых работников.
- раскрытие творческой и научно-технической инициативы молодежи.
- повышение уровня корпоративной культуры молодых работников.