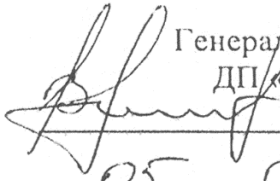


ЗАТВЕРДЖУЮ:


Генеральний директор
ДП «Завод 410 ЦА»
В.В. Ганькевич
«05» 04 2017 р.

**Комплексна програма по реалізації молодіжної політики на
Державному підприємстві «Завод 410 ЦА» (2017-2020рр.) № 262**

Мета програми

Залучення, закріплення, професійне становлення молодих робітників на заводі та створення умов для розвитку їх особистісних та професійних компетенцій

Термін реалізації програми

Програма розрахована на період з 2017 по 2020рр.

Об'єкт програми

Основна цільова аудиторія – «Молодий працівник», робітник підприємства від 18 до 35 років.

Основні задачі Програми

1. Сприяння професійному росту та соціальному становленню молодих працівників на підприємстві, розвитку їх професійних та особистісних компетенцій, виробничої ініціативи та активної життєвої позиції.
2. Надання економічно обґрунтованої, збалансованої соціальної та матеріальної підтримки молодим працівникам підприємства.
3. Професійна та соціальна адаптація молодих працівників в корпоративному середовищі підприємства.
4. Розвиток нормативно-правової бази, що закріплює рішення керівництва підприємства та профспілкового комітету в області молодіжної політики в якості обов'язкової та від'ємної частини стратегічного розвитку.

Перспективні задачі Програми на період до 2020 року:

Збереження та нарощування темпів розвитку підприємства, вдосконалення технологій та модернізація виробництва за активної участі молодих керівників, фахівців та робітників.

Очікувані результати від реалізації Програми

1. Збільшення сукупної частки молодих робітників в трудовому колективі підприємства.
2. Скорочення плинності молодих кадрів в перший рік після прийняття на роботу.

3. Підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві.
4. Підвищення показників задоволеності молодих працівників своїм економічним та соціальним статусом на підприємстві.
5. Ефективна система цілеспрямованого використання кадрового потенціалу в рішенні поточних та стратегічних задач підприємства.
6. Ефективна система підтримки професійного росту та підвищення ділової та творчої активності молодих працівників підприємства.

Цільова аудиторія Програми

Молодь підприємства – соціальна група, неоднорідна за професійно-кваліфікаційному, освітньому та соціально-економічному рівню. До неї належать різні категорії молодих працівників, віком від 18 до 35 років.

Механізм реалізації Програми

Ефективність роботи підприємства визначається, в першу чергу, кадровим потенціалом, своєчасними організаційними перевтіленнями та введенням інновацій.

Основним джерелом ініціативи та розвитку процесів, що стосуються організаційних перевтілень, технічного переозброєння, впровадження та розвиток системи постійних покращень, є молоді кадри.

Тому необхідно на постійній системній основі забезпечувати процес поновлення (омолодження) колективу підприємства, домагатися участі молодих працівників в рішенні виробничих питань.

В цьому зв'язку виділена низка проектів, що представляють сукупність взаємопов'язаних мір та дій, що направлені на рішення пріоритетних задач.

Комісія з питань реалізації Програми

Для вирішення низки питань по реалізації Програми на підприємстві створюється Комісія з питань реалізації програми (надалі - Комісія). Комісія створюється за наказом Генерального директора заводу.

Завданням комісії є координація питань щодо діяльності підприємства в рамках Програми, участь в проектах Програми, формування рішень по окремим проектам Програми.

Питання, розглянуті Комісією відображаються в Протоколах, які ведуться на кожному її засіданні.

Оригінали Протоколів зберігаються у секретаря Комісії.

Рішення Комісії виносяться на розгляд балансової комісії підприємства.

➤ Проект «Професіоналізм молоді підприємства»

Мета: оцінка, розвиток та ефективне використання особистісних та професійних компетенцій молодих співробітників, розвиток системи професійної орієнтації та самовизначення.

Механізми реалізації:

- Забезпечення швидкої професійної та соціальної адаптації молодих співробітників на підприємстві;
- Додаткова підготовка, що забезпечує активне включення молоді в розвиток нових технологій;

- Допомога в самореалізації молодого працівника, виявлення та розвиток пріоритетних для трудового колективу інтересів, що дозволить максимально використовувати його активність в удосконаленні роботи підприємства;
- Вдосконалення механізмів забезпечення кар'єрного зростання найбільш активних та підготовлених молодих працівників підприємства;
- Стажування спеціалістів в структурних підрозділах підприємства

➤ **Проект «Співпраця з навчальними закладами»**

Мета: покращення якості відбору молодих фахівців, їх адаптації на робочому місці, підвищення кваліфікації молодих спеціалістів

Механізми реалізації:

- Підписання угод про співпрацю в навчальними закладами
- Первинний відбір студентів, які мають першочергову можливість пройти виробничу підготовку за профілем по спеціальності та оволодіти первинними навичками професійної діяльності відповідно до характеру майбутньої роботи на виробництві. Первинний відбір проводить Комісія з питань реалізації Програми.
- Визначення переліку студентів, що мають першочергові пріоритети на прийняття на роботу на підприємство
- Прийняття на роботу молодих фахівців
- Молоді спеціалісти, які закінчили технікуми та училища, можуть бути направлені на роботу в якості робочих відповідно до переліками професій і кваліфікацій, затвердженими галузевими міністерствами і відомствами.

➤ **Проект «Стажування»**

Мета: основним завданням стажування молодих спеціалістів є набуття ними необхідних практичних та організаторських навичок для виконання обов'язків по займаній посаді, поглиблення знань економіки виробництва, наукової організації праці та управління, ознайомлення з науковими, технічними та виробничими досягненнями. Разом з тим, за час стажування виявляються ділові та особистісні якості випускників вищих навчальних закладів.

Механізм реалізації:

- Відділ кадрів стежить за своєчасним складанням молодим спеціалістом та його керівником індивідуального плану стажування за отриманою спеціальністю і затвердженням його одним з керівників підприємства
- Виконання індивідуального плану систематично контролює керівник стажування. Копія плану зберігається в особистій справі молодого фахівця
- Після закінчення терміну стажування останній складає звіт і представляє його Комісії з питань реалізації Програми, що дає рекомендацію про подальше використання цього працівника. Рішення Комісії оформляється відповідним наказом за підписом Генерального директора.

➤ **Проект «Наставництво»**

Мета: різнопланова адаптація нового співробітника на підприємстві та розкриття його потенціалу

Механізм реалізації:

- Призначення молодому спеціалісту наставника з числа висококваліфікованих майстрів, виконробів, а кожному фахівцю з вищою освітою - керівника стажування на строк до одного року
- Молодим спеціалістам, які закінчили технікуми та училища, призначається наставники, які протягом року працюють з молодими фахівцями, передаючи їм досвід професійної діяльності

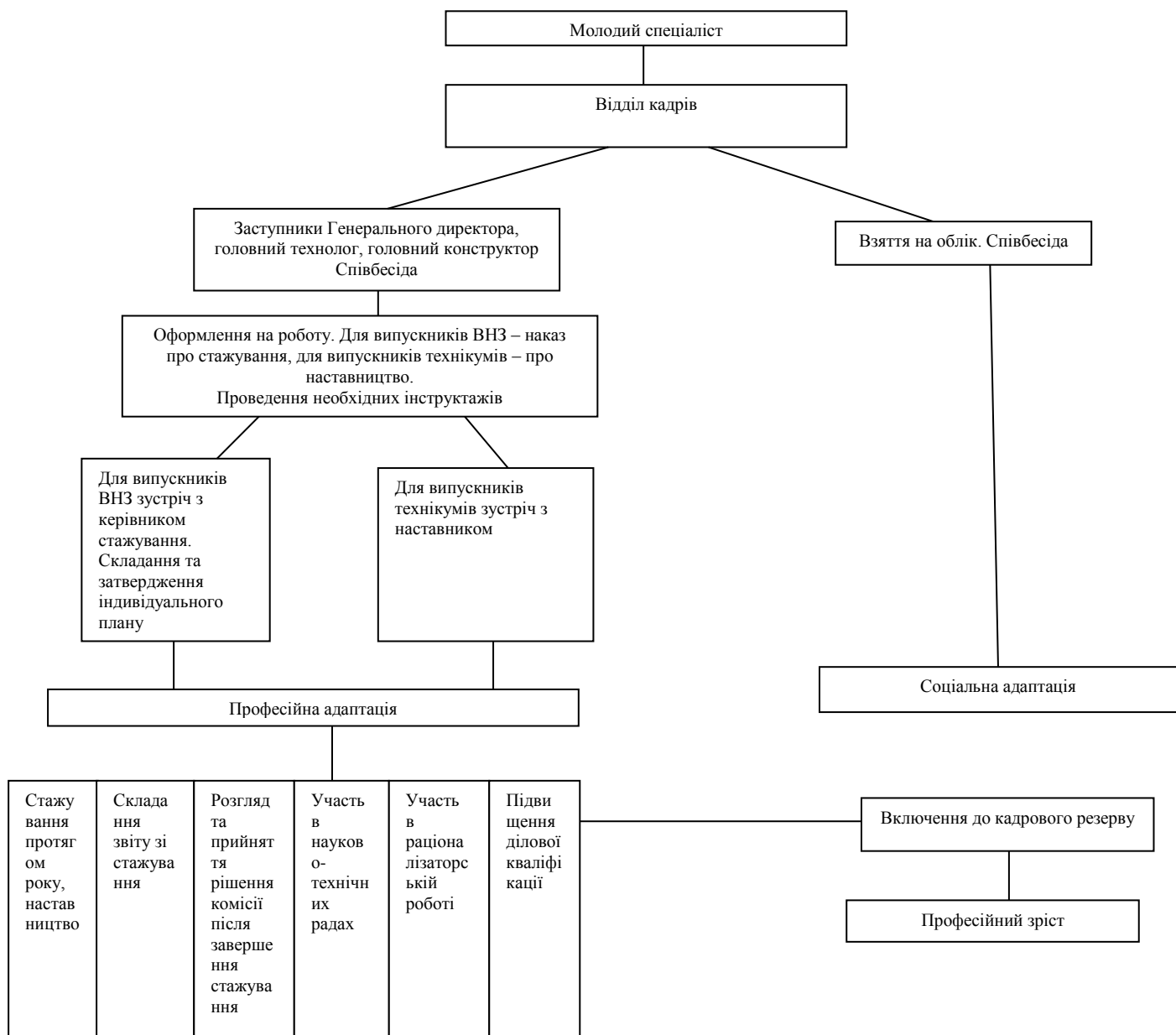
➤ **Проект «Ротація кадрів»**

Мета: омолодження колективу підприємства

Механізм реалізації:

- працівник росте як фахівець, послідовно підвищуючи і поглиблюючи знання з обраної спеціальності;
- працівник на певному етапі своєї діяльності в якості спеціаліста може прийняти на себе виконання ряду адміністративних функцій, перейшовши тим самим до групи керівників нижнього рівня (функціональне керівництво);
- молодий спеціаліст просувається по ієрархії посад лінійних керівників виробництва

Загальна схема роботи з молодими фахівцями на підприємстві представлена на мал.1



➤ **Проект «Навчання молодих спеціалістів за рахунок підприємства»**

Мета: підвищення рівня кваліфікації працівників підприємства

Механізм реалізації:

- Визначення найбільш перспективних працівників підприємства, яке оформлюється рішенням Комісії.

Умовами для прийняття позитивного рішення є:

- Працівник володіє професійними навичками
- Працівник володіє організаторськими здібностями
- Працівник перебуває у кадровому резерві підприємства
- Робітник працює на підприємстві не менше трьох років
- Визначення працівників, що потребують першочергового отримання вищої освіти
- В разі винесення позитивного рішення, з працівником укладається угода про відпрацювання на підприємстві 5 років після отримання диплому про вищу освіту.

Навчання проводиться за спеціальностями, що знаходяться в списку пріоритетних професій на підприємстві.

- навчання на спеціалізованих курсах, відвідування курсів, лекцій, тренінгів та інш.

➤ **Проект «Виховання корпоративного лідерства»**

Мета: сприяння закріпленню на підприємстві молодих працівників та спеціалістів, виховання корпоративного духу, підготовка молодих керівників

Механізми реалізації:

- Оцінка особистісних та професійних компетенцій молодих працівників з метою їх подальшого розвитку;
- Створення бази даних молодих працівників, що показали високі результати при оцінці компетенцій та створення ефективного кадрового резерву;
- Організація та проведення тренінгів та семінарів по розвитку лідерських якостей, навичок роботи, що направлені на професійну орієнтацію, розвиток навичок управління, а також індивідуальний розвиток особистості;
- Організація та проведення тренінгових занять та ділових ігор для молодих працівників (лідерів) за участю керівників та головних спеціалістів

➤ **Проект «Сприяння самоорганізації молоді»**

Мета: сприяння інтеграції та активної участі молодих працівників в соціально-економічному розвитку підприємства

Механізми реалізації:

- Зустрічі з керівництвом підприємства в форматі круглого столу;
- Активна робота з розділом «Робота з молоддю, жінками та дітьми» колективного договору;
- Організація та проведення заходів, направлених на становлення у молодих працівників активної життєвої позиції та бажання поєднувати особисті перспективи розвитку зі стратегією підприємства.

➤ **Проект «Молодь в інформаційному просторі»**

Мета: інформаційне забезпечення реалізації Програми та формування позитивної репутації підприємства в молодіжному середовищі

Механізм реалізації:

- Участь підприємства в ярмарках вакансій для студентів навчальних закладів;
- Пропаганда робочих спеціальностей підприємства, виховання самоповаги та створення репутації кваліфікованого працівника

➤ **Проект «Спорт та здоров'я молоді»**

Мета: укріплення здоров'я молодих працівників та членів їх родин через залучення їх до занять фізичної культури та спортом

Механізми реалізації:

- освіта молоді з питань збереження здоров'я та ведення здорового способу життя
- формування культури безпечної праці та життєдіяльності
- підтримка та розвиток форм та методів виховання у молодих працівників потреби в фізичній культурі
- разом зі профспілковим комітетом залучення молоді до масової участі в спартакіаді
- проведення змагань, турнірів всіх рівнів
- організація дитячого, молодіжного та родинного відпочинку

➤ **Проект «Молода родина»**

Мета: забезпечення психологічної та соціальної стабільності молодого працівника

Механізм реалізації:

- Надання матеріальної допомоги молодим працівникам (згідно Колективного договору)
- Проведення заходів та конкурсів серед молодих родин при підтримці профспілкового комітету та адміністрації підприємства

Організація контролю реалізації Програми

Голова Комісії з питань реалізації Програми здійснює організацію, координацію та контроль реалізації Програми, вносить в установленому порядку пропозиції по уточненню заходів Програми.

Оцінка ефективності реалізації Програми

Ефективність реалізації Програми оцінюється змінами вікової структури працівників підприємства. Передбачається збільшити частку молодих працівників на підприємстві.

Важливим індикатором ефективності заходів, що реалізуються в рамках Програми, є показники задоволення працівників своїм положенням на підприємстві, матеріальним благополуччям та соціальними гарантіями, а також своєю репутацією в зовнішньому середовищі.

Іншими результатами, що свідчать про успішну реалізацію Програми, будуть:


- Ефективна система цілеспрямованого використання кадрового потенціалу в рішенні поточних та стратегічних завдань підприємства;

- Працююча система підтримки професійного росту та підвищення ділової та творчої активності молодих працівників підприємства;
- Переважання в трудовому колективі фізично активних працівників

Показники, до яких буде намагатися досягти Програма до 2020 року, можна віднести:

1. Формування позитивного психологічного мікроклімату в колективі підприємства, як одного із головних факторів підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників працею і колективом
2. Високий професійний рівень кадрового резерву, що ґрунтується на удосконалених системах відбору кадрів, нових корпоративних традиціях, а також створених на підприємстві умовах, що заохочують ініціативність та постійний ріст кваліфікації.
3. Привабливий імідж підприємства на ринку праці як одного з найкращих роботодавців, що зрощують власні молоді кадри, що веде системну цілеспрямовану роботу з молодими працівниками у всіх професійних спектрах.

Розроблено:
Заступник Генерального директора
з розвитку

 А.С.Толпик