

УДК 331.103.4-057.8

Т.В. Перерва, Н.Б. Ерекешева (3 курс, каф. политэкономии), Л.А. Зверева, к.э.н., доц.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ НА ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

При переходе России к рыночной экономике были забыты многие важные элементы организации труда на предприятиях. В том числе очень мало внимания уделялось работе с молодежью. Но в настоящее время на некоторых крупных предприятиях проводится активная работа с молодыми кадрами. К таким предприятиям можно отнести ОАО «Северсталь».

В ходе рассмотрения вопроса нами была изучена документация в области молодежной политики, а именно: устав общественной организации «Совет молодежи ОАО «Северсталь», положение о Советах молодежи структурных подразделений ОАО «Северсталь», положение о молодом специалисте, личные планы адаптации и развития молодого специалиста, положение о звании «Лучший наставник молодежи ОАО «Северсталь» и многие другие.

Изучив эти документы, можно сказать, что на предприятии действительно проводится активная работа с молодежью. Создан совет молодежи. Основными его целями являются: создание условий для всестороннего развития молодого специалиста, раскрытия и реализации его духовного и творческого потенциала; содействие возрождению экономики, развитию культуры и проведению активной социальной политики. Основные задачи: развитие и реализация молодежных программ, вовлечение молодежи в активную трудовую и общественную деятельность предприятия, воспитание у молодых металлургов чувства товарищества, сопричастность к делам предприятия, уважения к коллективу.

Совет оказывает помощь в повышении профессионального, морального и культурного роста молодежи, проводит пропаганду экономических, научно-технических и других знаний и достижений в области труда, техники, науки и культуры, проводит социологические опросы с целью выявления приоритетных направлений молодежной политики.

С целью обеспечения условий для самореализации творчески активной молодежи ОАО «Северсталь», усиления роли молодежи в решении производственных, экономических, правовых, социально-бытовых проблем начальники структурных подразделений назначают ответственных по работе с молодыми специалистами, которые разрабатывают план мероприятий. В структурных подразделениях с численностью молодых работников не менее 100 человек в возрасте до 30 лет, ответственным по работе с ними предоставляется 1 день в месяц с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы для реализации программы по работе с молодежью в интересах коллектива подразделения.

В целях ускорения адаптации и определения направления профессионально-должностного роста, повышения эффективности профессионального использования молодые специалисты проходят стажировку по месту основной работы. Организация адаптации, стажировки и аттестации молодых специалистов осуществляется в два этапа в соответствии с действующим положением под контролем отдела по работе с молодежью и общественными организациями. Лучшие молодые специалисты поощряются. По результатам 1 этапа адаптации:

5% лучших от количества участников адаптации (но не более 5) по их личному заявлению и ходатайству администрации структурного подразделения выдается целевой заем на приобретение жилья или дорогостоящей вещи долгосрочного использования, в размере не более стоимости однокомнатной квартиры, определяемой на момент окончания 1 этапа адаптации, сроком до 15 лет.

10% от количества участников адаптации зачисляются в стратегический или оперативный резерв структурных подразделений, и им устанавливается доплата за высокую квалификацию.

По результатам 2 этапа адаптации: 5% лучших от количества участников адаптации (но не более 5) выдается целевой заем на обзаведение хозяйством в размере 300 МРОТ сроком до 5 лет. Также существует льготная очередь молодых специалистов на получение и выделение жилья, построенного с привлечением денежных средств трудящихся.

Для молодого специалиста этапами стажировки являются: назначение распоряжением по подразделению руководителя стажировки; разработка совместно с руководителем личного плана адаптации и развития молодого специалиста; выполнение индивидуального творческого задания; участие в психологических тренинга; участие в семинарах молодых специалистов; их комплексная аттестация. Личный план адаптации и развития разрабатывается на основе карьерограмм (схем профессионального роста), исходя из требований занимаемой должности и с учетом перспектив дальнейшего роста. Основной целью творческого задания является возможность реализации творческого потенциала, профессиональных знаний и умений молодого специалиста. Творческое задание должно быть направлено на решение какой-либо производственной проблемы (технической, экономической, организационной), разработку инновационных проектов, внедрение нововведений в структурном подразделении.

В период адаптации с молодыми специалистами психологические тестирования и тренинги, информационный и управленческий семинары. Психологические тренинги и тестирования направлены на получение объективной оценки уровня развития требуемых качеств личности, развитие деловых взаимоотношений, совершенствование навыков общения. Информационный семинар проводится с целью знакомства молодого специалиста с работой комбината, его историей и основными направлениями развития. Управленческий семинар направлен на знакомство с основными стратегическими программами предприятия и корпоративной структурой управления.

Регулярно с молодежью проводятся мероприятия, направленные как на повышение квалификации и профессионализма, так и развлекательные. К первым относятся конкурсы профессионального мастерства, проводимые в каждом подразделении, например, соревнование между молодыми рабочими цеха гнутых профилей. Победителю присваивается звание «лучший молодой вальцовщик цеха» и денежная премия. К развлекательным мероприятиям относятся такие, как: мероприятия, посвященные Дню молодежи; футбольные турниры среди команд Советов молодежи структурных подразделений ОАО «Северсталь», поездки актива цехов на семинар на базу отдыха «Горово» и «Рощино», конкурс «Мисс Северсталь» и другие. Также часто проводятся встречи работников с дирекцией предприятия. На предприятии очень строго следят за дисциплиной: появление работника на проходной в нетрезвом виде и систематические прогулы влекут за собой наказания, вплоть до увольнения.

Эти данные говорят о том, что на ОАО «Северсталь» проводится активная работа с молодежью, благодаря которой на предприятии увеличивается производительность труда, улучшается организация труда. Решение социальных, экономических и правовых проблем становится также более эффективным.