



● Поддержка молодежи

**ОАО ТКЗ
«Красный котельщик»**

**«Программа
поддержки молодежи»**

ОАО ТКЗ «Красный котельщик» «Программа поддержки молодежи»

ОАО «Таганрогский котлостроительный завод «Красный котельщик» — одно из крупнейших промышленных предприятий Ростовской области. Завод с богатой историей и традициями в сентябре 2008 года отметил свой 112-й день рождения. На предприятии с 2005 года действует «Программа основных направлений молодежной политики ОАО ТКЗ «Красный котельщик».

“

«Забота о работающей молодежи — часть бизнес-стратегии ОАО ТКЗ «Красный котельщик». Именно молодежь — резерв нашего завода, и на нее сориентированы разработанные социальные программы. Формируя молодежную политику ОАО ТКЗ «Красный котельщик», мы исходили из целесообразности сохранения лучших традиций котлостроителей и интересов работающей молодежи».

Н. Кобец,

директор по персоналу,

председатель Совета по работе с молодежью ОАО ТКЗ «Красный котельщик»

Основные направления молодежной политики:

- развитие системы адаптации молодых работников и закрепление их на рабочих местах;
- содействие профессиональному и карьерному росту молодежи;
- формирование условий для патриотического, эстетического и физического воспитания молодежи;
- содействие в решении социальных проблем молодежи.

Для закрепления молодых работников и адаптации их в трудовых коллективах, профессионального роста и повышения творческой активности в 2005 году были созданы Совет по работе с молодежью, исполком по молодежной политике и Совет молодых специалистов. Одновременно во всех структурных подразделениях предприятия были сформированы комиссии по работе с молодежью, в состав которых вошли представители администрации, профсоюзного комитета и молодежные лидеры. Были определены приоритетные направления в работе с молодежью, разработаны нормативные документы, регламентирующие эту работу, а также сформирован бюджет для проведения мероприятий Совета по работе с молодежью.

Работа с молодежью на заводе строится на основе сотрудничества администрации предприятия, профсоюзного комитета и представителей молодежи. С 2006 года на предприятии активно внедряется Комплексная программа «Молодежь

ТКЗ», которая реализуется по основным четырем основным направлениям:

- работа по адаптации и создание условий для карьерного роста молодых специалистов, стажировки, наставничество, конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих;
- стимулирование научного потенциала молодых работников, организация научно-практических конференций;
- создание условий для патриотического, эстетического и физического воспитания молодежи;
- организационное направление, которое подразделяется на следующие блоки: организация работы с молодежью в структурных подразделениях, использование потенциала неформальных лидеров, взаимодействие с молодежными организациями города Таганрога с целью изучения передового опыта.

Работа с молодежью строится по следующей схеме. Совет по работе с молодежью (высший орган по работе с молодежью) разрабатывает бюджет и регламентирует работу в подразделениях предприятия. Исполком по молодежной политике (исполнительный орган при Совете) разрабатывает нормативные документы, а затем в соответствии с ними организует работу с молодежью. Совет молодых специалистов оказывает помощь работникам, принятым на предприятие после окончания вузов и колледжей, и принимает участие во всех мероприятиях, проводимых Советом по работе

Система работы с молодыми специалистами ОАО ТКЗ «Красный котельщик» (реализуется в течение трех лет)

с молодежью. Научно-технический совет по работе с молодежью способствует развитию творческого потенциала работающей молодежи и привлекает ее к различным видам научно-практической деятельности.

На предприятии разработана «Программа поддержки молодежи ОАО ТКЗ «Красный котельщик» на 2005–2010 гг.». Основной целью Программы является вовлечение молодежи в социально значимые процессы, происходящие на предприятии, а также создание социально-экономических и политико-правовых условий для развития работающей молодежи.

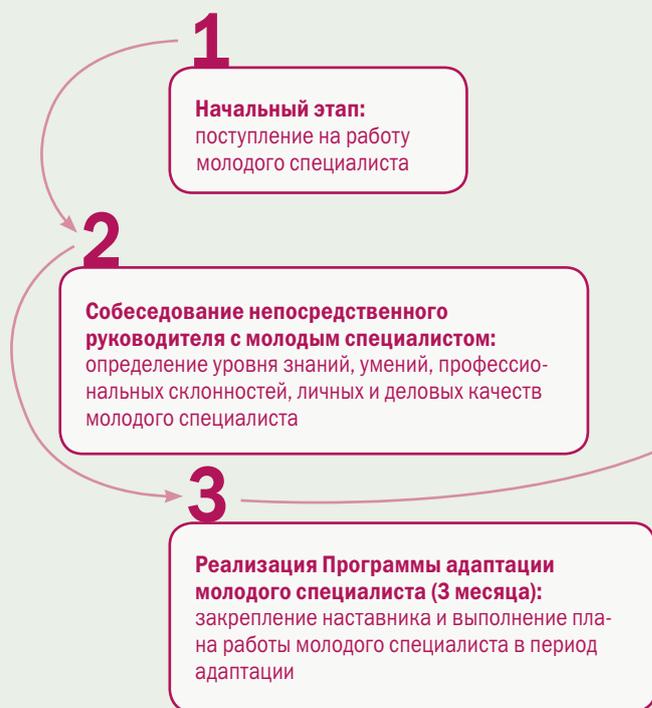
В Программе определены основные направления работы с молодежью на предприятии:

- приобщение молодежи к корпоративной культуре ОАО ТКЗ «Красный котельщик»;
- профессиональный рост и закрепление молодежи, содействие ее стажировке и адаптации в трудовых коллективах;
- гражданско-патриотическое, правовое воспитание молодых людей;
- пропаганда здорового образа жизни и профилактика негативных явлений в молодежной среде;
- поддержка талантливой и одаренной молодежи;
- развитие молодежного общественного движения;
- информационное и методическое обеспечение Программы.

В последние несколько лет бюджет, который предприятие выделяет на работу с молодежью, постоянно растет: в 2006 году он составлял 650 тыс. рублей, в 2007 году — 795 тыс. рублей, в 2008 году — 1125 тыс. рублей.

В мае 2006 года в целях закрепления молодежи на предприятии было принято Положение о предоставлении целевого займа молодым работникам завода. Заем предоставляется работникам в возрасте до 30 лет в пределах выделенных сумм бюджета (в 2006 году — 150 тыс. рублей, в 2007 году — 150 тыс. рублей, в 2008 году — 60 тыс. рублей). Размер займа на одного человека — 15 тыс. рублей, которые могут быть израсходованы на оплату обучения или лечения, поддержку молодой семьи, в том числе при рождении ребенка, на приобретение школьных товаров. Срок возврата займа не более двух лет. За последние два года этой ссудой воспользовались 25 человек.

На предприятии созданы все условия, способствующие обучению и профессиональному росту молодежи. В акционерном обществе успешно действует система подготовки молодых кадров по схеме: «колледж — университет — завод». Согласно этой схеме, завод заключает долгосрочные договоры на подготовку кадров с Таганрогским политехническим колледжем (ТПК) и Южно-Российским государственным



техническим университетом (ЮРГТУ). Производственную и преддипломную практику студенты проходят на заводе. За последние три года работать на завод пришли 120 выпускников ТПК и 75 выпускников ЮРГТУ.

Благодаря существующей на предприятии системе профессионального продвижения каждый молодой работник проходит различные ступени в своем профессиональном развитии: обучение и освоение рабочей профессии, рост профессионального мастерства, повышение квалификации. В 2008 году на обучение молодых рабочих в возрасте до 30 лет было израсходовано около 290 тыс. рублей.

Начиная с 2000 года лучшие молодые работники ежегодно направляются на учебу по Президентской программе, таким образом создается кадровый резерв для работы на высших управленческих должностях. За эти годы выпускниками стали 30 человек.



В рамках Программы поддержки молодежи возрождено проведение на предприятии конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих. На каждый конкурс выделяется 45 тыс. рублей, причем поощряются как победители, так и участники. За 2005–2007 годы было проведено 12 конкурсов профессионального мастерства. В 2008 году прошли три конкурса: среди токарей, дефектоскопистов и электросварщиков ручной сварки.

4

Реализация Программы стажировки молодого специалиста (1 год):

закрепление наставника, выполнение плана работы и индивидуального технического задания на период стажировки молодого специалиста

5

Реализация Программы аттестации молодого специалиста (через 2 месяца после стажировки):

анализ аттестационных листов и характеристик молодых специалистов, проведение заседаний аттестационных комиссий, оценка технических рефератов аттестуемых молодых специалистов, утверждение генеральным директором решений аттестационных комиссий

6

Заключительный этап Реализация Программы карьерного роста молодого специалиста (1 год):

выполнение плана карьерного роста и карьерограммы молодого специалиста, самостоятельное и плановое повышение квалификации молодого специалиста, систематическая оценка карьерного роста молодого специалиста, профессионально-квалификационное продвижение молодого специалиста

С сентября 2007 года на предприятии внедряется новая Система адаптации, стажировки, аттестации и карьеры молодых специалистов.

Внедрение новой системы направлено прежде всего на развитие наставничества,

Внедрение новой системы направлено, прежде всего, на развитие наставничества, новых форм стажировок и повышения квалификации. Ежегодно на завод принимается 40–50 молодых специалистов, за каждым из них до окончания стажировки закрепляется наставник. За три года, как правило, все молодые специалисты имеют возможность и адаптироваться, и пройти стажировку, а затем аттестацию, но самое главное — приложить усилия для своего карьерного роста. В 2007 году 25 молодым специалистам была повышена категория, пять стали руководителями среднего звена, 10 без отрыва от производства получили высшее образование, 30 человек вошли в состав кадрового перспективного резерва.

Ежегодно к Дню молодежи и Дню машиностроителя лучшие молодые специалисты и лучшие наставники получают награды. Так, в июне 2008 года к Дню молодежи России было награждено 20 молодых специалистов и 20 наставников.

В настоящее время для молодых специалистов в подразделениях созданы все условия для реализации их трудового потенциала и развития личных способностей. С мая 2007 года на предприятии действует Положение о звании «Лауреат

молодежной премии». Лучшие молодые специалисты через три года работы на предприятии имеют право получить это звание. В 2008 году награду «Лауреат молодежной премии» с вручением материального вознаграждения получили 20 молодых специалистов (расход по бюджету 60 тыс. рублей).

Совет по работе с молодежью уделяет особое внимание развитию научного потенциала работающей молодежи, вовлечению данной категории персонала в решение производственно-технических задач, стоящих перед предприятием. С 2006 года на предприятии ежегодно проводится молодежная научно-практическая конференция. Цель каждого такого мероприятия — поддержка молодежных инициатив, развитие творческого потенциала работающей молодежи. Основная задача конференции — повышение мотивации молодых котлостроителей к изучению современных методов организации производства. За 2006–2008 годы на проведение конференций было выделено 285 тыс. рублей.

Ежегодно к Дню защитника Отечества во Дворце культуры проводится встреча-огонек допризывников, ветеранов Великой Отечественной войны, воинов-интернационалистов и молодых котельщиков. В 2006–2008 годах на таких встречах присутствовали более тысячи человек.

Традиционными стали встречи Совета молодых специалистов с Советом ветеранов, совместное возложение венков к мемориалам Славы и воинским захоронениям к Дню Победы и Дню освобождения города Таганрога (30 августа). Уже трижды молодежь предприятия совместно с ветеранами предприятия участвовала в праздничном шествии, посвященном Дню города.

Все эти мероприятия направлены на развитие, укрепление и повышение эффективности патриотического воспитания.

Совет по работе с молодежью проводит целенаправленную политику по созданию условий для культурного развития молодежи, реализации ее творческого потенциала. Молодежь предприятия принимает участие в многочисленных конкурсах творчества.

Ежегодно на ТКЗ проводится конкурс «Таланты нового века» по номинациям: «Художественное чтение», «Вокал», «Авторская песня» и «Хореография». В 2007 и 2008 годах в финалах конкурса все участники получили дипломы и ценные подарки.

В декабре месяце каждого года проходят новогодние огоньки для молодежного актива предприятия. Расходы на его проведение заложены в заводской бюджет. На этом празднике молодые специалисты — не просто зрители, но и режиссеры, и постановщики, и артисты.

Талантливая молодежь представляет завод на городских и областных молодежных конкурсах и фестивалях. Только в 2007 году молодые специалисты завода стали победителями городских фестивалей творчества «Золотая осень» и «Юность». Огромный интерес у молодежи предприятия вызвал конкурс творчества «Антон Павлович Чехов глазами молодежи», где молодые заводчане стали победителями сразу в нескольких номинациях: «Фото», «Графика» и «Прикладное искусство».

Уже традиционными стали ежегодные встречи молодых котлостроителей с московским писателем О. А. Славниковой и поэтом В. В. Пухановым.

В 2008 году молодежь предприятия принимала самое активное участие в творческих конкурсах для работающей молодежи Таганрога «Мой город» и неоднократно занимала призовые места.

Для молодежи завода проводятся многочисленные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия во Дворце спорта «Красный котельщик» и на спортивных площадках города. На их проведение в бюджете на 2008 год запланировано 80 тыс. рублей. Традиционно к Дню защитника Отечества и Дню молодежи России проходят соревнования по таким видам спорта, как дартс, армрестлинг, настольный теннис, шашки, шахматы, волейбол, силовое троеборье и футбол.

Ежегодно молодежная сборная команда предприятия принимает участие в турнирах среди команд работающей молодежи г. Таганрога по мини-футболу, плаванию, спортивным соревнованиях «Мама, папа, я — спортивная семья». В 2006–2008 годах молодежная сборная команда активно участвовала в традиционной заводской спартакиаде к Дню машиностроителей.

Дважды в год на предприятии проводятся праздники для молодежи, на которых в торжественной обстановке награждаются лучшие молодые работники, проявившие себя в труде и творчестве, науке и спорте.

Система поощрения молодежи, разработанная Советом по работе с молодежью, включает почетные звания «Лучший молодой специалист», «Лауреат молодежной премии», «Лучший наставник молодежи», «Лучший по профессии», а также грамоты и благодарственные письма за работу с молодежью. В 2005–2008 годах эти награды, подарки и материальное поощрение получили 270 молодых работников.

Уже традиционным стало посвящение принятых на предприятие выпускников вузов и колледжей в молодые котлостроители. В этот день они освобождаются от работы, для них проводятся экскурсии по цехам основного производства,

в Музей трудовой и боевой славы завода. Генеральный директор вручает им удостоверения молодых специалистов предприятия, а также материальное поощрение, так называемые «подъемные» (в 2005–2007 годах — по 1 тыс. рублей, в 2008 году — 1,5 тыс. рублей).

Совет по работе с молодежью уделяет большое внимание проведению организационно-массовых мероприятий как на заводе, так и вне его. Ежегодно (на Новый год, Крещение и Масленицу) молодежные активисты выезжают с праздничной программой и подарками к воспитанникам детского дома № 17.

Традиционным стало участие молодежи завода в городских субботниках. В октябре 2007 года молодые заводчане впервые принимали участие в городской акции — закладке аллеи, которая носит имя почетного гражданина Таганрога А. А. Паршина, возглавлявшего завод «Красный котельщик» в течение 11 лет.



В этой акции приняли участие и ребята из Таганрогского отделения общественной организации «Единой России» — «Молодая гвардия». Молодежные лидеры завода решили присоединиться к этому новому молодежному движению. На ТКЗ создано заводское отделение «Молодой гвардии», 50 молодых работников предприятия стали молодоговардейцами и активно участвуют во всех городских мероприятиях. При участии членов «Молодой гвардии» ОАО ТКЗ «Красный котельщик» в 2008 году прошли такие мероприятия, как слет молодоговардейцев Ростовской области в г. Ростове-на-Дону и общегородское соревнование «Ночной дозор».

Материалы о реализации Программы поддержки молодежи регулярно освещаются в СМИ предприятия. О деятельности Совета по работе с молодежью можно прочитать в газете «Красный котельщик» и на заводском сайте «Молодежь ТКЗ». Заводское радио периодически дает информацию о том, как живет молодежь завода. Исполком по молодежной политике и Совет молодых специалистов поддерживают постоянную связь со всеми молодежными организациями Таганрога.