Методические рекомендации по формированию кадровой политики в организациях и предприятиях для создания рабочих мест и условий для трудоустройства одаренных и талантливых детей и молодежи

Молодежь – это кадровый, инновационный и стратегический ресурс, в который сегодня необходимо вкладывать силы и средства, обеспечивая тем самым успехи будущего. Все страны признают необходимость и важность работы с молодежью, общая цель которой – содействие бесконфликтной интеграции молодых людей в общество, особенно в сферу занятости и трудовых отношений.

Организация и реализация системных мероприятий, успешно раскрывающих потенциал молодежи, является значительным вкладом в будущее предприятия, в повышении эффективности трудового и производственного процесса. В этом смысле осуществление системной молодежной политики в производственной сфере представляется необходимым.

Основы молодежной политики на предприятии

Эффективная молодежная политика на предприятии – одна из важнейших составляющих кадровой политики предприятия в целом. Именно молодежная политика, ее цели и задачи, а также формы и методы реализации определяют развитие предприятия в будущем, обеспечение рабочей силой его инновационных программ в преддверии социально-демографического кризиса и в конечном итоге – выживание самого предприятия в условиях рынка, когда специальности, необходимые предприятиям, не становятся престижными для современной молодежи.

Молодежная политика на предприятии и в организации (политика в отношении работающей молодежи) – это система подходов, последовательных действий, направленных на поддержку работающей молодежи в профессиональном саморазвитии и решение социальных проблем.

Основные направления деятельности организации по работе с молодежью:

– проведение работы по включению в коллективный договор пунктов, защищающих интересы молодежи предприятия или организации;

– содействие созданию благоприятных условий для быстрой адаптации молодых рабочих и специалистов на производстве;

– создание условий для привлечения и закрепления молодежи на предприятии, в организации;

– создание условий для профессионального роста;

– участие в работе по привлечению в организацию профессионально подготовленной молодежи;

– привлечение молодежи к реализации программ, связанных с научно-техническим творчеством, снижением затрат при выпуске продукции, энергосбережением;

□□□□□□□□ □□□□□□□ □ □□□□□□□□□□□□□ □ □□□□□. □ 13-16/4709 □□18.04.2022. □□□□□□□□□□□□: □□□□□□□□□ □.□.
□□□□□□□□2 □□5. □□□□□□□□ □□□□□□□□: 18.04.2022 15:37
ЭЛЕКТРОННЫЙ ТАТАРСТАН

– содействие обеспечению минимальных социальных гарантий;

– создание условий для повышения образовательного уровня;

– улучшение жилищно-бытовых условий;

– организация гражданско-патриотического воспитания, сохранение традиций;

– проведение мероприятий по поддержке молодых семей;

– формирование здорового образа жизни;

– решение жилищных проблем;

– проведение культурно-массовых мероприятий для молодых кадров;

– проведение работы по увеличению членов молодежных объединений на предприятие.

Социальная защищенность молодых работников

В целях усиления социальной защищенности молодых работников на предприятиях:

– вносится соответствующий раздел в коллективный договор; создается комиссия (совет) по работе с молодежью;

– разрабатываются комплексные программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации;

– предусматривается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также для возвращающихся в организацию после прохождения военной службы по призыву;

– в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» один день военной службы засчитывается в непрерывный стаж работы как два дня работы (этот стаж учитывается при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставлении льгот, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступление в образовательное учреждение) не превысил одного года;

– оказывается материальная помощь гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, размер помощи определяется коллективным договором, но не менее 5 минимальных размеров оплаты труда;

– обучающимся без отрыва от производства предоставляются оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором;

– направляются на целевые курсы (семинары) молодых специалистов за счет средств работодателя с сохранением средней заработной платы на время учебы.

Работодатель:

– принимает на производственную практику учащихся и студентов;

ЭЛЕКТРОННЫЙ ТАТАРСТАН

– устанавливает уменьшенные нормы выработки и увеличивает сроки их освоения учащимся образовательных учреждений, начального профессионального образования и молодым рабочим основных профессий, окончивших ПТУ или прошедших индивидуальное обучение, в соответствии с коллективным договором;

– предусматривает льготы в коллективном договоре для молодых работников и специалистов по обеспечению общежитием и оплате за проживание, оплате за детское дошкольное учреждение;

– не увольняет, за исключением случая ликвидации предприятия, в течение трех лет молодых специалистов и учащихся образовательных учреждений, начального профессионального образования, обучавшихся по направлению или принятых на работу по заявке предприятия. Положение не распространяется на работников, которые нарушают Правила внутреннего трудового распорядка.

Дополнительно работодатель в целях привлечения молодежи может осуществлять информационную работу по популяризации предприятия или отдельных профессий, проводить «День открытых дверей», участвовать в ярмарках вакансий и иных мероприятиях, проводимых органами службы занятости и профильными образовательными учреждениями, устанавливать дополнительные стимулирующие выплаты, а также инициировать их установление у ведомственных органов исполнительной власти.

Работодатель совместно с профсоюзом и при непосредственном участии комиссии (совета) по работе с молодежью:

– рассматривают на совместных заседаниях вопросы работы с молодежью и принимают меры по улучшению социально-экономической и правовой защиты молодых работников;

– развивают систему наставничества, предусматривая доплату наставникам и их поощрение в размерах, определяемых коллективным договором;

– проводят конкурсы профессионального мастерства в целях стимулирования и мотивирования молодых специалистов;

– проводят торжественные мероприятия;

– содействуют и оказывают помощь в организации массовых культурных и спортивных мероприятий для молодых работников и членов их семей;

– освещают в корпоративных средствах информации трудовую деятельность и досуг молодых работников и членов их семей.

□□□□□□□□ □□□□□□□ □ □□□□□□□□□□□□□ □ □□□□□. □ 13-16/4709 □□18.04.2022. □□□□□□□□□□□□: □□□□□□□□□ □.□.
□□□□□□□□4 □□5. □□□□□□□□ □□□□□□□□: 18.04.2022 15:37
ЭЛЕКТРОННЫЙ ТАТАРСТАН