



Министерство образования и науки Российской Федерации ФГБОУ ВО
Поволжский государственный технологический университет
Кафедра социальных наук и технологий

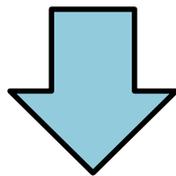
Социальная работа с молодыми специалистами на промышленном предприятии

Выполнила: Лощилова Т.С. Студентка группы СРб-41
Научный руководитель: К.ф.н., доцент Крысова Е.В.

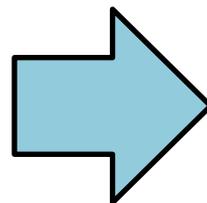
Йошкар-Ола
2016



Актуальность темы бакалаврской работы обусловлена тем, что одним из главных направлений кадровой политики на современном этапе социально-экономического развития предприятий является:



омоложение
кадрового состава



привлечение и закрепление
молодых специалистов –
выпускников средних
специальных и высших учебных
заведений на производстве

Объект

- молодые специалисты промышленного предприятия ОАО «Марбиофарм»



Предмет

- формы и методы социальной поддержки молодых специалистов с целью их адаптации, мотивации и закрепления на предприятии ОАО «Марбиофарм»



Гипотеза

- социальная работа с молодежью на промышленном предприятии способствует адаптации, мотивации и закреплению молодых специалистов на предприятии, их социальной защищенности и предполагает реализацию социальных программ и мероприятий не только по решению администрации предприятия, но и посредством активизации ресурсов молодежного самоуправления

Цель

- ✓ изучить особенности планирования, организации и реализации социальной защиты и социальной поддержки молодых специалистов на промышленном предприятии



1. Рассмотреть понятие «молодой специалист» и особенности трудовой деятельности молодых специалистов

- ФЗ №98 «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» от 28.06.1995 к такой категории относятся лица в возрасте до 30 лет
- Указ Президента РФ № 518 «О мерах государственной поддержки молодых работников организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации» от от 29.04.2010 г. к такой категории относятся лица в возрасте до 35 лет



Молодой специалист -
то работник до 30 или 35
лет, который получил
начальное, среднее или
высшее
профессиональное
образование, и впервые
устроился на работу.



работник имеет статус
«молодого специалиста»
в течение **трех лет** после
заключения трудового
договора.

**Делают
молодых
специалистов
привлекательны
ми для**

производства

- Особенности трудовой деятельности молодого специалиста
 - Высокая мобильность и легкая обучаемость
 - Открытость к инновациям и наличие современных технических знаний и умений
 - Недостаток профессионального опыта и низкий уровень зарплаты
 - Преобладание исполнительских функций

**Ведут к
депрофессионализа
ции и текучести
кадров среди
молодых
специалистов**

2. Изучить существующую нормативно-правовую базу социальной поддержки работающей молодежи на федеральном, региональном и локальном уровнях



ЦП «Устойчивое развитие сельских территорий: земский доктор и обеспечение жильем молодых специалистов на селе»

Предприятие

Субъекты РФ

• Федеральные целевые программы (ФЦП)

• * Региональные законы

• * Межрегиональные соглашения

• Корпоративная и социальная молодежная политика

Государство



Региональные документы



МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

3. Обобщить и проанализировать опыт деятельности отечественных промышленных предприятий в направлении организации корпоративной и социальной молодежной политики

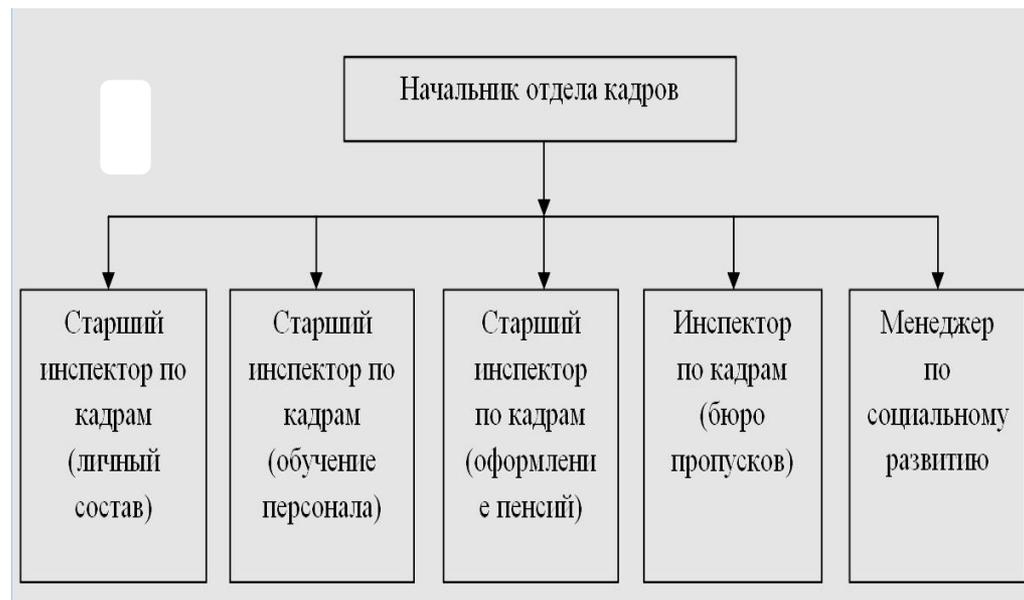
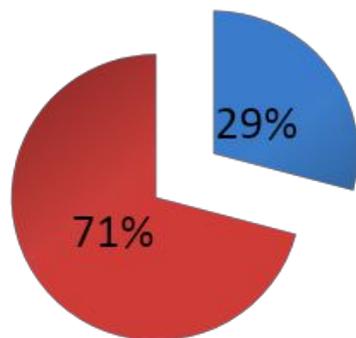
- **Корпоративная и социальная молодежная политика**
 - Социальная работа с молодыми специалистами
 - Производственная и социальная адаптация
 - Мотивация трудовой деятельности
 - Повышение квалификации и развитие научно-творческого потенциала
 - Организация досуга



ОАО «Марбиофарм» – промышленное фармацевтическое предприятие

Кадровый состав предприятия

- Молодые сотрудники до 35 лет
- Сотрудники свыше 35 лет



5. Провести социологическое исследование молодых специалистов, трудящихся на ОАО «Марбиофарм», а также выпускников высших учебных заведений

Результаты опроса молодых специалистов:

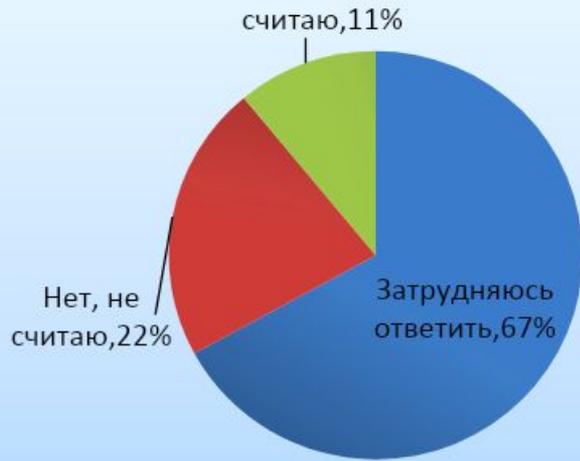
- 1.
 - Каждый второй состоит в браке и имеет детей*
 - Каждый второй имеет высшее образование*
- 2.
 - Каждый второй трудится не по специальности, что приводит к депрофессионализации*
- 3.
 - Практически каждый второй (40%) трудится на предприятии менее года, поэтому для них актуален период адаптации*
- 4.
 - Каждый третий испытывает в первый год работы трудности в адаптации и трудности вхождения в коллектив*

Программа исследования

Я:

- ❖ Март-апрель 2016 года
- ❖ Метод: анкетный опрос
- ❖ Приняли участие 85 респондентов:
 - *40 молодых специалистов
 - *45 студентов-выпускников

Считаете ли Вы свою работу престижной?



Падение престижа рабочих профессий

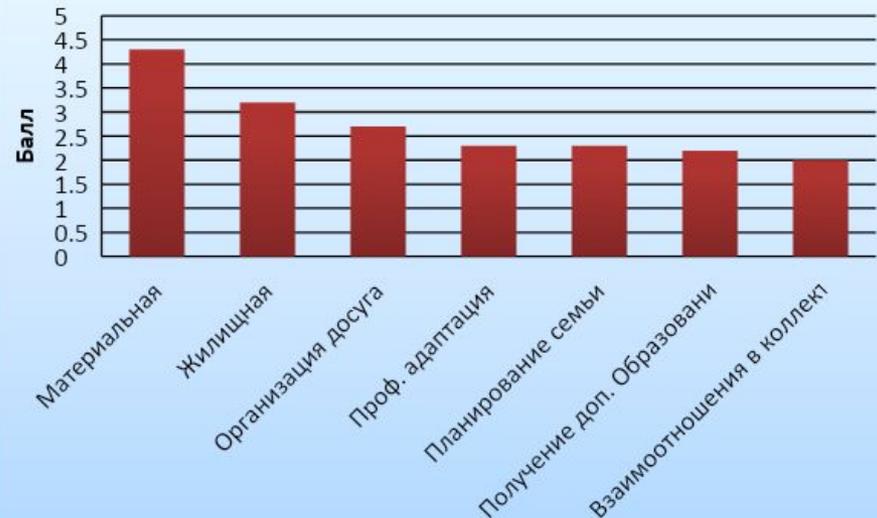
Текучесть кадров среди молодых специалистов

Специалист становится востребованным, труд - высокооплачиваемым

С опытом повышается конкурентоспособность

Проблемы временного характера

Актуальные проблемы работающей молодежи



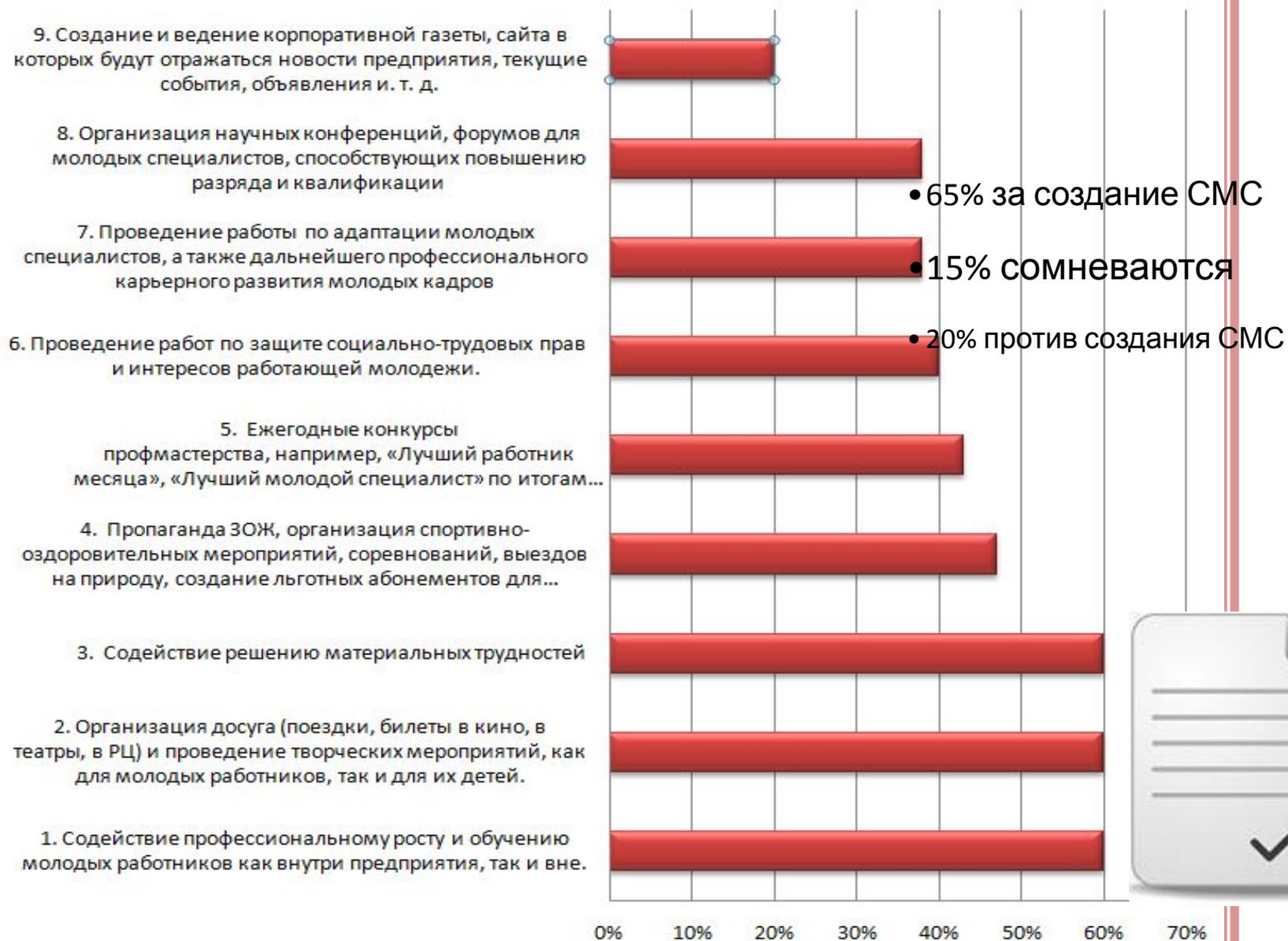
Существующие меры социальной поддержки

- Работаящая молодежь вступает в период изменения семейного статуса (брак, дети)
- Молодому специалисту требуется определенный набор социальных льгот и услуг, менее актуальный для других работников
- Гибкий режим работы, детские сады, отпуск в летнее время, корпоративный отдых, льготные абонементы и др.

- Мед. обслуживание
- Витаминизация
- Новое поколение детей
- Льготные условия для работников
- Льготные путевки на отдых

Недостаточны

Степень востребованности направлений работы молодежной организации



Студенты- ВЫПУСКНИКИ

Институт медицины и
естественных наук

Институт механики и
машиностроения

По специальности
Биология

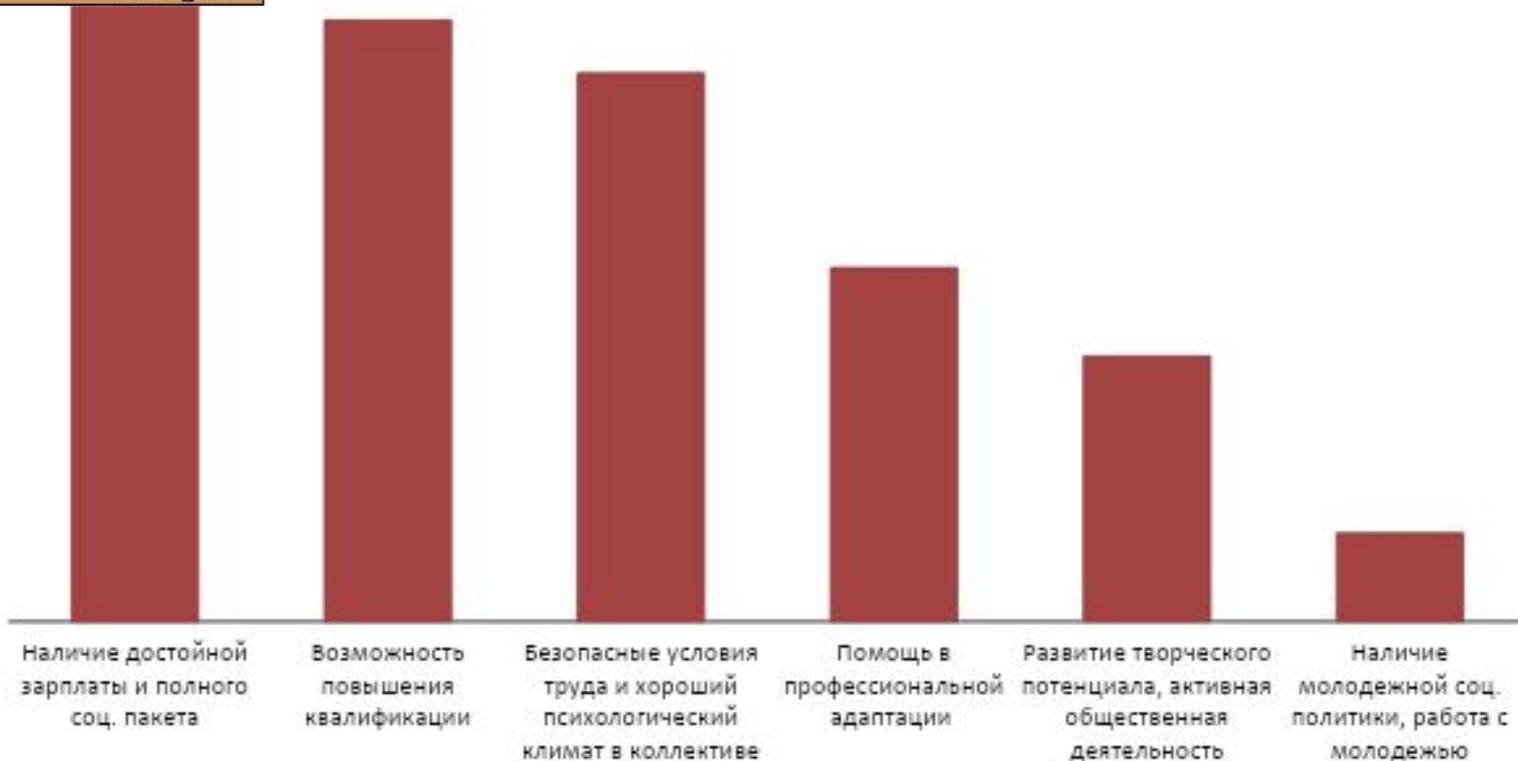
По специальности
эксплуатация
оборудования

1. **Каждый второй готов к осуществлению трудовой деятельности**
2. **Каждый второй намерен трудиться по полученной им специальности**
3. **Абсолютное большинство (85%) осознанно посещали места практик**
4. **Больше половины отмечают слабую практическую подготовленность и отсутствие опыта по профессии**





Какие предложения Вы ждете от потенциального работодателя?



Отсутствие опыта



Оторванность знаний от практики



Трудности адаптации



Наибольшее опасения перед выполнением проф. функций

Определяющие факторы факторы при трудоустройстве

Молодые специалисты

Студенты-выпускники

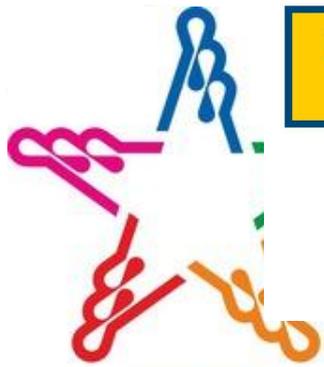
Развитие научно-творческого потенциала

Повышение квалификации

Возможность карьерного роста

60%

70%



**СОВЕТ
МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ**



Группы
самопомощи:



Отдам даром



Рубрика
«Вопрос-ответ»
Рубрика
менеджера по
соц. Развитию
«О правах и
льготах»

- ✓ История компании
- ✓ Корпоративная культура
- ✓ Должностные инструкции
- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка

- Корпоративный сайт
- Личный кабинет
- Электронный курс молодого специалиста



Спасибо за внимание!