



ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ МОЛОДЁЖИ

Социальная ответственность компании базируется на успешном и динамичном развитии производственно-хозяйственной деятельности, что и даёт максимальный социальный эффект: рабочие места, производство необходимой обществу продукции, наполнение бюджетов всех уровней и возможность реализации дополнительных социальных программ.

«Каменскволокно» – активный участник реализации национального проекта Производительность труда и поддержка занятости».

Социальная политика, принятая в рамках общей стратегии Общества, является одной из важнейших составляющих бизнеса и организации достойной работы.

В организации действует комплекс корпоративных документов, определяющих основные принципы ведения бизнеса и социальной ответственности компании.

Каменскволокно, решая свои задачи, помогает решать и социально-экономические проблемы территорий, способствует повышению уровня жизни работников, членов их семей и других жителей региона. Приоритетные направления работы, это: создание комфортной среды и привлекательность для жизни, подготовка кадров для работы на предприятии, поддержка здравоохранения, образования, пропаганда здорового образа жизни и др.

Для обеспечения повышения кадрового потенциала в организации действует Кадровая политика, согласованная с Социальной политикой и общей стратегией развития Общества и являющаяся одной из четырёх составляющих стратегии – составляющей «Обучения и развития» и направленная на создание условий для развития персонала.

С 2005 г. в компании создана уникальная молодёжная программа «Молодёжь АО «Каменскволокно», которая содержит пять объёмных направлений в работе: кадровое, производственное, нравственно-патриотическое, социальное, культурно-массовое.

Результат – получение специалиста или руководителя младшего звена, знающего производство и готового работать самостоятельно.

Обеспечение предприятия необходимыми специалистами осуществляется путём построения системы взаимодействия в рамках социального партнёрства образовательных учреждений и предприятия на основании программы «Обеспечение, развитие и управление кадровым потенциалом организации».

Задачи:

- создание условий, способствующих профессиональному и социальному развитию молодого поколения;
- организация социального партнёрства с образовательными учреждениями;
- обеспечение процесса преемственности поколений и передачи профессиональных знаний и опыта молодёжи;
- поддержка здорового образа жизни;
- сохранение работоспособного коллектива, его морально-нравственных и производственных традиций.

Программа реализуется по нескольким направлениям.

Профориентационная работа со школьниками образовательных учреждений города и района. Предприятие сотрудничает с 20 общеобразовательными школами города и района. По ходатайствам школ ежегодно свыше 250 родителей – работников предприятия – награждаются денежными премиями, более 280 детей – благодарственными письмами за успехи в учёбе и активное участие в жизни школы.

Организация сотрудничества со школами осуществляется путём поэтапного вовлечения школьников в многообразие инженерных профессий, а также создание условий, способствующих профессиональному самоопределению школьника.

Заклучены соглашения о совместной деятельности и разработаны планы профориентационных мероприятий со школами города и района.

В организации проводятся уроки-экскурсии, уроки химии, технологии, конкурсы, конференции, совместные культурно-массовые мероприятия. Стало традицией проведение на предприятии недели открытых дверей «География профессионального выбора», в школах проводятся встречи с родителями выпускников.

За счёт средств предприятия кабинет технологии одной из школ оборудован ткацкими станками, бёрдами (приспособление для ручного ткачества) для предпрофильного обучения школьников ткацкому ремеслу. На учебных станках используются ковровые нити «Каменскволокна», это позволяет разнообразить фактуру и цвет ученических работ. В период летних каникул школьники осваивают основы

ткацкого ремесла на современном промышленном оборудовании. В период летних каникул только за последние 2 года трудоустроено 48 школьников в возрасте от 14 до 18 лет, им вручены трудовые книжки.

Результат: выявлены претенденты на поступление в профессиональные образовательные учреждения по техническим направлениям подготовки.



Социальное партнёрство с высшими и средними профессиональными учреждениями образования. Предприятие уделяет большое внимание социальному партнёрству с профессиональными образовательными учреждениями, цель – создание условий для приобретения практических навыков по выбранному направлению у студентов учреждений специального профессионального образования, выявление потенциальных претендентов для работы в АО «Каменскволокно».

На основании договоров о социальном партнёрстве предприятие сотрудничает с восемью высшими и средними профессиональными учреждениями образования России.

На постоянной основе проводятся уроки-экскурсии на предприятии для студентов техникумов и вузов. Предприятие организует и проводит на договорной основе производственные практики студентов. В процессе прохождения практики ребята получают рабочую профессию. Следует отметить положительный опыт сотрудничества по подготовке кадров с Каменским химико-механическим техникумом и Каменским техникумом строительства и автосервиса. Выпускники этих учебных заведений имеют не только квалификацию по диплому, но и свидетельство, подтверждающее наличие рабочей профессии и разряда.

Программа взаимодействия «Наставник – студент». В рамках программы за студентами с 1-го курса закрепляются наставники из числа руководителей структурных подразделений компании, которые сопровождают их в процессе прохождения всех видов практики на нашем предприятии. Студенты проходят стажировку по своей специальности, получают рабочую профессию (с присвоением разряда). Курсовые и дипломные работы студенты пишут по актуальным вопросам предприятия.

Результат – выбор и трудоустройство достойных специалистов по востребованным на предприятии профессиям и специальностям.

Управление кадровым потенциалом на производстве. Предприятие имеет бессрочную лицензию на право осуществления образовательной деятельности по всем рабочим профессиям. Обучение на производстве организовано благодаря выстроенной системе работы наставников и инструкторов производственного обучения. На основании стандартных операционных процедур (СОП) для наставников разработаны и утверждены карточки поэтапного выполнения операций и обучающие видеоролики по рабочим профессиям.

Ежегодно проводится набор молодых специалистов – выпускников высшего и среднего профессионального образования.

В рамках адаптации молодых специалистов к предприятию проводится стажировка молодых специалистов, которая предполагает корпоративное обучение в Школе молодых специалистов, закрепление за молодым специалистом руководителя стажировки из числа руководителей и специалистов предприятия, выполнение и презентацию индивидуального задания, оформленного в виде научно-практической работы. Итогом обучения и стажировки является аттестация молодых специалистов.

С 2010 г. на предприятии действует Положение «Об адаптации молодёжи из числа выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, не имеющих опыта работы», так называемая техническая ординатура. В течение года они стажировались в производственных цехах предприятия. Итогом стажировки являются сдача экзамена на допуск к самостоятельной работе по основным четырём цехам и аттестация на соответствие должности, на которую стажировался молодой специалист.

С 2001 г. на предприятии проводится отборочный конкурс из числа молодых перспективных ребят для направления на обучение в высшие учебные заведения по инженерным специальностям.



Развитие карьерного роста осуществляется по результатам проведения процедуры аттестации персонала. Молодые работники, проявившие высокий уровень профессиональных знаний, организаторских способностей включаются в резерв для выдвижения на руководящие должности. Обучение и совершенствование их знаний и навыков проводится в Школе резерва. Обучение резервистов завершается Днём дублёра.

Руководители, планирующие выход на заслуженный отдых, выполняя роль наставника, в течение года сопровождают деятельность резервиста, готовят его к сдаче экзамена на допуск к самостоятельной работе на руководящей должности.

Различными видами обучения ежегодно охвачены более 1,5 тыс. работников. Расходы средств на подготовку (обучение) и переподготовку кадров в расчёте на одного работника ежегодно составляют около 2,5 тыс. руб.

С 2005 г. в компании создана уникальная молодёжная программа «Молодёжь АО «Каменскволокно», которая содержит пять объёмных направлений в работе: кадровое, производственное, нравственно-патриотическое, социальное, культурно-массовое.

Результат – получение специалиста или руководителя младшего звена, знающего производство и готового работать самостоятельно.

2019 г.