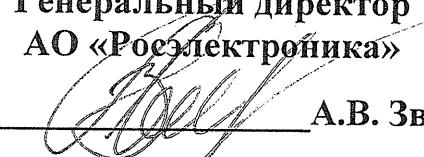


Утверждаю

Генеральный директор
АО «Росэлектроника»

 А.В. Зверев

«05» 05 2015 г.

Корпоративная молодежная политика
акционерного общества «Российская электроника»

ВВЕДЕНИЕ

Холдинговая компания (интегрированная структура) акционерное общество «Российская электроника» Государственной корпорации «Ростех» (далее – АО «Росэлектроника» или холдинг) является одной из крупнейших компаний радиоэлектронной отрасли, стремится занять лидирующее положение на российском рынке и стать конкурентоспособным участником мирового рынка высокотехнологичной продукции в сфере радиоэлектронных компонентов, систем, комплексов и программного обеспечения.

В этих условиях особое значение имеет развитие научно-производственного и кадрового потенциала холдинга. Одним из ключевых элементов этого развития является системная реализация корпоративной молодежной политики.

Реализация корпоративной молодежной политики создает холдингу дополнительные возможности, конкурентные преимущества и оказывает положительное влияние на деловую репутацию, что способствует повышению инвестиционной привлекательности и развитию научно-производственного потенциала предприятий АО «Росэлектроника».

1. Общие положения

1.1. Корпоративная молодежная политика (далее – КМП) АО «Росэлектроника» – это комплекс мер, направленных на привлечение, удержание и интеграцию в организационную среду холдинга молодых сотрудников, обладающих уровнем квалификации, соответствующим потребностям предприятий холдинга, а также их развитие и повышение эффективности трудовой деятельности.

1.2. КМП подразумевает целенаправленную системную деятельность руководства предприятий холдинга по формированию условий для реализации экономического, социального, интеллектуального и культурного потенциала молодых специалистов, привлечению молодежи к решению задач, стоящих перед отраслью.

1.3. Реализация КМП АО «Росэлектроника» осуществляется в рамках государственной молодежной политики, направленной на воспитание патриотично настроенной молодежи, обладающей созидательным мировоззрением, нацеленным на социально-экономическое развитие государства, и готовой к активному труду на благо Российской Федерации.

1.4. КМП разработана в соответствии с программными документами развития АО «Росэлектроника» и документами, определяющими приоритеты в сфере социально-экономического развития Российской Федерации и государственной молодежной политики:

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р;

- Стратегия развития Государственной корпорации «Ростехнологии» на период до 2020 года, утвержденная Наблюдательным советом Государственной корпорации «Ростехнологии» (27.06.2011 № 5);

- Стратегия развития холдинговой компании ОАО «Росэлектроника» Государственной корпорации «Ростехнологии» на период до 2020 года;

- Программа кадрового обеспечения холдинговой компании ОАО «Росэлектроника» на период до 2020 года.

1.5. Целевыми аудиториями КМП являются молодые работники предприятий, входящих в состав холдинга, в возрасте до 35 лет (далее – сотрудники холдинга) и потенциальные работники, к которым относятся молодые люди в возрасте до 35 лет на рынке труда, учащиеся образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и учащиеся образовательных учреждений среднего (общего) образования.

2. Цели и задачи КМП

2.1. Цель реализации КМП – содействие стратегическому развитию холдинга за счет обеспечения предприятий АО «Росэлектроника» необходимым количеством молодых работников, обладающих требуемыми профессиональными навыками и компетенциями, разделяющих корпоративные ценности и вовлеченных в решение стратегических задач холдинга.

2.2. Задачи КМП:

2.2.1. Привлечение, успешная адаптация и закрепление молодежи на предприятиях холдинга.

2.2.2. Формирование у молодых работников положительной трудовой мотивации, развитие профессиональных компетенций и деловой активности.

2.2.3. Поддержка научной и инновационной деятельности молодых ученых и специалистов, оказание необходимой помощи в развитии интеграционных исследований.

2.2.4. Эффективное вовлечение молодых работников в решение корпоративных задач и создание условий для их карьерного продвижения.

2.2.5. Формирование у молодых специалистов готовности и стремления работать в Российской Федерации и развивать отечественную экономику.

3. Основные направления КМП

3.1. Развитие и совершенствование системы привлечения молодежи на предприятия холдинга.

3.1.1. Профориентационные мероприятия и развитие системы информирования молодежи образовательных учреждений высшего, среднего профессионального и среднего общего образования о перспективности специальностей инженерного профиля и о деятельности предприятий холдинга.

3.1.2. Продвижение бренда АО «Росэлектроника» в качестве привлекательного работодателя среди учащихся образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования через совершенствование системы взаимодействия

с профильными высшими и средними специальными учебными заведениями и поддержку молодых исследователей и ученых.

3.1.3. Привлечение учащихся образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования к реализации проектов холдинга через совершенствование системы производственной и преддипломной практики и развитие научно-технического творчества и инновационной деятельности учащихся профильных образовательных учреждений.

3.2. Создание условий для успешной адаптации и закрепления молодых работников на предприятиях холдинга.

3.2.1. Совершенствование механизмов профессиональной адаптации молодых сотрудников в холдинге, в т.ч. наставничества.

3.2.2. Развитие форм социальной поддержки и адаптации молодых сотрудников.

3.2.3. Вовлечение молодых сотрудников в решение корпоративных задач, в т.ч. стимулирование научно-технического творчества и инновационной деятельности молодежи.

3.2.4. Развитие механизмов повышения профессиональных и корпоративных компетенций, в т.ч. курсов повышения квалификации, организации стажировок и конкурсов профессионального мастерства.

3.2.5. Формирование и развитие молодежного кадрового резерва и создание условий для карьерного продвижения молодых сотрудников на предприятиях холдинга.

3.2.6. Разработка и реализация программ обучения активной молодежи, соответствующих потребностям производства и решению актуальных проблем.

3.3. Продвижение ценностей здорового образа жизни, высокой духовности и нравственности, патриотизма и гражданской активности среди молодых работников холдинга.

3.3.1. Поддержка инициатив и проектов, направленных на решение социально-значимых проблем, на повышение деловой активности и на профессиональное совершенствование молодых работников предприятий.

3.3.2. Поддержка молодежных инициатив и содействие в развитии существующих корпоративных проектов и мероприятий в сфере отдыха, оздоровления и самореализации молодежи.

4. Реализация КМП

4.1. Принципы реализации КМП.

4.1.1. Принцип ответственности – холдинг и предприятия ответственны перед новыми поколениями молодых сотрудников за социально-экономическое, научно-техническое развитие производств, а новые поколения ответственны за сохранение и преумножение полученного наследия.

4.1.2. Принцип преемственности – КМП не может зависеть от организационных перемен в системе управления холдинга и предприятий, прихода либо ухода тех или

иных должностных лиц, занимающих руководящие должности. Принятые стратегические направления КМП не должны пересматриваться чаще, чем раз в 3-5 лет.

4.1.3. Принцип приоритетности – меры в области КМП разрабатываются и осуществляются в качестве приоритетных в деятельности предприятий Холдинга по обеспечению социально-экономического, профессионального и личностного развития молодых специалистов.

4.1.4. Принцип участия – молодые сотрудники не только объект воспитания и образования, но и сознательный участник деятельности предприятий холдинга. Поддержка органов, реализующих молодежную политику, на предприятиях холдинга является не только актуальной задачей, но и перспективным направлением деятельности, преследующей цели профессионального и личностного роста молодых работников на предприятиях холдинга, что невозможно без их реального участия в развитии производств.

4.1.5. Принцип согласованности – программы развития кадрового резерва организаций должны быть согласованными с КМП, не вступать с ней в противоречия и создавать эффект синергии.

4.1.6. Принцип вовлеченности – руководство холдинга и предприятий создает возможности для проявления инициатив со стороны молодых сотрудников в ходе реализации КМП, а молодые сотрудники принимают активное участие в работе по данному направлению, осознавая свою ответственность за развитие предприятия и холдинга в целом.

4.2. Управление и механизм реализации КМП.

4.2.1. Управление реализацией КМП осуществляется через корпоративный центр АО «Росэлектроника». Контроль и координацию деятельности по вопросам реализации КМП осуществляет заместитель генерального директора холдинга по стратегическому развитию, реализации государственных программ через Департамент стратегического развития.

4.2.2. Предприятия, входящие в состав холдинга, в рамках КМП организуют свой центр управления мероприятиями КМП, выбирая одну из типовых структурных моделей (Совет молодых специалистов и/или ученых; Молодежный совет и др).

4.2.3. Опорные образовательные учреждения холдинга, в рамках соглашений о сотрудничестве с АО «Росэлектроника», могут рассматриваться полноценными партнерами по реализации КМП АО «Росэлектроника».

4.2.4. Реализация КМП предприятиями холдинга и опорными образовательными учреждениями осуществляется в соответствии с ежегодным Годовым циклом деятельности по реализации мероприятий Корпоративной молодежной политики (приложение 1) и Перечнем обязательных мероприятий корпоративной молодежной политики (приложение 2), утверждаемым в начале отчетного периода заместителем генерального директора Холдинга, по стратегическому развитию, реализации государственных программ.

4.2.5. Мероприятия КМП структурируются в форме годового цикла, при котором предприятиями холдинга и опорными образовательными учреждениями параллельно реализуются взаимосвязанные проекты, направленные на различные

категории молодежи – школьники, студенты и аспиранты опорных ВУЗов холдинга, а также молодые специалисты предприятий, входящих в состав интегрированной структуры.

4.2.6. Контроль реализации КМП осуществляется в соответствии с Регламентом контрольных процедур по реализации Корпоративной молодежной политики (приложение 3).

4.2.7. Контроль исполнения, анализ эффективности и корректировка основных целей и задач КМП осуществляется на ежегодном собрании актива молодых специалистов холдинга и представителей опорных образовательных учреждений холдинга (в рамках Международного молодежного промышленного форума «Инженеры будущего», проводимого ОООР Союз машиностроителей России).

Приложение 1
Годовой цикл деятельности предприятия по реализации мероприятий Корпоративной молодежной политики

№ п/п	Наименование мероприятия	Месяц начала	Месяц окончания	Порядок работы	Ответственное лицо на предприятии
1.	Старт Всероссийского конкурса прорывных проектов в области информационных технологий «IT-прорыв».	Сентябрь текущего года	Май следующего года	Содействие представителям холдинга в организации региональных этапов Конкурса на площадках ВУЗов региона.	Заместитель генерального директора по науке, специалист по связям с общественностью.
2.	Проведение представителями АО «Росэлектроника» образовательных семинаров по профильным направлениям деятельности Холдинга.	Сентябрь текущего года	Ноябрь текущего года	Делегирование на прохождение семинара молодых работников предприятия, чей профиль деятельности соответствует тематике проводимого семинара.	Генеральный директор, руководитель кадрового органа.
3.	Старт внутрихолдингового конкурса «Роль и место моего предприятия/ВУЗа в стратегии АО «Росэлектроника» в радиоэлектронной отрасли».	Ноябрь текущего года	Февраль следующего года	1. Проинформировать молодых работников о данном Конкурсе. 2. Организовать процесс сбора проектов. 3. Выслать все проекты ответственному в холдинге за данный конкурс.	Заместитель генерального директора по науке, председатель совета молодых ученых и специалистов, руководитель кадрового органа.
4.	Согласование планов мероприятий по профессиональной ориентации молодежи в части соответствия мероприятий, планируемым ВУЗами.	Ежегодно, до 1 октября		1. Выработать наиболее эффективный формат участия в профориентационных мероприятиях на следующий год.	Генеральный директор, руководитель кадрового органа.
5.	Старт подготовки объединенной команды АО «Росэлектроника» к форуму «Инженеры будущего».	Январь следующего года	Июнь следующего года	1. Назначить ответственных за подготовку к участию в Форуме. 2. Совместно с проильными ВУЗами региона сформировать команду для участия в Форуме. 3. Закупить символику предприятия (футболки, кепки).	Генеральный директор, председатель совета молодых ученых и специалистов, руководитель кадрового органа.

№ п/п	Наименование мероприятия	Месяц начала	Месяц окончания	Порядок работы	Ответственное лицо на предприятии
6.	Старт отборочного этапа конкурса прорывных проектов в области радиоэлектроники «Радиоэлектроника будущего».	Январь	Начало мая	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проинформировать молодых работников о данном Конкурсе. 2. Привлечь студентов и аспирантов профильных ВУЗов региона к участию в данном конкурсе. 3. Организовать процесс сбора проектов. 4. Выслать все проекты ответственному в холдинге за данный конкурс. 	Заместитель генерального директора по науке, председатель совета молодых ученых и специалистов.
7.	Финал конкурса прорывных проектов в области радиоэлектроники «Радиоэлектроника будущего».	Июнь	Июль	<p>Доработать конкурсные проекты, прошедшие отбор.</p>	Заместитель генерального директора по науке, председатель совета молодых ученых и специалистов.

Приложение 2

Перечень обязательных мероприятий по реализации Корпоративной молодежной политики

№ п/п	Наименование мероприятия	Периодичность реализации	Ответственное лицо на предприятии	
			Категория «Молодые работники в возрасте до 35 лет»	
1.	Формирование и развитие Совета молодых ученых и специалистов на предприятии.	Постоянно	Генеральный директор предприятия, руководитель кадрового органа, председатель совета молодых ученых и специалистов.	
2.	Создание и развитие на сайте предприятия разделов, содержащих необходимые адаптационные материалы для принимаемых на работу молодых работников.	Постоянно	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организации, председатель совета молодых ученых и специалистов.	
3.	Формирование и развитие института «наставничества» на предприятии с целью адаптации молодых работников.	Постоянно	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, председатель совета молодых ученых и специалистов.	
4.	Разработка и реализация системы стимулирования молодых работников предприятия, занятым разработкой новой техники и технологий, их внедрением в производство.	Постоянно	Генеральный директор, заместитель генерального директора по финансам и экономике, руководитель кадрового органа.	
6.	Формирование кадрового резерва и выстраивание траектории карьерного роста молодых работников предприятия.	Постоянно	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, председатель совета молодых ученых и специалистов.	
7.	Организация тренингов для молодых руководителей и кадрового резерва, освещающих практические стороны оперативного управления персоналом и иных управлеченческих компетенций.	1-2 раза в год	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, председатель совета молодых ученых и специалистов.	
8.	Проведение конкурса «Лучший по профессии» с участием сотрудников в возрасте до 35 лет.	1 раз в год	Заместитель генерального директора по персоналу.	
9.	Организация обучения аспирантов, слушателей программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по актуальным темам развития отраслей, в которых осуществляют свою деятельность предприятия.	Постоянно	Генеральный директор, руководитель кадрового органа.	

№ п/п		Наименование мероприятия	Периодичность реализации	Ответственное лицо на предприятии
10.	Проведение конференции молодых работников предприятия с целью обмена опытом, определения основных направлений и задач работы.	1-2 раза в год	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке и инновациям, руководитель кадрового органа.	
11.	Освещение деятельности предприятия в сфере кадрового развития потенциала в региональных средствах массовой информации, на тематических информационных площадках (сайтах, порталах).	Постоянно	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организаций.	
Категория «Учащиеся образовательных учреждений высшего профессионального образования»				
1.	Разработка и проведение информационной кампании, направленной на ознакомление потенциальных молодых работников с деятельностью предприятия.	Постоянно	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организаций.	
2.	Проведение ярмарок вакансий для студентов учреждений ВПО.	1-2 раза в год	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организаций.	
3.	Обеспечение целевого набора и обучения студентов учреждений ВПО по программе бакалавриата и магистратуры для последующего трудоустройства на предприятие.	1 раз в год	Генеральный директор, руководитель кадрового органа.	
4.	Привлечение студентов и аспирантов к исследовательской деятельности в рамках проектов предприятия.	Постоянно	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
5.	Формирование (совместно с учреждениями ВПО) образовательных программ и учебных планов, соответствующих профилю деятельности предприятия.	Постоянно	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
6.	Участие ведущих специалистов предприятия в образовательной деятельности профильных учреждений ВПО.	Постоянно в течение учебного года	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
7.	Организация и проведение дней открытых дверей на предприятиях Холдинга и других мероприятий в области профессиональной ориентации молодежи.	2-3 раза в течение учебного года	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
8.	Открытие новых и развитие существующих базовых кафедр учреждений ВПО на предприятии.	Постоянно	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	

№ п/п		Наименование мероприятия	Периодичность реализации	Ответственное лицо на предприятии
9.	Организация прохождения студентами учреждений ВПО ознакомительной, производственной и преддипломной практики на предприятии.	По учебному плану	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
10.	Организация и проведение (совместно с учреждениями ВПО) конкурсов и мероприятий по профессиональной ориентации среди учащихся учреждений ВПО.	1-2 раза в год	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
Категория «Студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования»				
1.	Разработка и проведение информационной кампании, направленной на ознакомление потенциальных молодых работников с деятельностью предприятия.	Постоянно	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организаций.	
2.	Проведение ярмарок вакансий для студентов учреждений СПО.	1-2 раза в год	Генеральный директор, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организаций.	
3.	Обеспечение целевого набора и обучения студентов учреждений СПО по профильным образовательным программам для последующего трудоустройства на предприятие.	1 раз в год	Генеральный директор, руководитель кадрового органа.	
4.	Формирование (совместно с учреждениями СПО) образовательных программ и учебных планов, соответствующих профилю деятельности предприятия.	Постоянно	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
5.	Участие ведущих специалистов предприятия в образовательной деятельности профильных учреждений СПО.	Постоянно в течение учебного года	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
6.	Организация и проведение дней открытых дверей на предприятиях и других мероприятий в области профессиональной ориентации молодежи.	2-3 раза в течение учебного года	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
7.	Организация прохождения студентами учреждений СПО практики на предприятии.	По учебному плану	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.	
8.	Организация и проведение (совместно с учреждениями СПО) иных конкурсов и мероприятий по профессиональнй ориентации молодежи.	1-2 раза в год	Генеральный директор, заместитель генерального директора по науке и инновациям, руководитель кадрового органа.	
Категория «Учащиеся образовательных учреждений среднего (общего) образования»				
1.	Ежегодное обновление информационной базы данных об учитниках школ региона, желающих получить инженерное	Ежегодно до 1 марта	Руководители кадровых органов.	

№ п/п	Наименование мероприятия	Периодичность реализации	Ответственное лицо на предприятии
	высшее или среднее специальное образование и проведение системной работы по привлечению их к работе на предприятии.		
2.	Проведение дней открытых дверей для учащихся выпускных классов школ региона.	Ежегодно	Заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.
3.	Организация и проведение профильных конкурсов среди детей школьного возраста в регионе присутствия предприятия. Освещение в региональных средствах массовой информации результатов проводимых конкурсов.	Постоянно	Генеральный директор организации, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организации.
4.	Слонянская поддержка региональных учреждений детского творчества реализующих программы «робототехника», «радиоэлектроника», «компьютерное проектирование».	Постоянно	Генеральный директор организации, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организации.
5.	Организация в период летних каникул профильных детских лагерей, направленных на развитие у детей практических навыков инженерного профиля с популяризацией профессий, необходимых на предприятии.	Постоянно	Генеральный директор организации, руководитель кадрового органа.
6.	Организация и проведение (совместно с учреждениями среднего (общего) образования) иных конкурсов и мероприятий по профессиональной ориентации.	Постоянно	Генеральный директор организации, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организации.
7.	Популяризация инженерных профессий через региональные средства массовой информации.	Постоянно	Генеральный директор организации, руководитель кадрового органа, специалист по связям с общественностью организации.
8.	Подготовка отчета о реализации обязательных мероприятий по развитию кадрового потенциала и профессиональной ориентации молодежи.	Ежегодно до 31 августа	Генеральный директор организации, заместитель генерального директора по науке, руководитель кадрового органа.

Приложение 3

Контрольные процедуры по реализации Корпоративной молодежной политики

№ п/п	Период контроля	Контрольная процедура	Ответственные	Форма документа
1.	Ежегодно, до 1 октября	Сбор и обобщение календарных планов мероприятий опорных ВУЗов АО «Росэлектроника» по проведению професиональной ориентации молодежи.	АО «Росэлектроника»	-
2.	Ежегодно, до 1 октября	Согласование планов мероприятий предприятий по профессиональной ориентации молодежи в части соответствия мероприятиям, планируемым ВУЗами.	Предприятия холдинга	-
3.	Ежегодно, декабрь	Представление годовой отчетности по мероприятиям по профессиональной ориентации молодежи.	Предприятия холдинга	Приложение 4
4.	Ежегодно, декабрь	Представление годовой отчетности о реализации планов работы Советов молодых ученых и специалистов и обязательным мероприятиям по развитию кадрового потенциала и профессиональной ориентации молодежи.	Предприятия холдинга	Приложение 5
5.	Раз в полугодие, февраль, август	Сбор кадровой потребности.	АО «Росэлектроника»	Форма представления информации по развитию кадрового потенциала на предприятиях (сотрудники в возрасте до 35 лет включительно)

Приложение 4

Форма отчета по участию предприятия в профориентационных мероприятиях

№	Наименование учебного заведения	Наименование профориентационного мероприятия	Дата фактического проведения	Краткий отчет
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

Приложение 5

Форма отчета по реализации планов работы по мероприятиям в области развития кадрового потенциала и профессиональной ориентации молодежи

№ п/п	Наименование показателя	ТГ-2	ТГ-1	ТГ	Методика расчета
1	Доля сотрудников в возрасте до 35 лет (в том числе по категориям: руководители, специалисты и служащие, рабочие).				Количество сотрудников до 35 лет _____ X 100 Среднесписочная численность сотрудников
1.1.	Руководители.				Количество сотрудников в категории «Руководители» до 35 лет _____ X 100 Среднесписочная численность сотрудников
1.2.	Специалисты и служащие.				По аналогии с п. 1.1.
1.3.	Рабочие.				По аналогии с п. 1.1.
2	Доля закрепленных сотрудников до 35 лет.				Кол-во оставшихся на предприятии до 35 лет, принятых за последние 2 года _____ X 100 Общее кол-во принятых на работу до 35 лет за последние 2 года
3	Наличие Совета молодых ученых и специалистов.				Да/нет
4	Наличие института наставничества.				Да/нет
5	Наличие в коллективном договоре раздела о работе с молодежью.				Да/нет
6	Наличие социального пакета, ориентированного на работников до 35 лет, в том числе:				Да/нет
6.1	Ипотечные программы/программы аренды жилья.				Да/нет
6.2	Программы ДМС.				Да/нет
7	Количество патентных заявок/зарегистрированных РИД, поданных работниками до 35 лет.				Шт.

¹Позапрошлый год; ²Прошлый год; ³Текущий период.