

редко выливается в реальную помощь. Что касается испытаний, то на российских предприятиях они редко бывают столь структурированными и глубокими.

Одним из способов формирования трудового потенциала предприятия является подбор дополнительного персонала требуемого профессионально-квалификационного уровня. Подбор персонала в организацию проводится для поддержания бизнеса, реализации ее стратегических целей и для решения кадровых задач.

Политика найма различна в разных фирмах и зависит, как правило, от принятой системы ценностей. При приёме на работу совершенно нового работника весьма важную роль играет беседа с претендентом на должность. Отбор кадров осуществляется по принципу, какой из кандидатов наилучшим образом выполнит определённую работу. Для достижения этой цели в процессе отбора кадров должны быть предусмотрены соответствующие методы оценки определённых специфических аспектов, характеризующих кандидата.

В большинстве случаев выбирают человека, имеющего наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности, а не кандидата, который, представляется наиболее подходящим для продвижения по службе. Объективное решение о выборе, в зависимости от обстоятельств, может основываться на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, личных качествах.

Гафурова К. С., Саратов (Поволжский институт управления–
филиал РАНХиГС)

ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Государственная молодежная политика – это система мер, направленных на создание правовых, экономических, социальных, организационных условий для успешной реализации молодыми гражданами своих конституционных прав, участия молодежи в системе общественных отношений и реализации своего экономического, интеллектуального и духовного потенциала в интересах общества с учетом возрастных особенностей. По данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, молодёжь сегодня – это около 28 миллионов граждан в возрасте от 14 до 30 лет, которые представляют важный трудовой ресурс страны. Создание принципиально новых методов решения поставленных задач влечет за собой необходимость не только поиска новых идеи, а также грамотного оформления сопутствующей документации, разработку принципиально новых форм межведомственного взаимодействия, все эти процессы нуждаются в документировании.

Чтобы эффективно реализовать молодежную политику в Российской Федерации необходимо взаимодействие всех трех уровней власти, начиная с федерального и

заканчивая муниципалитетами. Такое сочетание трех уровней власти в разработке и реализации молодежной политики обеспечивает ее целостность и единство. Так, на территории Энгельсского муниципального района Саратовской области, реализацией молодежной политики занимается отдел по делам молодежи комитета по образованию и молодежной политике администрации Энгельсского муниципального района, курирующий работу двух учреждений сферы молодежной политики, таких как, муниципальное бюджетное учреждение «Центр молодежных инициатив Энгельсского муниципального района» и муниципальное бюджетное учреждение «Клуб «Энгельсская молодёжь».

Свою деятельность муниципальное бюджетное учреждение «Центр молодежных инициатив Энгельсского муниципального района» осуществляет в рамках муниципальной программы «Молодежь Энгельсского муниципального района» на 2015–2019 гг. Реализация мероприятий Программы представляет собой скоординированные по срокам и направлениям действия Комитета по образованию и молодежной политике администрации Энгельсского муниципального района, МБУ «Центр молодежных инициатив Энгельсского муниципального района» и иных организаций – исполнителей Программы, ведущие к достижению поставленных целей.

В рамках каждого из приоритетных направлений деятельности и в соответствии с муниципальной Программой Учреждение занимается реализацией таких работ как, организация трудоустройства несовершеннолетних граждан в летний период, проведение муниципального этапа фестиваля студенческого творчества «Студенческая весна», что является отборочным туром для регионального этапа конкурса, проведение муниципального этапа военно-спортивной игры «Зарница» среди учеников 7–8 классов общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, проведение муниципального этапа военно-спортивной игры «Орленок» среди учеников 10–11 классов общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального, проведение пятидневных военно-спортивных сборов для юношей допризывного возраста, организаций в течение года конкурсов различной направленности среди обучающихся в учебных организациях, например, «Волонтер года», патриотический конкурс эссе «Жизнь за Отечество», конкурс инновационных проектов «Новый взгляд».

Для реализации всех вышеперечисленных форм работы необходимо качественное оформление сопутствующего пакета документации, задокументировать каждую процедуру, разработать оптимальные маршруты движения документов, определить необходимый состав реквизитов для документирования того или иного процесса.

Для оценки уровня и качества документирования вышеуказанных процессов необходимо более детально рассмотреть процедуры оформления документации и маршруты движения документов в ходе работы над тем или иным вопросом.

Трудоустройство несовершеннолетних граждан в летний период – это традиционная форма оказания поддержки молодежи в поиске, как правило, первого места работы. Такой

формой работы охвачены только несовершеннолетние подростки от 14 (при наличии паспорта) лет и до наступления совершеннолетия. Работа по трудоустройству подростка ведется в рамках договора о совместной деятельности с ГКУ «Центр занятости населения г. Энгельса» и включает следующие этапы:

- получение направления на временные работы от ГКУ «Центр занятости населения г. Энгельса»;
- обращение в учреждение сферы молодежной политики для подбора места работы;
- оформление трудовых отношений согласно ТК РФ;
- осуществление трудовой деятельности подростка в течение 1 месяца;
- предоставление унифицированной формы табеля учета рабочего времени с фактического места работы подростка;
- начисление заработной платы;
- увольнение подростка в связи с истечением срока трудового договора, выдача трудовой книжки, заработной платы включая дотации ГКУ «Центр занятости населения г. Энгельса».

К сожалению, оформление столь емкой процедуры по трудоустройству подростков не регламентирована на локальном уровне, что затрудняет выработку алгоритмов и маршрутов движения документов единой для всех заинтересованных лиц. Вопросы трудоустройства освещены только в Трудовом кодексе РФ и договоре о совместной деятельности с ГКУ «Центр занятости населения г. Энгельса».

Гизаттулина У. Ф., Екатеринбург (РГППУ)

ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ВНУТРЕННИМИ ДОКУМЕНТОПОТОКАМИ

При работе с документами ежедневно приходится решать большой комплекс вопросов, связанных с регистрацией внутренних документов, с подписанием, согласованием, формированием их в дела, определением сроков хранения, передачей в архив либо уничтожением. Без правильной организации работы невозможно справиться с потоком документов, быстро найти требуемый документ, проконтролировать его исполнение, обеспечить сохранность.

По мере развития компании неизбежно возникает потребность в создании внутренних документов, перечень которых определяет сама организация. Внутренние документы, как правило, создаются или составляются в одном экземпляре, который после издания или окончания работы с документом помещается на хранение в дело¹. Внутренние документы составляются, оформляются, исполняются и хранятся в

¹ Жеребенкова А. В. Документооборот на предприятии. М., 2005. С. 47.