



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра инновационных технологий управления в государственной сфере
и бизнесе**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

(бакалаврская работа)

На тему Организация работы с молодежью на государственном предприятии

Исполнитель Копыловский Петр Денисович

Руководитель кандидат экономических наук, доцент

Смирнова Марианна Витальевна

«К защите допускаю»

И. о. заведующего кафедрой

кандидат экономических наук, доцент
Семенова Юлия Евгеньевна

«25» июня 2024г.

Санкт-Петербург
2024

Оглавление

	Стр.
Введение.....	3
1 Теоретические аспекты организации работы с молодежью на государственном предприятии.....	5
1.1 Сущность и виды работы с молодежью на государственном предприятии....	5
1.2 Нормативно-правовая база работы с молодежью на государственном предприятии.....	12
2 Анализ организации работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок»	20
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия СПБ ГКУ «Организатор перевозок»	20
2.2 Оценка существующей системы работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок»	26
3 Совершенствование организации работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок»	35
3.1 Направления совершенствования работы с молодежью и их алгоритм реализации	35
3.2 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.....	44
Заключение.....	53
Список использованной литературы.....	55
Приложение А.....	59
Приложение Б	60

Введение

Актуальность исследования. Исследование организации работы с молодежью на государственном предприятии является актуальным в современном обществе по нескольким причинам. Во-первых, молодежь представляет значительную часть населения и обладает потенциалом для активного участия в различных сферах общественной жизни, включая экономику, политику, и социальную сферу. Эффективная работа с молодежью на государственном предприятии может способствовать их профессиональному и личностному развитию, а также внедрению новых идей и подходов. Во-вторых, в современном мире наблюдается быстрое технологическое развитие и изменение экономических условий, что требует постоянного обновления кадрового потенциала и адаптации к новым реалиям. Работа с молодежью на государственном предприятии может стимулировать инновационные и креативные подходы к решению текущих проблем и задач. Таким образом, исследование организации работы с молодежью на государственном предприятии имеет важное значение для развития не только самой молодежи, но и для общества в целом, способствуя устойчивому экономическому и социальному развитию.

Степень разработанности проблемы. Основоположниками комплексного теоретического осмысления молодежной проблематики выступили такие ученые как Бенгстон В., Дарендорф Р., Парсонс Т., Сорокин П., Стар Дж.

Среди отечественных ученых, внесших вклад в изучение молодежи, необходимо выделить таких авторов, как Акулинина А.М., Алещенок С.В., Архипов В.А., Басова Н.Ф., Вишневский Ю.Р., Глазунов И.В., Ильинский И.М., Ковалева А.И., Кон И. С., Луков В.А., Обухович Н., Омельченко Е., Рожнов О.А., Рябухин С.Н., Скробов А.П., Ушакин С.А., Хорвин А.Ю., Чупров В.И., Шайкин Д.Н., Шапко В.Т., Шевхужев М.С., Щенина О.Г.

Цель исследования заключается в анализе существующей организации работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок» с целью выявления сильных сторон и проблемных аспектов для разработки эффективных стратегий управления молодежным потенциалом.

1. Рассмотреть теоретические аспекты организации работы с молодежью на государственном предприятии

2. Провести анализ организации работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок»

3. Предложить рекомендации по совершенствованию организации работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок»

Объектом исследования является организация работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок», а предметом исследования являются процессы, методы и механизмы, используемые на данном предприятии для взаимодействия с молодыми сотрудниками, а также оценка их эффективности и возможности для улучшения.

Методической основой исследования послужили труды российских и зарубежных ученых, научные статьи, материалы периодической печати и научных конференций в области ГМУ.

В качестве методов исследования были использованы следующие: анализ, синтез, обобщение, сравнение, аналогия.

Практическая значимость данного исследования заключается в возможности выявления и анализа сильных и слабых сторон организации работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок», что в свою очередь позволит разработать и внедрить эффективные стратегии и методы управления молодежным потенциалом с целью повышения производительности труда, улучшения рабочей атмосферы и достижения общих корпоративных целей.

Структура работы включает в себя введение, основную часть, состоящую из 3 глав, а также заключение, список использованной литературы.

1 Теоретические аспекты организации работы с молодежью на государственном предприятии

1.1 Сущность и виды работы с молодежью на государственном предприятии

Молодёжь представляет собой стратегический, инновационный и кадровый ресурс, в который необходимо вкладывать усилия и средства уже сегодня, чтобы обеспечить успех в будущем. Все страны признают важность и необходимость работы с молодыми людьми, чтобы способствовать их бесконфликтной интеграции в общество [8, с. 89]. С 90-х годов прошлого века акцент на усиление роли молодёжи в формировании общества стал приоритетом молодёжной политики.

Молодёжь играет важную роль в государственных и муниципальных предприятиях, так как она является их будущим и наследником. Участие молодых сотрудников в работе предприятия способствует его развитию и совершенствованию.

Молодые сотрудники приносят энергию, творческое мышление и новаторские идеи, которые могут предложить свежий взгляд на текущие проблемы и задачи предприятия. Они обладают современными знаниями и навыками, которые особенно ценны в условиях современного бизнеса [10, с. 45].

Молодёжь обычно активно участвует в разработке и внедрении инноваций, улучшении процессов и повышении эффективности работы предприятия. Они способны предлагать новые идеи, использовать современные технологии и методы, а также привлекать новых клиентов и партнёров.

Кроме того, молодёжь является значимым кадровым ресурсом для предприятия. Молодые специалисты способны заменить сотрудников, уходящих на пенсию, тем самым обеспечивая непрерывность и стабильность работы организации. Поэтому крайне важно создать условия, способствующие привлечению и удержанию молодых специалистов на предприятии.

Чтобы молодёжь могла эффективно вносить свой вклад в работу государственных и муниципальных предприятий, необходимо организовать для них всестороннюю поддержку и обучение. Это включает в себя проведение разнообразных тренингов и семинаров, которые помогут молодым специалистам развивать необходимые профессиональные навыки и компетенции. Также важно организовывать мастер-классы, где молодёжь сможет познакомиться с передовыми практиками и инновациями в своей области [14, с. 20].

Необходимо создать благоприятные условия для того, чтобы молодые сотрудники могли раскрывать свои таланты и проявлять инициативу. Предоставление им ответственности и возможностей для самостоятельного принятия решений будет способствовать их профессиональному развитию и росту. Это не только повысит их мотивацию, но и увеличит удовлетворённость работой, укрепляя их приверженность предприятию.

Организация работы с молодёжью на государственном (муниципальном) предприятии – это действия управленческих кадров государственных и муниципальных предприятий, направленные на привлечение в коллектив молодых людей, обеспечение их адаптации и полноценного включения в трудовую деятельность.

В соответствии с российским законодательством молодёжью признается социально-демографическая группа людей, имеющих возраст от 14 до 35 лет включительно [18, с. 532].

Выделение молодёжи как отдельной социально-демографической группы обосновано рядом значимых факторов. Одним из важнейших является их социальная незащищённость, обусловленная недостатком профессионального опыта и сложностями при трудоустройстве. Эти трудности, в свою очередь, отрицательно влияют на их финансовое положение и уровень доходов. Это делает их уязвимой группой, нуждающейся в особой поддержке.

Кроме того, молодым людям сложно адаптироваться на первом месте работы. Они сталкиваются с психологическими и профессиональными

трудностями. С психологической точки зрения, молодым сотрудникам необходимо интегрироваться в новый коллектив, проявить свои способности и продемонстрировать профессиональные навыки. Эти задачи создают стрессовую ситуацию, которая отрицательно сказывается на их эмоциональном состоянии и требует повышенного внимания со стороны работодателей.

Профессиональные трудности связаны с тем, что образовательная система часто оказывается слишком теоретизированной, и у молодых людей не хватает практических навыков. Даже при наличии теоретических знаний молодые специалисты не всегда способны эффективно применять их на практике. Это создает дополнительные препятствия на пути к успешной трудовой деятельности.

Учитывая все эти сложности, становится очевидным, что молодежь нуждается в особом внимании и поддержке при адаптации к трудовой деятельности. Работодатели должны уделять внимание процессу адаптации молодых сотрудников, обеспечивать им поддержку со стороны коллектива и создавать условия для успешного начала их профессионального пути. Государственные и муниципальные предприятия обладают потенциалом для работы с молодежью. В их штате могут быть предусмотрены специалисты, ответственные за организацию работы с молодыми сотрудниками.

Эти специалисты, действуя при службе персонала, проводят мероприятия по реализации молодежной кадровой политики.

Таким образом, предприятия могут эффективно способствовать интеграции молодежи в трудовую деятельность и обеспечивать их профессиональный рост и развитие.

Подводя итоги, можно сказать, что молодые люди, вступающие в трудовую жизнь, нуждаются в особой поддержке и внимании. Работодатели, осознавая это, могут значительно способствовать успешной адаптации молодых специалистов, что, в свою очередь, приведет к их профессиональному развитию и укреплению коллектива.

Специалисты государственных и муниципальных предприятий по работе с молодежью должны обеспечивать реализацию следующих действий:

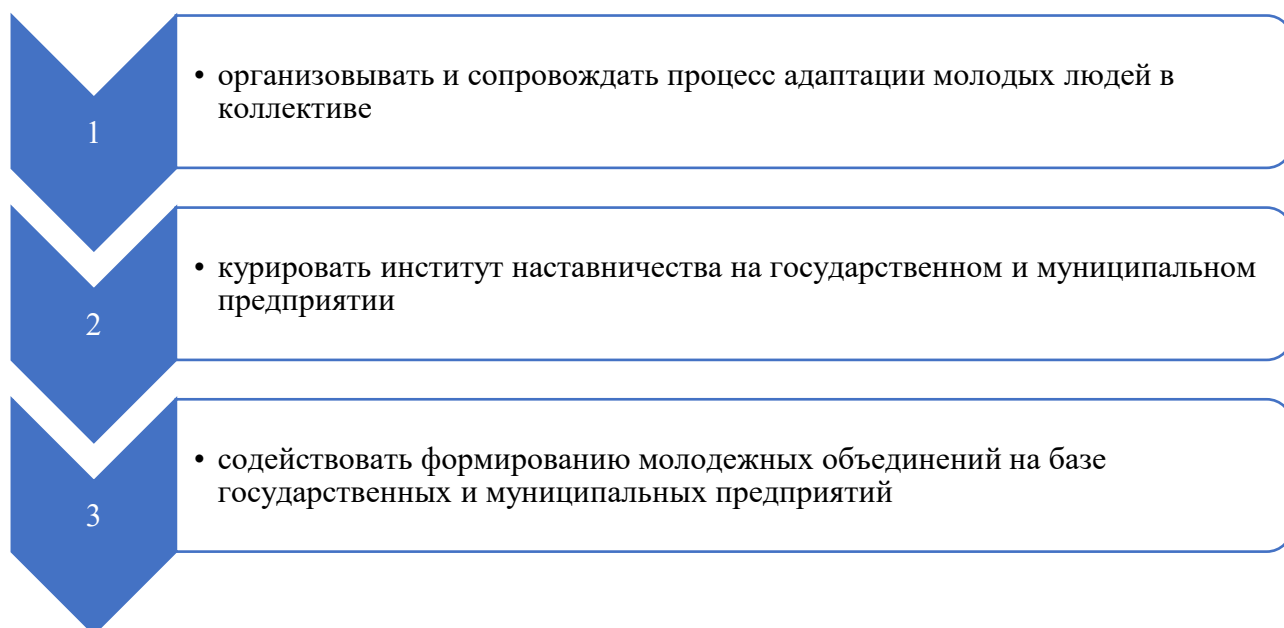


Рисунок 1.1 – Обязанности специалистов государственных и муниципальных предприятий по работе с молодежью [20, с. 15]

Далее рассмотрим принципы организации работы с молодежью в государственном (муниципальном) предприятии (таблица 1.1).

Таблица 1.1 - Принципы организации работы с молодежью в государственном (муниципальном) предприятии [12, с. 123]

Принцип	Описание
Учет потребностей и интересов молодежи	- Проведение опросов и анкетирования для выявления потребностей молодежи. - Организация диалога и обсуждения мнений и предложений молодежи.
Участие молодежи в принятии решений	- Создание молодежных советов или комитетов с правом голоса. - Включение молодежи в руководящие позиции или консультативные органы.
Развитие профессиональных навыков и компетенций	- Проведение тренингов, семинаров и стажировок для молодежи. - Предоставление возможностей для участия в проектах и задачах.

Продолжение таблицы 1.1

Поддержка и стимулирование молодежи	- Повышение заработной платы и предоставление льгот для молодых сотрудников. - Предоставление возможностей для профессионального роста.
Создание благоприятной и инклюзивной среды	- Организация различных мероприятий для объединения молодежи и обмена опытом. - Гарантирование равных возможностей для всех молодых сотрудников.

Эти принципы являются основополагающими для успешной организации работы с молодежью на государственном (муниципальном) предприятии и позволяют создать условия для их активного участия, развития и самореализации.

Процесс адаптации молодых людей к работе в государственных и муниципальных предприятиях требует организации ознакомительных мероприятий, введения их в специфику деятельности таких организаций, знакомства с ключевыми сотрудниками и понимания их трудовых обязанностей.

Наставничество для молодых специалистов на государственных и муниципальных предприятиях подразумевает непосредственное сопровождение со стороны опытных коллег. Этот подход не только помогает избежать значительных ошибок, но и способствует быстрой адаптации молодых сотрудников к особенностям организации. Такая поддержка также положительно сказывается на качестве работы как индивидуально у молодых специалистов, так и в целом в коллективе [15, с. 11].

Одним из способов работы с молодежью на государственных и муниципальных предприятиях является формирование молодежных объединений, которые призваны обеспечивать реализацию функций представленных на рисунке 1.2

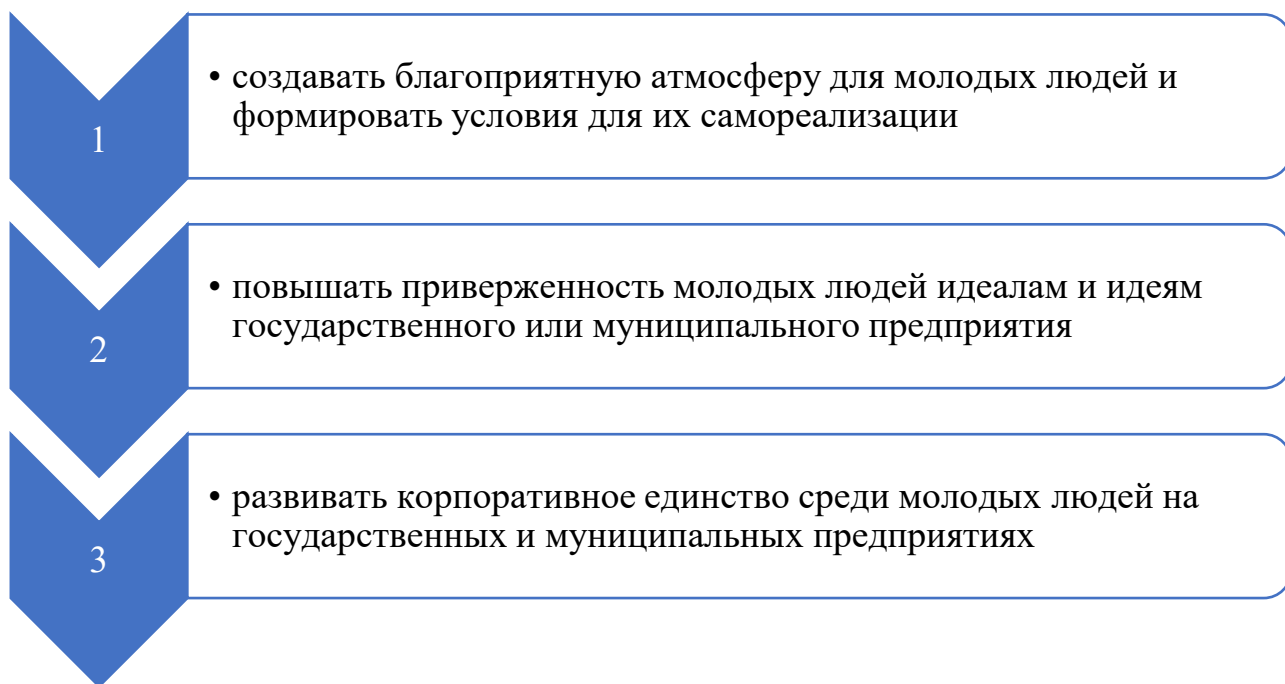


Рисунок 1.2 – Функции молодежных объединений [28, с. 212]

Формирование молодежных объединений на государственных и муниципальных предприятиях способствует объединению и закреплению молодежи на этих предприятиях. Такие инициативы способствуют выявлению энергичных и активных молодых специалистов, созданию кадрового резерва и предоставлению возможностей для карьерного роста молодых специалистов. Они также способствуют расширению и улучшению компетенций молодых специалистов через реализацию новых проектов и задач.

Формирование молодежных объединений на государственных и муниципальных предприятиях осуществляется в соответствии со следующим алгоритмом [19, с. 112]:

- во-первых, сначала молодежь информируется о возможности формирования такого объединения;
- во-вторых, определяются схемы работы с молодыми специалистами на предприятии;
- в-третьих, осуществляется разработка нормативных документов, призванных регулировать деятельность молодежного объединения;

- в-четвертых, проводится собрание молодых специалистов государственных и муниципальных предприятий;
- в-пятых, вводится должность специалиста по работе с молодыми специалистами;
- в-шестых, создается план работы молодежного объединения.

Молодежные объединения способствуют улучшению процессов адаптации и наставничества для молодых специалистов. Они показывают заинтересованность государственных и муниципальных предприятий в молодых специалистах.

В таблице 1.2 рассмотрим виды работы с молодежью на государственном предприятии.

Таблица 1.2 – Виды работы с молодежью на государственном предприятии [21, с. 13]

Вид работы	Описание
Молодежные программы	Государственное предприятие может разрабатывать специальные программы и проекты для молодежи. Эти программы могут включать в себя стажировки, обучающие курсы, мастер-классы и т.д.
Менторство	Старшие сотрудники предприятия могут выступать в роли наставников для молодых работников, помогая им освоить профессиональные навыки и адаптироваться к рабочей среде.
Участие в проектах	Молодые сотрудники могут быть вовлечены в различные проекты предприятия, что позволяет им приобретать опыт работы в различных областях и развивать свои навыки.
Обучающие курсы	Предприятие может предоставлять доступ к обучающим курсам и тренингам, направленным на повышение профессиональной компетенции молодых сотрудников.
Социальная поддержка	Предприятие может оказывать социальную поддержку молодым сотрудникам, например, предоставляя льготы на обучение, стипендии, возможности для развития личности и карьерного роста.

Обзор опыта взаимодействия с молодежью на государственных предприятиях в России показал, что в настоящее время на многих предприятиях возрождаются забытые и внедряются новые формы и методы работы с молодыми

специалистами: создаются Советы Молодежи при профсоюзах предприятий, проводится работа по социальной адаптации молодежи на предприятиях, работа в области нравственного и военно-патриотического воспитания, совершенствуются как культурно-просветительская, так и спортивно-оздоровительная работа, активизируется работа по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, расширяется спектр различных гарантий и льгот для молодежи

Организация работы с молодежью - одно из важных направлений работы на государственных предприятиях, так как молодежь - это не только будущее, но «живое настоящее» страны.

1.2 Нормативно-правовая база работы с молодежью на государственном предприятии

Эффективная стратегия молодежной политики играет ключевую роль в стимулировании устойчивого развития государства. С момента начала XX века в различных странах наблюдается тенденция разработки и утверждения обширной нормативной базы для поддержки молодежи и её потребностей.

Законодательный процесс молодежной политики начался с принятия Постановления Верховного Совета Российской Федерации от 3 июня 1993 года № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» [4]. Это Постановление определило развитие молодежной политики в стране на десятилетия вперед.

Впервые нормативно-правовой акт установил, что молодежная политика представляет собой деятельность государства, осуществляемую уполномоченными государственными и региональными органами власти. Это включает принятие необходимых нормативных актов и создание штатных единиц, специально работающих в этой сфере. Этот документ стал отправной

точкой, определяющей цели, задачи, концептуальные положения и методы реализации государственной молодежной политики.

Одним из важнейших направлений политики того времени была поддержка молодежных, детских и студенческих объединений. Это нашло отражение в соответствующем Постановлении, где также впервые в истории были установлены четкие возрастные границы для молодежи – от 14 до 29 лет.

Кроме Федеральной целевой программы, указом Президента РФ был создан Совет по делам молодежи при Президенте РФ, а также комитет Российской Федерации по делам молодежи – федеральный орган исполнительной власти.

На региональном уровне разработка и осуществление государственной молодежной политики оказались менее системными и эффективными. Некоторые субъекты федерации, включая национальные республики, начали активно формировать свои собственные нормативные основы в этой сфере. Это происходило в рамках сложных взаимоотношений между центром и регионами, а также в условиях напряженности между исполнительной и федеральной властью в Москве. Развитие молодежной политики и молодежного движения требовало значительных финансовых вложений, в то время как политическая элита была сосредоточена на выборах Президента РФ и депутатов Государственной Думы.

С 1995 года начался новый переходный этап в области нормативно-правового регулирования государственной молодежной политики. Законотворческая инициатива стала активно расширяться на региональный уровень, что отражало потребность в более гибком и адаптированном подходе к молодежной политике.

Связывается начало нового этапа с принятием нового федерального закона «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» [2].

Закон представляет собой важную веху в истории развития молодежной государственной структуры и впервые вводит принцип субсидарности для молодежных объединений, что означает получение финансовых ресурсов молодежных объединений напрямую. Также закон предусматривает финансовую, административную, информационную поддержку государством, и это положительно сказывается на механизме реализации государственной молодежной политики [31, с. 24].

В конце XX века был создан новый проект федерального закона «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации», он должен был систематизировать опыт и механизмы, подходы и инструменты молодежной политики, объединить в себя все основные нормативно правовые акты того времени, раскрыть многообразие и разноплановость молодежной политики в России (в проекте документа добавлялись новые направления для молодежной политики – поддержка молодых семей, укрепление экономической составляющей молодежи, более широкое участие молодёжи в реализации государственной молодежной политики), но проект законопроекта был отклонен Президентом РФ.

После, в 2000 году, его ожидала такая участь, так как Государственная Дума не смогла преодолеть право вето Президента России. Уже спустя три года, законопроект был полностью снят с обсуждения как неактуальный для того времени, хотя основной действующий закон в области молодежной политики 1993 года так же являлся неактуальным и полностью устаревшим [11, с. 378].

Данный период связан с усилением «гибридной» политической системы, где преобладание корпоративных экономических интересов стало следствием возрастающих лоббистских и олигархических тенденций в обществе. В неустойчивой системе государственной молодежной политики наблюдалась значительная стагнация, обусловленная экономическими кризисами, военной кампанией в Чеченской Республике и утратой интереса к совершенствованию молодежной политики после президентских выборов. Но в то же время

происходит региональная активизация в области институционального и нормативно- правового обеспечения молодежной политики [36, с. 4].

Начиная с 2000 года, новый этап развития государственной молодежной политики в нашей стране характеризуется отсутствием основного законодательного акта о молодежи и значительным числом подзаконных нормативных актов в этой области. Федеральная власть усиливается, достигая компромиссов с региональными центрами по множеству вопросов. В стране происходят политические трансформации, изменяется структура Совета Федерации, отменяются прямые выборы губернаторов, проводится процесс укрупнения регионов и создания федеральных округов.

В начале нового тысячелетия была принята Федеральная целевая программа «Молодежь России на 2001-2005 гг.», в основу которой было заложено реализация таких направлений как досуговая деятельность молодежи, профилактика негативных проявлений в молодежной среде, развитие патриотизма среди молодых граждан страны, совершенствование творческого потенциала молодых дарований [26, с. 321].

Реализация федеральной целевой программы столкнулась с серьезными трудностями из-за необходимости охватить всю территорию страны, включая сельскую молодёжь. Это требовало значительных усилий как на федеральном, так и на региональном уровнях. Кроме того, в процессе не были должным образом учтены специфические особенности молодёжи в различных регионах и все сложности, существующие в молодёжной среде. Всё это привело к неэффективной реализации программы [33, с. 112].

Реализация программы обходилась государству всего в 2 рубля на человека в год, что являлось недостаточным для достижения поставленных целей. В этой связи федеральные власти решили отказаться от программногo подхода в пользу проектного, который обещал более значимые результаты при сохранении сопоставимых затрат. Однако даже такой переход не помог преодолеть экономические трудности, что привело к тому, что Федеральная целевая

программа «Молодежь России на 2006-2010 гг.» так и не была принята и реализована [27, с. 432].

На этом этапе вопросами молодежи занимается Департамент по государственной молодежной политике, воспитанию и социальной защите Министерства образования и науки РФ, который является главным исполнительным органом по реализации государственной молодежной политики. Однако молодежная политика охватывает множество аспектов и требует участия различных органов власти, так как сама по себе она является многоаспектной, сложной и многогранной областью. Эффективная реализация государственной молодежной политики в значительной степени зависит от координации деятельности всех ведомств и органов. В связи с этим в 2000 году была создана комиссия по делам молодежи под руководством В.И. Матвиенко. Позже в 2001 году аналогичные комиссии были созданы в регионах при местных администрациях, что способствовало комплексному рассмотрению молодежных вопросов и проблем при тесном взаимодействии и координации со всеми органами исполнительной власти [18].

Несмотря на принятие большого количества нормативно-правовых актов на различных уровнях власти и расширение субъектной молодежной политики, проблема отсутствия единого закона о молодежной политике в Российской Федерации остаётся актуальной. В сфере молодежных дел активно участвуют государственные и общественные организации, политические партии, ассоциации и местные власти. Однако разнообразие подходов и интересов требует общей координации и единого регулирования на всей территории страны, чтобы обеспечить эффективное функционирование этой важной области для будущего молодёжи.

Летом 2020 года в российский парламент был внесён новый проект ключевого законодательного акта, посвящённого молодёжи. В предлагаемом законопроекте предусматривается увеличение возрастного предела для молодёжи до 35 лет с последующим закреплением этого положения в

законодательстве. Также планируется создание единого нормативно-правового фундамента для координации действий в области государственной молодёжной политики на федеральном, региональном и муниципальных уровнях с целью обеспечения согласованного функционирования указанных актов.

Проект закона предусматривает создание единого понятийного аппарата, что должно помочь более чётко и согласованно понимать задачи и методы работы с молодёжью. Разработка законопроекта началась в 2019 году. В процессе неё учитывались мнения и предложения общественных организаций, региональных парламентов и органов, отвечающих за реализацию государственной молодёжной политики.

Настоящий законопроект направлен на устранение существующей фрагментации и обеспечение целостного подхода к молодёжной политике. Он призван объединить усилия различных субъектов и уровней власти для достижения общих целей.

В России принято большое количество документов, касающихся молодёжной политики. Например, Федеральный закон «О молодёжной политике в Российской Федерации» от 30 декабря 2020 г. [3] и Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. «Об основах государственной молодёжной политики до 2025 года» (далее – «Основы») [5]. Особо отметим, что некоторые эксперты говорят о том, что «региональный» уровень нормативно-правового регулирования молодёжной политики сегодня определяет содержание национальной молодёжной политики, тем не менее в рамках настоящего исследования внимание уделено будет только федеральным нормативным документам. Обратимся к возрастной рамке, в которую государство вписывает понятие «молодежь».

Так, «Основы» определяют молодёжь как социально-демографическую группу в возрасте от 14 до 30 лет, оговаривая, что в ряде случаев в эти рамки могут входить и граждане РФ в возрасте «до 35 и более лет». Федеральный закон

«О молодежной политике в Российской Федерации» включает в понятие молодежи «лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно».

В целях Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года значится «совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Российской Федерации, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны» [5].

Благодаря федеральному закону от 30 декабря 2020 г. «О молодежной политике в Российской Федерации» формируется единый и целостный подход к молодежной политике, поскольку в законопроекте чётко определены цели, принципы, основные направления и формы её реализации. Закон регулирует полномочия федеральных, региональных и муниципальных органов власти в сфере молодежной политики, обеспечивая их координацию и согласованное функционирование [3]. В документе также предусматривается создание специальной госинформсистемы, регулируются вопросы которые связаны с проведением мониторинга реализации молодежной политики. В целом, в законе обозначены основные понятия, которые используются в сфере молодежной политики.

Необходимо отметить, что идеологически этот рамочный документ основывается на целом ряде нормативно-правовых документах, которые были приняты раньше. Это такие как: Указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 1992 г. «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики» [31], он рассматривает деятельность государства для создания социально-экономических условий становления молодого поколения, и большого раскрытия профессионального и творческого потенциала. Указ определяет важное направление государственной политики в отношении молодежи – развитие молодежных объединений, движений, инициатив. Ведь именно привлечение молодых людей в жизнь российского общества содействует

их благополучной социализации, развивает трудовые навыки, формирует систему нравственных и смысловых ориентиров. В будущем главные приоритеты в области деятельности активизации гражданской активности молодежи, участие в общественных организациях, правовая основа молодежных и детских объединений, все эти вопросы отражаются в федеральном законе «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» [2].

Таким образом, в России принята довольно обширная нормативно-правовая база в области государственной молодежной политики. Во многих регионах молодежная политика строится на региональных законах о молодежи.

2 Анализ организации работы с молодежью на предприятии СПб ГКУ «Организатор перевозок»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия СПб ГКУ «Организатор перевозок»

Полное наименование организации: САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ОРГАНИЗАТОР ПЕРЕВОЗОК»

ИНН: 7840379186

КПП: 784001001

ОГРН: 1089847002728

Место нахождения: 191002, г. Санкт-Петербург, ул. Рубинштейна, д. 32
лит.а

Вид деятельности: Деятельность вспомогательная, связанная с автомобильным транспортом (код по ОКВЭД 52.21.2)

СПб ГКУ «Организатор перевозок» (Санкт-Петербургское государственное казенное учреждение «Организатор перевозок») – это государственное учреждение, созданное для координации транспортной системы в Санкт-Петербурге. Оно выполняет функции оператора, ответственного за организацию и контроль пассажирских перевозок в городе.

Статус организации: некоммерческая унитарная, действующая

Организационно-правовая форма: Государственные казенные учреждения субъектов Российской Федерации (код 75204 по ОКОПФ)

История СПб ГКУ «Организатор перевозок» начинается с создания 30 апреля 1987 года в Санкт-Петербурге Службы реализации и сбора выручки. Это подразделение было образовано в связи с переходом к бескассовому обслуживанию пассажиров на городских и пригородных маршрутах.

В октябре 1995 года Служба была преобразована в СПб ГУП «Центральное Агентство городского пассажирского транспорта». В ходе реорганизации

агентство расширило свои функции, включая контроль за оплатой проезда, мониторинг движения общественного транспорта и др.

В марте 2005 года предприятие получило название «Организатор перевозок», а с сентября 2011 года функционирует в статусе государственного казённого учреждения.

Организационная структура СПб ГКУ «Организатор перевозок» представлена в Приложении Б и состоит из нескольких ключевых подразделений, каждое из которых выполняет определённые задачи и функции. Такая структура способствует эффективному управлению городской транспортной системой и обеспечению высокого качества обслуживания пассажиров.

Учреждение «Организатор перевозок» в Санкт-Петербурге имеет четкую организационную структуру. На его вершине находится директор, который руководит всей деятельностью учреждения и представляет его интересы на внешних площадках. Под ним функционируют заместители директора, каждый из которых отвечает за конкретные направления работы, такие как эксплуатация транспорта, финансы, инновации и развитие.

Организационная структура включает в себя несколько ключевых отделов. Административный отдел занимается внутренней документацией, управлением персоналом и координацией взаимодействия между различными частями учреждения. Финансово-экономический отдел отвечает за финансовые аспекты деятельности, включая бухгалтерский учет, планирование бюджета и финансовый анализ.

Отдел планирования и организации перевозок занимается разработкой и оптимизацией маршрутов, исследованием пассажиропотоков и организацией тендеров на обслуживание маршрутов. Контрольный отдел следит за соблюдением установленных графиков и качества услуг перевозчиков.

Для инноваций и развития технологий есть соответствующий отдел, который внедряет новые технологии в систему общественного транспорта и

разрабатывает информационные ресурсы, такие как сайты и мобильные приложения.

Юридический отдел обеспечивает правовую поддержку учреждения и осуществляет юридическое сопровождение договоров и защиту интересов в судебных инстанциях.

Кроме основных отделов, есть дополнительные подразделения, такие как отдел по экологическим вопросам, который занимается проектами по улучшению экологической обстановки в городе, и аналитический отдел, который проводит глубокий анализ данных и разрабатывает предложения по улучшению транспортной системы.

На сегодняшний день в зоне ответственности ГКУ «Организатор перевозок» целый спектр полномочий:

- организация и координация движения всего городского наземного общественного транспорта,
- постоянное развитие маршрутной сети: создание новых маршрутов, усиление действующих, оперативные и плановые изменения в движении маршрутов,
- организация и проведение обследований пассажиропотоков на территории Санкт-Петербурга для определения спроса населения на услуги городского и пригородного пассажирского транспорта общего пользования;
- планирование перевозок в соответствии со спросом на перевозки
- и стандартами транспортного обслуживания населения в Петербурге;
- контроль за соблюдением графика и режима работы наземного транспорта,
- оснащение остановочных пунктов общественного транспорта информационным оборудованием для комфортной ориентации пассажиров,
- реализация проездных билетов,

- контроль оплаты проезда в наземном транспорте и развитие электронных способов оплаты,
- создание необходимой инфраструктуры: разворотных колец для общественного транспорта, точек по реализации проездных билетов,
- совершенствование информирования пассажиров в подвижном составе.

ГКУ «Организатор перевозок» сегодня это:

- более 550 маршрутов наземного транспорта, протяженностью свыше 9000 км.,
- почти 5000 автобусов, трамваев и троллейбусов ежедневно на линии,
- порядка 8000 остановочных пунктов общественного транспорта,
- более 8 000 единиц информационного оборудования на остановках,
- 27 точек реализации проездных документов,
- порядка 100 отстойно-разворотных площадок для общественного транспорта,
- почти 24 млн. выполняемых в год рейсов по маршрутам наземного транспорта,
- около 85 млн. оформляемых в год проездных билетов, включая льготные,
- почти 17,5 млн. реализованных Подорожников с 2011 года
- порядка 270 тыс. обрабатываемых обращений граждан в год.

Таблица 2.2 - Данные о результатах проведения внеплановой специальной оценки условий труда в СПб ГКУ «Организатор перевозок» в 2019 году

Количество рабочих мест на которых проведена специальная оценка условий труда	Количество рабочих мест по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)						
	класс 1	класс 2	класс 3				класс 4
			3.1	3.2	3.3	3.4.	
49	0	49	0	0	0	0	0

В 2019 году в СПб ГКУ «Организатор перевозок» была проведена внеплановая специальная оценка условий труда на 49 рабочих местах. Из них на 49 рабочих местах были установлены классы условий труда: все они отнесены к классу 2.

Таблица 2.3 - Данные о результатах проведения внеплановой специальной оценки условий труда в СПб ГКУ «Организатор перевозок» в 2021 году

Количество рабочих мест на которых проведена специальная оценка условий труда	Количество рабочих мест по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)						
	класс 1	класс 2	класс 3				класс 4
			3.1	3.2	3.3	3.4.	
247	0	247	0	0	0	0	0

В 2021 году в СПб ГКУ «Организатор перевозок» была проведена внеплановая специальная оценка условий труда на 247 рабочих местах. Из них на всех 247 рабочих местах были установлены классы условий труда, которые отнесены к классу 2.

Таблица 2.4 - Данные о результатах проведения внеплановой специальной оценки условий труда в СПб ГКУ «Организатор перевозок» в 2023 году

Количество рабочих мест на которых проведена специальная оценка условий труда	Количество рабочих мест по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)						
	класс 1	класс 2	класс 3				класс 4
			3.1	3.2	3.3	3.4.	
441	0	441	0	0	0	0	0

В 2023 году в СПб ГКУ «Организатор перевозок» была проведена внеплановая специальная оценка условий труда на 441 рабочем месте. В результате оценки было установлено, что на всех 441 рабочем месте условия

труда относятся к классу 2. При этом на остальных классах (класс 1, класс 3, класс 4) не было зарегистрировано ни одного рабочего места.

Это указывает на то, что в организации отсутствуют рабочие места с более высокими или более низкими уровнями условий труда, а также на отсутствие разнообразия в условиях, которое могло бы соответствовать различным классам. Это может требовать дополнительного внимания со стороны управления организации для обеспечения более разнообразных условий труда и удовлетворения потребностей различных категорий работников.

Практически каждый житель Санкт-Петербурга, который пользуется общественным транспортом, знаком с услугами СПб ГКУ «Организатор перевозок».

За стабильной работой наземного пассажирского транспорта города стоит команда из более чем 1 600 сотрудников, чья деятельность напрямую влияет на комфорт и удобство пассажиров.

СПб ГКУ «Организатор перевозок» является государственным учреждением, отвечающим за координацию и контроль работы общественного транспорта в Санкт-Петербурге. Это предприятие играет ключевую роль в обеспечении жителей и гостей города доступом к надежным и эффективным транспортным услугам.

В экономическом плане предприятие подчиняется правительственным и муниципальным нормам и регулированиям, таким как бюджетное финансирование, а также соответствует законодательству об общественном транспорте.

Основными источниками доходов для предприятия могут быть бюджетное финансирование, доходы от транспортных услуг (продажа билетов, реклама на общественном транспорте) и другие доходы (аренда имущества, коммерческие сделки).

Расходы предприятия включают в себя затраты на обслуживание транспортной инфраструктуры (ремонт транспортных средств, обслуживание

остановок), оплату труда сотрудников, рекламные и маркетинговые расходы, инвестиции в технологические решения и энергопотребление.

В целом, экономическая деятельность СПб ГКУ «Организатор перевозок» направлена на обеспечение стабильной и эффективной работы транспортной системы Санкт-Петербурга, а также её постоянное развитие в соответствии с потребностями жителей города.

2.2 Оценка существующей системы работы с молодежью на предприятии СПб ГКУ «Организатор перевозок»

Предприятие СПб ГКУ «Организатор перевозок» демонстрирует внимание к молодежи через разнообразные и систематические мероприятия, направленные на вовлечение и развитие молодых специалистов. Сочетание проведения рабочих встреч, масштабных экскурсий, участия в стажировках, чемпионатах по профессиональному мастерству и проектах по популяризации государственной гражданской службы создает благоприятную среду для молодежи, где они могут раскрыть свой потенциал, получить ценный опыт и внести вклад в развитие транспортной системы города Санкт-Петербурга.

Рассмотрим далее примеры вакансий на различные должности в организацию:

Подразделение: Участок содержания информационного оборудования управления информационного оборудования.

Должность: Главный специалист по ремонту электронного информационного оборудования.

Зарплата: 90 000 рублей.

Подробности: Режим работы: 5-дневная рабочая неделя (с 8:30 – 17:30); Испытательный срок – 3 месяца. Квалификационные требования: Высшее

профессиональное образование (бакалавриат, специалитет); Стаж работы по аналогичной профессии не менее 3 лет.

Навыки, опыт работы: Опыт работы по обеспечению работоспособности электронного оборудования; Ремонт оборудования своими руками; Умение работать с технической и конкурсной документацией.

Должностные обязанности: Участие в организации работы по установке, проведению ремонтов; Содержание и обслуживание электронного информационного оборудования, размещенного на остановочных пунктах городского и пригородного пассажирского транспорта; Выполнение работ по содержанию и обслуживанию оборудования, проведение ремонта и осуществление других работ по обеспечению работоспособности оборудования; Осуществление мониторинга и проверки сохранности и исправности оборудования; Подготовка документации для заключения договоров на ремонт со сторонними организациями; Приемка результатов выполненной работы (оказанной услуги) по государственным контрактам.

Компьютерные навыки: Опытный пользователь ПК.

Личностные качества: Ответственность, аналитические способности, нацеленность на результат.

Подразделение: Управление контроля оплаты проезда.

Должность: Контролер-ревизор пассажирского транспорта.

Зарплата: от 55 800 руб. до вычета налогов.

Подробности: Режимы работы: График работы 4/2 (8-и часовой рабочий день, смены утро/день/вечер); Продолжительность рабочего времени за учетный период рассчитывается из нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю.

Требования: Образование не ниже среднего общего; Свободное владение русским языком; Оперативность исполнения задач; Аккуратность в выполнении работы; Вежливое, корректное общение с пассажирами.

Должностные обязанности: Осуществление контрольных мероприятий оплаты проезда на социальных маршрутах; Заполнение форм отчетности о результатах проверок.

Карьера и развитие: Обучение за счет работодателя; Возможность профессионального роста.

Социальные гарантии: Материальная помощь к отпуску; Гарантированная оплата больничных; Ежегодный оплачиваемый отпуск.

Рост дохода: ежегодная индексация заработной платы и премии к профессиональному празднику.

Предприятие предлагает разные должности с различными требованиями и условиями труда. Например, вакансия главного специалиста по ремонту электронного информационного оборудования предполагает стандартный график работы (5-дневная рабочая неделя) и высокую зарплату (90 000 рублей). В то же время вакансия контролера-ревизора пассажирского транспорта предлагает гибкий график (смены 4/2) и более скромную зарплату (от 55 800 руб.).

Для более высоких должностей, таких как главный специалист по ремонту, требуется высшее профессиональное образование и значительный опыт работы (не менее 3 лет). В то же время для контролера-ревизора требования менее строгие – достаточно среднего общего образования и владения русским языком, что делает эту вакансию доступной для молодых специалистов с минимальным опытом.

Вакансии предлагают социальные гарантии, такие как материальная помощь к отпуску, оплата больничных, ежегодный оплачиваемый отпуск и индексация заработной платы. Это делает работу на предприятии привлекательной и стабильной для молодых сотрудников.

Для должностей требуются не только профессиональные навыки, но и компьютерная грамотность (опытный пользователь ПК), а также личностные качества (ответственность, аналитические способности, нацеленность на

результат), что способствует созданию эффективного и мотивированного коллектива.

В таблице 2.5 рассмотрим описание видов работы с молодежью на предприятии.

Таблица 2.5 - Описание видов работы с молодежью на предприятии

Вид работы с молодежью	Описание
Проведение рабочих встреч	Встречи руководства ГКУ «Организатор перевозок» с руководством других учреждений для обсуждения вопросов, связанных с образовательными программами и возможностями трудоустройства молодых специалистов.
Проведение масштабных экскурсий	Организация посещения молодежью учреждения для ознакомления с его деятельностью, структурой, технологическими особенностями и возможностями трудоустройства.
Участие в стажировках	Предоставление молодым специалистам возможности получить опыт работы и профессиональное развитие на предприятии в рамках стажировок, проводимых совместно с образовательными учреждениями.
Участие в чемпионатах по профессиональному мастерству	Активное участие в соревнованиях и чемпионатах, способствующих развитию профессиональных навыков молодежи и популяризации рабочих профессий, в том числе в сфере транспорта.
Участие в проектах по популяризации государственной гражданской службы	Участие в проектах и мероприятиях, направленных на привлечение молодежи к работе в государственных органах и ознакомление их с возможностями карьерного роста и развития в этой сфере.

ГКУ «Организатор перевозок» является местом работы для многих молодых и талантливых специалистов, которые успешно совмещают работу и учебу. Учреждение всегда приветствует новые кадры, готовые работать на благо транспортной системы Санкт-Петербурга.

Директор ГКУ «Организатор перевозок» Усанов Денис и директор Академии транспортных технологий Сергей Корабельников провели рабочую встречу на территории Академии.

Руководители учреждений обсудили вопросы, касающиеся образовательных программ для студентов учебного заведения и возможности прохождения практики в стенах ГКУ «Организатор перевозок». Также были

представлены предложения по улучшению материально-технического обеспечения для подготовки высококвалифицированных кадров и развитию лаборатории по установке и техническому обслуживанию транспортного оборудования.

После совещания для директора ГКУ «Организатор перевозок» и его заместителя Павла Адарича была проведена масштабная экскурсия по двум корпусам Академии, в ходе которых они смогли познакомиться с методикой обучения студентов-транспортников и технологическим оснащением университета.

В транспортном блоке Правительства Санкт-Петербурга состоялась первая в 2024 году стажировка студентов в рамках проекта «Открытый Смольный 2.0». Одной из принимающих площадок стало ГКУ «Организатор перевозок». Двенадцать учащихся ведущих городских вузов лично пообщались с директором Учреждения Вадимом Арсеньевым и познакомились с работой Центра управления транспортом, где сегодня ведется координация движения всего общественного транспорта Петербурга.

В Центре управления транспортом участники стажировки познакомились с работой комплекса «Безопасный город» и наглядно увидели, как диспетчеры Центра работают в сложной системе, куда круглосуточно поступает вся информация о возникающих нештатных ситуациях в транспортном комплексе – начиная от закрытия станции метрополитена или ДТП до поломки светофора.

Проект «Открытый Смольный» реализуется в Санкт-Петербурге с 2015 года и организован Комитетом государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга. Его цель – популяризация государственной гражданской службы и привлечение талантливых молодых петербуржцев в исполнительные органы власти. В настоящее время проект интегрирован в экосистему образовательных и карьерных проектов Администрации Санкт-Петербурга «Карьерная среда». Наиболее активные

участники стажировок могут войти в состав Молодежного кадрового резерва и впоследствии получить предложение о работе.

Для участия в прошедшей в Учреждении стажировке было подано почти 300 заявок. Отбор проходил в два этапа: желающие направляли анкеты участников через специальную форму на сайте карьернаясреда.спб.рф, а затем присылали эссе на тему «Транспорт будущего в Санкт-Петербурге». Члены экспертного жюри рассмотрели все присланные эссе, ориентируясь на следующие критерии: полнота раскрытия предложенной темы, аргументированность, актуальность, логичность, последовательность изложения мысли, наличие вывода, отсутствие грубых орфографических и стилистических ошибок.

2 марта 2024 года завершился региональный этап чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в Санкт-Петербурге, концепция которого разработана Министерством образования. В Академии Транспортных Технологий прошли соревнования по трем компетенциям: «Водитель грузовика», «Обслуживание грузовой техники», а также «Копирайтинг» – новой для Академии специализации

ГКУ «Организатор перевозок» активно сотрудничает с Академией Транспортных Технологий, начиная от практики и стажировок студентов до постоянной поддержки и наставничества со стороны опытных сотрудников. Не исключением стало участие сотрудников «Организатора перевозок» в проведении чемпионата «Профессионалы»: начальник Отдела по корпоративной культуре и внутренним коммуникациям Ольга Рябцева была приглашена в качестве эксперта. Она оценивала конкурсантов в области копирайтинга, а именно: специфику их системного мышления, умение анализировать текстовую информацию с использованием современных информационных технологий, в том числе способность визуализировать информацию.

Целью Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы» является выявление, развитие и поддержка

талантливых и перспективных молодых людей, обладающих высоким уровнем профессиональных навыков, а также содействие их трудоустройству. Это движение также способствует популяризации наиболее востребованных и актуальных рабочих профессий, и компетенций среди подростков и молодежи.

Далее в таблице 2.6 рассмотрим виды работы с молодежью

Таблица 2.6 – Виды работы с молодежью

Вид работы с молодежью	Описание
Проведение рабочих встреч	Руководители ГКУ «Организатор перевозок» регулярно встречаются с руководством Академии транспортных технологий для обсуждения вопросов, касающихся образовательных программ, возможностей прохождения практики и улучшения материально-технического обеспечения для подготовки кадров.
Проведение масштабных экскурсий	Директор и заместитель директора ГКУ «Организатор перевозок» провели экскурсию по двум корпусам Академии транспортных технологий с целью ознакомления с методикой обучения студентов и технологическим оснащением университета.
Участие в стажировках	ГКУ «Организатор перевозок» является площадкой для стажировки студентов в рамках проекта «Открытый Смольный 2.0». В рамках этого проекта студенты посещают учреждение, знакомятся с его работой и имеют возможность обучаться и набираться опыта в сфере управления транспортом.
Участие в чемпионате по профессиональному мастерству	Сотрудники ГКУ «Организатор перевозок» активно поддерживают и участвуют в чемпионатах по профессиональному мастерству, организованных в городе. Такое участие позволяет не только показать профессиональные навыки, но и взаимодействовать с молодыми специалистами, а также предоставляет возможность для молодежи познакомиться с работой и обязанностями в сфере транспорта.
Участие в проектах по популяризации государственной гражданской службы	ГКУ «Организатор перевозок» активно привлекает молодых специалистов в государственные органы власти. Это позволяет молодежи получить предложения о работе и войти в Молодежный кадровый резерв, а также узнать о возможностях карьерного роста и развития в этой сфере.

Петербургские студенты знакомятся с организацией работы транспорта.

В чём заключается работа сотрудников Комитета по транспорту и СПб ГКУ «Организатор перевозок», а также информацию об организации управления перевозками в Санкт-Петербурге, узнали первокурсники Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета. Для студентов направления «Технология транспортных процессов» на этой неделе были организованы экскурсии в профильный орган власти Санкт-Петербурга и СПб ГКУ «Организатор перевозок».

Программа каждой экскурсии была составлена таким образом, чтобы познакомить студентов с ежедневной работой специалистов и Комитета в целом. Студенты узнали больше о планировании новых маршрутов, тарифной политике и финансировании транспорта, профилактике правонарушений, региональной политике в сфере внешнего транспорта.

Вторая часть экскурсии прошла в стенах Центральной диспетчерской станции СПб ГКУ «Организатор перевозок». Одна из основных задач учреждения — регулирование движения наземного пассажирского транспорта. Ребята познакомились с автоматизированной системой управления городским пассажирским транспортом и убедились: диспетчер — это в большой степени аналитик.

Сотрудничество с высшими учебными заведения Санкт-Петербурга — важная часть работы по формированию отраслевого кадрового резерва. Сегодня в транспортной отрасли трудятся более 40 тыс. человек, однако она ждёт и молодых специалистов. Следующая ознакомительная экскурсия для студентов намечена на 15 июля.

Основной задачей СПб ГКУ «Организатор перевозок» является регулирование движения на маршрутах автобусов, трамваев и троллейбусов. С этой задачей успешно справляются диспетчеры городского наземного пассажирского транспорта общего пользования. Поэтому учреждение уделяет большое внимание подготовке кадров именно диспетчерского персонала.

Главным учебным заведением по подготовке будущих диспетчеров наземного транспорта является СПб ГБОУ СПО «Автотранспортный и электромеханический колледж». Между колледжем и СПб ГКУ «Организатор перевозок» заключен договор о сотрудничестве и взаимодействии, направленном на поддержку выпускников в трудоустройстве. Выпускники колледжа, успешно завершившие обучение по специальностям «Организация перевозок и управление на транспорте» и «Сервис на транспорте», получают помощь в трудоустройстве в структурах СПб ГКУ «Организатор перевозок». В процессе учебы студенты также имеют возможность посещать экскурсии в Единый центр управления маршрутным транспортом Центральной диспетчерской службы городского наземного транспорта.

В рамках работы по уточнению образовательного процесса специалистами «Организатора перевозок» были внесены предложения, основанные на опыте работы и должностной инструкции диспетчера, а также были разработаны и представлены темы дипломных работ, имеющих практическую значимость для Учреждения. СПб ГКУ «Организатор перевозок» активно взаимодействует с молодежью и предоставляет им разнообразные возможности для профессионального и личностного роста. Это подтверждается рядом инициатив, проводимых предприятием в сотрудничестве с учебными заведениями и государственными органами.

3 Совершенствование организации работы с молодежью на предприятии СПБ ГКУ «Организатор перевозок»

3.1 Направления совершенствования работы с молодежью и их алгоритм реализации

Совершенствование работы с молодежью в СПБ ГКУ «Организатор перевозок» включает разработку стратегических направлений и алгоритмов их реализации, что требует системного подхода и интеграции различных методов и инструментов управления человеческими ресурсами. Рассмотрим в таблице 3.1 проект расширения каналов продвижения, как один из методов управления человеческими ресурсами.

Таблица 3.1 – Описание проекта расширения каналов продвижения

Направление	Описание	Преимущества
Расширение каналов продвижения и привлечения молодежи через соцсети, интернет и блогеров	Активное использование социальных сетей, интернет-ресурсов и сотрудничество с блогерами для привлечения молодых специалистов.	Социальные сети и интернет позволяют охватить большую и разнообразную аудиторию, включая молодых специалистов, студентов и выпускников вузов. Увеличение присутствия в соцсетях способствует повышению узнаваемости предприятия среди молодежи. Использование цифровых платформ и блогеров зачастую обходится дешевле, чем традиционные рекламные кампании. Социальные сети позволяют вести прямой диалог с аудиторией, отвечать на вопросы и вовлекать потенциальных сотрудников в жизнь предприятия. Возможность настроить рекламу для целевой аудитории по возрасту, географическому положению и интересам, что повышает эффективность кампаний. Возможность быстро получать отклики и корректировать стратегию продвижения в режиме реального времени.

Для усиления эффекта рекомендуется сотрудничество с популярными блогерами и инфлюенсерами. Эти люди уже имеют лояльную аудиторию, которая доверяет их мнению. Найм таких блогеров помогает не только привлечь

внимание к предприятию, но и создать его положительный образ в глазах молодежи. Инфлюенсеры могут делиться своим опытом взаимодействия с компанией, участвовать в ее мероприятиях и активно продвигать ее ценности.

Настройка рекламных кампаний в социальных сетях является следующим важным шагом. Здесь важно учитывать демографические и поведенческие данные, чтобы реклама попадала точно в цель. Таргетинг позволяет настроить кампании таким образом, чтобы они показывались именно тем пользователям, которые наиболее вероятно заинтересуются предложением. Это существенно повышает эффективность рекламных вложений.

В таблице 3.2 представим план проекта расширения каналов продвижения.

Таблица 3.2 – План проекта расширения каналов продвижения

Задача	Длительность (мес)	Начало	Конец
Исследование и анализ рынка	2	Январь 2025 года	Февраль 2025 года
Разработка стратегии продвижения	2	Февраль 2025 года	Март 2025 года
Создание контента для соцсетей	1	Март 2025 года	Апрель 2025 года
Создание рекламных материалов для блогеров	1	Март 2025 года	Апрель 2025 года
Создание электронной рассылки	1	Апрель 2025 года	Май 2025 года
Запуск кампании в соцсетях	1	Май 2025 года	Июнь 2025 года
Запуск рекламной кампании с блогерами	1	Июнь 2025 года	Июль 2025 года
Рассылка электронных писем	1	Июль 2025 года	Август 2025 года
Оценка результатов и анализ эффективности	1	Август 2025 года	Сентябрь 2025 года

Расширение каналов продвижения для привлечения молодежи в СПб ГКУ «Организатор перевозок» требует тщательного планирования и последовательного выполнения всех этапов проекта. Начальным шагом является исследование и анализ рынка, которое будет проводиться в течение двух месяцев, начиная с января 2025 года и завершаясь в феврале 2025 года. Этот этап критически важен для понимания предпочтений целевой аудитории и определения наиболее эффективных платформ для продвижения.

Следующим шагом станет разработка стратегии продвижения, которая продлится два месяца, с февраля по март 2025 года. В это время будет определена основная концепция кампании, выбраны ключевые сообщения и разработаны тактики привлечения внимания молодежи. Параллельно начнется создание контента для социальных сетей и рекламных материалов для блогеров, что займет один месяц, с марта по апрель 2025 года. Этот контент должен быть интересным и релевантным для целевой аудитории, чтобы максимально эффективно привлекать их внимание.

Одновременно с созданием контента будет разрабатываться электронная рассылка, что также займет один месяц, с апреля по май 2025 года. Эта рассылка станет важным инструментом для прямого общения с потенциальными кандидатами и информирования их о возможностях, которые предоставляет предприятие.

Запуск кампании в социальных сетях планируется на май 2025 года и продлится до июня 2025 года. В это время будут активно использоваться таргетированные рекламные кампании, чтобы достичь наиболее релевантной аудитории. В июне 2025 года начнется рекламная кампания с блогерами, которая продлится до июля 2025 года. Блогеры и инфлюенсеры будут делиться своим опытом взаимодействия с предприятием, что поможет создать положительный имидж и привлечь внимание молодежи.

Следующим этапом станет рассылка электронных писем, запланированная на июль 2025 года и продлится до августа 2025 года. Это позволит поддерживать

контакт с потенциальными кандидатами и информировать их о текущих и будущих возможностях. Заключительным этапом проекта будет оценка результатов и анализ эффективности кампании, который пройдет в августе и сентябре 2025 года. Этот анализ позволит определить, насколько успешно были достигнуты поставленные цели, и выявить области для улучшения в будущем.

В результате всех этих действий ожидается значительное увеличение интереса молодежи к работе в СПб ГКУ «Организатор перевозок», повышение узнаваемости предприятия среди целевой аудитории и улучшение качества найма новых сотрудников. Проект предусматривает комплексный подход к продвижению, включающий исследование, разработку стратегии, создание контента, сотрудничество с блогерами и анализ эффективности, что в совокупности обеспечивает высокий уровень вовлеченности и положительный результат.

Для достижения успеха на каждом этапе проекта необходимо учитывать следующие факторы:

Активное взаимодействие с аудиторией: Важным элементом будет постоянное взаимодействие с молодежью через социальные сети, обратная связь и участие в обсуждениях, что позволит понять их потребности и ожидания.

Креативность контента: Контент должен быть не только информативным, но и развлекательным, с использованием современных трендов и форматов, таких как короткие видео, интерактивные опросы и конкурсы.

Анализ рыночной среды: Исследование деятельности схожих учреждений и их стратегий продвижения поможет выявить лучшие практики и адаптировать их к нуждам СПб ГКУ «Организатор перевозок».

Технологические инновации: Использование современных цифровых инструментов и технологий для таргетирования рекламы и анализа данных позволит максимально эффективно использовать ресурсы и достигать поставленных целей.

На рисунке 3.1 рассмотрим Диаграмму Ганта проекта расширения каналов продвижения.

Задача	Январь 2025 года	Февраль 2025 года	Март 2025 года	Март 2025 года	Апрель 2025 года	Май 2025 года	Июнь 2025 года	Июль 2025 года	Август 2025 год
Исследование и анализ рынка									
Разработка стратегии продвижения									
Создание контента для соцсетей									
Создание рекламных материалов для блогеров									
Создание электронной рассылки									
Запуск кампании в соцсетях									
Запуск рекламной кампании с блогерами									
Рассылка электронных писем									
Оценка результатов и анализ эффективности									

Рисунок 3.1 - Диаграмма Ганта проекта расширения каналов продвижения

Актуальность Программы наставничества определяется государственной стратегией по модернизации профессионального образования. В условиях текущего социально-экономического развития страны и регионов наблюдается дефицит кадров, что увеличивает потребность работодателей в выпускниках профессиональных учебных заведений, обладающих разносторонними

компетенциями и способных минимизировать адаптационные периоды на новом месте работы.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе техникума;
- обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- обучающегося, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

- обучающегося, которому приходится преодолевать психологические барьеры, и др.

Рассмотрим преимущества внедрения программ наставничества и стажировок в таблице 3.3

Таблица 3.3- Внедрение программ наставничества и стажировок

Направление	Описание	Преимущества
Внедрение программ наставничества и стажировок	Создание структурированных программ наставничества и стажировок для молодых сотрудников, где опытные специалисты помогают новичкам освоить профессиональные навыки и адаптироваться в коллективе.	Молодые сотрудники быстрее осваиваются в новом рабочем месте и понимают корпоративные ценности и культуру. Наставничество способствует быстрому приобретению необходимых профессиональных навыков. Молодые сотрудники, получающие поддержку и внимание, с большей вероятностью останутся работать в компании на длительный срок. Новички быстрее становятся полноценными членами команды, что положительно сказывается на общей производительности предприятия. Программы наставничества способствуют выявлению и развитию талантов внутри компании, что снижает потребность в поиске внешних специалистов. Участие в наставничестве повышает мотивацию и лояльность опытных сотрудников, которые чувствуют свою значимость и вклад в развитие компании.

Для успешного внедрения программ наставничества и стажировок в СПб ГКУ «Организатор перевозок» необходимо начать с четкого определения целей и задач. Это первый и ключевой шаг, позволяющий задать правильное направление для всей программы. Важно ясно понять, какие именно результаты ожидаются от этой инициативы. Например, цели могут включать ускоренную адаптацию новых сотрудников, повышение их профессиональных навыков и снижение текучести кадров. Определение конкретных критериев успеха, таких как показатели

производительности или уровень удовлетворенности стажеров, также поможет в дальнейшем оценить эффективность программы.

После того как цели и задачи определены, необходимо перейти к выбору наставников. Здесь важен тщательный отбор опытных и компетентных сотрудников, которые не только обладают необходимыми профессиональными знаниями, но и готовы делиться своим опытом и поддерживать молодых специалистов. Наставники должны быть мотивированы и понимать значимость своей роли в процессе адаптации и обучения новых сотрудников.

Разработка программы обучения становится следующим важным этапом. Здесь необходимо создать структурированные программы, которые будут включать как теоретическую, так и практическую подготовку. Например, теоретическая часть может охватывать основы работы на предприятии, его внутренние процессы и стандарты. Практическая подготовка должна включать реальную работу в различных подразделениях, что позволит молодым специалистам получить необходимый опыт и понять специфику их будущих задач.

Запуск программ стажировок представляет собой организацию стажировок для студентов и выпускников вузов. Важно предоставить им возможность получить практический опыт и знания в реальных рабочих условиях. Это не только помогает молодым специалистам адаптироваться к профессиональной среде, но и позволяет предприятию оценить их потенциал и определить наиболее перспективных кандидатов для дальнейшего трудоустройства.

Мониторинг и оценка результатов являются завершающим этапом, но не менее важным, чем предыдущие. Регулярный мониторинг прогресса стажеров и наставников позволяет оперативно выявлять проблемы и вносить необходимые корректировки в программу. Оценка эффективности программы должна включать анализ различных показателей, таких как производительность стажеров, их удовлетворенность программой и вклад наставников в их развитие. На основе этих данных можно принимать решения о дальнейшем

совершенствовании программы и ее адаптации к изменяющимся условиям и требованиям.

Таким образом, реализация программы наставничества и стажировок в СПб ГКУ «Организатор перевозок» требует системного и последовательного подхода. От четкого определения целей и задач до выбора наставников, разработки программы обучения, запуска стажировок и мониторинга результатов – все эти шаги взаимосвязаны и направлены на достижение основной цели: создание условий для эффективного профессионального роста и адаптации молодых специалистов в рамках предприятия.

Эффективное государственное управление напрямую зависит от компетентности кадров, работающих в государственных предприятиях, их знаний и навыков в своей профессиональной сфере. Изучение международного и отечественного опыта показывает, что наставничество долгое время демонстрирует свою эффективность как метод обучения кадров. Эта кадровая практика обеспечивает систематическую передачу знаний, навыков и профессиональных установок от опытных сотрудников к их менее опытным коллегам.

Целями наставничества на государственном предприятии являются оказание помощи сотрудникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности. Посредством наставничества могут решаться такие задачи, как ускорение процесса профессионального становления сотрудников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью; адаптация сотрудников к условиям осуществления служебной деятельности; развитие профессионально-значимых качеств личности; формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников и снижение текучести кадров.

Внедрение системы наставничества на государственном предприятии способствует эффективному выполнению возложенных задач и функций, ускоряет процесс адаптации новых сотрудников, способствует профессиональному развитию и формированию устойчивого и сплоченного коллектива.

3.2 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий

Плановые показатели доходов и расходов определены на основе анализа рынка рекламных предложений, целевой аудитории, а также прошлых маркетинговых кампаний. Для соцсетей был проведен анализ текущего охвата, взаимодействий и конверсий, что позволило спрогнозировать доход в 350 000 рублей при условии вложений в 200 000 рублей на контент, таргетированную рекламу и администрирование.

Реклама через блогеров основывалась на статистике предыдущих кампаний, а также на анализе эффективности аналогичных проектов у схожих учреждений. Исходя из аудитории выбранных блогеров и ожидаемой конверсии, был запланирован доход в 600 000 рублей при расходах в 400 000 рублей, что включает гонорары блогеров и производство рекламного контента.

Электронные рассылки создавались с учётом анализа базы подписчиков и предыдущих рассылок. Прогнозируемый доход в 200 000 рублей был рассчитан исходя из ожидаемой конверсии, а расходы в 100 000 рублей включают стоимость сервиса для рассылок, создание контента и его персонализацию.

Инвестиции были рассчитаны исходя из необходимости обновления технической базы, привлечения специалистов и дополнительных затрат на исследование и анализ эффективности кампаний. Чистая прибыль получена путем вычитания всех затрат и инвестиций из прогнозируемых доходов, что позволило определить ожидаемую финансовую эффективность проекта.

Представим финансовый план проекта расширения каналов продвижения: соцсети, реклама через блогеров, электронные рассылки СПб ГКУ «Организатор перевозок» в таблице 3.4.

Таблица 3.4 - Финансовый план проекта расширения каналов продвижения

Описание	Доходы	Расходы	Инвестиции	Чистая прибыль
Соцсети	350 000 рублей	200 000 рублей	100 000 рублей	50 000 рублей
Реклама через блогеров	600 000 рублей	400 000 рублей	150 000 рублей	50 000 рублей
Электронные рассылки	200 000 рублей	100 000 рублей	50 000 рублей	50 000 рублей
Итого	1 150 000 рублей	700 000 рублей	300 000 рублей	150 000 рублей

Из таблицы можно сделать следующие выводы.

Реклама через блогеров является самым доходным каналом продвижения, приносящим наибольший доход в размере 600 000 рублей. Однако стоимость продвижения через блогеров также высока и составляет 400 000 рублей. В то же время, доходы от соцсетей и электронных рассылок меньше, но затраты на них существенно ниже.

При анализе проекта расширения каналов продвижения видно, что чистая прибыль составляет 150 000 рублей при инвестициях в размере 300 000 рублей. Это означает, что проект является прибыльным и способен приносить дополнительную прибыль, превышающую затраты

Важно учитывать, что инвестиции должны быть оправданы потенциальными доходами. В данном случае, потенциальные доходы от расширения каналов продвижения позволяют ожидать желаемую прибыль. Однако необходимо также оценить риски и возможные изменения в рыночной среде, которые могут повлиять на эффективность выбранных каналов продвижения.

На рисунке 3.2 показана структура вложений в проект расширения каналов продвижения.



Рисунок 3.2 - Структура вложений в проект расширения каналов продвижения

Для расчета рентабельности проекта можно использовать несколько показателей, например, чистую прибыль (ЧП), рентабельность продаж (РП), индекс доходности (PI) и чистый дисконтированный доход (NPV).

Чистая прибыль (ЧП) вычисляется как разница между доходами и затратами на проект:

$$\text{ЧП} = \text{Доходы} - \text{Расходы} - \text{Инвестиции} = 1\,150\,000 - 700\,000 - 300\,000 = 150\,000 \text{ рублей}$$

Рентабельность продаж (РП) вычисляется как отношение чистой прибыли к выручке:

$$\text{РП} = (\text{ЧП} / \text{Доходы}) * 100\% = (150\,000 / 1\,150\,000) * 100\% = 13\%$$

Чистая прибыль по проекту составляет 150 000 рублей, а общие инвестиции – 300 000 рублей.

Для нашего проекта ставка дисконта составит 12%

Для расчета чистого дисконтированного дохода (NPV) используем формулу:

$$NPV = \sum \left(\frac{CF_t}{(1+r)^t} \right) - C_0 \quad (1)$$

Для расчета индекса доходности (PI) используем формулу:

$$PI = \frac{\sum \frac{CF_t}{(1+r)^t}}{C_0} \quad (2)$$

где CF_t – чистая прибыль в периоде t ;

r – дисконтная ставка;

t – номер периода;

C_0 – первоначальные инвестиции.

Рассчитаем чистый дисконтированный доход (NPV) и индекс доходности (PI):

1. Чистая прибыль CF_t в каждом году: 150 000 рублей.
2. Инвестиции C_0 : 300 000 рублей.
3. Дисконтная ставка r : 12% или 0.12.

Рассчитаем дисконтированную чистую прибыль за 5 лет:

$$NPV = \sum \left(\frac{150000}{(1+0.12)^t} \right) - 300000$$

$$NPV = \left(\frac{150000}{(1+0.12)^1} + \frac{150000}{(1+0.12)^2} + \frac{150000}{(1+0.12)^3} + \frac{150000}{(1+0.12)^4} + \frac{150000}{(1+0.12)^5} \right) - 300000$$

Рассчитаем сумму:

$$NPV = \left(\frac{150000}{1.12} + \frac{150000}{1.2544} + \frac{150000}{1.404928} + \frac{150000}{1.57351936} + \frac{150000}{1.7627937152} \right) - 300000$$

$$NPV = 133\,929 + 119\,670 + 106\,866 + 95\,403 + 85\,186 - 300\,000$$

$$NPV = 541\,054 - 300\,000$$

$$NPV = 241\,054 \text{ рублей}$$

Индекс доходности PI:

$$PI = \frac{\sum \frac{150000}{(1+0.12)^t}}{300,000} = \frac{541054}{300000} = 1.8$$

$$\text{ИД(PI)} = 1.8$$

Общая сумма денежных потоков на 5 лет при учёте ставки дисконта 12% будет равна 541 054 рублей.

Рассмотренные финансовые показатели проекта позволяют сделать ряд важных выводов. Во-первых, чистая прибыль проекта в размере 150 000 рублей свидетельствует о его успешности и способности приносить значительную прибыль. Это говорит о том, что выбранные каналы продвижения позволяют достичь значительного дохода.

Во-вторых, рентабельность продаж в 13% указывает на эффективность использования ресурсов в рамках проекта. Этот показатель означает что на каждые 100 рублей доходов приходится 13 рублей чистой прибыли. Позволяет оценить какая часть дохода от продаж остается после вычета всех затрат, что является ключевым для оценки финансовой устойчивости и эффективности проекта.

В целом проект демонстрирует неплохую рентабельность и положительный денежный поток, что свидетельствует о его инвестиционной привлекательности. Чистый дисконтированный доход (NPV) в размере 241 054 рублей и индекс доходности (PI) в размере 1.8 подтверждают, что проект превысит первоначальные инвестиции, обеспечивая значительную прибыль.

Проект расширения каналов продвижения необходим для успешного информационного обеспечения внедрения программы наставничества на предприятии. От успешной реализации проекта расширения каналов ожидается волна притока молодых людей в учреждение на должности стажеров.

Оптимизация затрат на внедрение программ наставничества и стажировок основана на результатах реализации предыдущих кампаний по привлечению молодых кадров, а также детальном анализе и расчете необходимых ресурсов и предполагаемых выгод (Увеличение производительности труда, снижение текучести кадров, экономия на обучении новых сотрудников и др.).

Разовые затраты включают разработку методических материалов (100 000 рублей) и обучение наставников (150 000 рублей). Эти статьи обусловлены необходимостью создания качественных образовательных материалов, которые будут использоваться в процессе наставничества и стажировок, а также эффективной подготовкой высококвалифицированных наставников на предприятии.

Ежегодные затраты включают организацию и проведение стажировок (200 000 рублей), административные расходы (80 000 рублей), оплату труда наставников (840 000 рублей) и стажеров (2 400 000 рублей), информационную поддержку и маркетинг (150 000 рублей), а также оценку и анализ эффективности (80 000 рублей). Рассмотрим расчет оптимизированных затрат на внедрение программ наставничества и стажировок в таблице 3.5.

Таблица 3.5 - Расчет оптимизированных затрат на внедрение программ наставничества и стажировок

Статья затрат	Сумма (руб.)	Период
Разработка методических материалов	100 000	Разово
Обучение наставников	150 000	Разово
Организация и проведение стажировок	200 000	Ежегодно
Административные расходы	80 000	Ежегодно
Оплата труда наставников (10 чел. по 7,000 руб. ежемесячно)	840 000	Ежегодно
Оплата труда стажеров (20 чел. по 10,000 руб. ежемесячно)	2 400 000	Ежегодно
Информационная поддержка и маркетинг	150 000	Ежегодно
Оценка и анализ эффективности	80 000	Ежегодно

Итого годовые затраты 4 000 000 руб.

Рассчитаем ожидаемую прибыльность от внедрения программ

Увеличение производительности труда:

Предполагается, что благодаря наставничеству и стажировкам производительность труда увеличится на 6%.

Среднегодовой доход предприятия: 100 000 000 руб.

Ожидаемое увеличение дохода: $100\,000\,000 \text{ руб.} \cdot 6\% = 6\,000\,000 \text{ руб.}$

Снижение текучести кадров:

Предполагается снижение текучести кадров на 15%.

Стоимость замены одного сотрудника: 350 000 руб.

Среднее количество заменяемых сотрудников в год: 50 чел.

Ожидаемое снижение затрат: $50 \text{ чел.} \cdot 350\,000 \text{ руб.} \cdot 15\% = 2\,625\,000 \text{ руб.}$

Программа стажировок позволяет привлечь новых квалифицированных сотрудников, что снижает затраты на рекрутинг.

Предполагаемое снижение затрат на рекрутинг: 500 000 руб. ежегодно.

Снижение затрат на обучение новых сотрудников:

Благодаря эффективному наставничеству затраты на обучение новых сотрудников сокращаются.

Экономия на обучении: 300 000 руб. ежегодно.

Рассчитаем доходы на внедрение программ наставничества и стажировок в таблице 3.6.

Таблица 3.6 - Расчет доходов на внедрение программ наставничества и стажировок

Статья доходов	Сумма (руб.)	Период
Увеличение дохода за счет повышения производительности	6 000 000	Ежегодно
Снижение затрат на текучесть кадров	2 625 000	Ежегодно
Снижение затрат на рекрутинг	500 000	Ежегодно
Экономия на обучении новых сотрудников	300 000	Ежегодно

Итого годовые доходы 9 425 000. Рассчитаем финансовый итог проекта в таблице 3.7. Сравним годовые затраты и доходы для определения прибыльности проекта:

Таблица 3.7 – Финансовые итоги проекта

Показатель	Сумма (руб.)
Годовые затраты	4 000 000
Годовые доходы	9 425 000
Прибыль	5 425 000

Оптимизация затрат и увеличение доходов позволили сделать проект внедрения программ наставничества для молодежи на государственном предприятии не только безубыточным, но и высокоприбыльным. Ежегодная прибыль составляет 5 425 000 руб. Этот результат был достигнут за счет пересмотра расходов на различные этапы программы, повышения эффективности и увеличения ожидаемых доходов благодаря улучшению производительности труда, снижению текучести кадров, уменьшению затрат на рекрутинг и обучение новых сотрудников.

Внедрение программ наставничества способствует значительному повышению качества работы сотрудников. Наставничество обеспечивает новичкам доступ к опыту и знаниям более опытных коллег, что ускоряет процесс адаптации и повышает уровень профессионализма. Это, в свою очередь, делает предприятие более конкурентоспособным на рынке труда и повышает его репутацию среди потенциальных сотрудников и партнеров.

Постоянное повышение квалификации сотрудников и подготовка новых кадров обеспечивает устойчивое развитие предприятия и его способность адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. Это создает основу для долгосрочного роста и стабильности, делая предприятие более гибким и устойчивым к внешним вызовам.

В целом, такой подход обеспечивает устойчивое развитие предприятия, способствует созданию квалифицированного и мотивированного коллектива и приносит значительную экономическую выгоду.

Заключение

Организация работы с молодежью представляет собой значимое направление идеологической работы на предприятии. Неотъемлемой частью этой работы является система мероприятий, нацеленных на решение проблем, связанных с адаптацией молодежи на рабочих местах, образованием, общественно-политическим воспитанием, охраной здоровья, отдыхом, досугом, культурой и физической культурой. Реализация государственной молодежной политики на предприятии заключается в обеспечении полноценного правового и социального статуса молодых специалистов, создании правовых, организационных и экономических условий, а также гарантий для самореализации молодых людей и поддержке развития молодежных инициатив.

Цель исследования была достигнута, а задачи выполнены благодаря комплексному и детализированному подходу к анализу и улучшению работы с молодежью на государственном предприятии СПб ГКУ «Организатор перевозок». В процессе исследования были рассмотрены различные аспекты и направления работы с молодежью, что позволило не только выявить текущие сильные стороны и проблемы, но и разработать эффективные стратегии для управления молодежным потенциалом.

Сначала была изучена сущность и виды работы с молодежью на государственном предприятии. Мы исследовали, какие именно мероприятия и программы направлены на привлечение и развитие молодых специалистов. Была выявлена важность наставничества, стажировок, тренингов и профессионального развития для обеспечения непрерывного профессионального роста молодых сотрудников. Особое внимание уделялось методам адаптации новых сотрудников и интеграции их в коллектив. Далее была рассмотрена нормативно-правовая база работы с молодежью на государственном предприятии. Анализ существующих законодательных и нормативных актов позволил понять, в каком правовом поле функционирует предприятие и какие

обязательства оно несет перед молодыми сотрудниками. Были изучены федеральные законы, указы и постановления, регулирующие вопросы трудовой деятельности молодежи, а также внутренние нормативные документы предприятия, касающиеся кадровой политики и программ поддержки молодых специалистов. Организационно-экономическая характеристика предприятия СПб ГКУ «Организатор перевозок» включала в себя анализ его структуры, функций и текущих кадровых процессов. Была проведена оценка ресурсов и возможностей предприятия для реализации программ по работе с молодежью. Это позволило лучше понять контекст, в котором осуществляются молодежные инициативы, и оценить их потенциал для развития. На основе проведенного анализа были предложены направления совершенствования работы с молодежью и их алгоритм реализации. В частности, были предложены меры по расширению каналов продвижения и привлечения молодежи через социальные сети, интернет и блогеров, а также внедрение программ наставничества и стажировок. Эти предложения включали подробные шаги по их реализации, начиная с исследования и анализа рынка, разработки стратегии продвижения, создания контента и рекламных материалов, до мониторинга и оценки результатов. Произведен расчет экономической эффективности предложенных мероприятий. Были детализированы затраты на различные этапы программы, а также оценены ожидаемые доходы от их внедрения. Оптимизация затрат и увеличение доходов позволили сделать проект не только безубыточным, но и прибыльным, что подтверждается расчетами

Таким образом, цель исследования была достигнута, а задачи выполнены благодаря системному и комплексному подходу к анализу и улучшению работы с молодежью на государственном предприятии СПб ГКУ «Организатор перевозок». Все аспекты, от нормативно-правовой базы до экономической эффективности предложенных мероприятий, были детально рассмотрены и проработаны, что позволило разработать эффективные и практически применимые стратегии для управления молодежным потенциалом предприятия.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 01.07.2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.02.2024).
2. Федеральный закон от 28 июня 1995 г. №98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (ред. от 28 декабря 2022 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.02.2024).
3. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 22.02.2024).
4. Постановления Верховного Совета Российской Федерации от 3 июня 1993 года № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» // Интернет-портал правовой информации <https://consultant.ru> (дата обращения 22.02.2024).
5. Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. «Об основах государственной молодежной политики до 2025 года» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 23.02.2024).
6. Анализ реализации государственной молодежной политики в субъектах Российской Федерации // Наша молодежь. – 2022. – № 1-2. – С. 22.
7. Аргунов Г. Становление государственной молодежной политики еще не окончено / Г. Аргунов // Наша молодежь. – 2021. – № 23-24. – С. 6-8.
8. Бабун, Р. В. Государственное и муниципальное управление : введение в специальность : учебное пособие / Р. В. Бабун. — Москва : КНОРУС, 2023. — 127 с.
9. Борисов, Н. И. Государственная и муниципальная служба : учебное пособие / Н. И. Борисов. — Москва : КноРус, 2023. — 509 с.

10. Великая, Н.М. Жизненные стратегии российской молодежи в контексте реализации современной молодежной политики / Н.М. Великая, А.В. Дорошина // Молодежь. Семья. Общество : сб. науч. ст. / под общ. ред. Т.К. Ростовской. – М., 2019. – С. 11–19.
11. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с.
12. Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 309 с.
13. Гумерова, Г. И. Электронное правительство : учебник для вузов / Г. И. Гумерова, Э. Ш. Шаймиева. — 5-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2023. — 226 с.
14. Зайцева, Т.В. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России / Т.В. Зайцева, Т.Г. Нежина // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – № 1. – С. 160–189.
15. Каверзина О. Быть молодым : [социальная активность российской молодежи] / О. Каверзина // Наша молодежь. –2022. – № 3-4. – С. 20-22
16. Корнев Т. Индустрия – 2021 : [молодежь на производстве] //Т. Корнев // Наша молодежь. – 2021. – № 15-16. – С. 11-12.
17. Красноруцкий П. Уважаем традиции и создаем новую историю Российского Союза Молодежи / П. Красноруцкий // Наша молодежь. – 2020. – № 21-22. – С. 6-10.
18. Кунижева, В.М. Проблема трудоустройства современной молодежи / В.М. Кунижева // Поколение будущего: взгляд молодых ученых–2019 : сб. науч. ст. 8-й Междунар. молодеж. науч. конф.: в 6 т. / отв. ред. А.А. Горохов. – Курск, 2019. – С. 214–215.

19. Купряшин, Г. Л. Основы государственного и муниципального управления : учебник для вузов / Г. Л. Купряшин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 582 с.
20. Молодежь – будущее России (проблемы элитобразования) : сб. докл. «круглого стола» молодых ученых в рамках Третьего Всерос. элитол. конгр. с междунар. участием. – Ростов на/Д., 2019. – Т. 3. – 169 с
21. Молодежная политика России – вчера, сегодня, завтра // Наша молодежь. – 2020. – № 15-16. – С. 15-19.
22. Мы вместе : [проект Российского Союза Молодежи «Мы вместе», направленный на развитие межкультурного взаимодействия в молодежной среде] // Наша молодежь. – 2021. – № 9-10. – С. 11-17.
23. Мы – пространство развития : [проект Российского Союза Молодежи о поддержке малых городов «Пространство развития»] // Наша молодежь. – 2021. – № 9-10. – С. 6-10.
24. Оробец, В. М. Система государственного и муниципального управления : учебное пособие / В. М. Оробец, А. А. Амиантов, И. С. Амиантова. — Москва : КНОРУС, 2023. — 311 с.
25. Оценка эффективности управления муниципальным образованием : учебное пособие / И. И. Савельев, К. А. Нефедова, Ю. А. Дмитриев, С. Н. Мамедов ; под ред. И. И. Савельева. — Москва : КноРус, 2023. — 208 с.
26. Павлова, Р. С. Документационное обеспечение работы кадровой службы / Р. С. Павлова. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 468 с.
27. Павлова, Р. С. Документационное обеспечение управления / Р. С. Павлова. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 608 с.
28. Петрова, Е.П. Молодежь как объект досуговой деятельности / Е.П. Петрова // Аллея науки. – 2019. – Т. 2. – № 5 (32). – С. 65–72.

29. Прокофьев, С. Е. Государственный менеджмент : учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев, С. Г. Еремин, А. И. Галкин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 248 с.
30. Ростовская, Т.К. Современные российские реалии и молодежь: проблемы и перспективы развития / Т.К. Ростовская, А.М. Егорычев // Культурное пространство молодежи: смыслы и практики : материалы Всерос. науч. -практ. конф. / под общ. ред. Т.К. Ростовской. — М., 2019. — С. 19–23
31. Рязанов А. Каким должно быть справедливое общество будущего : [молодежь размышляет о будущем] / А. Рязанов // Наша молодежь. — 2021. — № 5-6. — С. 24-25.
32. Сардарян, Г. Т. Государственное управление в России и зарубежных странах : Учебник / Г.Т. Сардарян — Москва : КноРус, 2023. — 135 с.
33. Сикевич, З. В. Психологические методы в социологическом исследовании / — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 128 с.
34. Собкова Е. Наука ждет перемен : как популяризируется наука среди молодежи / Е. Собкова // Наша молодежь. — 2021. — № 15-16. — С.4-8.
35. Титова, Е. А. Поощрение и поощрительное производство в системе государственной гражданской службы Российской Федерации : проблемы теории и эффективность : монография / Е. А. Титова ; под научной редакцией Ю.Н. Старилова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 190 с.
36. Чаннов, С. Е. Служебное право : учебник и практикум для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 351 с.
37. Шохнех, А.В. Механизмы мотивации предпринимательской активности молодежи в системе обеспечения экономической безопасности России / А.В. Шохнех, В.В. Барышникова // Инновационное развитие экономики. — 2019. — № 4–2 (52). — С. 190–193.

Приложение А

Структура доходов и расходов проекта «Расширение каналов продвижения»



Приложение Б

Организационная структура СПб ГКУ «Организатор перевозок»

Отдел	Функции
Директор	- Основное ответственное лицо, руководящее деятельностью учреждения
	- Принимает стратегические решения
	- Представляет учреждение во внешних связях
Заместители директора	- Отвечают за конкретные направления деятельности
	- Например: эксплуатация транспорта, финансы, инновации и развитие
Административный отдел	- Занимается внутренней документацией, кадровыми вопросами и общими административными функциями
	- Обеспечивает взаимодействие между различными подразделениями учреждения
Финансово-экономический отдел	- Ведет бухгалтерский учет, планирование и контроль бюджета учреждения
	- Осуществляет финансовую отчетность и анализ экономической деятельности
Отдел планирования и организации перевозок	- Разрабатывает и оптимизирует маршрутную сеть
	- Проводит исследования пассажиропотоков и анализирует эффективность маршрутов
	- Организует тендеры и конкурсы на обслуживание маршрутов
Контрольный отдел	- Контролирует соблюдение перевозчиками установленных графиков и качества предоставляемых услуг
	- Проводит инспекции и мониторинг состояния подвижного состава
Отдел инноваций и информационных технологий	- Внедряет современные технологии в систему общественного транспорта
	- Разрабатывает и поддерживает информационные ресурсы, такие как сайты и мобильные приложения
Отдел по работе с пассажирами	- Обрабатывает обращения, жалобы и предложения пассажиров
	- Обеспечивает информирование пассажиров о расписаниях, изменениях в маршрутах и других важных новостях
Юридический отдел	- Обеспечивает правовую поддержку деятельности учреждения
	- Осуществляет юридическое сопровождение договоров и защищает интересы учреждения в судебных инстанциях
Аналитический отдел	- Проводит глубокий анализ данных о работе транспортной системы
	- Разрабатывает предложения по улучшению транспортной системы