Информационно-аналитический центр

при Администрации Президента Республики Беларусь

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

«ОРГАНИЗАЦИЯ ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ

РАБОТЫ

В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ»

СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	4
1	Роль идеологической работы в повышении конкурентоспособности производства	5
2	Система идеологической работы в трудовых коллективах	8
3	Содержание деятельности заместителя руководителя предприятия по идеологической работе	15
4	Организация работы с молодежью на предприятии	19
5	Перечень нормативно-правовых документов в помощь заместителю руководителя организации по идеологической работе	23

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях каждый трудовой коллектив является субъектом экономической политики государства, именно от его потенциала в значительной степени зависит эффективность решения задач предприятия.

Поэтому сегодня чрезвычайно важно правильное формирование внутриколлективных отношений, создание благоприятного микроклимата в трудовом коллективе, идейное воспитание чувства ответственности и дисциплины у каждого работника. Особое место здесь занимает организация идеологической работы на предприятии.

Практическая реализация сформулированной стратегической цели требует новых, нестандартных подходов в организации идеологической работы в трудовых коллективах.

Предлагаемые методические рекомендации по организации идеологической работы в трудовом коллективе нацелены на оказание содействия в реализации целей и задач, поставленных перед трудовыми коллективами предприятий. Их содержание отражает основные аспекты деятельности заместителя руководителя предприятия по идеологической работе в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, формирует представление о системе идеологической работы в трудовом коллективе, формах и методах организации идеологической работы в зависимости от решаемых вопросов в трудовом коллективе, методике планирования идеологической работы на предприятии.

^ 1. Роль идеологической работы

в повышении конкурентоспособности производства

Основная целевая установка идеологической работы на предприятии – сплочение трудового коллектива для решения поставленных задач, связанных с повышением качества производства и развитием конкурентоспособности предприятия. Конкурентоспособность реального экономического сектора проявляется в готовности предприятий страны состязаться в производстве и реализации продукции, главным образом за пределами Республики Беларусь. В этой связи актуальным становится формирование в трудовых коллективах морально-психологического климата – «здорового коллективного духа».

Действенным методом консолидации трудового коллектива для решения важных производственных задач можно рассматривать формирование **корпоративной культуры предприятия,** *основная функция которой – воспитание у каждого работника трудовой дисциплины, преданности предприятию и уверенности в достижении высоких результатов в труде – постоянном повышении качества производства. В общепринятом смысле корпоративная культура – это система принципов и норм поведения, реально объединяющая людей на предприятии с целью достижения высокой конкурентоспособности производства.*

Основными факторами эффективности производства являются дисциплинированность, ответственность и преданность предприятию, высокий профессионализм специалистов.

Сегодня, в условиях жесткой рыночной конкуренции, для каждого работающего на предприятии (в организации) должно стать принципом:

регулярное выполнение взятых на себя обязательств;

ответственность за принятое решение;

стремление к профессиональному совершенствованию;

установление и соблюдение партнерских отношений, основанных на честности, доверии, уважении.

Формирование корпоративной культуры на предприятии способствует повышению мотивации трудовой деятельности каждого работника. Специалист на предприятии – это творческая личность, готовая к проявлению своей уникальности, способная обозначить стратегию движения к цели, которую она видит благодаря своей уникальности. Его отличает умение конструировать технологические циклы и управлять ими посредством принятия самостоятельных решений. Поэтому частью корпоративной культуры должна стать система профессионального совершенствования работников, охватывающая всех специалистов – от рабочих до руководящего состава.

Процесс формирования творческой среды в трудовом коллективе станет более результативным, если организатор идеологической работы будет стремиться создавать атмосферу диалога и взаимопонимания, взаимопомощи и взаимоуважения, способствовать профессиональной самореализации потенциала каждого работника.

В свою очередь каждый член трудового **коллектива** обязан:

исполнять свои должностные обязанности на высоком профессиональном уровне;

не совершать поступков и действий, которые могли бы негативно отразиться на имидже предприятия;

строить отношения с коллегами на основе сотрудничества и доброжелательности;

заботиться об имидже предприятия, никогда не использовать репутацию предприятия или его ресурсы с целью личной выгоды.

Существенными факторами, влияющими на решение производственных задач, являются охрана здоровья и создание безопасных условий труда для каждого члена трудового коллектива. Необходимо постоянно совершенствовать работу в этой области. Могут быть реализованы такие меры, как мониторинг состояния здоровья персонала, обеспечение своевременного прохождения медицинских осмотров и оздоровление персонала; усиление роли общественных инспекторов в создании безопасных условий труда; организация работы по предупреждению несчастных случаев на рабочих местах.

Важнейшее средство укрепления здоровья трудящихся – организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. Это направление в процессе формирования

корпоративной культуры трудового коллектива должно быть одним из приоритетных.

В целом корпоративный дух поможет сделать коллектив управляемым и мобильным, готовым к решению сложных производственных задач.

^ 2. Система идеологической работы

в трудовых коллективах

Обеспечение выполнения основных производственных задач требует построения такой системы идеологической работы, которая была бы направлена на решение профессиональных и социальных проблем каждого трудящегося на предприятии.

Достижению эффективных результатов способствует реализация таких направлений деятельности, как информационно-пропагандистская работа; создание условий для полноценного труда и отдыха в коллективе; социальная защита членов трудового коллектива; работа с молодежью; организация оздоровления специалистов и их детей.

В целом система идеологической работы на предприятии должна быть направлена на поддержание стабильной ситуации в трудовом коллективе и является важнейшим фактором успешного выполнения основных производственно-экономических задач.

Особое значение приобретает деятельность информационно-пропагандистских групп (ИПГ) на предприятии. Она регламентируется Приказом руководителя о создании ИПГ. Количественный и качественный состав ИПГ целесообразно определять с учетом обеспечения полного охвата трудового коллектива при проведении единого дня информирования (ЕДИ). Важно включить в состав ИПГ руководителей профсоюзной организации, женсовета, лидера молодежной организации, представителей других общественных структур предприятия.

По итогам проведения единого дня информирования членами информационно-пропагандистских групп составляются отчеты, ведется Журнал учета обращений граждан, поступивших в ходе проведения ЕДИ, оформляется документальное подтверждение результатов их рассмотрения. В журнал вносятся следующие сведения: тема ЕДИ, дата, место проведения, ответственные за проведение ЕДИ, вопросы, поступившие во время ЕДИ.

Каждый третий четверг месяца проводится единый день информирования. Для более оперативного и полного представления информации целесообразно помещать на сайт предприятия подборку материалов для проведения ЕДИ. Оптимальным является использование таких информационных средств как радиосвязь, малотиражная газета.

В процессе организации информационно-пропагандистской работы существенное место должно отводиться сотрудничеству с городской (районной) организацией РГОО «Белорусское общество “Знание”».

Наряду с деятельностью ИПГ, сотрудничеством с РГОО «Знание» важным идеологическим обеспечением информирования членов трудового коллектива, а также средством обратной связи являются СМИ (малотиражная газета, радио). Здесь необходимо уделять внимание положению дел на производстве (в организации), решению социальных проблем; событиям в жизни страны, предприятия и его работников и т. д.

Решению этой задачи способствуют также создание на предприятии информационно-методических кабинетов (уголков) в помощь идеологическому активу, оформление стендов с информацией об актуальных событиях в республике и мире, новостях отрасли, подшивки газет и журналов.

Немаловажным фактором сплочения коллектива являются производственные соревнования за присвоение званий:

«Лучший трудовой коллектив (бригада)»;

«Лучший в профессии»;

«Лучший молодой специалист»;

«Лучший молодой рабочий».

Участие в производственных соревнованиях дает возможность работникам проявить творческие способности в принятии нестандартных решений. Периодичность рассмотрения результатов таких соревнований зависит от особенностей производства. Однако подведение итогов должно осуществляться не реже одного раза в год, оптимальный вариант – ежеквартально.

К действенным средствам идейно-нравственного воспитания трудящихся можно отнести:

создание музеев истории предприятия,

оформление доски Почета, стендов о развитии предприятия и отрасли.

Информационные стенды на предприятии могут включать в себя достижения и содержать следующие материалы:

государственную символику, символику предприятия (организации);

информацию о государственных праздниках, важнейших общественно-политических событиях страны (региона, города), важных событиях на предприятии;

графики приема граждан должностными лицами местных органов власти, руководством предприятия;

телефоны горячей линии руководства города, администрации предприятия;

информацию о предстоящем едином дне информирования (тематика ЕДИ, дата, время и место проведения), о составе информационно-пропагандистских групп предприятия;

основные показатели социально-экономического развития предприятия;

информацию по вопросу организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов трудового коллектива;

материалы об организации соревнования в трудовом коллективе, списки победителей;

информацию о деятельности общественных структур, созданных на предприятии;

наглядную агитацию по антиалкогольной тематике, пропаганде здорового образа жизни.

Большим потенциалом в консолидации трудового коллектива обладают общественные объединения, созданные на предприятии.

Опорой являются общественные организации: профсоюзная, первичные организации ОО «БРСМ», РОО «Белая Русь», совет ветеранов, женсовет.

Важное подспорье в организации идеологической работы – создание на предприятии таких общественных структур как комиссии: по трудовым спорам, по содействию семье и школе, по жилищным вопросам, по чрезвычайным ситуациям, по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников, по подготовке проекта коллективного договора, аттестационные, а также совет профилактики, совет молодых специалистов.

На предприятии могут создаваться и любые другие общественные структуры (исходя их специфики отрасли, представляемой предприятием), **деятельность которых будет способствовать проведению идеологической работы в трудовых коллективах.** Главное, чтобы мероприятия с их участием органически вписывались в общее планирование идеологической работы в коллективе.

Планирование должно обеспечивать системность организованность, согласованность идеологической работы на предприятии, а также логику и последовательность реализации задуманного. В плане должны быть определены цели, задачи, а также содержание работы на планируемый период (основные ее направления, формы, методы, порядок мероприятий идеологической направленности, сроки, место их проведения, участники и ответственные).

План обязательно должен содержать следующие разделы:

информационно-пропагандистская работа;

проведение мероприятий, посвященных государственным, общереспубликанским и профессиональным праздникам;

организация соревнований в трудовом коллективе;

культурно-массовая и оздоровительная работа;

работа с общественными организациями;

работа по оказанию социальной помощи членам трудового коллектива.

В целях совершенствования идеологической работы, более детального и конкретного ее планирования наряду с перспективным планом сроком на один год разрабатываются оперативные планы на один месяц (либо другой период времени – например, период подготовки и проведения выборов). Перспективный план может составляться в форме таблицы, оперативный – таблицы или плана-сетки мероприятий, что позволяет более рационально планировать и реализовывать предстоящую работу.

^ **План идеологической работы на год (перспективный план)** разрабатывается на год и

утверждается руководителем предприятия (организации).

Примерная структура перспективного плана идеологической работы:

I. Преамбула (введение), включающая анализ идеологической работы за истекший год, цель (цели) и задачи идеологической работы на предстоящий год.

II. Основная часть, где указываются направления деятельности, система мероприятий, ответственные за их подготовку и проведение, даты проведения.

III. Подпись должностного лица, составившего план, гриф утверждения плана руководителем предприятия (организации) либо Советом по идеологической работе предприятия (организации) (указываются дата и регистрационный номер решения Совета), при необходимости – гриф согласования с другими заинтересованными структурами.

^ **План идеологической работы на месяц (оперативный план)** разрабатывается на основе перспективного плана идеологической работы с учетом актуальных событий в общественно-политической и экономической жизни республики, региона, предприятия (проведение мероприятия, вызывающего широкий резонанс в трудовом коллективе, важное событие на международной или внутриполитической сцене и т. п.).

В разделе *«Информационно-пропагандистская работа»* предусматриваются мероприятия по оперативному информированию членов трудового коллектива о реализации социально-экономических и общественно-политических задач в стране, разъяснению внутренней и внешней политики государства.

К плану работы прилагается график встреч руководства предприятия и информационно-пропагандистских групп (ИПГ) с трудовым коллективом по вопросам, касающимся работы предприятия (организации), обсуждения важнейших политических событий в государстве.

В разделе *«Проведение мероприятий, посвященных государственным, общереспубликанским и профессиональным праздникам»* планируется работа по подготовке к государственным, общереспубликанским торжествам, праздникам предприятия, участию членов трудового коллектива в массовых районных (городских) мероприятиях.

Направление *«Организация соревнований в трудовом коллективе»* предполагает разработку и утверждение положений о трудовых соревнованиях на предприятии. Намечается порядок чествования лучших работников производства, оформление доски Почета. Этот раздел включает обобщение и распространение передового трудового опыта.

В разделе *«Культурно-массовая и оздоровительная работа»* планируются мероприятия, направленные на приобщение работников предприятия к культуре нашей страны, а также ознакомление с культурами других стран. Предусматриваются мероприятия по осуществлению добровольной подписки на печатные СМИ.

Намечаются работа по формированию здорового образа жизни, участие работников в спортивной жизни предприятия и района (города).

Планирование работы *с общественными организациями* предусматривает взаимодействие

и оказание содействия в работе профсоюзам, молодежным объединениям, советам ветеранов, женсоветам и другим общественным структурам, решающим социальные вопросы трудящихся. В данном разделе плана также отражена работа с комиссиями: *по охране труда и технике безопасности, по трудовым спорам, по содействию семье и школе, а также с советом профилактики, организация работы добровольной дружины, молодежных отрядов охраны правопорядка.*

В разделе *«Работа по оказанию социальной помощи членам трудового коллектива»* представлена организация приема членов трудового коллектива по личным вопросам. В данном разделе также планируется деятельность совместно с жилищной комиссией, комиссией по оздоровлению и санаторно-курортному лечению.

Непременным требованием является подготовка **отчета о проделанной работе**. В отчете дается описание выполненной работы и заключение, в котором анализируются ее итоги, излагаются выводы и предложения. Структура, содержание и последовательность представляемых в отчете сведений должны соответствовать годовому плану идеологической работы. Цель составления отчета по идеологической работе заключается в представлении системного, комплексного итогового анализа работы за отчетный период (месяц, квартал, год) и определении ее перспектив. Анализ отчетов по идеологической работе дает возможность совершенствовать ее содержание, осуществлять поиск новых информационных, методических, кадровых ресурсов.

^ 3. Содержание деятельности заместителя

руководителя предприятия

по идеологической работе

Непосредственная организация идеологической работы в трудовом коллективе возлагается на заместителя руководителя по идеологической работе. Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 20 февраля 2004 г. № 111 «О совершенствовании кадрового обеспечения идеологической работы в Республике Беларусь» руководители предприятий несут персональную ответственность за состояние идеологической работы в трудовых коллективах.

На заместителя руководителя предприятия по идеологической работе возлагается ответственность за выполнение руководящих документов вышестоящих органов, приказов и распоряжений, регулирующих информационно-идеологическую работу на предприятии.

^ **Основными функциями** заместителя руководителя предприятия по идеологической работе являются:

постановка цели и задач идеологической работы в трудовом коллективе;

оценка ситуации в трудовом коллективе и прогнозирование ее развития;

планирование идеологической работы и осуществление руководства по выполнению плана;

анализ эффективности проводимой идеологической работы и внесение в случае необходимости коррективов в ее организацию и проведение;

оказание информационно-методического содействия в организации идеологической работы руководителям структурных подразделений;

оперативное информирование руководителя организации о ситуации в трудовом коллективе.

Основу деятельности организатора идеологической работы на предприятии составляет формирование идеологии предприятия с учетом идеологии и политики Республики Беларусь и приоритетных направлений развития региона. Поэтому большое значение при планировании и проведении идеологической работы на предприятии имеет регулярное взаимодействие с местными исполнительными и распорядительными органами.

Особо важное место в деятельности организатора идеологической работы занимает вопрос создания условий развития конкурентоспособного производства. Управление трудовым коллективом в этой части предполагает:

доведение до членов коллектива и организации результатов обсуждения важнейших социально-экономических решений администрации предприятия, органов государственного управления на собраниях трудовых коллективов, в печатных и других средствах массовой информации;

внесение предложений по рациональному использованию производственных ресурсов;

развитие и поощрение изобретательства и рационализаторства в структурных подразделениях, которые составляют основу производства;

организация работы по изучению, обобщению и распространению передового опыта производства;

инициирование деятельности по совершенствованию системы управления охраной труда в структурных подразделениях организации.

Развитие конкурентоспособного производства связано с проведением **общественно-политической работы** на предприятии. В круг ежемесячных обязанностей заместителя руководителя по идеологической работе входят:

информирование руководителя о ситуации в трудовом коллективе;

организация и проведение учебы идеологического актива;

подготовка справочных материалов для единого дня информирования;

организация и участие в проведении ЕДИ;

участие в работе территориальных и отраслевых ИПГ;

письменное информирование руководителя организации и отдела идеологической работы горрайисполкома об участии членов республиканских, отраслевых и территориальных ИПГ в проведении ЕДИ, а также о результатах реагирования госорганов и организаций на

обращения, предложения и критические замечания граждан, поступившие в ходе ЕДИ.

Организатор идеологической работы обязан своевременно реагировать на критические выступления (публикации) средств массовой информации в адрес предприятия, анализировать эти материалы и доводить аналитическую информацию до сведения руководителя предприятия.

Существенную часть его обязанностей составляет также организация взаимодействия с общественными формированиями на предприятии: профсоюзными, молодежными, ветеранскими и др.

Особое внимание следует уделить сотрудничеству с профсоюзной организацией. Здесь в обязанности заместителя руководителя по идеологической работе входит участие в разработке и заключении коллективного договора, осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, совершенствованию условий труда.

Деятельность заместителя руководителя по идеологической работе в сфере управления социальной политикой предприятия должна отвечать интересам каждого члена трудового коллектива. Так, для решения вопросов оздоровления трудящихся и членов их семей, социально-бытовых проблем, функционирования объектов социального назначения в организации создаются комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению, по жилищным вопросам, по содействию семье и школе и другие общественные формирования, способствующие решению жизненно важных проблем работников.

Для регулирования правоохранительной работы на предприятии целесообразно инициировать создание общественных комиссий и советов (совет профилактики, комиссия по трудовым спорам, добровольная народная дружина и др.).

Большое значение имеет работа по формированию благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе. Деятельность в этом направлении станет наиболее результативной, если она будет включать проведение социологических исследований, подготовку конкретных рекомендаций и обоснованных предложений по устранению причин, порождающих негативные тенденции в коллективе. Большое значение имеет своевременное информирование руководства предприятия и администрации района (города) о результатах исследования ситуации в трудовом коллективе. Вопрос о совершенствовании идеологической работы целесообразно выносить на рассмотрение совета трудового коллектива.

Значимым аспектом деятельности заместителя руководителя по идеологической работе является работа с кадрами, которая требует постоянного совершенствования и поиска новых стратегий управления. В этой связи особую важность приобретает принятие мер по устранению текучести кадров, инициирование различных мероприятий по повышению мотивации труда работников, организация деятельности аттестационной комиссии.

В обязанность заместителю руководителя должна быть вменена организация контроля и оценка результатов идеологической работы. На начальном этапе этой деятельности целесообразно проведение **мониторинга идеологической работы** в структурных подразделениях и **в трудовом коллективе** в целом. Отправным моментом мониторинга является изучение состояния трудовой и исполнительской дисциплины работников предприятия. А по итогам – внесение предложений по повышению эффективности принимаемых мер по улучшению дисциплины.

^ 4. Организация работы с молодежью на предприятии

Организация работы с молодежью – одно из важных направлений идеологической работы на предприятии. Неотъемлемой частью такой деятельности должна стать система мероприятий, направленных на решение проблем, связанных с адаптацией молодежи на рабочих местах, образованием, общественно-политическим воспитанием, охраной здоровья, отдыхом, досугом, культурой, физической культурой. Реализация государственной молодежной политики на предприятии заключается в обеспечении полноценного правового и социального статуса молодых специалистов, создании правовых, организационных, экономических условий и гарантий для самореализации молодого человека, содействии развитию молодежных инициатив.

Идеологическая работа с молодежью направлена на решение следующих **задач:**

патриотическое воспитание молодых граждан, формирование у них политической культуры, стимулирование активного участия в общественной жизни предприятия, в социально-политической жизни страны;

создание условий для более активного и эффективного включения молодежи в реализацию производственных задач;

развитие позитивных молодежных инициатив;

совершенствование системы социальной защиты молодой семьи.

Ключевая установка в организации работы с молодежью – развитие молодежных инициатив, направленных в первую очередь на совершенствование производства, а также касающихся развития социальной сферы. Развитию деловой и общественной активности молодых работников предприятия должно способствовать создание первичных организаций ОО «БРСМ», совета молодых специалистов, совета молодых рабочих и других молодежных общественных формирований. Их деятельность следует нацелить на привлечение молодежи к созданию соответствующих условий жизнедеятельности на предприятии, на формирование у молодых работников чувства корпоративности, ответственности и хозяйского отношения к работе, на их приобщение к организации своего быта и досуга. Действенным методом развития социальной активности является возложение ответственности на молодежь за проведение благоустройства территории предприятия, ремонтных работ в общежитиях, подготовку к сезону принадлежащей предприятию базы отдыха, строительство спортивных площадок и т. д. С этой целью создаются стройотряды, что дает возможность вторичной занятости для работающих на предприятии молодых людей.

Значительную роль в формировании коллективизма и корпоративных отношений играет командное участие молодежи в разнообразных игровых турнирах на предприятии, а также в соревнованиях районного, городского, республиканского масштабов по различным видам спорта.

Сегодня на молодежь, занятую в производственной сфере, возлагается обязанность по выполнению ряда задач повышенного уровня сложности, требующих проявления творчества, высокого профессионального мастерства, инновации. Поэтому первоочередным вопросом при организации работы с молодыми людьми на предприятии

является формирование кадрового потенциала молодых работников. Эффективность данной деятельности зависит от возможности установления контактов и обеспечения постоянного взаимодействия предприятия с колледжами, лицеями, ПТУ, ссузами и вузами, которые являются потенциальными поставщиками специалистов. С целью ознакомления с возможностями предприятия для учащихся и студентов организуются экскурсии в производственные цеха, что зачастую оказывает позитивное влияние на дальнейший выбор места трудоустройства и распределение молодых специалистов.

Для активного участия молодежи в жизни предприятия немаловажное значение приобретает проведение целенаправленной работы по ряду направлений: повышение квалификации и профессиональное самосовершенствование молодых специалистов и рабочих; развитие культуры производства и повышение производительности труда; воспитание патриотизма и преданности родному предприятию; формирование у молодежи навыков здорового образа жизни и др.

Профессиональное совершенствование молодых специалистов и рабочих предполагает организацию и проведение теоретических и практических семинаров различной целевой направленности:

по расширению профессиональных знаний и навыков для вновь принятых молодых работников и молодых специалистов;

по углублению профессионально-теоретических знаний о современных технологиях производства и перспективах их внедрения на предприятии.

С целью создания возможностей для самообразования целесообразно регулярно пополнять библиотеку предприятия научно-популярной и технической литературой.

Самообразованию молодежи способствует привлечение ее к разработке документов, направленных непосредственно на развитие трудового процесса и производства (положений, инструкций, справочной литературы, методических пособий), а также к участию в выставках, презентациях продукции предприятия.

Важным фактором стимулирования трудовых достижений молодых работников является также проведение конкурсов «Лучший молодой рабочий года», «Лучший молодой специалист года», «Лучший молодой руководитель года» и др. Существенный стимул – чествование лучших молодых работников и их наставников на профессиональных праздниках, а также размещение на доске Почета портретов молодых передовых работников наряду с заслуженными, опытными представителями трудового коллектива.

Успешно справляющиеся с обязанностями молодые работники, проявившие себя с инициативной стороны, должны быть включены в перспективный кадровый резерв предприятия.

Благоприятное влияние на формирование патриотического отношения и гордости за свое предприятие оказывает наглядная агитация. Поэтому значительное место должно отводиться оформлению информационно-ознакомительных и тематических стендов, стенной печати с информацией для молодежи, плакатов и другой наглядной агитации, направленной на развитие у молодежи интереса к производству.

Формированию преданного, уважительного отношения к предприятию способствует участие молодежи в создании музея предприятия, в организации встреч с ветеранами

завода.

Неотъемлемой частью системы работы с молодежью должна стать эффективная обратная связь. Для этого следует проводить встречи молодых людей с руководством предприятия, а по мере необходимости – с администрацией района (города). Предметом разговора могут быть конкретные вопросы, вызывающие интерес у молодых работников: от улучшения социально-экономических условий жизни до решения проблем, связанных с повышением эффективности производства.

5. **Перечень нормативно-правовых документов**

в помощь заместителю руководителя организации

по идеологической работе

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск, 2006 г.

2. Указ Президента Республики Беларусь от 16 июня 2003 г. № 254 «О деятельности информационно-пропагандистских групп и об участии руководителей республиканских и местных государственных органов и иных государственных организаций в идеологической работе».

3. Указ Президента Республики Беларусь от 20 февраля 2004 г. № 111 «О совершенствовании кадрового обеспечения идеологической работы в Республике Беларусь».

4. Указ Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций».

5. Директива № 1 Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

6. Директива № 2 Главы государства от 27 декабря 2006 г. «О мерах по дальнейшей дебюрократизации государственного аппарата».

7. Директива № 3 Президента Республики Беларусь от 14 июля 2007 г. «Экономия и бережливость – основа энергетической независимости и экономической безопасности Беларуси».

8. Декрет № 18 Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях».

9. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19 мая 2003 г. № 60. (В соответствии с данным документом должность «заместитель руководителя организации по идеологической работе» включена в квалификационный справочник «Должности служащих для всех отраслей экономики».)

Заместитель руководителя предприятия по идеологической работе должен знать и ориентироваться при осуществлении своей деятельности также на следующие руководящие документы:

устав организации;

приказы, распоряжения и указания руководителя предприятия (организации);

правила внутреннего трудового распорядка предприятия (организации);

отраслевые соглашения и коллективный договор;

приказы и распоряжения руководителя организации, другие документы, касающиеся работы предприятия (организации).