

**Професійна спілка працівників атомної
енергетики та промисловості України**

СТРАТЕГІЯ
РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ
АТОМПРОФСПІЛКИ НА ПЕРІОД 2012 – 2017 РОКИ

2012

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

ЗМІСТ

	стор.
СКОРОЧЕННЯ	3
РЕЗЮМЕ	4
1. МІСІЯ, ПРИЗНАЧЕННЯ Й СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ АТОМПРОФСПІЛКИ НА ЗАЗНАЧЕНИЙ ПЕРІОД	5
2. SWOT-АНАЛІЗ І ОЦІНКА ПОЛОЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	5
3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ.....	8
3.1. Створення сучасної інформаційної політики.	8
3.2. Різномічне навчання та особистий розвиток членів ОМ	8
3.3. Укріплення іміджу організації	9
3.4. Втілення сучасної системи управління	10
3.5. Глобальне лідерство профспілковому руху (люди-лідери та організація-лідер).....	10
4. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ, ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ. ШЛЯХИ Й КРИТЕРІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ (МЕТИ НА РІВНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ПІДРОЗДІЛІВ І НАПРЯМІВ ДІЯЛЬНОСТІ).....	11
5. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОМ.....	15
5.1. Політика відносно членів ОМ	15
5.2. Політика відносно соціуму	16
5.3. Політика відносно конкурентів.....	16
5.4. Іміджева політика	16
5.5. Кадрова політика	16
5.6. Фінансово-економічна політика.....	16
6. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК І ПЕРСПЕКТИВИ ОРГАНІЗАЦІЇ	17
6.1. Стратегія володіння й керування активами (майно, бренд).....	17
6.2. Запропонована управлінська структура	17
6.3. Фінансові потоки: формування й керування	17
6.4. Переваги запропонованих організаційних змін:	18
6.5. Перспективи для всієї організації за 2012-2017 роки:	18

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

СКОРОЧЕННЯ

Атомпрофспілка – професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України.

ОМ – Організація молоді Атомпрофспілки.

Статут – статут професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України.

КД – колективний договір.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

РЕЗЮМЕ

Стратегія розвитку ОМ – документ для подальшого розвитку та зміцнення організації, яка поступово досягає своєї місії.

Стратегія передбачає розвиток організації у напрямку наступних пріоритетних цілей:

1. Створення сучасної інформаційної політики.
2. Різномічне навчання та особистий розвиток членів ОМ.
3. Укріплення іміджу організації.
4. Втілення сучасної системи управління.
5. Глобальне лідерство у профспілковому руху.

За 2012 – 2017 рр. передбачені наступні зміни та досягнення для ОМ:

- Сучасна система та інструменти інформаційної політики для інформування всередині організації, в профспілковому, виробничому та в зовнішньому середовищі.
- Навчання членів ОМ для зростання інтелектуального потенціалу організації.
- Самореалізація та зростання можливостей членів ОМ.
- Створення новітнього іміджу ОМ: об'єднання молоді заради збільшення можливостей організації та особистого розвитку.
- Модернізація системи управління та впровадження сучасних стандартів.
- Активна роль ОМ в управлінні процесами, що відбуваються на підприємствах, де працюють молоді члени профспілки.
- Глобальне лідерство, як стиль життя профактиву та стратегія впливу ОМ на профспілкове, виробниче та зовнішнє середовище.
- Активна позиція в суспільстві для мінімізації зовнішніх погроз.
- Формування нової генерації молоді: свідомість, якість та рівень життя.
- Підвищення рівню соціальних стандартів для молоді.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

1. МІСІЯ, ПРИЗНАЧЕННЯ Й СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ МОЛОДІ АТОМПРОФСПІЛКИ НА ЗАЗНАЧЕНИЙ ПЕРІОД

Місія ОМ - об'єднання профспілкової молоді та сприяння її самореалізації, професійному і особистому зростанню на користь атомної енергетики, промисловості та науки України.

Призначення ОМ - об'єднати зусилля молоді Атомпрофспілки для створення умов щодо:

- всебічного розкриття її професійного, інтелектуального, духовного та творчого потенціалу;
- соціально-економічного захисту молодих працівників.

Стратегічні (пріоритетні) цілі ОМ:

1. Створення сучасної інформаційної політики.
2. Різнобічне навчання та особистий розвиток членів ОМ.
3. Укріплення іміджу організації.
4. Втілення сучасної системи управління.
5. Глобальне лідерство у профспілковому русі.

2. SWOT-АНАЛІЗ І ОЦІНКА ПОЛОЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

При виконанні аналізу та оцінки стану організації враховувалися наступні фактори зовнішнього середовища:

- політичні - законодавство України, політична ситуація в країні; альтернативні профспілки;
- економічні - фінансове благополуччя Атомпрофспілки; наявність стабільного фінансування;
- соціальні - ставлення до ОМ роботодавця; Атомпрофспілки; громадськості;
- технологічні - інформаційні (ЗМІ, інтернет), управлінські технології.

Для аналізу та оцінки положення ОМ були розглянуті наступні складові: внутрішні (переваги і недоліки організації) і зовнішні (можливості та загрози середовища).

Сильними сторонами ОМ є:

- наявність діючої авторитетної ОМ;
- наявність правового поля діяльності ОМ (Статут, Положення про ОМ, КД)
- можливість самореалізації;
- компетентність в сфері молодіжної проблематики;

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

- велика чисельність;
- переваги молоді, як вікової групи;
- стабільне фінансування заходів;
- наявність профспілкового навчання;
- культмасова та спортивна діяльність.

Завдяки наявності правового поля діяльності, стабільному фінансуванню, а також сформованому авторитету, ОМ практично є монополістом у сфері розвитку молодого працівника на виробництві.

Слабкими сторонами ОМ є:

- слабка інформованість;
- залежність від Атомпрофспілки і роботодавця;
- пасивність членів;
- недостатньо впливовий імідж ОМ;
- розрізненість лідерів;
- нестача профспілкового досвіду.

Можливості:

- лобіювання інтересів та захист прав молоді на підставі законодавчої бази;
- удосконалення законодавчої бази та КД;
- збільшення фінансування з боку Атомпрофспілки;
- існування додаткового фінансування ззовні (фонди, гранти);
- формування позитивного іміджу ОМ в суспільстві (шефська робота);
- сприяння зміцненню іміджу Атомпрофспілки;
- залучення нових людей до Атомпрофспілки;
- впровадження нових інформаційних технологій, розвиток сайту, створення газети ОМ.

Загрози:

- погіршення законодавчої бази;
- можливість виходу членів з профспілки, переходу до інших профспілок;
- нестабільна ситуація в структурах управління підприємствами, на яких працює молодь профспілки;
- скорочення (припинення) фінансування з боку Атомпрофспілки;
- ліквідація ОМ;
- тиск з боку адміністрації;
- втрата незалежності у прийнятті рішень та виявленні пріоритетів ОМ.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Шляхи подолання слабких сторін та інструменти ризик-менеджменту:

Шляхи подолання слабких сторін:

Слабкі сторони ОМ	Шляхи перетворення у сильні сторони ОМ
1 Слабка інформованість.	1 Розробка та впровадження якісної інформаційної політики ОМ.
2 Залежність від Атомпрофспілки і роботодавця.	2 Залучення альтернативних джерел фінансування посилення впливу на профспілку і роботодавця.
3 Пасивність профспілкових членів.	3 Розробити систему мотивації.
4 Недостатньо впливовий імідж.	4 Сформувати ефективний (позитивний) імідж ОМ. Позбавлення членства, складання кодексу етики.
5 Розрізненість лідерів.	5 Формування єдиної політики ОМ
6 Нестача профспілкового досвіду	6 Створення систем профспілкового навчання в ОМ.

Інструменти ризик-менеджменту:

Загрози	Управління загрозами
1 Погіршення законодавчої бази (відсутність соціальних гарантій)	1 Внесення пропозицій до КД
2. Можливість виходу членів з профспілки, переходу до інших профспілок	2 Мотивація існуючих та залучення нових членів
3 Нестабільна ситуація в структурах управління підприємствами, на яких працює молодь профспілки	3 Вміти взаємодіяти з новим керівництвом
4 Скорочення/припинення фінансування з боку Атомпрофспілки	4 Обґрунтування кошторисів, причин і потреб фінансування
5 Ліквідація ОМ	5 Створення позитивного іміджу ОМ
6 Тиск з боку адміністрації	6 Використовувати можливості профспілки
7 Втрата незалежності у прийнятті рішень та виявленні пріоритетів ОМ.	7 Сильний лідер ОМ, узгодження політики ОМ і Атомпрофспілки.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Створення сучасної інформаційної політики.

Сучасне управління організацією, її розвиток та подальша інтеграція в зовнішнє середовище неможливе без залучення світового досвіду використання сучасних інформаційних технологій.

Інформаційний простір – це можливість розробки сучасної системи управління та укріплення іміджу.

Розвиток організації, направлений на виконання своєї місії та подальша інтеграція в міжнародний профспілковий молодіжний рух неможливі без вдосконалення системи управління із застосуванням сучасних інформаційних технологій та світового досвіду.

Застосування інформаційних технологій дозволить організації:

- сформувати єдиний інформаційний простір для популяризації та всебічного висвітлення власної діяльності, а також інформаційного забезпечення на всіх рівнях управління, подальшого укріплення іміджу та впливовості;
- створити імідж сильної та престижної організації здатної сприяти самореалізації, особистому та професійному зростанню профспілкової молоді;
- створити умови для формування та реалізації молодіжних програм та проектів;
- вивчати та застосовувати світовий досвід у захисті прав та свобод профспілкової молоді;
- створити інструменти для постійного моніторингу діяльності та оцінки ефективності досягнутих результатів.

3.2. Різнобічне навчання та особистий розвиток членів ОМ

Сучасне управління організацією її подальший розвиток неможливі без проведення кадрової політики, що має системний, а не фрагментарний характер.

Постійне зростання та особистий розвиток профспілкової молоді неможливі без застосування сучасних та цільових програм навчання.

Реалізація кадрової політики та цільових програм навчання дозволить:

- сформувати кадровий резерв профспілки;
- постійно оновлювати профактив, виявляти лідерів;
- сприяти самореалізації, особистому, інтелектуальному та професійному зростанню профспілкової молоді;
- сприяти налагодженню зв'язків між профспілковою молоддю ОМ, між членами ОМ та Атомпрофспілки.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

3.3. Укріплення іміджу організації

Існування організації у сучасному суспільному просторі неможливе без встановлення відповідних норм та стандартів, чітких цінностей, культури успіху, що формують високий імідж як окремого члена, так і організації в цілому.

Імідж – це інструмент впливу, впровадження ідей та планів, створення системи підтримки впливу.

Для вдосконалення іміджу необхідно:

- створити корпоративний кодекс та розвинути організаційну культуру;
- розробити, затвердити та впровадити елементи корпоративної культури, а також фірмового стилю ОМ (одягу, емблеми та ін.);
- проводити постійний моніторинг ставлення до діяльності організації з боку рядових членів, вивчення проблемних питань; моніторинг формування іміджу ОМ у зовнішньому середовищі;
- проводити PR- акції та пропаганду діяльності ОМ.

Досягнення високого рівня іміджу дозволить:

- мотивувати до профспілкового членства;
- підвищити самооцінку членів організації;
- підвищити зовнішній інтерес до організації;
- активізувати виробничий, творчий та спортивний потенціал молоді;
- підвищити та укріпити авторитет організації у профспілковому та зовнішньому середовищі;
- оказувати вплив на зовнішнє середовище, знаходити підтримку та партнерські організації, досягати місію ОМ.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

3.4. Втілення сучасної системи управління

Постійні коливання в структурах управління підприємствами, на яких працює молодь профспілки, призводять до того, що функціонування організації стає неможливе без змін у підходах до управління.

Постійне вивчення та застосування досвіду управління провідних профспілок сприяє підвищенню ефективності управління організацією в умовах сьогодення та підтриманню високого рівня соціального захисту молоді.

Вдосконалення систем, методів та форм управління дозволить:

- визначитися з більш дієвими методами управління та впровадити ці методи у діяльність ОМ;
- підвищити швидкість реагування на зміни зовнішнього середовища, адаптувати форми та методи роботи до викликів зовнішнього середовища;
- активізувати ланки зворотного зв'язку від рядових членів до керівництва організації та навпаки;
- створити міцну систему управління ОМ.

3.5. Глобальне лідерство профспілковому руху (люди-лідери та організація-лідер)

В умовах постійних загроз зміни форми власності підприємств, на яких працює молодь профспілки на передній план виходять організації, які твердо стоять на позиціях людяності та захисту інтересів членів профспілки.

Загальній корпоратизації людських відносин частково сприяє низька активність молодих членів профспілки, що ускладнює пошук лідерів здатних взяти на себе відповідальність за розробку та прийняття рішень спрямованих на об'єднання профспілкової молоді та сприяння її самореалізації, професійному і особистому зростанню на користь атомної енергетики, промисловості та науки України.

З іншого боку, тільки глобальне лідерство у конкурентному середовищі дає можливість організації досягати своєї місії.

Досягнення глобального лідерства дозволить:

- для кожного члена ОМ висуватися та бути обраним до органів профспілки для захисту інтересів працюючої молоді;
- створити умови для виховання лідерів нової формації;
- зайняти лідерські позиції серед молодіжних організацій.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

4. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ, ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ. ШЛЯХИ Й КРИТЕРІЇ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ (МЕТИ НА РІВНІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ПІДРОЗДІЛІВ І НАПРЯМІВ ДІЯЛЬНОСТІ)

Стратегічна ціль №1: Створення сучасної інформаційної політики.

Протягом 2012 року розробити комплекс заходів інформаційної політики ОМ (шляхи досягнення):

- Створення інформаційного центру ОМ (далі - ІЦ): розроблення положення про ІЦ, проведення навчання задіяних членів ОМ, розробити структуру ІЦ, розробить і надати на затвердження план дій та вимір їх дієвості, систему моніторингу діяльності ІЦ.
- Створення прес-служби ОМ.
- Розробка інформаційних буклетів та символіки ОМ, елементів зовнішньої реклами;
- Розробити концепцію журналу ОМ (раз в рік, підсумковий) та видавати електронну версію журналу.
- Провести рекламну кампанію ОМ.
- Регулярно проводити опитування та вивчення думки членів ОМ.
- Розробити та впровадити інтернет-розсилку.
- Проведення заходів обміну досвідом (форуми, семінари, модерація в соціальних мережах і т.п.).
- Створення працюючого сайту ОМ.
- Проведення постійної інформаційної роботи як з новими працівниками, так и з членами ОМ.
- Проведення заходів з метою пропаганди діяльності ОМ.
- Проведення живого спілкування (робота з різними соціальними групами): вивчення думки, брендінг, формування іміджу.

Очікувані результати та їхній вимір:

- Впізнаваність серед 60% населення міст-супутників та 90% серед членів Атомпрофспілки (інструмент виміру: соціологічні опитування).
- Збільшення кількості членів профспілки (інструмент виміру: порівняльний статистичний аналіз).
- Позитивний імідж ОМ по відношенню до адміністрації та старших профспілкових органів (інструмент виміру: оцінка збереження та збільшення фінансування, збільшення представництва молоді в старшій профспілці).

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Стратегічна ціль №2: Різнобічне навчання та особистий розвиток членів ОМ.

За 2012 рік розробити план навчання та підвищення кваліфікації профактиву ОМ з залученням власних тренерів, виконання якого дозволить до 2017 року налагодити механізм наступництва (нові тренери) та сприяти особистому розвитку членів ОМ.

Шляхи досягнення мети:

- Залучення тренерів для навчання профактиву та створення механізму навчання нових тренерів (школа профспілкових тренерів).
- Проведення конкурсів профмайстерності та науково-практичних творчих робіт.
- Постійний обмін досвідом (форуми, семінари, соціальні мережі і т.п.) та вивчення думки.
- Проведення семінарів та тренінгів на актуальні теми (лідерство, командна робота, проведення переговорів, менеджмент та ін.).
- Передача досвіду старшої профспілки молоді.
- Курси професійного та особистого зростання: англійська мова, комп'ютерні технології, ораторська майстерність, ділове спілкування та комунікації та ін.
- Створення концепції та впровадження проекту "Профспілкове навчання в ОМ".
- Створення реєстру кадрового профспілкового резерву.

Очікувані результати та їхній вимір:

- підвищення кваліфікації для профспілкових тренерів;
- підвищення кваліфікації профактиву ОМ (інструмент виміру: майстерність та її вимір, професійні досягнення);
- співпраця з міжнародними організаціями (інструмент виміру: обсяг та якість співпраці);
- виявлення лідерів (інструмент виміру: кількісний аналіз)
- наявність резерву (вимір: база даних).

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Стратегічна ціль №3: Укріплення іміджу організації.

Протягом 2012 – 2017 рр. укріплювати позитивний імідж ОМ як впливової організації профспілкової молоді, як по відношенню до адміністрації підприємств, так і до Атомпрофспілки.

Шляхи досягнення мети:

- Активна участь у заходах Атомпрофспілки та адміністрації підприємств.
- Започаткування соціальних заходів та активне залучення до них працівників та мешканців міст-супутників.
- Створення символіки та інших іміджевих атрибутів.
- Створення корпоративної культури (корпоративний кодекс, традиції, гімн, девіз та ін..).
- Проведення рекламних компаній, PR-компаній та заходів пропаганди.
- Постійне підвищення рівня та статусу заходів ОМ (запрошення найвищих керівних осіб профспілки та представників молоді міжнародних профорганізацій).
- Проведення круглих столів з адміністрацією, Атомпрофспілкою та зовнішніми партнерами (мерія, фонди та ін.).

Очікувані результати і їхній вимір:

- Престижність членства в ОМ (інструмент виміру: соціологічне опитування).
- Впізнаваність ОМ мінімум серед 60% населення міст-супутників та 90% серед членів Атомпрофспілки (інструмент виміру: соціологічне опитування).
- Позитивний імідж ОМ по відношенню до адміністрації та Атомпрофспілки (інструмент виміру: збільшення фінансування, збільшення представництва молоді в старшій профспілці).
- Заохочення та постійна участь представників ОМ в міжнародних профільних заходах (кількісні показники);
- Стимулювати представництво членів профактиву ОМ в органах профспілки для захисту інтересів працюючої молоді.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Стратегічна ціль №4: Втілення сучасної системи управління.

До 2017 року вийти на такий рівень системи управління, який дозволить ефективно використовувати усі (у тому числі фінансові та людські) ресурси та досягати місії ОМ в глобальному середовищі.

Шляхи досягнення мети:

- Постійний аналіз ефективності системи управління.
- Постійна реалізація усіх функцій системи управління: планування, організація, мотивування та контролю.
- Розробка та контроль виконання щорічних планів діяльності усіх органів та напрямків діяльності ОМ.
- Розробка документів моніторингу (положення, чек-листа та ін..) по оцінці ефективності проведення заходів.
- Розробка системи поетапного залучення нових членів ОМ та мотивації свідомого членства.
- Аналіз ефективності проведених заходів та контроль досягнення результатів.
- Вивчати світовий досвід профспілкової діяльності та застосувати кращі практики в діяльності ОМ.
- Проводити спільні наради та тематичні “круглі столи” з керівництвом ОМ та Атомпрофспілки.
- Розробити план робочих зустрічей керівників профспілки в первинних профспілкових організаціях (з зазначенням конкретних цілей та очікуваних результатів кожної зустрічі).
- Запровадити проектний підхід до організації профспілкових заходів ОМ (в доповнення до ієрархічної системи управління ОМ).

Очікувані результати і їхній вимір:

- Ефективне використання фінансових та людських ресурсів (100% виконання плану заходів та розумна економія ресурсів).
- Виявлення та впровадження нових напрямів діяльності ОМ (моніторинг планів діяльності рік від року).
- Збільшення молодіжного профактиву (кількісні та якісні показники).
- Впровадження нових інструментів менеджменту (вимір ефективності заходів).

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

Стратегічна ціль №5: Глобальне лідерство у профспілковому русі.

До 2017 року ОМ зайняти лідируючі позиції на галузевому рівні та в соціумі міст-супутників

Шляхи досягнення:

- Систематичне проведення курсів та семінарів по лідерству.
- Виявлення та вивчення існуючих конкурентів (молодіжних організацій) для впровадження кращих практик.
- Започаткування та проведення соціально значущих заходів з активним залученням працівників та мешканців міст-супутників.
- Співпраця з школами по створенню профспілкової орієнтації юнацтва та молоді.
- Розробка системи пошуку, навчання та становлення лідерів організації.
- Регулярне проведення міжнародних форумів, семінарів, конференцій за участю лідерів організації.

Очікувані результати і їхній вимір:

- Виявлення та навчання лідерів для ефективного управління ОМ (інструменти виміру: громадська думка, ЗМІ, самооцінка лідерів, кар'єрний зріст);
- Визнання лідируючої позиції ОМ (інструменти виміру: відзнаки, дипломи, нагороди, громадська думка, ЗМІ, Інтернет).

5. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОМ

Організація молоді Атомпрофспілки – основний суб'єкт молодіжної політики на виробництві, який взаємодіє з Атомпрофспілкою, роботодавцями та органами державного управління.

5.1. Політика відносно членів ОМ

- Кожний член ОМ має рівні права в досягненні професійного та особистого розвитку.
- ОМ та її лідери сприяють самореалізації, розкриттю творчого потенціалу, всебічному розвитку членів організації.
- Члени організації мають активну життєву позицію та відповідають загальним морально-етичним нормам суспільства та нормам виробничих відносин, прийнятих на підприємствах, де працює молодь профспілки.
- ОМ зацікавлена в виявленні найбільш здатних до організаційної роботи активістів, залучення їх до керівних органів, навчання та розвитку лідерських здібностей.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

- Заохочення (переважно моральне) активних членів організації, як приклад мотивації для нових членів.

5.2. Політика відносно соціуму

- ОМ сприяє розвитку громадянського суспільства в Україні.
- Організація відповідає вищим соціальним та профспілковим стандартам світового рівня.
- Впливає на розвиток подій на підприємствах, де працює молодь профспілки.
- Надає допомогу категоріям населення, які опинились в складних життєвих умовах.

5.3. Політика відносно інших молодіжних об'єднань

- ОМ – флагман молодіжних профспілкових організацій України.
- ОМ постійно вивчає кращі міжнародні практики профспілкового руху та заохочує інші об'єднання молоді до співпраці.
- Провідна ідея ОМ – заохочення та подальший розвиток молоді у профспілкових об'єднаннях.

5.4. Іміджева політика

- Іміджева політика сприяє впізнаванню організації та підтверджує її високу якість та цілі.
- Імідж організації є відображенням ключових моральних, етичних та професійних цінностей її членів, які сприяють впізнаванню організації та працюють на зростання її авторитету в цілому.
- Наша ціль - впровадження образу унікальної, провідної, потужної, досвідченої організації працюючої профспілкової молоді.
- ОМ - відкрита організація, де кожний молодий працівник може самореалізуватися.

5.5. Кадрова політика

- До роботи на ключових посадах організації залучаються активні, талановиті, кваліфіковані молоді члени профспілки, що сповідують морально-етичні цінності ОМ.
- Ми заохочуємо передання досвіду всередині організації, як засіб підготовки кадрового резерву.

5.6. Фінансово-економічна політика

- Фінансування здійснюється за рахунок бюджетів профспілки, які складаються з внесків членів організації (самофінансування) та залучення зовнішніх фінансових джерел, які не суперечать законодавству України.
- Наш принцип - пріоритетне фінансування заходів, що відповідають Стратегії.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

6. ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК І ПЕРСПЕКТИВИ ОРГАНІЗАЦІЇ

6.1. Стратегія володіння й керування активами (майно, бренд)

Майно:

- Пряме управління майном для ОМ визиває відтік ресурсів матеріальних, фінансових та часових.
- Наявність та використання майна Атомпрофспілки дає можливість подальшого розвитку фінансового потенціалу та організаційних можливостей ОМ.
- Відсутність майна спрямовує фінансові потоки до рішення основних задач діяльності ОМ.

Бренд:

- Основа зростання бренду: новітні лідери організації та модернізована система управління ОМ.
- Стабільне членство та приріст членів ОМ сприяє зростанню та укріпленню бренду ОМ.
- Збереження та збільшення фінансування ОМ з боку профспілки дає потенціал для укріплення бренду та розширення впливу ОМ.
- Виконання стратегічного плану та досягнення стратегічних цілей сприяє укріпленню бренду ОМ.

6.2. Запропонована управлінська структура

У період 2012 - 2017 буде стабільною:

- Голова Організації молоді Атомпрофспілки.
- Заступник(и) Голови.
- Центральна рада Організації молоді Атомпрофспілки.
- Робочі органи ЦР ОМ (комісії, робочі групи, тощо.).
- Виборні органи Організацій молоді ППО та ООП.

6.3. Фінансові потоки: формування й керування

- Профспілка, адміністрація, гранти та фонди, партнерство – основні джерела формування фінансових потоків ОМ.
- Фінансування за обґрунтованими кошторисами (планування «знизу вгору»).
- Стале фінансування та збільшення рік від року можливостей ОМ з застосуванням сучасних фінансових інструментів управління.
- Обґрунтований розподіл коштів, згідно стратегічним напрямкам, на основі потреб «знизу» ОМ.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

6.4. Переваги запропонованих організаційних змін:

Впровадження системного підходу до управління ОМ дає наступні можливості для кожної з цільових груп:

- **Для членів ОМ:** збільшення можливостей для самореалізації та особистого зростання; розкриття особистого потенціалу; підвищення рівню соціальної захищеності; об'єднання особистостей заради досягнення стратегічних цілей ОМ.
- **Для активу ОМ:** розкриття лідерського потенціалу; набуття та накопичення досвіду практичної роботи; збільшення можливості кар'єрного росту як в профспілці так і у сфері управління виробництвом; матеріальне заохочення; підвищення самооцінки.
- **Для голів ППО та ООП:** зростання людського ресурсу для реалізації завдань профспілки.
- **Для ОМ:** імідж, авторитет, вплив, глобальне лідерство, досягнення стратегічної мети.
- **Для Атомпрофспілки:** підвищення усвідомленого профспілкового членства, залучення нових членів, підготовка кадрів для Атомпрофспілки, покращення та посилення іміджу Атомпрофспілки, збільшення числа профспілкового активу, «свіжа кров», зв'язок поколінь в профспілці.
- **Для суспільства і держави:** формування громадянського суспільства, сприяння формуванню законодавчої бази; вплив на свідомість молоді, обізнаності у своїх правах, формування новітньої генерації молоді.

6.5. Перспективи для всієї організації за 2012-2017 роки:

- Створення сучасної системи та інструментів інформаційної політики для інформування усередині організації та в зовнішньому середовищі.
- Налагодження процесу навчання членів ОМ для зростання інтелектуального потенціалу організації.
- Постійна самореалізація та зростання можливостей членів ОМ.
- Створення новітнього іміджу організації: об'єднання молоді заради збільшення можливостей організації та особистого розвитку.
- Модернізація системи управління та впровадження сучасних стандартів менеджменту.
- Активізація ролі ОМ в управлінні процесами, що відбуваються на підприємствах, де працюють молоді члени профспілки (через старші профспілкові органи).
- Глобальне лідерство, як стиль життя профактиву та стратегія впливу ОМ на зовнішнє середовище.

Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України

- Активізація громадянської позиції на виробництві та в суспільстві для мінімізації зовнішніх погроз.
- Формування нової генерації молоді: відомість, якість та рівень життя.
- Підвищення рівню соціальних стандартів для молоді.