(cc) BY

Уфимцев Борис Александрович
инженер по подготовке кадров
ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»
г. Екатеринбург, Свердловская область

РОЛЬ КОРПОРАТИВНЫХ СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Аннотация*: в статье представлен опыт ПАО «Газпром» по организации и проведения спортивных мероприятий, способствующих профессиональной ориентации молодежи по специальностям, необходимым предприятию.*

Ключевые слова*: спорт, Газпром, молодежь, спартакиада, соревнования, предприятие.*

От политики, реализуемой в отношении молодежи, зависит экономическая безопасность предприятий, регионов и всей страны. Роль спорта в профориентации молодежи на предприятиях и в организациях требует изучения, поскольку как в учебных заведениях, так и на предприятиях инновационный стиль жизни предполагает «выход» субъекта за пределы уже реализованных возможностей[2, с.196].Вопросы реализации корпоративных спортивных программ на примере крупных уральских предприятий привлекают внимание ученых и практиков. Например, анализ различных направлений реализации спортивного и оздоровительного направления деятельности на Синарском трубном заводе (г. Каменск-Уральский) показал ориентированность молодых работников ОАО «Синарский трубный завод» на здоровый образ жизни [8, с. 230–234] и позволил определить их спортивные предпочтения [9, с. 110–113]. Здесь регулярно проводятся мониторинги эффективности спортивной работы в целом [10, с. 25–26], а также результативности молодежных спортивных мероприятий [11, с. 107–109].Пропаганда здорового образа жизни осуществляется на предприятии в рамках корпоративной программы «Пропаганда здорового образа жизни» [1, с. 8–9] и направлена на укрепление трудовой дисциплины, формируя лояльность персонала и корпоративные ценности [15, с. 197–204].Спортивное

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

направление деятельности имеет нормативно-правовое обеспечение [13, с. 81–89].Вопросы реализации корпоративных социальных проектов и программ, в том числе спортивных рассмотрены на предприятиях ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод» [17, с. 27–29] и ПАО «РЖД» [12, с. 122–123]. Результаты анализа данных исследований соответствуют выводам ранее проведенного исследования организации работы с молодежью на 22 промышленных предприятиях Урала о том, что одним из самых приоритетных направлений работы с молодежью на промышленных предприятиях является физкультурно-оздоровительная и спортивная деятельность [5, с. 240]. Именно соревнования, особенно спортивные, имеют ярко выраженный личностно-развивающий аспект и дают возможность реализации потенциала молодежи [6, с. 161], формируя субъектные качества: способность к самоорганизации, самоуправлению, самоорганизации [3, с. 218–220].Внедрение и развитие спорта в рамках корпоративных социальных программ имеет хорошие перспективы для формирования единой корпоративной культуры [14, с. 12].

Несомненно, обучающие программы на предприятиях вызывают также большой интерес ученых. Большое значение придается развивающим молодежных проектам на предприятиях, поскольку «правильно выстроенная молодежная политика способна оказывать существенное влияние на социальное самочувствие молодых работников, что в итоге определяет и социальное развитие молодых работников, и экономическую безопасность предприятия» [18, с. 237]. На предприятиях реализуются развивающие программы при реализации механизма социального партнерства между вузами и промышленными предприятиями [16, с. 201–210], при этом система развития персонала рассматривается как необходимое условие профессионального роста молодых работников [7, с. 276–277].

Цель статьи: изучить роль корпоративных спортивных мероприятий в профориентации молодежи на примере ООО «Газпром трансгаз Екатерин-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

бург».Для достижения поставленной цели были использованы методы анализа теоретических источников, анализа деятельности и анализа документов.

ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» (далее – общество, компания, предприятие, организация) является газотранспортным предприятием единой системы газоснабжения Российской Федерации, обслуживающее магистральные газопроводы и газопроводы отводы. Здесь работает около 9 000 человек. Для успешного функционирования и развития Общества существенное значение имеет его своевременное обеспечение необходимыми квалифицированными кадрами, заинтересованными в работе по избранной специальности именно в структурных подразделениях Общества. На предприятии действует молодежная программа, которая включает в себя ежегодное проведение спартакиад между филиалами Общества и отдельных турниров по видам спорта, включенных в программу летних и зимних Спартакиад компании. Соревнования проходят с привлечением большого количества работников, что позволяет произвести отбор сильнейших спортсменов и готовить их к дальнейшей борьбе. Мероприятия проходят в городах, где присутствуют дочерние общества «Газпрома». Проводятся как взрослые, так и детские Спартакиады, участниками которых становятсяработники компании, члены их семей и дети, занимающиеся в спортивных секциях.Главная цель проведения Спартакиад – формирование здорового образа жизни коллектива «Газпрома», а также подрастающего поколения. Спартакиады позволяют обмениваться опытом работы в области развития физической культуры и массового спорта, сохранять спортивные традиции, а также формировать образ компании как социально- ориентированной.

Спартакиады детей работников компании проводится с целью поддержки и развития детского спорта и здорового образа жизни, обмена опытом между юными спортсменами, повышения спортивного мастерства, укрепления дружбы и воспитания нравственных качеств, а также формирования образа компании как привлекательн6ого места будущего работы для молодежи.Спортивная инфраструктура Екатеринбурга позволяет принять самые разнообразные спортивные соревнования. Влияние спортивных событий, в том числе мега-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

событий, имеет большое значение для развития территорий и молодежи [4, с. 62].Важнейшим проектом в спортивной сфере для детей является программа «Газпром – детям», цель которой – создание условий для гармоничного развития молодежи, привлечение молодежи в спортивные секции, а также информирование детей и их родителей о социальной и кадровой политике компании. В спартакиадах Газпрома с 1996 года приняло участие более 100 тысяч человек.

На наш взгляд, сложно переоценить роль спорта в аспекте профориентации молодежи ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург».Социальная ориентированность предприятий, корпоративные спортивные мероприятия делают данную организацию привлекательной для молодежи в качестве будущего места работы.

Список литературы

1. Буйносова Н.И. Здоровый образ жизни как элемент корпоративной культуры современного промышленного предприятия: Опыт. Проблемы. Пути решения / Н.И. Буйносова, Н.В. Попова. – Каменск-Уральский: ОАО СинТЗ, 2007. – 76 с.

2. Гончаров С.З. Креативность принципа субъектности в философии / С.З. Гончаров, Н.В. Попова // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. Выпуск 8. – Екатеринбург, 2008. – С. 180–197.

3. Гончаров С.З. Субъектность в аспекте инновационного стиля жизни / С.З. Гончаров, Н.В. Попова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2012. – №2(121). – С. 218–231.

4. Ланцев А.О. Влияние спортивных мега- событийна устойчивое развитие территорий / А.О. Ланцев, Е.Г. Шурманов, А.В. Пономарев [и др.] // Теория и практика физической культуры. – 2021. – №1. – С. 62–64.

5. Положение молодежи Свердловской области в 2015 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: коллективная монография /

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

под общ. ред. проф. Ю.Р. Вишневского. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. – 272 с.

6. Попова Н.В. Личностно-развивающие основы реализации молодёжной политики на современном предприятии / Н.В. Попова // Вестник Челябинского государственного университета Философия. Социология. Культурология. Вып. 19. – 2010. – №31. – С.156–166.

7. Попова Н.В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии / Н.В. Попова. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2008. – 400 с.

8. Попова Н.В. Ориентированность работников предприятия на здоровый образ жизни: результаты исследования / Н.В. Попова // Духовно-нравственные основы развития современного общества: образование, культура, искусство: материалы Международной научно-практической конференции (Луганск, 20–21 апреля 2016 года) / Министерство образования и науки ЛНР, ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко», Институт педагогики и психологии, институт последипломного образования и дистанционного обучения. – Луганск: Книта, 2016. – С. 230–237.

9. Попова Н. В. Спортивные предпочтения как элемент здорового образа жизни работников предприятия / Н.В. Попова // Сучасні проблеми теорії та практики фізичного виховання, спортивних дисципін і туризму: Матеріали I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, Переяслав-Хмельницький, 29 февраля 2016 года. – Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М., 2016. – С. 109–115.

10. Попова Н.В. Спортивно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа: опыт предприятия Урала / Н.В. Попова //Теория и практика физической культуры. – 2018. – №1. – С. 25–27.

11. Попова Н.В. Спортивная работа как направление реализации корпоративных молодёжных программ / Н.В. Попова // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. – 2019. – Т. 4, №2. – С. 107–113.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

12. Попова Н.В. Эффективность реализации социальных проектов и программ организации в аспекте ее безопасности / Н.В. Попова, А.В. Нивчик // Вестник ГБУ «Научный центр безопасности жизнедеятельности». – 2019. – №2 (40). – С. 122–126.

13. Попова Н.В. Нормативное правовое обеспечение государственной молодежной политики в Российской Федерации / Н.В. Попова, Е.В. Осипчукова, М.А. Бедулева; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина / под общей редакцией А.В. Пономарева. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2019. – 140 с.

14. Попова Н.В. Спортивный менеджмент в реализации корпоративных социальных программ / Н.В. Попова, А.В. Пономарев, Е.Г. Шурманов // Теория и практика физической культуры. – 2021. – №1. – С. 11–13.

15. Проблемы реализации управленческой компетентности руководителя организации: коллектив. моногр. / Э.П. Бурнашева [и др.]; Шадр. гос. пед. ун-т; под общ. ред. Э.П. Бурнашевой. – Шадринск: ШГПУ, 2016. – 248 с.

16. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью: монография / А.В. Пономарев, Н.В. Попова, М.А. Бедулева [и др.]. – 1-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 253 с.

17. Социокультурные аспекты молодежной политики в сфере труда и образования [Электронный ресурс]: монография: в 2 частях. Ч. 1 / Л.М. Андрюхина [и др.]; под ред. А.Г. Кислова, Е.В. Поповой, Н.В. Поповой. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. – 221 с.

18. Тренды молодежной политики в зеркале социальных наук и технологий: монография/ А.В. Пономарев [и др.]; под общей редакцией д-ра пед. наук А.В. Пономарева, канд. филос. наук Н.В. Поповой. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 260 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)