

Никитин Илья Михайлович

магистрант

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет

им. первого Президента России Б.Н. Ельцина»

машинист технологических компрессоров

ПАО «Газпром трансгаз Чайковский»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: по результатам экспертного интервью с молодыми работниками в статье рассматриваются вопросы взаимосвязи молодежной политики и корпоративной культуры Пермского филиала «Газпром трансгаз «Чайковский». Результаты опроса послужили основой для принятия управленческого решения о совершенствовании нормативно-правовой базы по работе с молодежью на данном предприятии.

Ключевые слова: молодежная политика, молодой работник, корпоративная культура, предприятие.

Актуальность изучения взаимосвязи молодежной политики и корпоративной культуры предприятий обусловлена современными условиями общества и теми процессами, которые происходят на промышленных предприятиях. Эти процессы неразрывно связаны с модернизацией производства, цифровизацией, автоматизацией и роботизацией и, соответственно, изменениями всех аспектов деятельности металлургических предприятий. Особенно это касается корпоративной молодежной политики, которая, на наш взгляд, взаимосвязана с корпоративной культурой предприятий и организаций. «Молодежь – это кадровый, инновационный и стратегический ресурс, в который сегодня необходимо вкладывать силы и средства, обеспечивая тем самым успехи будущего и экономическую безопасность России» [6, с. 84]. В условиях индустриального Урала, наличие корпоративных молодежных программ имеет определяющее значение в решении

вопросов привлечения, адаптации, закрепления молодых работников на предприятии [5, с. 83]. С этой целью необходимо «сохранять и распространять основные ценности и приоритеты культуры» [4, с. 183].

Корпоративная культура (далее – КК) – это система материальных и духовных ценностей, присущих предприятию или организации, которая отражает ее индивидуальность и определяет ее восприятие самой себя, а также других субъектов деятельности в социально-материальной сфере [2, с. 148]. На наш взгляд, корпоративная культура предприятия оказывает наиболее сильное влияние на развитие продуктивно-творческого потенциала работника, и в первую очередь – молодежи.

Работа с молодежью является одним из приоритетных направлений формирования корпоративной культуры предприятия. Корпоративные программы «Молодежь» определяют основные принципы, цели и задачи работы с молодежью, направления деятельности, позволяющие привлекать и закреплять молодежь, эффективно использовать и развивать ее потенциал. Молодежные проблемы на предприятии изучаются заводскими социологами [3, с. 63].

В Пермском филиале ПАО «Газпром трансгаз «Чайковский» нами проведено экспертное интервью 26 молодых руководителей и специалистов (18 мужчин и 8 женщин), работающих на предприятии и совмещающих производственную деятельность с общественной в сфере работы с молодежью, было нацелено на то, чтобы определить отношение к реализуемым корпоративным молодежным мероприятиям и необходимости активизации деятельности Совета молодежи.

Анализ ответов на вопросы показал наличие проблемы недостаточного понимания молодежными лидерами роли корпоративной культуры в жизнедеятельности предприятия, поскольку роль ими сводится, зачастую, к одному из элементов КК (например, нормы и правила, организационная структура) и предпочтению работы в рамках одного из элементов КК (игровой, организационной или ценностно-нормативной структуры). С другой стороны, абсолютно все видят необходимость организации работы с молодыми работниками, особенно с молодыми рабочими, так как с молодыми специалистами работа в той или иной

степени ведется. Роль молодежи интервьюируемые видят в том, что молодые работники составляют будущее предприятия (77%), могут дать новые идеи (35%), способствовать омоложению коллектива (32%), обеспечить преемственность трудовых традиций (24%). Лишь четверть (24%) опрошенных увидели взаимосвязь корпоративной культуры и молодежной политики на предприятии, указав, что молодежные корпоративные мероприятия способствуют адаптации молодежи и раскрытию творческого потенциала. Проблемы, существующие на предприятии, которые можно решить с помощью молодежной политики: сложность адаптации работников на предприятии; социальная напряженность и наличие конфликтов; текучесть персонала и старение коллектива; закрытость информации о мероприятиях; недостаточность взаимопонимания между разными поколениями работников; реализации потенциала молодых работников.

Для выявления молодежных проблем нужно: проводить опросы и узнавать пожелания молодежи, ее интересы (50%), корректировать формы мероприятий исходя из потребностей молодежи. Например, проводить чемпионаты в сети (по компьютерным играм, интеллектуальные игры онлайн) (65%). Характерны такие высказывания: «Учитывать мнение молодежи необходимо. Необходимо больше общаться с ними, учитывать новые тенденции в молодежной среде», «Стоит учитывать, так как молодежь часто предлагает что-то новое и креативное», «Думаю, нужно учитывать особенности любого человека, не только молодежи. Я имею в виду личные качества», «Молодежь вносит множество идей, и благодаря их максимализму, многое можно достичь», «Обязательно нужно учитывать особенности молодёжи. Молодёжь – это сотрудники до 35 лет и интересы у всех разные. Поэтому нужно организовывать мероприятия, которые будут интересны всем», «Если корпоративная культура идеальная, то молодежь уже будет вовлечена в жизнь предприятия», «Надо учитывать все поколения: X, H, Z».

Большинство опрошенных (85%) считают, что для решения молодежных проблем в филиале нужен Совет молодежи, который бы объединил разные категории молодых работников: и руководителей, и специалистов, и служащих, и рабочих. Молодые рабочие наиболее нуждаются в участии в различных видах

молодежных мероприятий: спортивных (85%), культурно-массовых (79%), а также социальных льготах (55%). С помощью молодежных корпоративных программ, которые можно разработать совместными усилиями Совета молодежи и Профсоюзного комитета Пермского филиала, можно решить проблему адаптации вновь принятых молодых работников и проблему наставничества для молодых рабочих (75%), а также реализации творческого потенциала молодых работников (65%) и др.

Управление молодежной политикой на предприятии заключается, по мнению большинства опрошенных (75%), в разработке и утверждении основополагающих документов (раздел Работа с молодежью в коллективном договоре со сметой на проведение молодежных мероприятий; Положения о Совете молодежи и утвержденной молодежной политики). В разделе Коллективного договора должны быть отражены те вопросы, которые, по мнению молодежи, там должны быть. Каждый раз при подготовке заключения коллективного договора нужно изучать проблемы работающей на предприятии молодежи (85%). Главное: у в условиях жесткой командной системы, нужны соответствующие документы, определяющие статус того или иного направления работы с молодежью (54%). Абсолютное большинство опрошенных (84%) участвовало в молодежных мероприятиях, но до пандемии. Все 100% отметили необходимость активизации работы с молодежью на предприятии.

Таким образом, результаты интервью показали, что на предприятии при проведении молодежных корпоративных программ нужно учитывать особенности молодежи, как и любого другого слоя населения. Важно то, как воспитывается современная молодежь, какие ценности вкладываются с учетом современных реалий, развития технологий, информационной обеспеченности, современных способов коммуникаций.

Это необходимо для воспитания субъектных качеств молодежи (способности к самоуправлению и самоорганизации) и способности решать проблемы в реализации общественно-значимых потребностей [1, с. 219]. Результаты опроса

послужили основой для принятия управленческого решения о совершенствовании нормативно-правовой базы по работе с молодежью на данном предприятии.

Список литературы

1. 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.

2. Попова Н.В. Корпоративная культура промышленного предприятия, её влияние на развитие продуктивно-творческого потенциала молодых работников / Н.В. Попова // Конструкты и пространства культуры XXI века: международ. сб. науч. ст. – В 3 ч. Ч. 2. Морфология культуры / науч. ред. М.В. Малошик. – Улан-Удэ: Изд-во ФГОУ ВПО ВСГАКИ, 2007. – С. 148–154.

3. Попова Н.В. Социология на предприятии Урала: заметки заводского социолога / Н.В. Попова // Социологические исследования. – 2017. – №7. – С. 60–66.

4. 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.

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

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