

Никитин Илья Михайлович

магистрант

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет

им. первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Свердловская область

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ В АСПЕКТЕ ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация: в статье рассматривается ряд аспектов работы с молодежью на предприятии в аспекте воспитания молодых работников на примере ПАО «Газпром трансгаз Чайковский». Автор делает заключение, что выявление проблем молодежи актуально для любого предприятия с целью дальнейшего планирования и организации молодежных мероприятий.

Ключевые слова: молодежь, молодые работники, предприятие, воспитание, молодежные программы.

Одним из основных документов в сфере молодежной политики в России в настоящее время является Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», принятие которого сняло главную проблему, препятствующую эффективности реализации корпоративных молодежных программ, выявленную в ходе исследования организации работы с молодежью, проведенного уральскими учеными на промышленных предприятиях Свердловской области в 2014 г [5, с. 79]. Целью молодежной политики является обеспечение равных условий для духовного, культурного, интеллектуального, психического, профессионального, социального и физического развития и самореализации молодежи, а также формирование системы нравственных и смысловых ориентиров молодежи. Указанное возможно достичь через формирование субъектности молодежи, которая дает ориентиры для менеджмента и воспитательной работы с молодежью [1, с. 218].

На региональном уровне существуют областные законы, регулирующие решение молодежных проблем, которые также ставят задачу воспитания молодежи и решения ее социальных проблем. Примером тому являются Свердловская область и Пермский край.

Отметим, что на уровне предприятия, решаются специфические молодежные вопросы: получение образования, его доступность, повышение квалификации, решение жилищных проблем, поддержка молодых семей. На крупных предприятиях эти проблемы решаются, как правило, через коллективный договор [6, с. 65–69]. Ученые изучают проблемы молодых работников, в том числе вопросы организации работы с молодежью на предприятиях [4, с. 229–258], мотивации, удовлетворенности аспектами трудовой деятельности, а также социальными льготами молодых работников на предприятии. Так, исследования Ю.А. Сысоевой, Е.В. Поповой и Н.В. Поповой и посвящены анализу молодежной политики в ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод» [9, с. 48–82]. Сегодня наиболее приоритетные направления молодежной политики на предприятиях и в организациях это физкультурно-оздоровительная, спортивная и туристическая деятельность; профессиональное развитие молодежи; культурно-массовая и досуговая деятельность [7, с. 241]. Реализация молодежной политики на предприятии не должна быть делом исключительно кадровой службы [8].

Молодежная политика предприятий направлена на решение социальных проблем и воспитание молодых работников, формирование духовно-нравственных качеств. Являясь дочерним предприятием Группы Газпром, ООО «Газпром трансгаз Чайковский», реализует молодежную политику по ряду направлений.

Привлечение молодых кадров. За последнее время в ПАО «Газпром трансгаз Чайковский» наметилась положительная динамика по количеству трудоустроенных работников в возрасте до 35 лет. Наиболее отчётливой тенденцией в решении проблем привлечения молодёжи является восстановление

контактов с профильными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования. Так, в рамках реализации «Программы целевого обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования»

Адаптация молодых работников на предприятии. В целях адаптации вновь принятых работников используется институт наставничества: молодой специалист или рабочий, впервые попавший на предприятие, закрепляется за более опытным коллегой, который непосредственно на рабочем месте проводит его обучение, и первое время контролирует его обучение и работу [3].

Социальная поддержка. Основы социальных гарантий для молодёжи на ПАО «Газпром трансгаз Чайковский» закреплены в Коллективном договоре. Реализация которых осуществляется специализированными корпоративными службами: самостоятельно или в партнёрстве с профсоюзами.

Участие молодёжи в управлении осуществляется через Совет молодых ученых и специалистов (СМУС) ПАО «Газпром трансгаз Чайковский». СМУС действует на предприятии с 2007 года. В настоящее время в обществе трудится более 3200 работников в возрасте до 35 лет, что составляет около 30% от всех работников предприятия. СМУС выполняет ряд функций, одной из которых является воспитание работающей молодежи, формирование духовно-нравственных качеств молодых работников через активное участие в городских, областных конкурсах, акциях, слётах, поддерживая социально-незащищенные слои населения, проводя благотворительные акции для воспитанников детского дома, мероприятия, посвященные дню пожилого человека, дню Победы, а также помощь беженцам с Донбасса и др. На предприятии проводятся корпоративные молодежные мероприятия, которые способствуют развитию социальной активности молодых работников и членов их семей.

Для выявления направлений дальнейшего совершенствования воспитательной работы с молодыми работниками нами проведен опрос 60 человек, работающих на предприятии, в возрасте от 18 до 35 лет. Из них: рабочие – 65%, служащие – 10%, специалисты – 20%, руководители – 5%.

Результаты опроса показали, что более трех четвертей опрошенных (72%) удовлетворены работой на предприятии, своей работой – 82%, перспективами карьерного роста – 54%. Организацией работы с молодежью удовлетворено 45% респондентов, остальные ответили «Нет, не удовлетворен» и «Не совсем удовлетворен». Причины тому разные: мало молодежных мероприятий (35%), мероприятия традиционные (25%), не информирован вовремя (25%). По мнению большинства (76%), проблемы реализации корпоративных молодежных программ существуют. Они связаны реализацией творческого потенциала молодежи (56%), ее развитием (42%), а также перспективами карьерного и должностного роста (39%). На наш взгляд, невнимание к решению этих проблем может привести к повышению текучести кадров. «Риски при работе с персоналом являются наиболее опасными для бизнеса, поскольку влекут за собой повышение текучести кадров среди наиболее подготовленных работников из числа промышленного персонала» [2, с. 403]. Это является одной из причин необходимости проведения мониторинга общественного мнения молодых работников предприятия. Выявление проблем молодежи актуально для любого предприятия с целью дальнейшего планирования и организации молодежных мероприятий, которые способствуют как проявлению социальной активности молодежи и формированию ее духовно-нравственных качеств, так и помощи молодежи в решении проблем.

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. Крутько И.С. Риски при работе с производственным персоналом в аспекте кадровой безопасности предприятия / И.С. Крутько, Н.В. Попова // ЦИТИСЭ. – 2022. – №1 (31). – С. 403–416.
3. Петраева О.И. Оценка эффективности молодежной политики в отношении работающей молодежи в Пермском крае / О.И. Петраева // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2017. – №1. – С. 307–314.

4. Положение молодежи Свердловской области в 2015 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: коллективная монография / под общ. ред. проф. Ю.Р. Вишневого. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. – 272 с.

5. Попова Н.В. Реализация молодежной политики в производственных коллективах и на промышленных предприятиях: ценностный аспект / Н.В. Попова // Творческий потенциал личности: антропологический аспект: сборник научных трудов, посвященный памяти С.З. Гончарова / под ред. Е.В. Поповой. – Екатеринбург: Российский государственный университет, 2018. – С. 76–84.

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

7. Попова Н.В. Реализация молодежной политики в производственных коллективах и на промышленных предприятиях: ценностный аспект / Н.В. Попова // Творческий потенциал личности: антропологический аспект: сборник научных трудов, посвященный памяти С.З. Гончарова / под ред. Е.В. Поповой. – Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2018. – С. 76–84.

8. Попович Д.А. Молодежь, объединяйся! Из опыта предприятий высокой социальной активности / Д.А. Попович // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/molodezh-obedinyaysya-iz-opyta-predpriyatij-vysokoy-socialnoy-aktivnosti> (дата обращения: 07.06.2022).

9. 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.