

УДК 331.108.44

*И. Терентьев,*

студент 2-го курса, магистратура,

*Н. В. Попова,*

кандидат философских наук, доцент

кафедры «Организация работы с молодежью»,

Уральский федеральный университет

имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,

г. Екатеринбург

## ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*В статье рассмотрены организационные формы работы с молодежью на предприятии, их сильные и проблемные стороны. Намечаются актуальные направления деятельности субъектов молодежной политики на предприятии.*

Ключевые слова: *молодежная политика, молодой работник, работа с молодежью, субъект молодежной политики*

Молодежная политика — важная часть внутрикорпоративной культуры любого предприятия, заботящегося о преемственности поколений работников, воспитании новых профессиональных кадров, создании для них благоприятных условий труда и отдыха, привитии им чувства сопричастности к развитию и истории компании. Молодой работник, попадающий в среду социальной заботы о нем, с большей вероятностью будет прилагать максимум своих способностей к работе, будет заинтересован в профессиональном росте на данном предприятии, а значит, в его успехе и процветании.

Реализация молодежной политики на предприятии не должна быть делом исключительно кадровой службы [1]. На-

много эффективнее работа с молодежью выстраивается именно тогда, когда с молодыми кадрами работают сами молодые кадры. Молодежь лучше понимает собственные проблемы и потребности, и сама же является той неиссякаемой по энергетике и желанию чего-то достичь силе, которая способна на очень многое. Сегодня выделяют шесть основных организационных форм работы с молодежью на предприятиях города: 1) молодежные общественные организации; 2) активы молодежи предприятий во главе с ответственными по работе с молодежью; 3) молодежные комиссии при профсоюзных комитетах предприятий; 4) советы предприятий по работе с молодежью; 5) советы молодежи предприятия; 6) наличие в штатном расписании предприятия ряда должностей по организации и координации работы с молодежью. Каждая из этих организационных форм имеет свои сильные и проблемные моменты. Выбор той или иной формы организации работы с молодежью зависит от конкретной ситуации на предприятии, расстановки кадров, сложившейся корпоративной культуры. Главное, на наш взгляд, состоит в том, чтобы молодые работники имели возможность быть субъектом молодежной политики. Условно обозначим первые пять из вышеназванных организационных форм работы с молодежью «молодежным объединением».

Молодежные объединения являются одной из самых эффективных форм реализации молодежной политики на предприятии. Грамотно выстроенная структура реализации молодежной политики через молодежное объединение — основное звено эффективной работы с молодыми кадрами.

Молодежное объединение как самостоятельный выборный орган может работать при кадровой службе предприятия, при отделе по связям с общественностью или при профсоюзной организации. Сопричастность к какой-либо службе предприятия чаще всего обусловлена вопросами финансирования. Однако молодежное объединение может быть и абсолютно

самостоятельным органом, имеющим свою статью расходов в бюджете предприятия и выделенную ставку для своего руководителя.

В зависимости от сопричастности к той или иной службе молодежное объединение как дополнительная общественная сила, может участвовать в реализации трудовых задач этой службы и подчиняться непосредственно ее руководителю. Например, быть агитатором за вступление в профсоюз или главным помощником в проведении корпоративных мероприятий службы по связям с общественностью. Однако при идеальном раскладе молодежное объединение функционирует абсолютно самостоятельно, создавая свой план работы с молодыми кадрами по основным направлениям деятельности молодежной политики предприятия и имея своего руководителя, выбранного членами молодежного объединения.

Основные направления деятельности молодежного объединения обусловлены ролью молодежной политики на предприятии. Оно должно способствовать профессиональному, творческому и личностному росту молодых работников, а также максимально использовать потенциальные возможности данной категории работников в соответствии со стратегией и целями компании. Среди основных направлений деятельности молодежных объединений можно выделить следующие: профессиональное становление молодых работников; лоббирование интересов молодых работников; развитие молодого специалиста; участие молодого работника в общественной жизни предприятия; информирование молодого работника [2].

Целенаправленно действуя по каждому из направлений, молодежное объединение предприятия выполняет свою главную роль — реализует молодежную политику компании, направленную на удержание и воспитание преданного компании молодого работника.

*Список литературы*

1. Попович Д. А. Молодежь, объединяйся! Из опыта предприятий высокой социальной активности [Электронный ресурс] // Кадровик. Кадровый менеджмент, 2009. № 7. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/molodezh-obedinyaysya-iz-opyta-predpriyatiy-vysokoy-socialnoy-aktivnosti> (дата обращения: 05.09.2015).
2. Положение о Совете молодых работников ОАО «Соликамскбумпром» [Текущий архив предприятия].