

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ АСПЕКТАМИ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ
МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Статья посвящена вопросам мотивации и интеграции молодых работников на промышленных предприятиях, а также их удовлетворенности аспектами трудовой деятельности. Авторы, опираясь на работы уральских ученых, анализируют результаты опроса 300 молодых работников предприятий Свердловской области.

К л ю ч е в ы е с л о в а: молодежная политика предприятия, интеграция, молодой работник, эффективность, удовлетворенность работой.

J. Sysoeva, A. Pavlos, N. Popova

**SATISFACTION WITH ASPECTS
OF LABOUR AS A FACTOR OF MOTIVATION
AND THE INTEGRATION
OF YOUNG INDUSTRIAL WORKERS**

The article is devoted to motivation and integration of young workers in industrial enterprises, as well as their satisfaction with aspects of the work. The Authors, building on work of the Ural scientists analyze the results of a survey of 300 young workers of enterprises of the Sverdlovsk region.

K e y w o r d s: youth policy of the enterprise, the integration, of young worker, efficiency, job satisfaction.

В современных условиях предприятия нуждаются не только в постоянном притоке новых молодых кадров, но и закреплении их на своих рабочих местах. Будет ли молодой работник продолжать свою деятельность на конкретном предприятии? Ответ на этот вопрос зависит от его удовлетворенности аспектами трудовой деятельности и мотивации труда. Поскольку потенциальная текучесть кадров является одним из факторов, определяющих экономическую безопасность предприятий, то вопросы удовлетворенности трудом

и мотивации трудовой деятельности особенно актуальны для такой промышленной области, как Свердловская.

В последние годы появился ряд работ, в которых отражены результаты исследований того или иного аспекта работы с молодежью на предприятиях. В частности, рассматриваются вопросы развития творческого потенциала молодежи в условиях ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и ОАО «СинТЗ» [4, с. 65–67], организационного обеспечения работы с молодежью на предприятии [12, с. 289–292], реализации мотивационных программ молодых специалистов в ОАО «СинТЗ» [8, с. 225–226] и другие.

В ряде совместных публикаций значительное внимание уделено рассмотрению креативного аспекта управления молодежным коллективом на промышленном предприятии [3, с. 90–110], становлению субъектных качеств молодого работника [10, с. 47], а также развитию коллективов промышленного предприятия в ходе соревнования [13, с. 125–139]. Именно развитие субъектных качеств личности молодежи необходимо в условиях инновационного стиля жизни [2, с. 77–78]. Поскольку субъектные качества могут быть использованы молодежью «как во благо», так и «во вред» обществу, то большую роль приобретает воспитание молодежи в духе солидарности на основе общечеловеческих и национальных ценностей [1, с. 133]. Воспитание молодежи, формирование норм и правил поведения особенно актуальны в современных условиях глобализма, когда «техногенная цивилизация добывает себя окончательно принципом капитала: максимум прибыли, минимум совести» [9, с. 302]. «Нормы же регулируют поведение и деятельность под углом зрения должного» [6, с. 11], что особенно важно в период личностного и профессионального становления молодого человека с целью повышения его конкурентоспособности и интеграции в реальный сектор экономики.

Аналізу положения молодежи в Свердловской области посвящен ряд исследований уральских авторов. В последнем из них (в 2014 г.) проведен анализ объективных показателей эффективности реализации молодежной политики в трудовых коллективах промышленных предприятий. Итоги этого исследования свидетельствуют о необходимости изучения субъективных показателей

эффективности реализации молодежной политики на предприятиях области, для чего необходимо проведение социологических опросов среди молодых работников [5, с. 347].

Для выявления проблем реализации молодежной политики на предприятиях Свердловской области по инициативе министерства физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области силами кафедры «Организация работы с молодежью» УрФУ опрошено 300 молодых работников на предприятиях в городах: Каменск-Уральский, Первоуральск, Асбест, Верхняя Пышма, Качканар, Верхняя Салда и др.

В ходе исследования получены следующие результаты.

1. Мотивация трудовой деятельности молодых работников на предприятии. С целью определения основных мотиваторов деятельности на предприятии молодым работникам были предложены вопросы: 1) «Пожалуйста, определите свое отношение к предприятию, на котором Вы работаете»; 2) «Если бы перед Вами сегодня встала проблема выбора работы, то какими из перечисленных ниже факторов Вы бы руководствовались? (отметьте не более трех, наиболее важных)».

Результаты ответов молодых работников показали, что большинство (62,3 %) гордятся тем, что работают на своем предприятии. Сравнительный анализ ответов на данный вопрос в зависимости от категории работников показал, что имеются значительные различия в ответах рабочих, служащих, специалистов и руководителей, у последних чувство гордости за предприятие больше развито, нежели у других категорий работников. Среди тех молодых работников, кто совмещает производственную деятельность с общественной, гордость от того, что они работают на своем предприятии, развита сильнее, чем у тех, кто не занимается общественной деятельностью (соответственно 67,9 % и 50,5 %). Причем «общественники» в два раза меньше указали на тот факт, что им «все равно, где работать, лишь бы зарабатывать деньги» (соответственно 16,7 % и 34,7 %). Если бы перед молодыми людьми сегодня встала проблема выбора работы, то они бы руководствовались, прежде всего, возможностью получения достойной заработной платы (83,7 %), гарантией стабильной работы (73,3 %) и возможностью сделать

карьеру (38,3 %). Для молодых людей важны также возможность повышения квалификации и разряда (22 %) и возможность получения социальных благ (18,7 %). Представляют интерес различия в ответах молодых работников в зависимости от категории. Так, для руководителей и служащих среди мотиваторов деятельности на первом месте стоит «гарантия стабильной работы», а для рабочих и специалистов – «получение достойной заработной платы». «Занятия общественной деятельностью дают возможность в полной мере проявить себя как в производственной, так и общественной жизни предприятия», – отмечают 30,2 % респондентов, совмещающих производственную деятельность и общественную.

2. Удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности. Удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности или своей работой в целом является одним из субъективных факторов эффективности реализации молодежных программ на предприятии.

В ходе опроса было предложено оценить уровень своей удовлетворенности 14 параметрами трудовой деятельности на предприятии.

Результаты опроса показали, что удовлетворенность молодых работников всеми замеренными аспектами трудовой деятельности находится либо на среднем, либо на высоком уровне. Наибольший уровень удовлетворенности молодых работников зафиксирован по параметрам: «Взаимоотношения с товарищами по работе» (индекс удовлетворенности – 0,95)¹ и «Взаимоотношения с непосредственным руководителем» (0,89), а также «Своя работа на предприятии в целом», «Результаты своего труда» и «Меры безопасности труда в подразделении» (по 0,87). Средний уровень удовлетворенности молодых работников зафиксирован по параметрам: «Уровень заработной платы» (0,50), «Система материального поощрения»

¹ Если значение индекса равно от 0 до 0,33, то по данному фактору зафиксирован низкий уровень удовлетворенности, если от 0,34 до 0,66 – средний уровень, от 0,66 до 1,00 – высокий уровень. Индекс (коэффициент) удовлетворенности рассчитан по формуле:

$$\text{Куд} = \frac{\sum \text{ответов «да»} \times 2 + \sum \text{ответов «не совсем удовлетворен»} \times 1 + \sum \text{ответов «нет»} \times 0}{\text{Общее количество ответов} \times 2}.$$

(0,54), «Возможность изменения своего должностного статуса (0,56), «Перспективы повышения квалификации и разряда» и «Состояние оборудования» (по 0,59).

3. Удовлетворенность молодых работников социальными льготами на предприятии. Для российских предприятий проблема человеческого фактора в управлении имеет особую важность. В настоящее время промышленные предприятия разрабатывают комплекс мер, направленных на привлечение, удержание и адаптацию на предприятии молодых сотрудников, обладающих уровнем квалификации, соответствующих потребностям компании, а также их развитие и повышение эффективной трудовой деятельности. Для адаптации и закрепления молодежи на рабочих местах реализуется комплекс мер, связанных с предоставлением дополнительных социальных льгот, обеспечением возможности повышения квалификации и адаптации [11, с. 217–221].

Удовлетворенность молодых работников предоставляемыми социальными льготами является одним из субъективных факторов эффективности реализации молодежных программ на предприятии.

Респондентам было предложено ответить на вопросы: 1) «Укажите, пожалуйста, какие льготы для молодых работников существуют у вас на предприятии?» 2) «Насколько Вы удовлетворены социальными льготами молодых работников согласно Коллективному договору предприятия?» 3) «На Ваш взгляд, нужны ли социальные льготы молодым работникам на вашем предприятии?» 4) «Если Вы считаете, что социальные льготы необходимы молодым работникам, то напишите, какие?» 5) «Напишите, пожалуйста, существует ли на вашем предприятии Коллективный договор, где определены молодежные программы и затраты на них?».

Наиболее распространено предоставление материальной помощи при рождении ребенка (67,6 %), материальной помощи при вступлении в первый брак (59,5 %), льготного оздоровления детей работников предприятия (49,5 %), льготной жилищной программы (ссуды, служебное жилье и т. д.) (46,3 %), а также материальной помощи при трудоустройстве на предприятие после армии (39,8 %). Абсолютное большинство опрошенных молодых работников считают, что льготы на предприятии нужны, так как они помогают легче жить и решать личные и семейные проблемы (65,7 %)

и делают работу на предприятии более привлекательной (27 %). Мнение о том, что социальные льготы им не нужны, а при достойной зарплате можно все проблемы решать самим, выразили 6 % молодых работников. 73,3 % респондентов указали, что в Коллективном договоре предприятия определены затраты на молодежные программы. Удовлетворенность молодых работников социальными льготами на предприятиях находится на высоком уровне

4. Удовлетворенность организацией работы с молодежью как субъективный показатель эффективности реализации молодежных программ на предприятии. С целью определения уровня удовлетворенности молодых работников организацией работы с молодежью были заданы вопросы: 1) «Напишите, пожалуйста, удовлетворены ли Вы организацией работы с молодежью на вашем предприятии?» 2) «Напишите, пожалуйста, удовлетворены ли Вы информированием о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии; проведением корпоративных, заводских, цеховых спортивных мероприятий; проведением корпоративных, заводских, цеховых культурно-массовых мероприятий; проведением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия; возможностью участвовать в научно-техническом творчестве?».

На вопрос: «Удовлетворены ли Вы организацией работы с молодежью на вашем предприятии?» ответили, что «Вполне удовлетворены» 55 %, «Удовлетворены, но не совсем» – 36,3 %, «Нет, не удовлетворены» – 6,7 %. Индекс удовлетворенности организацией работы с молодежью на предприятиях составил 0,75. Молодым работникам было предложено указать не более трех причин неудовлетворенности организацией работы с молодежью. Ранжированный ряд таких причин следующий: 1) недостаточное финансирование (27 %); 2) незаинтересованность самих молодых работников заниматься общественной деятельностью на предприятии (21 %); 3) незаинтересованность администрации в реализации молодежных программ на предприятии (10,7 %); 4) незаинтересованность опытных работников передавать свой жизненный и профессиональный опыт молодым работникам (10,3 %).

Удовлетворенность молодых работников своим участием в молодежных мероприятиях находится на высоком уровне. Вместе

с тем необходимо отметить, что 23 % респондентов не участвовали в научно-техническом творчестве и 17,7 % – в семинарах для молодых специалистов и актива молодежи предприятия. Среди причин неудовлетворенности участием в данных мероприятиях молодые работники назвали следующие: формализм («мероприятия проводятся для галочки», «не нравится формат», «нет системы» и т. д.), отсутствие своевременной информации о проведении мероприятий и др. Среди предложений молодых работников по улучшению работы с молодежью на их предприятиях преобладают пожелания, связанные с увеличением финансирования молодежных программ и количества молодежных мероприятий, развитием системы наставничества и адаптации вновь принятых на предприятие работников. Имеются пожелания более тесного сотрудничества с молодежными организациями города и области.

Таким образом, вопросы реализации молодежной политики в производственных коллективах и на промышленных предприятиях Свердловской области, как и во всей России, в условиях глобализации актуальны, поскольку особенности современной социально-экономической реальности требуют от предприятий активного поиска новых резервов для решения задач успешного конкурентоспособного производства. В первую очередь ставка делается на человеческий капитал – на субъектные качества лиц и коллективов, на мотивацию работников к внедрению инноваций в сфере производства и управления [7, с. 3]. Удовлетворенность аспектами трудовой деятельности является фактором мотивации труда и интеграции молодых работников на предприятиях.

По итогам нашего исследования сделан вывод о том, что реализация молодежной политики и молодежных программ на предприятиях достаточно эффективна. Удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности находится либо на среднем, либо на высоком уровне. Сегодня промышленные предприятия в целях своей экономической безопасности вынуждены иметь корпоративные молодежные социальные программы, способствующие интеграции молодых работников в реальный сектор экономики и жизнь конкретного предприятия.

Список литературы

1. *Гончаров С. З., Попова Н. В.* Общечеловеческое и национальное в культуре – потенциал духовной солидарности / С. З. Гончаров, Н. В. Попова // Этносоциум и межнациональная культура. – 2009. – № 1(17). – С. 131–137.
2. *Гончаров С. З., Попова Н. В.* О субъекте инновационного стиля жизни / С. З. Гончаров, Н. В. Попова // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании : материалы межрегиональной научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 декабря 2006 г. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. – С. 6–78.
3. *Гончаров С. З., Попова Н. В.* Соревнование – креативный аспект управления молодежным коллективом на промышленном предприятии / С. З. Гончаров, Н. В. Попова // Человек. Культура. Управление : сб. науч. ст. / редкол. : И. А. Кох (отв. ред.) и др. – Екатеринбург : Изд-во УГТУ, 2012. – Вып. 12. – С. 90–111.
4. *Ларионов И. С., Попова Н. В.* Изучение и развитие творческого потенциала молодежи в условиях промышленного предприятия / И. С. Ларионов, Н. В. Попова // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности : сб. ст. Международной научно-практ. конф., Самара, 10 января 2016 г. / отв. ред. А. А. Сукиасян. В 2 ч. Ч. 2. – Уфа : ООО «Аэтерна», 2016. – С. 65–67.
5. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области : монография / под общ. ред. проф. Ю. Р. Вишневого. – Екатеринбург : УрФУ, 2015. – 350 с.
6. *Попова Е. В.* Онтологическая и гносеологическая специфика нормы : автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.01. – Омск, 2005. – 20 с.
7. *Попова Н. В.* Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии : дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. – Екатеринбург, 2012. – 195 с.
8. *Попова Н. В.* Формы и мотивационные программы закрепления выпускников вузов на современном промышленном предприятии / Н. В. Попова // Образование в Уральском регионе: научные основы развития : тез. докл. IV региональной научно-практической конференции, Екатеринбург, 20–21 февраля 2006 г. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. – С. 224–229.
9. *Попова Н. В., Гончаров С. З.* Нравственность – исходная универсалия культуры / Н. В. Попова, С. З. Гончаров // Вторые Лойфмановские

чтения: универсалии культуры : материалы Всероссийской научной конференции, Екатеринбург, 19–20 декабря 2006 г. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2006. – С. 297–302.

10. *Попова Н. В., Гончаров С. З.* Соревнование как эффективная форма развития креативного потенциала лиц и коллективов на промышленном предприятии / Н. В. Попова, С. З. Гончаров // АПК: регионы России. – 2012. – № 12. – С. 46–53.

11. *Попова Н. В., Терентьев И. С.* Социальные льготы молодых работников как фактор экономической безопасности предприятия / Н. В. Попова, И. С. Терентьев // Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России : материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 3 декабря 2015 г. – М. : Изд-во «Экономическое образование», 2015. – С. 217–221.

12. *Терентьев И. С., Попова Н. В.* Организационное обеспечение работы с молодежью на предприятии / И. С. Терентьев, Н. В. Попова // Инновационный потенциал молодежи: патриотизм, образование, профессионализм = Innovative potential of youth, patriotism, education, professionalism : сборник материалов Международной молодежной конференции, Екатеринбург, 27–28 октября 2015 г. / отв. за вып. Д. Ю. Нархов. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – С. 289–292.

13. Труд и образование на пути к креативному обществу : коллективная монография / С. З. Гончаров [и др.]; под ред. С. З. Гончарова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. – 445 с.

УДК 331.105.4

Э. Т. Темиров

СТУДЕНЧЕСКИЕ БИЗНЕС-ИНКУБАТОРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ И КЫРГЫЗСТАНЕ

В данной статье рассматриваются вопросы развития молодежного предпринимательства и возможной интеграции молодежи России и Кыргызстана в экономической сфере через обмен опытом по созданию бизнес-инкубаторов.