

## Список литературы

1. Декларация о вечной дружбе, союзничестве и партнерстве между Кыргызской Республикой и Российской Федерацией от 27 июля 2000 года [Электронный ресурс] // Министерство юстиции Кыргызской Республики: централизованный банк данных правовой информации. – URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ky-kg/17525> (дата обращения: 13.10.2016).
2. Визит в Кыргызстан. Бишкек, 20 сентября 2012 года [Электронный ресурс] // Президент России: офиц. сайт. – М., 2016. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/16509> (дата обращения: 13.10.2016).
3. Встреча с Президентом Киргизии Алмазбеком Атамбаевым. 02 марта 2016 года [Электронный ресурс] // Президент России: офиц. сайт. – М., 2016. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/51438> (дата обращения: 14.10.2016).
4. Студенчество России о социальном неравенстве и социальной справедливости : сб. науч. ст. / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. – М. : Российское общество социологов ; Екатеринбург : УМЦ УПИ, 2016. – С. 149.
5. *Фатхутдинов Р. А.* Инновационный менеджмент : учеб. пособие. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 1998. – 600 с.

УДК 374.32

*И. С. Терентьев*

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В АО «СОЛИКАМСКБУМПРОМ»

Автор на основе анализа результатов анкетирования, нормативных документов и результатов деятельности Совета молодых работников рассматривает вопросы реализации молодежной политики в Акционерном обществе «Соликамскбумпром». Автор предлагает изменить систему управления молодежной политикой, что будет способствовать совершенствованию реализации молодежной политики на предприятии.

К л ю ч е в ы е с л о в а : молодежная политика, молодой работник, совет молодых работников, организационная модель.

## **IMPROVING YOUTH POLICY IN JSC «SOLIKAMSKBUMPROM»**

The author based on the analysis of the survey results, regulatory documents and results of activity of Council of young workers considering the issues of realization of youth policy in the Joint-stock company «Solikamskbumprom». The author proposes to change the system of management of a youth policy that will contribute to improving the implementation of youth policy at the enterprise.

**K e y w o r d s:** youth policy, young worker, the Council of young workers, organizational model.

Особенности современной социально-экономической реальности требуют от предприятия активного поиска новых резервов для решения задач успешного конкурентоспособного производства. В первую очередь ставка делается на человеческий капитал – на субъектные качества лиц и коллективов, мотивацию работников к внедрению инноваций в сфере производства и управления, солидарность молодежи предприятия в качестве инструмента социального сплочения, нацеленного на решение общих задач [3, с. 343]. Существует противоречие между потребностью в обеспечении предприятия высококвалифицированным персоналом и кризисом мотивации труда молодых работников. «Для формирования сильной трудовой мотивации работника необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей человека» [14, с. 125].

Современный этап общественного развития характеризуется существенным ростом активности молодежных организаций на промышленных предприятиях. Но наблюдается противоречие: с одной стороны, имеется необходимость в создании на предприятиях новых молодежных организаций, с другой стороны, отсутствует системность подхода к определению и реализации молодежной политики на современном предприятии.

*Целью* исследования явилась разработка предложений по совершенствованию молодежной политики АО «Соликамскбумпром».

Для достижения поставленной цели сформулированы *задачи*: раскрыть теоретические аспекты совершенствования молодежной политики на промышленном предприятии; провести анализ результатов деятельности, кадрового состава, реализации молодежной политики АО «Соликамскбумпром», а также анализ результатов опроса молодых работников по вопросам реализации молодежной политики в АО «Соликамскбумпром».

*Объект* исследования – молодежная политика на современном промышленном предприятии, *предмет* исследования – реализация молодежной политики в АО «Соликамскбумпром»

*Теоретической основой* данного исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых в области молодежной политики на предприятии. Вопросы формирования и развития кадровой политики и кадрового потенциала в организациях в своих работах рассматривают К. Бодевинг, В. Р. Веснин, Ю. Р. Вишневский, С. И. Григорьев, И. М. Ильинский, Л. М. Калашникова, А. П. Ковалева, К. Г. Кречетников, Ю. С. Леонов, В. Т. Лисовский, С. А. Нифонтов, Д. А. Попович, С. В. Сатиева, Л. А. Семенова, Е. П. Чамкаева, В. П. Кутеева и другие. Подготовке конкурентоспособных специалистов для предприятий посвящены работы А. В. Пономарева [4; 5]. При проведении исследования мы опирались также на работы Н. В. Поповой, в которых представлены различные аспекты личностно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии: форм и мотивационных программ закрепления выпускников вузов на современном промышленном предприятии [10, с. 224–228], мотивации и соревнования как акмеологических факторов воспитания молодого работника [9, с. 517–534], молодежной политики на современном промышленном предприятии в аспекте идентичности личности молодого работника [8, с. 376–385], ценностных основ профессиональной идентичности и карьерных ориентаций молодого специалиста на современном промышленном предприятии [11, с. 361–368], взаимосвязи духовности и нравственности с развитием продуктивно-творческого потенциала молодых работников [6, с. 224–230], изучения и развития творческого потенциала молодых работников в ОАО «Синарский трубный завод» и ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» [2, с. 65–67],

ориентированности работающей молодежи на ведение здорового образа жизни [1, с. 8–10] и др.

В совместных публикациях нами были рассмотрены отдельно вопросы организационного обеспечения работы с молодежью на предприятии [13, с. 289–292] и социальных льгот молодых работников как фактора экономической безопасности предприятия [12, с. 217–221].

При проведении исследования использованы методы: анализ теоретических данных, эмпирические (наблюдение, сравнение, измерение, анкетирование), экспертные (оценочные), аналитически-расчетные, нормативные.

Опираясь на выводы по результатам анализа, для обоснованности рекомендаций и предложений, обеспечивающих достижение целей и выполнение задач исследования, использованы подходы: 1) системный – учет всех или большинства взаимообуславливающих задач управления объектом; 2) комплексный – с позиции оперативного и стратегического управления; 3) динамичный – предполагающий регулярную корректировку подготовленных документов в связи с изменениями условий деятельности организации, аппарата управления, а также методов выполнения работ.

Молодежная политика современного промышленного предприятия является составляющей частью кадровой политики и основывается на общих принципах государственной молодежной политики. Несмотря на довольно широкую нормативную базу, обеспечивающую реализацию государственной молодежной политики, в отношении работающей молодежи молодежная политика на региональном уровне сформулирована только в некоторых субъектах Российской Федерации, в том числе в Свердловской области и Республике Татарстан. На современном промышленном предприятии молодежная политика реализуется через молодежные объединения, которые различаются по своей организационной форме и структуре взаимодействия с администрацией предприятия. Во многом выбор той или иной формы организации молодежного объединения зависит от размера предприятия, сферы деятельности и инициативы самой работающей молодежи.

Сегодня в АО «Соликамскбумпром» трудится около 3 000 работников. Кадровый состав АО «Соликамскбумпром» характеризуется

сейчас следующим образом. Основная часть – 76 % работников – это рабочие, занятые на непосредственном производстве продукции; следующие по численности категории работников – это специалисты – 14 % работников и руководители – 8 %, 2 % – это служащие и ученики. Кадровая политика предприятия, направленная на омоложение кадрового состава, имеет свои результаты. Возраст 70 % работников – до 50 лет, из них 36 % – от 18 до 35 лет, 34 % – от 36 до 50 лет и только 30 % – свыше 51 года. Несомненно, сильное влияние на общий возраст работников оказывает текучесть кадров, что отражается и на продолжительности работы персонала на предприятии. Так, 34 % работников имеют стаж работы на предприятии до 3 лет, 23 % – от 3 до 10 лет и 43 % – свыше 10 лет. По уровню образования: только 20 % работников имеют высшее профессиональное образование, хотя данная ситуация объясняется тем, что в АО «Соликамскбумпром» имеется большая доля рабочих профессий, требующих среднего профессионального образования. Такой уровень образования имеют 24 % работников и 29 % – начальное профессиональное образование, 27 % – окончили 9 или 11 классов.

В ходе анкетирования, которое проводилось с февраля по март 2016 г. на предприятии АО «Соликамскбумпром», было опрошено 126 респондентов в возрасте до 35 лет, что составляет 10,9 % от количества молодых работников заводоуправления и промышленной площадки предприятия. Опрошены молодые работники обоего пола, всех возрастных, стажевых и категорийных групп, следовательно, результаты могут быть распространены на всех молодых работников АО «Соликамскбумпром». В ходе анкетирования респондентам было предложено ответить на 77 вопросов.

Прежде всего, молодым работникам были заданы вопросы относительно удовлетворенности своими жизнью и работой. Ответы можно объединить в три группы: положительные (ответы «Вполне удовлетворен» и «Превосходит мои ожидания»), нейтральные (ответ «В основном удовлетворен») и отрицательные (ответы «В основном не удовлетворен» и «Абсолютно не удовлетворен»). Удовлетворенных своими жизнью и работой – подавляющее большинство (63,2 % и 44,6 % соответственно). Неудовлетворенных своей жизнью – 23,8 % и неудовлетворенных своей работой – 28,6 %.

На вопросы относительно материальной удовлетворенности большинство респондентов ответили подавляюще негативно. Размером заработной платы не удовлетворены 47,6 % респондентов; справедливостью материального стимулирования – 39,7 %.

Почти половина респондентов ответили, что удовлетворены занимаемой должностью (46,8 %), примерно столько же респондентов удовлетворены возможностью продвижения по службе (42,1 %), а у 31 % респондентов существующие возможности продвижения по службе не удовлетворяют потребностей.

Наибольшее количество положительных ответов было получено на вопросы, касающиеся удовлетворенности межличностными отношениями. Взаимоотношениями с непосредственным руководителем довольны 59,5 % опрошенных, а с руководителем предприятия – 57,9 %, взаимоотношениями с коллегами удовлетворены 74,6 %. На наш взгляд, и здесь кроется проблема, влияющая на мотивацию трудовой деятельности молодых работников на предприятии, поскольку эти данные (проценты) недостаточно высоки, как могло бы быть.

Для совершенствования молодежной политики в АО «Соликамскбумпром» необходимо внедрить ряд новшеств, в том числе изменить структуру взаимодействия Совета молодых работников и участников молодежной политики на предприятии. Существующая модель организации работы с молодежью позволяет использовать сильные административные ресурсы в виде Совета по молодежной политике предприятия, который принимает централизованные решения по вопросам реализации молодежной политики на предприятии с учетом мнения всех заинтересованных сторон. Решения, принимаемые по итогам заседания Совета, имеют приоритетное значение, так как исходят от президента АО «Соликамскбумпром». В своей деятельности Совет молодых работников при такой модели организации работы основывается на решениях и распоряжениях президента АО «Соликамскбумпром». В то же время Совет предприятия по молодежной политике не является постоянно действующим структурным подразделением, собрания его проходят лишь раз в месяц.

Непосредственными реализаторами молодежной политики на предприятии при данной модели являются «рабочие группы».

В них входят представители от Совета молодых работников и структурных подразделений. Необходимость такого разделения вызвана различными направлениями деятельности, в рамках которых реализуется молодежная политика на предприятии, а также потребностью провести значительное количество мероприятий и охватить больше субъектов молодежной политики на предприятии. Несмотря на тесную взаимосвязь со структурными подразделениями, Совет молодых работников остается самостоятельной и независимой формой самоорганизации молодых работников, объединенных желанием самореализоваться и заявить о себе как о самостоятельной личности, способной решать достаточно сложные вопросы, выходящие за пределы профессиональной компетенции.

Молодые работники предприятия на общем собрании избирают Совет молодых работников в количестве 25–30 человек. Кандидатуры на избрание в Совет выдвигают либо сами кандидаты, либо руководители структурных подразделений. Молодые работники открытым голосованием избирают состав Совета. Совет молодых работников из своего состава формирует рабочие группы и избирает председателя. Данная самоорганизация позволяет сохранять независимость от администрации. Рабочие группы во взаимодействии со структурными подразделениями делятся по направлениям: адаптация трудоустроенных молодых работников – во взаимодействии с отделом кадров; профориентация – во взаимодействии с отделом по развитию персонала; спортивно-массовая и культурно-массовая работа – совместно с цехом культурно-спортивных сооружений; общественно полезная деятельность – совместно с отделом по связям с общественностью.

При такой организации работы с молодежью Совет сочетает в себе функции комиссии по работе с молодежью первичной профсоюзной организации.

Для того чтобы работа по реализации молодежной политики в АО «Соликамскбумпром» была последовательной и равномерной, на заседании Совета по молодежной политике при президенте Общества утверждается план работы на год, в котором помимо наименования мероприятия и даты указываются ответственное лицо (отдел) от предприятия или профсоюза и ответственное лицо (рабочая группа) от Совета, а также источник и размер финансирования.

На основе проведенного анализа общепринятых моделей организации работы с молодежью на предприятиях выявлено, что при каждой из них реализация молодежной политики имеет свои недостатки и достоинства. На примере организации работы с молодежью в АО «Соликамскбумпром» показано, что возможно сочетание в одной модели сильных сторон общепринятых моделей. Это позволяет предприятию успешно реализовывать молодежную политику, увеличивая количество молодых работников на предприятии и не снижая производительности труда. Выявлены также недостатки существующей модели управления молодежной политикой в АО «Соликамскбумпром». Первый недостаток – каждый руководитель может использовать ресурсы СМР без согласования с другими, что приводит к децентрализации подчиненности. Второй недостаток – это невключенность Совета молодых работников в организационную структуру предприятия, что приводит к негативному восприятию деятельности членов Совета в глазах непосредственных руководителей. Третий – при такой структуре абсолютно отсутствуют административные рычаги управления. Совет основан на добровольности, и невыполнение запланированных мероприятий не влечет за собой какой-либо ответственности членов Совета. Четвертый – отсутствие возможности установления материального вознаграждения за успешное осуществление деятельности по реализации молодежной политики в рамках Совета молодых работников.

По результатам анализа предложена новая структура управления молодежной политикой в АО «Соликамскбумпром», которая позволяет сочетать административный и демократический ресурсы, что будет способствовать совершенствованию молодежной политики на предприятии и реализации творческого потенциала молодежи. Молодежная политика промышленного предприятия в большей степени будет направлена на реализацию личностно-развивающих основ этой политики и формирование ценностей личностного и профессионального развития, субъектных качеств молодежи [7, с. 8], которая является не только инновационным потенциалом, но и будущим предприятия, гарантом его экономической безопасности.



Несмотря на активную поддержку руководителей предприятий самоорганизации молодежи в форме молодежных объединений и формальную свободу действий, молодежные объединения остаются зависимыми от администрации в силу финансовой поддержки. Конечно, законодатель предоставляет возможность молодежи организовываться в форме молодежной организации и получать финансирование от грантов и субсидий. Но молодежные объединения на предприятиях имеют огромный потенциал, и использование его путем предоставления права участвовать в конкурсах проектов и грантов послужит толчком для технического и инновационного развития предприятия и промышленности в целом.

### Список литературы

1. *Буйносова Н. И., Попова Н. В.* Здоровый образ жизни как элемент корпоративной культуры современного промышленного предприятия. Опыт. Проблемы. Пути решения. – Каменск-Уральский, 2007. – 76 с.
2. *Ларионов И. С., Попова Н. В.* Изучение и развитие творческого потенциала молодежи в условиях промышленного предприятия // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности : сб. ст. Междунар. практ. конф., Самара, 10 января 2016 г. / в 2 ч. Ч. 2. – Уфа : АЭТЕРНА, 2016. – 218 с. – С. 65–67.
3. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области : монография / под общ. ред. проф. Ю. Р. Вишневого ; УрФУ. – Екатеринбург : Изд-во УМЦ УПИ, 2016. – 350 с.
4. *Пономарев А. В.* Подготовка конкурентоспособных специалистов в системе внеучебной воспитательной деятельности вуза // Инновационный подход в практике и теории воспитательной работы в вузе : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Томск, 12–14 декабря 2007 г. – Томск, 2007. – С. 18–23.
5. *Пономарев А. В.* Роль воспитательной деятельности в подготовке современного специалиста : материалы Международной научно-практической конференции «Алдамжаровские чтения – 2010», посвященной памяти академика Зулхарнай Алдамжар / А. В. Пономарев. – Костанай, 2010. – С. 244–250.
6. *Попова Н. В.* Взаимосвязь духовности, нравственности и гуманизма с развитием продуктивно-творческого потенциала молодых работников

промышленного предприятия // Воля к диалогу: проблемы современного гуманизма : материалы Международной научной конференции, посвященной памяти профессора В. Д. Жукоцкого, Нижневартовск, 07 марта 2007 г. / отв. ред. З. Р. Жукоцкая, Е. С. Борзов. – Нижневартовск : Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2007. – С. 224–230.

7. *Попова Н. В.* Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии : дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. – Челябинск ; Екатеринбург, 2012.– 195 с.

8. *Попова Н. В.* Молодежная политика на современном промышленном предприятии в аспекте идентичности личности молодого работника // Воспитание духовности: ценностные основы идентичности личности : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 декабря 2007 г. / ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2007. – С. 376–385.

9. *Попова Н. В.* Мотивация и соревнование как акмеологические факторы воспитания молодого работника // Ценностные и социокультурные основы воспитания духовности и субъектности личности : сборник научных статей по материалам V Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 10–11 декабря 2008 г. / ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2008. – С. 517–534.

10. *Попова Н. В.* Формы и мотивационные программы закрепления выпускников вузов на современном промышленном предприятии // Образование в Уральском регионе: научные основы развития : тез. докл. IV научно-практической конференции, Екатеринбург, 20–21 февраля 2006 г. / ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006. – С. 224–229.

11. *Попова Н. В.* Ценностные основы профессиональной идентичности и карьерные ориентации молодого специалиста на современном промышленном предприятии / Н. В. Попова // Воспитание духовности: ценностные основы идентичности личности : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 декабря 2007 г. / ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2007. – С. 361–368.

12. *Попова Н. В., Терентьев И. С.* Социальные льготы молодых работников как фактор экономической безопасности предприятия // Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России : материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 3 декабря 2015 г. / Отв. ред. – сост. : д-р экон. наук, проф., чл.-кор. РАН С. В. Рязанцев

и др социол. наук Е. Е. Письменная. – М. : Экономическое образование, 2015. – С. 217–221.

13. *Терентьев И. С., Попова Н. В.* Организационное обеспечение работы с молодежью на предприятии // Инновационный потенциал молодежи: патриотизм, образование, профессионализм = Innovaitive 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.

14. 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 37.032

*А. Г. Токтасынова*

## **ТЕСТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ЕГО ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Тестологическая компетентность будущих социальных педагогов является важной составной частью готовности к профессиональной деятельности. Социальный педагог, работая в различных организациях, применяет многообразные тесты с учетом специфики исследуемого объекта. Возникает необходимость овладения будущим социальным педагогом тестологической компетентностью.

**К л ю ч е в ы е с л о в а:** тестологическая компетентность, тестология, компетенции.

*А. Toktasynova*

## **TESTOLOGICALLY COMPETENCE OF SPECIALIST AS A MEANS OF DEVELOPING ITS INNOVATIVE POTENTIAL**

Testologically competence of future social teachers is an important part of readiness for professional activities. Social worker, working in various