

А. А. Капельзон

Уральский федеральный университет имени
первого Президента России Б. Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия

РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРЕДПРИЯТИЯ В АСПЕКТЕ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Статья посвящена вопросам реализации кадровых и социальных программ одного из оборонных предприятий Свердловской области. Автор показал, что экономическая безопасность предприятия обусловлена теми социальными льготами и кадровыми перспективами, которые предоставляются молодым специалистам. Используются методы статистического анализа, сравнительного анализа данных, анализа документов, анкетирование увольняющихся сотрудников.

Ключевые слова: кадровые и социальные программы, молодой специалист, предприятие, молодежная политика, безопасность предприятия.

A. A. Kapelzon

Ural Federal University named after first President
of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

THE IMPLEMENTATION OF PERSONNEL AND SOCIAL PROGRAMS OF THE ENTERPRISE IN THE ASPECT OF WORK WITH YOUNG SPECIALISTS

The article is devoted to the implementation of human resources and social programs one of the defense enterprises of the Sverdlovsk region. The author showed that the economic security of an enterprise due to the social benefits and human resource perspectives, which are available to young professionals. The author used methods of statistical analysis, comparative analysis, document analysis, surveys of departures.

Keywords: personnel and social programs, a young professional, enterprise, youth policy, enterprise security.

Сложно переоценить актуальность реализации кадровых и социальных программ на предприятиях Свердловской области в отношении молодых работников. Неслучайно проблемы молодых работников изучают социологи, так как «систематическое получение

информации о социальных явлениях и процессах, происходящих в организациях, позволяет администрации оперативно... выявлять негативные факторы, снижающие результативность социальных программ» [1, с. 35]. Экономическая безопасность предприятий и всей «России зависит от эффективности работы с молодежью» [4, с. 32]. Исследования, проведенные на предприятиях Свердловской области, показали, что большинство промышленных предприятий имеют социальные программы и льготы для молодежи с использованием механизма социального партнерства [3, с. 252]. Предприятия нуждаются в молодых работниках и стремятся удержать их, способствуя их профессиональному развитию. Создание системы непрерывного профессионального образования на предприятии не менее актуально и также решается с помощью социального партнерства [6, с. 57]. Актуальность исследования обусловлена потребностью предприятий в молодых специалистах, с одной стороны, и желанием молодежи найти такое место работы, которое бы позволило не только решить бытовые вопросы, но и развиваться — с другой. В Научно-производственном объединении автоматики имени академика Н. А. Семихатова (далее Предприятие), несмотря на наличие и реализацию молодежной политики, достаточно высок уровень текучести молодых работников в возрасте до 30 лет и имеется определенная негативная динамика: с 2015 по 2016 гг. текучесть повысилась на 2,9 %). Сохранение данной тенденции может негативно сказаться на будущем Предприятия.

Цель статьи — показать необходимость корпоративных кадровых и социальных программ в отношении молодых специалистов с целью обеспечения безопасности Предприятия.

Это одно из крупнейших предприятий России в области разработки и изготовления систем управления и радиоэлектронной аппаратуры для ракетно-космической техники, а также систем управления для автоматизации технологических процессов в различных отраслях промышленности. Предприятие обеспечивает полный цикл создания продукции: от разработки идеи до изготовления и сервисного обслуживания изделия. Предприятие реализует кадровую политику по следующим направлениям: развитие кадрового потенциала в соответствии со стратегическими целями и задачами предприятия, содействие молодым работникам в профессиональном и карьерном росте, индивидуальный подход в формировании кадрового резерва с учетом потребности предприятия в эффективных руководителях, создание условий для занятия научной деятельностью, развитие программы наставничества (передача опыта от знающих свое дело профессионалов молодым работникам).

На предприятии работает Совет молодых ученых и специалистов. Молодые и перспективные сотрудники предприятия проходят обучение на курсах «Молодые ТОП-менеджеры Урала», а опытные руководители повышают уровень знаний на курсах МВА, в отраслевом институте повышения квалификации. Предприятие реализует программу формирования кадрового резерва на позиции руководителей различного уровня. В состав кадрового резерва зачисляются сотрудники, обладающие высоким потенциалом и необходимым набором качеств. Для таких сотрудников составляются индивидуальные планы развития, на основании которых формируются учебные программы, способствующие развитию деловых и профессиональных качеств, необходимых успешным руководителям. В 2014 г. более 1500 сотрудников повысили свою квалификацию в учебном центре Предприятия. Для многих из них это способствовало повышению профессионального уровня, заложило основу для карьерного роста [2]. Динамичный рост предприятия, появление новых технологий, естественные демографические процессы порождают потребность в новых молодых квалифицированных кадрах. Для учащихся школ, лицеев, колледжей в НПО автоматики проводятся профориентационные мероприятия: знакомство с историей в музее предприятия, его производственной и научной деятельностью. В 2014 г. проведены первые «Семихатовские чтения» — молодежный космический форум, целью которого было показать труд инженера как яркую творческую профессию. С этого времени данное мероприятие стало ежегодным. С 2008 г. в НПО автоматики работает программа целевого обучения для выпускников школ и колледжей. Студенты целевого направления от предприятия получают образование в Уральском федеральном университете им. Б. Н. Ельцина (УрФУ), Уральском радиотехническом колледже им. А. С. Попова (УРТК) и в Екатеринбургском техникуме «Автоматика» (ЕТ «Автоматика») в соответствии с тематикой и потребностями предприятия в квалифицированных специалистах и рабочих кадрах. На протяжении ряда лет на Предприятии работает программа по целевому обучению в аспирантуре УрФУ. Аспирантам очной, заочной форм обучения и соискателям, успешно готовящим диссертацию по тематике предприятия, по результатам рассмотрения на секциях научно-технического совета выплачивается стипендия в размере 36 000 руб. два раза в год. Для учащихся подшефных учебных заведений проводятся встречи с ведущими сотрудниками НПО автоматики, а также экскурсии на предприятие, ознакомление с историей и традициями, ролью предприятия в развитии ракетно-космической тематики и перспективами, организуются спортивные и туристические мероприя-

ятия. Предприятие является социально ориентированным. Социальная политика направлена на решение следующих задач: повышение привлекательности предприятия на рынке труда; привлечение и удержание как молодых работников, так и высококвалифицированных специалистов; повышение лояльности и мотивации работников. На Предприятии действуют следующие социальные гарантии: компенсация за найм жилья молодым работникам в возрасте до 35 лет; работникам предприятия оплачивается 50 % стоимости содержания детей в частных ДДУ; ссуды на жилье молодым работникам до 35 лет; получение стипендий генерального директора лучшими молодыми специалистами в возрасте до 30 лет; получение аттестата лучшими молодыми рабочими в возрасте до 30 лет; единовременная выплата молодым сотрудникам в возрасте до 35 лет при получении образования либо при получении профессии; единовременная выплата работникам, вернувшимся после прохождения службы в армии РФ; единовременная выплата при рождении ребенка; единовременная выплата при достижении ребенком возраста 7 лет; частичная оплата санаторно-курортного лечения; мотивационная программа для работников, занимающихся научной деятельностью; оказание квалифицированной медицинской и профилактической помощи в собственной медико-санитарной части [2].

Результаты нашего исследования показали, что планирование и проведение корпоративных и досуговых мероприятий на предприятии выполняется успешно, но участие в них принимает лишь малая часть работников, что не способствует выполнению цели сплоченности коллектива и развития бренда предприятия. Изначально молодых работников привлекает хороший социальный пакет и возможность дополнительного материального стимулирования, но, не понимая перспектив профессионального роста, через два-три года работы они начинают поиск нового места работы, что приводит к увеличению текучести молодых работников и росту среднего возраста сотрудников на Предприятии. Результаты анкетирования увольняющихся сотрудников в возрасте до 30 лет показали, что одной из основных причин увольнения является отсутствие профессионального и/или карьерного роста. Исходя из этого, необходимо разработать комплекс мер по планированию перспективы личностного развития и карьерного и/или профессионального роста молодых специалистов. С целью обеспечения экономической безопасности Предприятия, сплочения коллектива и более эффективного закрепления молодых специалистов на Предприятии необходимо увеличить численность Совета молодых ученых и специалистов, мотивируя его членов на занятия общественной деятельностью.

Немаловажную роль при мотивации молодых сотрудников играют социальные льготы, играющие существенную роль в обеспечении безопасности предприятия [5, с. 217].

ЛИТЕРАТУРА

1. Качайнова Н. Б., Попова Н. В. Заводская социология: истоки и перспективы // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Т. 2. № 3. С. 29–38.
2. Официальный сайт НПО «Автоматика» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nproa.ru/about/> (дата обращения: 02.10.2017).
3. Положение молодежи Свердловской области в 2015 г.: научные основы доклада правительству Свердловской области : коллективная монография / под общ. ред. проф. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург : Изд-во УМЦ УПИ, 2016. 272 с.
4. Попова Н. В., Попова Е. В., Осипчукова Е. В. Эффективность реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условие экономической безопасности России // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Т. 8. № 5. Ч. 2. С. 31–39.
5. 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.). М. : Экономическое образование, 2015. С. 217–221.
6. Попова Н. В., Зиятдинов А. М., Зиятдинова Р. М. Непрерывное профессиональное образование как фактор развития молодого работника // Вестник ГБУ «Научный центр безопасности жизнедеятельности». 2017. № 2 (32). С. 57–63.