

УДК 13:316

Ю. А. Сыроева

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

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ КАК ФАКТОР БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА

Статья содержит результаты исследования молодежной политики на четырех промышленных предприятиях Свердловской области. Автор показал, что безопасность Уральского региона зависит от эффективности реализации молодежных корпоративных программ.

Ключевые слова: молодежная политика, промышленное предприятие, молодой работник, безопасность региона, эффективность.

J. A. Sysoeva

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

YOUTH POLICY IN AN INDUSTRIAL ENTERPRISE AS A FACTOR OF SECURITY IN THE REGION

The article contains the results of analysis of youth policy in four industrial enterprises of the Sverdlovsk region. The author showed that the safety of the Ural region depends on the effectiveness of the implementation of the youth corporate programs.

Keywords: youth policy, industrial enterprise, a young worker, the region's security and efficiency.

Вопросы реализации молодежной политики на отечественных промышленных предприятиях актуальны, поскольку предприятия нуждаются в высококвалифицированном персонале, а молодежь переживает кризис мотивации труда. Сегодня промышленные предприятия, в интересах своей экономической безопасности, вынуждены иметь корпоративные молодежные социальные программы, способствующие интеграции молодых работников в реальный сектор экономики и жизнь конкретного предприятия [11, с. 452]. «Это могут быть отдельные молодежные программы или отдельные социальные льготы,

зафиксированные в Коллективном договоре предприятия» [9, с. 221]. По результатам исследований уральских ученых, 60 % молодых работников отметили, что такие программы на их предприятиях имеются [5, с. 253]. Вслед за Н. В. Поповой, Е. В. Поповой и Е. В. Осипчуковой мы считаем, что «эффективность реализации молодежных программ на промышленных предприятиях является условием экономической безопасности предприятия, региона и России в целом» [7, с. 37]. Будущее предприятий «во многом зависит от того, как организована система адаптации вновь принятых молодых работников, в процессе которой... усваиваются нормы и правила поведения в коллективе» [8, с. 112].

Целью настоящего исследования стала разработка предложений и рекомендаций по оптимизации молодежной политики на предприятиях Свердловской области: ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод», молодежная политика которых была объектом нашего исследования. Нами изучены статистические показатели работы с молодежью на исследуемых предприятиях в период с 2014 по 2016 гг., а также проведен опрос 165 молодых работников по вопросам удовлетворенности трудовой деятельностью (ее аспектами), а также организацией работы с молодежью на предприятии. Выявлены общие для предприятий проблемы:

1. Несовершенство нормативно-документационного обеспечения реализации молодежной программы на предприятии, что является следствием отсутствия Федерального закона о молодежи и механизма реализации Концепции поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года в части поддержки молодых работников на уровне предприятия [3]. Данная проблема является, на наш взгляд, первостепенной, поскольку в условиях административной системы как на государственных, так и на частных предприятиях реализация корпоративной молодежной политики может и должна опираться на российские и региональные нормативно-правовые документы в сфере работы с молодежью, а планирование и проведение заводских молодежных мероприятий возможно только на основании документации, утвержденной руководством предприятий.

2. Недостаточное финансирование молодежных программ на промышленном предприятии.

3. Несовершенство или отсутствие программ адаптации молодых работников на предприятии.

4. Недостаточно выраженная мотивация молодых работников к труду и др.

Для решения выявленных проблем, а также с целью усиления экономической безопасности предприятий и региона в целом, нами разработаны предложения и рекомендации по оптимизации молодежной политики, среди них: проведение мониторингов эффективности реализации программ «Молодежь» и «Адаптация вновь принятых молодых работников». Данные предложения направлены также на поддержку молодежи, работающей на предприятиях Свердловской области, и на создание условий и возможностей для успешного социального развития, эффективной социальной и экономической самореализации ее человеческого потенциала. Особо хотелось бы отметить необходимость проведения различных видов молодежных соревнований, «способствующих развитию личности» [1, с. 92]. На наш взгляд, молодежная политика на предприятии должна облагораживать мотивацию молодых работников и «способствовать росту их творческого потенциала» [6, с. 163]. При изучении проблем молодых работников и обеспечении экономической безопасности как предприятия, так и региона сложно переоценить роль социологических опросов, поскольку они (опросы), с одной стороны, являются «наиболее кратким путем получения информации» [10, с. 207], а с другой стороны, позволяют «администрации оперативно реагировать на любые изменения в коллективах, выявлять негативные факторы» [2, с. 35]. Решения молодежных проблем должны «основываться на мониторинговых научных исследованиях, фактах, определяющих входные, выходные параметры» [4, с. 72]. Исходя из вышеизложенного, отметим, что социально-экономическое положение Уральского региона определено в большей степени индустриальным развитием, а состояние промышленных предприятий является гарантом экономической безопасности региона и страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров С. З., Попова Н. В. Соревнование — креативный аспект управления молодежным коллективом на промышленном предприятии // Человек. Культура. Управление : сборник научных статей/редкол. : И. А. Кох (ответств. ред.) [и др.]. Екатеринбург : Изд-во УГТУ, 2012. Вып. 12. С. 90—111.
2. 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.
3. Концепция поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года [Электронный ресурс]. URL: <http://molodegasbest.ucoz.ru/docum/косерсия.doc> (дата обращения: 09.06.2017).

4. Осипчукова Е. В., Попова Н. В. Попова Е. В. Адаптация студентов в учреждениях высшего образования: факторный анализ // Современная школа: инновационный аспект. 2016. Т. 8, № 4. С. 66–74.
5. 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.
6. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы реализации молодежной политики на современном предприятии // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 31. Философия. Социология. Культурология. Вып. 19. С. 156–166.
7. 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.
8. Попова Н. В., Попова Е. В. Формирование субъектности и норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии // Образование и наука. 2016. № 6 (135). С. 110–125.
9. 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.
10. Проблемы реализации управленческой компетентности руководителя организации: коллектив. моногр. / Э. П. Бурнашева [и др.]; Шадр. гос. пед. ун-т; под общ. ред. Э. П. Бурнашевой. Шадринск: ШГПУ, 2016. 248 с.
11. Сысоева Ю. А., Павлос А. В., Попова Н. В. Удовлетворенность аспектами трудовой деятельности как фактор мотивации и интеграции молодых работников промышленного предприятия // Инновационный потенциал молодежи: глобализация, политика, интеграция: сб. ст. участников Междунар. молодежн. науч.-исслед. конф. (Екатеринбург, 25–26 октября 2016 г.) / под общ. ред. д-ра пед. наук А. В. Пономарева; сост. канд. филос. наук Н. В. Попова, канд. пед. наук Е. В. Осипчукова. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 446–454.