

УДК 330

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА НА ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**Гурьев Максим Игоревич**

Инженер-энергетик,

Общество с ограниченной ответственностью «Архангельская сетевая компания» г.
Архангельск

e-mail: guryev.m.i@gmail.com

Аннотация

На сегодняшний день в энергетическом комплексе наблюдается дефицит молодых кадров в возрасте до 35 лет, имеющих среднее профессиональное или высшее образование. Основными причинами появления данной проблемы является несоответствие производственного процесса интересам и потребностям молодежи, отсутствие или недостаточно проработанная молодежная политика и ее нормативно-правовое обеспечение.

Одним из методов решения существующей тенденции является эффективная работа с молодежью на энергетических предприятиях, включающая в себя институт наставничества и комплекс мероприятий для адаптации и закрепления молодых специалистов в сфере энергетики.

Ключевые слова: молодежь, молодые специалисты, молодежная политика, работа с молодежью, энергетические предприятия, энергетика.

YOUTH POLITICS IN ENERGY COMPANIES**Maxim I. Guryev**

Electrical engineer,

Limited Liability Company «Arkhangelsk Grid Company» Arkhangelsk

e-mail: guryev.m.i@gmail.com

ABSTRACT

Today, the energy complex is experiencing a shortage of young personnel under the age of 35 with secondary vocational or higher education. The main reasons for this problem are the mismatch between the production process and the interests and needs of young people, the absence or insufficiently developed youth policy and its regulatory and legal support.

One of the methods for solving the existing trend is effective work with young people at energy companies, including the mentoring institute and a set of measures for the adaptation and retention of young professionals in the energy sector.

Keywords: youth, young professionals, youth policy, work with young people, energy companies, energy.

По данным всероссийского мониторинга, проведенного исследователями Высшей школой экономики, практически 80% выпускников среднего профессионального и 83% выпускников высшего образования трудоустраиваются в течение года после выпуска, что указывает на высокий спрос на молодых специалистов на российском рынке труда, в течение года не находят работу приблизительно пятая часть выпускников [5]. Тем не менее ситуация может отличаться в зависимости от региона. Сегодня промышленные предприятия России испытывают острую нехватку в молодых кадрах. И здесь причина может быть в том, что «помимо несоответствия квалификации требованиям рабочих мест, актуальна проблема трудоустройства выпускников не по полученной специальности» [4].

По данным исследования Министерства экономического развития Российской Федерации дефицит специалистов составляет 3,6 % от всей численности работников [5]. При этом, подавляющее большинство нынешних работников предпенсионного или пенсионного возраста [5].

Исходя из этого цель исследования – изучение причин дефицита молодых кадров на энергетических предприятиях и формулирование средств и методов решения данной проблемы.

Основным методом исследования является анализ документов и научных публикаций в сфере молодежной политики на энергетических предприятиях и опыта предприятий, успешно реализующих работу с молодежью.

Среди основных причин появления данной тенденции Ю.А. Сысоева отмечает [22]:

1. повышенная ответственность при относительно невысоком уровне заработной платы;
2. низкая заинтересованность у молодежи в трудовой деятельности на энергетических предприятиях;
3. работа не соответствует ожиданиям выпускников учебных заведений (низкий престиж, заработная плата, отдаленность от места жительства, плохие условия труда, отношения в коллективе, отсутствие перспектив карьерного и профессионального роста и т.д.);
4. отсутствие системной эффективной работы с молодежью (меры поддержки, различные мероприятия, корпоративной культуры и т.д.);
5. нежелание наставников брать ответственность за молодых работников и передавать им трудовой опыт (система наставничества, программы адаптации);
6. отсутствие сотрудников и организаций на предприятиях, отвечающих и реализующих молодежную политику (ответственный за работу с молодежью, органы самоуправления, молодежные комитеты и т.д.);
7. игнорирование интересов молодежи (коллективный договор, опросы, личные встречи и т.д.);
8. несовершенство нормативно-правового документационного обеспечения, регламентирующего работу с молодежью на предприятии;
9. недостаточное финансирование молодежных программ.

Исследователи утверждают, что решение проблемы дефицита молодых кадров в промышленности – затруднительный, небыстрый и дорогостоящий процесс [7]. Данный факт подтверждает Т.Г. Ломоносова тем, что к тому же сегодня на многих предприятиях наблюдается слабо организованная кадровая работа с молодыми людьми [14].

Работа с молодежью – один из важнейших элементов деятельности предприятий, стремящихся не только пополнить кадровый резерв молодыми специалистами, но и повысить свою производительность. Это связано, во-первых, как уже было сказано ранее, со «старением» специалистов промышленной отрасли, а во-вторых, с особенностями современной молодежи, включающими такие характеристики, как быстрая обучаемость, высокая мобильность, новые взгляды и идеи, а также адаптивность к переменам [21]. Однако важно не только привлечь таких специалистов в свою организацию, но и удержать их.

Поэтому для реализации цели – привлечения и удержания молодежи в компании, необходима разработка системы реализации молодежной политики, соответствующей возможностям работодателя, и отвечающей ожиданиям и интересам молодых специалистов [2].

Молодежную политику на промышленном предприятии можно определить как комплекс мер, направленных на привлечение, адаптацию, закрепление молодых специалистов в организации, а также оказание им социальной помощи и поддержки в развитии и самореализации [18].

Основными целями молодежной политики являются [15]:

1. развитие института наставничества с целью передачи опыта и успешной адаптации специалистов на предприятии;
2. создание программ и условий для закрепления молодых кадров в компании;
3. содействие профессиональному росту, развитию и обучению молодежи;
4. формирование условий для реализации научно-технического и творческого потенциала специалистов;
5. помощь и поддержка молодых кадров в решении социальных и трудовых проблем;
6. развитие молодежного самоуправления на предприятии и содействие в их деятельности;
7. проведение мероприятий различной направленности для самореализации молодежи.

Молодежная политика на предприятии предполагает реализацию следующих задач [12]:

1. создание комфортного рабочего места;
2. развитие системы наставничества, с помощью которой молодой сотрудник сможет сблизиться с коллективом, перенять опыт более старших коллег и адаптироваться на предприятии;
3. наличие перспектив для карьерного и профессионального роста – выстроенная система обучения и социальных лифтов;
4. поддержка социально-общественных инициатив – молодежное самоуправление и система мотивации и поддержки для развития и самореализации специалистов;
5. регулярный мониторинг – опросы молодых работников для выявления проблем и определения интересов и нужд;

6. платформы в социальных сетях для обсуждения событий, трудовых ситуаций и т.д. (Поддержание социальных контактов);
7. эффективная молодежная политика.

Ориентированность на создание условий для личностного развития и социального благополучия – главные приоритеты молодежной политики, реализуемой на энергетических предприятиях. Основными аспектами работы с молодежью являются создание условий для эффективного производственного процесса и комфортного отдыха, повышение их социальной защищенности, а также включение молодых работников в систему коллективных отношений предприятия [23].

Необходимо отметить, что для более эффективной реализации молодежной политики на предприятии должен быть специалист с профильным образованием по направлению подготовки «Организация работы с молодежью», владеющий необходимым набором знаний и компетенций [3].

Примером предприятия, успешно реализующего работу с молодежью, является ПАО «Нижекамскнефтехим» – одна из крупнейших нефтехимических компаний Европы [16]. Кадровый состав предприятия составляют 42% молодых сотрудников в возрасте до 35 лет.

На предприятии реализуются следующие направления молодежной политики [16]:

1. создан отдел по работе с молодыми сотрудниками;
2. регулярно реализуются различные мероприятия для сотрудников до 35 лет, где они могут продемонстрировать свои таланты и реализовать себя;
3. успешно функционируют молодежные организации, которые регулярно участвуют в местных, всероссийских и республиканских конкурсах, где зачастую становятся победителями;
4. одно из основных направлений работы – патриотическое воспитание, в рамках которого созданы поисковые отряды, выезжающие в экспедиции, организуются спортивные сборы и иные мероприятия для школьников и студентов;
5. интересы молодых сотрудников закреплены в коллективном договоре, в котором выделен специальный раздел «Гарантии в области роста профессионального мастерства работников и защиты социально-экономических интересов молодежи»;
6. развит институт наставничества;
7. регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства, международные научно-практические конференции, а также поддерживаются и предоставляется помощь в реализации научно-творческих инициатив молодых сотрудников;
8. активное сотрудничество с образовательными учреждениями, реализация программы «Федеральная экспериментальная площадка», а также программ предприятия «Мир профессий», «Турникет без границ», в рамках которых у учеников и студентов есть возможность побывать на заводе и своими глазами увидеть, как осуществляется процесс работы.

Успешный опыт работы с молодежью «Нефтекамскнефтехима» доказывает, что реализация эффективной систематической молодежной политики способствует привлечению и закреплению молодых кадров на заводе.

В связи с этим далее рассмотрим этапы работы с молодыми людьми в период их адаптации на предприятии, которая включает три основных стадии [20].

На первом этапе (первый год трудовой деятельности) проводится активная работа с молодым специалистом, включающая в себя стажировку, закрепление за наставником, психологическое тестирование для выявления деловых и личностных качеств, опросы с целью определения уровня удовлетворенности аспектами трудовой и внерабочей деятельностью, а также вовлечение работников в общественные дела предприятия [9].

Следующий этап (второй год работы) направлен на оценку результатов деятельности специалистов и включение наиболее успешных работников в резерв руководящих кадров, формирование условий для повышения их квалификации и получения дополнительного образования, а также привлечение к участию в научно-практических конференциях и конкурсах профессионального мастерства [11].

На последнем этапе (третий год профессиональной деятельности) молодой специалист становится полноценным членом коллектива предприятия, который принимает участие не только в производственном процессе, но и в общественной жизни завода [19].

Работа с молодыми специалистами должна регулярно отслеживаться и измеряться по средствам объективных и субъективных критериев. Объективные критерии эффективности проводимой молодежной политики включают в себя: отток кадров с предприятия, карьерный рост, социально-общественная активность молодых работников [10]. Среди субъективных характеристик можно выделить: уровень удовлетворенности реализацией молодежной политикой и своей профессиональной деятельностью в целом [10].

Резюмируя вышеизложенную информацию, необходимо отметить, что работа с молодежью на энергетическом предприятии заключается, в первую очередь, в формировании условий для развития у молодых работников продуктивно-творческого и трудового потенциала.

Одним из средств развития трудового потенциала является наставничество в организации, в рамках которого более опытный специалист помогает впервые пришедшему работнику изучить и усвоить необходимые компетенции и навыки для реализации его деятельности [13].

Развитая система наставничества способствует получению экономического и социального эффекта, необходимого для организации, специалиста и страны в целом, который заключается в следующих результатах [1]:

1. создание системы адаптации, передачи опыта и формирование необходимых знаний и компетенций;
2. повышение уровня профессиональных компетенций как молодых специалистов, так и опытных наставников;
3. повышение производительности выпускаемой продукции, снижении оттока кадров, а также содействие профессиональной реализации специалистов.

Однако для более эффективной реализации наставничества «опытный» сотрудник, закрепляемый за молодым работником, должен обладать рядом качеств и компетенций.

Во-первых, наставник должен владеть методиками передачи знаний и навыков, а также учитывать психологические и личностные особенности поколений современной молодежи [17].

Во-вторых, сам наставник должен регулярно проходить курсы повышения квалификации для того, чтобы владеть современными технологиями и передавать их «неопытным» сотрудникам [8].

В-третьих, в процесс реализации наставничества вовлечены кадровый и финансовый отдел, которые должны грамотно выбирать наставника и мотивировать его на осуществление своей деятельности. При этом каждая из представленных служб должна обладать необходимыми званиями и компетенциями для эффективной реализации данной деятельности [24].

Для реализации данных задач на предприятии должна быть разработана нормативно-правовая база, регулирующая реализацию наставничества.

Одним из методов повышения продуктивно-творческого потенциала является реализация мероприятий различной направленности для молодых работников и функционирование молодежных организаций на предприятии.

Среди приоритетных направлений мероприятий в рамках молодежной политики можно выделить следующие [6]:

1. физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия;
2. мероприятия, направленные на профессиональное развитие (конкурсы профессионального мастерства и курсы повышения квалификации);
3. культурно-творческая деятельность;
4. адаптационные мероприятия;
5. корпоративные мероприятия;
6. научно-технические мероприятия;
7. патриотические, общественно-политические мероприятия;
8. благотворительная и добровольческая деятельность;
9. информационная деятельность;
10. экологические мероприятия;
11. тренинги, направленные на личностное развитие, сплочение коллектива и командообразование.

Еще одним средством развития продуктивно-творческого развития является функционирование молодежных организаций на энергетических предприятиях. Молодежные организации можно определить, как добровольное объединение молодых специалистов, направленное на реализацию молодежной политики, социально-значимой деятельности, интересов, предпочтений и инициатив работников.

Основной целью создания данных организаций является включение молодежи в коллективные, производственные и трудовые отношения, создание условий для самореализации и развития ее потенциала.

Таким образом, молодежная политика на промышленном предприятии – система средств, мер и механизмов, направленных на обеспечение социально-экономического благополучия, защиту прав и интересов молодых специалистов, создание условий для их развития и реализации потенциала. При этом эффективная систематическая работа с молодежью может выступать в качестве механизма привлечения и закрепления молодого поколения на заводе.

Подводя итог проделанному анализу литературы и источников, можно сформулировать следующие выводы:

1. в настоящее время острой проблемой в энергетической промышленности является дефицит молодых высококвалифицированных кадров в возрасте до 35 лет;
2. одним из методов привлечения и удержания молодых специалистов на энергетические промышленные предприятия является молодежная политика, включающая систему норм, принципов и методов работы с молодыми кадрами, направленных на обеспечение социально-экономического благосостояния, трудовой защищенности, реализацию прав и интересов сотрудников, а также на формирование условий для их самореализации и развития потенциала;
3. молодежная политика на энергетических предприятиях должна включать в себя следующие основные формы работы с молодежью: систему наставничества, мер льгот и поддержки, мероприятия различной направленности, повышения квалификации и карьерного продвижения, создание и развитие молодежного самоуправления.

Список литературы:

1. Алябьева, Т.А., Корешкова, А.Б., Горшкова, Е.С., Горькова, И.А., Фетисова, М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала [Текст] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 10 (1). – С. 119–121.
2. Бонйани, А.Д. Влияние мотивации сотрудников на эффективность работы организации [Текст] // Управление. – 2017. – №4. – С. 88-99.
3. Васильцова, Л.И., Александрова, Н.А. Управление адаптацией сотрудников в организации: инструментальный аспект [Текст] // Известия уральского государственного экономического университета. – 2018. – № 11. – 39 с.
4. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Т. Карабчук, З. Рыжикова, Т. Биляк: Препринт WP3/2009/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2009. – 64 с.
5. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: информационный бюллетень/ М. В. Лопатина, Л. А. Леонова, П. В. Травкин, С. Ю. Роцин, В. Н. Рудаков ; под науч. ред. С. Ю. Роцина, В. Н. Рудакова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 72 с.
6. Гончаров, С.З. Ценностная основа духовно-нравственной экономики [Текст] // Русский экономический вестник. – 2018. – №1. – С. 28-46.
7. Громов, В.Е., Громова, Г.А., Иванова, А.Д., Муругова, О.В. Кадровая работа с молодыми специалистами [Текст] // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2018. – № 4. – С. 5-10.
8. Денисёнок, А.В. Наставничество на промышленном предприятии [Текст] // Менеджер по персоналу. – 2017. – № 10. – С. 50-56.

9. Елишев, С.О. Общественная молодежная политика крупных хозяйственных объединений (корпораций) [Текст] // Пространство и время. – 2018. – №10 (8). – С.123-130.
10. Жукова, А.С. Критерии отнесения работников к категории «молодые специалисты» и международный опыт работы с молодыми специалистами на предприятиях [Текст] // Вестник университета. – 2017. – № 11. – С. 55-62.
11. Жукова, А.С. Почему не реализуется трудовой потенциал молодых специалистов? [Текст] // Кадровик: Кадровый менеджмент. – 2017. – №12. – С. 44-49.
12. Кравченко, М.А. Молодежная политика на крупных предприятиях: текущее состояние и перспективы [Текст] // СГН. – 2018. – №1(5). – С. 171-184.
13. Локтюхина, Н.В., Назарова, У.А., Шабаева, С.В. Актуальные проблемы развития наставничества на промышленных предприятиях России [Текст] // Экономика в промышленности. – 2016. – №4 (12). – С. 494-502.
14. Ломоносова, Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов: Теоретико-методологические основания [Текст] // Вестник Томского государственного университета. – 2017. – № 354. – С. 174-176.
15. Низаева, Л.Ф. Коммуникативные технологии в молодежной политике крупных молодежных предприятий [Текст] // Молодежный вестник УГАТУ. – 2017. – №2(25). – С. 135-139.
16. О компании «Нижнекамскнефтехим» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nknh.ru/about/info/>
17. Половинко, В.С. Субъект управления персоналом: структура и тенденции развития [Текст] // Российская экономика в условиях глобализации мирового хозяйства. – 2018. – №6. – С. 151-158.
18. Попова, Н.В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии [Текст] : автореф. дисс. на соиск. учен. степ. канд. философ. наук : 09.00.11 / Попова Наталья Владимировна; [Место защиты: Челяб. гос. ун-т]. – Челябинск, 2012. – 21 с.
19. Попова, Н.В. Реализация молодежной политики в производственных коллективах и на промышленных предприятиях: ценностный аспект [Текст] // Творческий потенциал личности: антропологический аспект: сборник статей. – 2018. – №2. – С. 76-84.
20. Попова, Н.В., Попова, Е.В., Осипчукова, Е.В. Эффективность реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условие экономической безопасности России [Текст] // ИСОМ. – 2016. – №5-2. – С. 31-39.
21. Рабцевич, А.А. Методические основы исследования инновационной ориентации работника на региональном рынке труда [Текст] // Известия ИГЭА. – 2018. – № 7. – С. 106-116.
22. Сыроева, Ю.А. Молодежная политика на промышленном предприятии как фактор безопасности региона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/83941/1/978-5-321-02538-3_2017_117.pdf
23. Урбан, О.А. Социологический анализ кадрового потенциала региона [Текст] // Высшее образование сегодня. – 2017. – №12. – С. 43-45.

24. Чеглакова, Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций [Текст] // Экономическая социология. – 2017. – № 3 (12). – С. 80-98.

References:

1. Alyabyeva, T.A., Koreshkova, A.B., Gorshkova, E.S., Gorkova, I.A., Fetisova, M.M. Mentoring as one of the effective ways of personnel training and development [Text] // International Journal of Applied and Fundamental Research. – 2018. – № 10 (1). – P. 119-121.
2. Bonjani, A.D. The impact of employee motivation on organizational performance [Text] // Management. – 2017. – №4. – P. 88-99.
3. Vasil'tsova, L.I., Aleksandrova N.A. Managing the adaptation of employees in the organization: an instrumental aspect [Text] // Izvestia Ural State University of Economics. – 2018. – № 11. – 39 p.
4. Choice of profession: what did you study and where did you come in handy? / V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, T. Karabchuk, Z. Ryzhikova, T. Bilyak: Preprint WP3/2009/03. – MOSCOW: GU HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS, 2009. – 64 p.
5. Graduates of secondary vocational and higher education in the Russian labor market: newsletter / M. V. Lopatina, L. A. Leonova, P. V. Travkin, S. Yu. Roshchin, V. N. Rudakov ; Higher School of Economics National Research University. - Moscow : Higher School of Economics Publishing House, 2016. – 72 p.
6. Goncharov, S. Z. The value basis of spiritual and moral economy [Text] // Russian Economic Bulletin. – 2018. – №1. – P. 28-46.
7. Gromov, V.E., Gromova, G.A., Ivanova, A.D., Murugova, O.V. Personnel work with young specialists [Text] // Scientific Review. Pedagogical sciences. – 2018. – № 4. – P. 5-10.
8. Denisyonok, A.V. Mentoring at the industrial enterprise [Text] // Personnel manager. – 2017. – № 10. – P. 50-56.
9. Elishev, S.O. Public youth policy of large economic associations (corporations) [Text] // Space and time. – 2018. – №10 (8). – P.123-130.
10. Zhukova, A.S. Criteria for categorizing workers as "young specialists" and international experience of working with young specialists in enterprises [Text] // University Herald. – 2017. – № 11. – P. 55-62.
11. Zhukova, A.S. Why labor potential of young specialists is not realized? [Text] // Kadrovik: Personnel Management. – 2017. – №12. – P. 44-49.
12. Kravchenko, M.A. Youth policy at large enterprises: current state and prospects [Text] // SGN. – 2018. – №1(5). – P. 171-184.
13. Loktyukhina, N.V., Nazarova, U.A., Shabaeva, S.V. Actual problems of mentoring development at the industrial enterprises of Russia [Text] // Economics in Industry. – 2016. – №4 (12). – P. 494-502.
14. Lomonosova, T.G. Development of managerial potential of young professionals: Theoretical and methodological foundations [Text] // Bulletin of Tomsk State University. – 2017. – № 354. – P. 174-176.

15. Nizaeva, L.F. Communicative technologies in the youth policy of large youth enterprises [Text] // Youth Bulletin of UGATU. – 2017. – №2(25). – P. 135-139.
16. About the company "Nizhnekamskneftkhim" [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.nknh.ru/about/info/>
17. Polovinko, B.S. The subject of personnel management: structure and development trends [Text] // Russian economy in the globalization of the world economy. – 2018. – №6. – P. 151-158.
18. Popova, N.V. Personally-developing bases of youth policy at a modern industrial enterprise [Text] : thesis for the degree of Candidate of Philosophy : 09.00.11 / Popova Natalia Vladimirovna; [Place of protection: Chelyab. State University]. – Chelyabinsk, 2012. – 21 p.
19. Popova, N.V. Realization of youth policy in production teams and industrial enterprises: the value aspect [Text] // The creative potential of personality: anthropological aspect: collection of articles. – 2018. – №2. – P. 76-84.
20. Popova, N.V., Popova, E.V., Osipchukova, E.V. The effectiveness of youth policy implementation at industrial enterprises as a condition for the economic security of Russia [Text] // ISOM. – 2016. – №5-2. – P. 31-39.
21. Rabtsevich, A.A. Metodicheskie osnovy issledovaniia innovatsionnoi orientatsii laboratorii na regional'noi labor market [Text] // Izvestiya IHEA. – 2018. – № 7. – P. 106-116.
22. Sysoeva, Y.A. Youth policy at an industrial enterprise as a factor of regional security [Electronic resource]. – Access mode: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/83941/1/978-5-321-02538-3_2017_117.pdf
23. Urban, O.A. Sociological analysis of the personnel potential of the region [Text] // Higher Education Today. – 2017. – №12. – P. 43-45.
24. Cheglakova, L.M. Mentoring: new contours of the organization of the social space of training and development of personnel of industrial organizations [Text] // Economic Sociology. – 2017. – № 3 (12). – P. 80-98.