УДК: 13:316 DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-5/2-31-39

ПОПОВА Наталья Викторовна
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина
г. Екатеринбург, Россия
NV_Popova@mail.ru

Natalia V. POPOVA
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia
NV_Popova@mail.ru

ПОПОВА Елена Валентиновна
Российский государственный профессионально-педагогический университет
г. Екатеринбург, Россия
poplinav@mail.ru

Elena V. POPOVA
Russian State Vocational Pedagogical University
Ekaterinburg, Russia
poplinav@mail.ru

ОСИПЧУКОВА Елена Владимировна
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина
г. Екатеринбург, Россия
e.v.osipchukova@urfu.ru

Elena V. OSIPCHUKOVA
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin
Ekaterinburg, Russia
e.v.osipchukova@urfu.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАК УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Статья посвящена вопросам эффективности реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условию экономической безопасности России. Актуальность исследования обусловлена рядом причин, среди которых отсутствие системы диагностики и комплексного социального мониторинга реализации молодежных программ на предприятиях и в организациях. Цель исследования: разработка предложений и рекомендаций по оптимизации молодежной политики на предприятиях.

Авторы проводят анализ объективных и субъективных показателей эффективности реализации корпоративных молодежных программ и знакомят с результатами опроса 300 молодых работников промышленных предприятий Свердловской области.

Данное исследование позволило выявить противоречие. С одной стороны, удовлетворенность молодых работников замеренными аспектами трудовой деятельности и реализацией молодежных программ на предприятии достаточно высока. С другой стороны, объективные показатели эффективности реализации молодежных программ на предприятиях свидетельствуют о наличии серьезных проблем в привлечении и закреплении молодых работников на предприятии. Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что произведены замеры эффективности и результативности реализации молодежных программ на предприятиях Свердловской области, а также получена информация, позволяющая ввести в действие: систему диагностики состояния молодежной сферы, реализации молодежных программ на промышленных предприятиях; регулярное проведение диагностики проблем и потребностей молодых работников (методом социологических опросов); мониторингов эффективности проводимой работы на предприятии по адаптации молодых работников и реализации молодежных корпоративных программ. Исследование проведено по инициативе Министерства физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области силами кафедры Организации работы с молодежью Уральского федерального университета на предприятиях Свердловской области в рамках договора с ГАУ СО «Российский центр патриотического воспитания» № Н803.210.02/15 «Организация работы с молодежью на предприятиях Свердловской области».

Ключевые слова: молодежная политика, предприятие, молодой работник, эффективность, удовлетворенность, экономическая безопасность, программы.

THE EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF YOUTH POLICY AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES AS A CONDITION FOR ECONOMIC SECURITY OF RUSSIA

The article is devoted to questions of efficiency of realization of youth policy at the industrial enterprises as a condition for economic security of Russia. Several reasons contribute to the relevance of the study, including the lack of diagnostics and a comprehensive social monitoring of the implementation of youth programs at enterprises and organizations There are the lack of system diagnostics and comprehensive social monitoring of the implementation of youth programs at the enterprises and in organization among them. The aim of the study is to develop proposals and recommendations for improving youth policy in enterprises.

The authors analyze the objective and subjective indicators of effectiveness of implementation of the corporate youth programs and introduce the results of a survey of 300 young workers of industrial enterprises of the Sverdlovsk region.

This study revealed a contradiction. On the one hand, the satisfaction of young workers measured aspects of work and implementation of youth programs in the enterprise is high enough. On the other hand, objective indicators of efficiency of realization of youth programs at the enterprises indicate the presence of serious problems in attracting and retaining young workers in the enterprise. Theoretical and practical significance of the research lies in the fact that the authors have made measurements of the efficiency and effectiveness of youth programs at the enterprises of the Sverdlovsk region, and also received information that allows you to enter in the action: diagnostic system for the youth sector, the implementation of youth programs in industrial enterprises; a regular diagnosis of the problems and needs of young employees (by opinion polls); monitoring of the effectiveness of work at the enterprise for adaptation of young workers and the implementation of the youth corporate programs. The study was conducted at the initiative of the Ministry of physical culture, sport and youth policy of the Sverdlovsk region, the Department of youth of the Ural Federal University at the enterprises of the Sverdlovsk region in the framework of the agreement with the Russian center of Patriotic education No. H803.210.02/15 "Organization of work with youth at the enterprises of the Sverdlovsk region".

Keywords: youth policy, enterprise, young worker, efficiency, satisfaction, economic security, program.

Переход к рыночным отношениям привел к снижению социальных гарантий всех слоев населения: снизилась возможность получения бесплатного профессионального образования, полноценного духовного, культурного, физического развития, для многих граждан отсутствуют условия создания семьи. Системе воспитания и образования не удается сформировать совокупность необходимых характеристик, которые соответствуют требованиям рынка труда в России. Это потенциально создает и воспроизводит широкий ареал социального неблагополучия (безработица среди молодежи, криминализация молодежной среды, девиантное поведение, суициды и т.п.). Размыты гражданские и политические ориентиры, а это, в свою очередь, приводит к пассивной гражданской позиции по отношению к проблемам развития России, отсутствию интереса к действиям органов государственной власти всех уровней и иных институтов демократического государства [1]. Молодежь - это кадровый, инновационный и стратегический ресурс, в который сегодня необходимо вкладывать силы и средства, обеспечивая тем самым успехи будущего и экономическую безопасность России.

Несмотря на разницу подходов, принципов, форм, все страны признают необходимость и важность работы с молодежью, общая цель которой - содействие бесконфликтной интеграции молодых людей в общество [2]. С 90-х годов прошлого века максимальное усиление роли молодежи в формировании общества стало наиболее широко заявленной целью молодежной политики. Руководящие принципы секторальной молодежной политики сформулированы в Европейской Хартии, среди которых содействие обеспечению занятости среди молодежи, профилактические меры в социальной среде [3]. Совет Европы проводит политику значимости активного участия молодежи в построении ее собственного будущего,.. способствует осуществлению принципов и практики социальной сплоченности среди молодежи [4]. В России молодежная политика осуществляется в соответствии с Основами государственной молодежной политикой до 2025 года (приняты в 2014 г.). Концепция поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года (принята в 2011 г.) является основополагающим документом для промышленных предприятий при реализации молодежной политики.

Необходимо отметить возрождение исследований в области реализации молодежной политики на Урале [5; 6]. Начиная с 2014 г., Правительство Свердловской области ежегодно заслушивает доклад о положении молодежи в Свердловской области, что обусловлено законом «О молодежи в Свердловской области». При подготовке доклада необходимо проводить анализ статистической и социологической информации и выявление трендов развития молодежной среды, что делает особенно актуальной тему нашего исследования.

Проблемы, которые принято называть «молодежными» (отсутствие стартовых возможностей, жилья, проблемы молодой семьи, досуга и т.п.), наиболее остро ощущаются на промышленных предприятиях, что обусловлено следующими причинами: тенденцией к старению работающего персонала, увеличением среднего возраста работников; более высокой мобильностью молодежи; негативным влиянием социально-экономических факторов на возможность получения профессионального образования, недоступность его для определенных слоев населения; отсутствием институтов социальной поддержки молодых работников; понижением профессионализма кадров, значительным расширением диапазона их профессионального состава для успешного развития предприятий в современных условиях и с учетом перспективы развития; утратой интереса к некоторым профессиям по ряду профессиональных групп; непрестижностью работы на промышленных предприятиях. Применительно же к реальному сектору экономики в трактовку понятия экономической безопасности вслед за В.К. Сенчаковым включим следующие критерии: «совокупность условий и факторов, обеспечивающих устойчивость, конкурентоспособность, эффективное использование потенциала, способность к динамичному экономическому подъему и характеризующих экономический суверенитет страны» [7, с. 111].

В этой ситуации разработка, реализация и анализ молодежной политики в реальном секторе экономики достаточно актуальны, поскольку, по нашему глубокому убеждению, экономическая безопасность России зависит от эффективности работы с молодежью, которая, на наш взгляд, должна носить личностно-развивающий характер. «Личностно-развивающие основы молодежной политики на промышленном предприятии образует система ценностей, создающая вектор деятельности работников предприятия, направленной на поддержку работающей молодежи в личностном и профессиональном саморазвитии, а также предпосылки успешной деятельности, общения и мышления молодых людей в системе социальных институтов, отношений и норм» [8, с. 8]. Вопросы роли и участия молодых работников в развитии промышленного предприятия нами рассмотрены ранее [9]. Вместе с тем здесь мы подчеркнем, что в развитии организации они «детерминированы наличием и реализацией корпоративных молодежных программ в рамках управления молодежной политикой на предприятии» [9, с. 6219].

Молодежная политика в отношении работающей молодежи на предприятии, в организации и муниципальном образовании - система подходов и определяемых ими последовательных действий, направленных на достижение целей и решение задач по поддержке работающей мо-

лодежи, осуществляемых за счет средств предприятия, организации, муниципального образования.

Основная цель молодежной политики на предприятиях - закрепить молодежь на предприятии и уменьшить стартовые издержки на прием и адаптацию вновь принятых рабочих. Главные задачи молодежной политики на промышленных предприятиях: создание правовых, социально-экономических условий реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия молодежи в общественной и профессиональной деятельности; профессиональное воспитание и образование, адаптация работающей молодежи на производстве, создание условий для полноценной профессиональной самореализации; обеспечение карьерного роста молодых работников, способствующего повышению их социально-имущественного статуса, решение жилищных проблем; реализация общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности молодежи, молодежных организаций; реализация инновационного потенциала молодежи; создание условий для более полного включения работающей молодежи в политическую, социально-экономическую и культурную жизнь общества, в том числе средствами современных информационных технологий; расширение возможностей молодого человека в выборе своего профессионального пути; содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи [5, с. 344]. Для успешного решения вышеуказанных задач, как правило, вносятся соответствующие разделы в коллективные договоры предприятий и разрабатываются корпоративные молодежные программы. Для определения действенности реализации молодежных программ, на наш взгляд, необходима система мониторингов их эффективности. Эффективность есть понятие, обозначающее соотношение затрат и результатов. «Существуют различные виды эффективности в зависимости от характера вида деятельности и ее результатов» [10, с. 167]. Выделяют финансовую, социально-экономическую, культурно-этическую, управленческую эффективность. Поскольку молодежные программы на предприятиях можно отнести либо к кадровым, либо социальным (это зависит от организационной структуры предприятия и реальной расстановки кадровых сил), то определение показателей их эффективности - решение самих предприятий. В то же время одним из критериев может быть реализация на предприятиях требований государства в отношении молодежи, реализация социальных гарантий, сформулированных в нормативных документах федерального и регионального уровней. В 2016 г. проведен опрос 300 молодых работников промышленных предприятий Свердловской области.

Цель исследования: разработка предложений и рекомендаций по оптимизации молодежной политики на предприятиях. Для достижения указанной цели поставлены *задачи:* 1) определить перечень объективных и субъективных показателей эффективности реализации заводских программ «Молодежь»; 2) провести анализ объективных показателей эффективности работы с молодежью на предприятиях; 3) провести замеры и анализ субъективных показателей эффективности работы с молодежью на предприятиях; 4) определить возможность применения используемого инструментария для измерения объективных и субъективных показателей эффективности реализации молодежной политики на предприятиях.

Объектом исследования явились молодые работники обоего пола в возрасте до 30 лет разных возрастных, стажевых и категорийных групп, работающие на промышленных предприятиях Свердловской области (300 человек); *предметом исследования* **-** организация работы с молодежью; объективные и субъективные показатели эффективности реализации молодежных программ на предприятиях Свердловской области.

Методы исследования. Для решения поставленных задач использовалась совокупность взаимодополняющих методов: теоретические (анализ философской, управленческой, социологической, педагогической литературы по проблеме; системный фактологический анализ; обобщение; классификация; мысленный эксперимент; моделирование) и эмпирические (изучение и обобщение практического опыта; анкетирование; качественный и количественный анализ результатов).

Цели и задачи исследования закономерно определили его *источниковую базу*, включающую в себя несколько групп документов и источников. Это международные документы и документы Совета Европы, координирующие отношение современного общества к молодежи; федеральные документы по вопросам молодежной политики; источники, охватывающие материалы по решению проблемы кадрового обеспечения работы с молодежью в России, региональные (в том числе Свердловской области); нормативно-правовые документы, содержащие разделы относительно работы с молодежью на предприятиях, а также локальные нормативно-правовые документы промышленных предприятий. Комплексный и критический анализ всей совокупности источников, имеющих разноплановый характер и содержание, позволил реализовать цель и задачи исследования.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что произведены замеры эффективности и результативности реализации молодежных программ на предприятиях Свердловской области, а также получена информация, позволяющая ввести в действие: систему диагностики состояния молодежной сферы, реализации молодежных программ на промышленных предприятиях; регулярное проведение диагностики проблем и потребностей молодых работников (методом социологических опросов); мониторингов эффективности проводимой работы на предприятии по адаптации молодых работников и реализации молодежных корпоративных программ, о необходимости которых отмечено в научных основах доклада Правительства Свердловской области за 2014 год [5, с. 344].

АНАЛИЗ ОБЪЕКТИВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Нами предложены следующие объективные показатели эффективности работы с молодежью: текучесть кадров среди молодых работников (коэф.); количество нарушений трудовой дисциплины среди молодых работников (на 100 молодых работников); повышение квалификационного уровня молодых работников (в % от общего числа молодых работников); карьерный рост молодых работников (в % от общего числа молодых работников); творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности (в % от общего числа молодых работников); творческая активность молодых работников в общественной деятельности (в % от общего числа молодых работников).

В 2014 г. количество граждан в возрасте от 14 до 30 лет, задействованных в программах по трудоустройству и профессиональной ориентации на территории Свердловской области, составило 43 791 человек; занято в реальном секторе экономики (молодежь, работающая на предприятии) 38 193 человека. Результаты анализа статистических данных 19 предприятий Свердловской области по итогам работы в 2014 г. в сравнении с 2012 и 2013 гг. показали, что молодежная политика на промышленных предприятиях проводится недостаточно эффективно. В 2014 г. текучесть кадров среди молодых работников на предприятиях составляла 15,90% (в 2012 и 2013 гг. соответственно 8,23% и 15,34%), количество нарушений трудовой дисциплины среди молодых работников - 4,95 на 100 работающих (в 2012 и 2013 гг. соответственно 15,3 и 16,1), повышение квалификационного уровня - 27,98% (в 2012 и 2013 гг. соответственно 40,45% и 26,60%), карьерный рост молодых работников - 8,29% (в 2012 и 2013 гг. соответственно 17,7% и 18,08%), творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности - 11,58% (в 2012 и 2013 гг. соответственно 12,0% и 19,9%), творческая активность молодых работников в общественной деятельности - 27,42% (в 2012 и 2013 гг. соответственно 12,70% и 10,30%) [11, с. 112].

Исходя из указанного выше, необходимо отметить, что из замеренных шести объективных показателей эффективности работы с молодежью на предприятиях, по сравнению с 2012 г., в 2014 г. улучшены только два: количество нарушений трудовой дисциплины среди молодых работников (на 100 работающих) и творческая активность молодых работников в общественной деятельности. Остальные показатели ухудшены. Более того, анализ динамики данных показателей ведется не на всех исследуемых предприятиях, а именно: текучесть кадров среди молодых работников не анализируется на 3 предприятиях; количество нарушений трудовой дисциплины среди молодых работников - на 7 предприятиях; повышение квалификационного уровня молодых работников - на 4 предприятиях; карьерный рост молодых работников - на 4 предприятиях; творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности - на 11 предприятиях; творческая активность молодых работников в общественной деятельности - на 10 предприятиях. Данный факт свидетельствует как о недостатках реализации программы «Молодежь» на предприятиях, так и об отсутствии системы мониторинга эффективности работы с молодежью на предприятиях.

Руководству предприятий было предложено представить дополнительные данные, касающиеся научно-технического творчества и научной деятельности молодых работников предприятий. Статистические данные неутешительны и в этом отношении. Так, учет количества молодых работников, занимающихся научной деятельностью, имеющих ученые степени, аспирантов, ведется только на 8 предприятиях. Субсидируют обучение «целевых студентов» в образовательных организациях высшего и среднего специального образования 14 предприятий из исследуемых 19 (обучается 269 чел., в том числе по техническим специальностям - 265 чел.). Вместе с тем выделяют инженерно-технических работников как отдельную группу в составе молодых работников только на 14 предприятиях. Данный факт еще раз подтверждает актуальность работы с молодыми специалистами, развития научно-технического творчества, что невозможно без анализа конкретных объективных показателей эффективности и результативности на промышленных предприятиях области.

АНАЛИЗ СУБЪЕКТИВНЫХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНЫХ ПРОГРАММ

1. Удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности. Большинство молодых работников (62,3%) гордятся тем, что работают на своем предприятии. Если бы перед молодыми людьми сегодня стала 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 (22,0%) и возможность получения социальных благ (18,7%).

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 уровнях. Наибольший уровень удовлетворенности молодых работников зафиксирован по параметрам: «Взаимоотношения с товарищами по работе» (индекс удовлетворенности - 0,95) и «Взаимоотношениях 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» (0,54), «Возможность изменения своего должностного статуса (0,56), «Перспективы повышения квалификации и разряда» и «Состояние оборудования» (по 0,59).

Для адаптации и закрепления молодежи на рабочих местах реализуются молодежные программы, связанные с предоставлением дополнительных социальных льгот [12, с. 217-221], обеспечением возможности повышения квалификации и адаптации. «Будущее предприятий, их экономическая безопасность во многом зависит от того, как организована система адаптации вновь принятых молодых работников, в процессе которой формируются субъектность и усваиваются нормы и правила поведения в трудовом коллективе» [11, с. 112].

Респондентам было предложено ответить на вопросы: 1) укажите, пожалуйста, какие льготы для молодых работников предприятия 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%). 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 (27,0%). Мнение о том, что социальные льготы им не нужны, а при достойной зарплате можно все проблемы решать самим, указали 6,0% 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.

2. Удовлетворенность молодых работников работой, проводимой с молодежью, также находится на высоком уровне. В целях выявления форм и направлений работы с молодежью на предприятиях респондентам были заданы вопросы: 1) реализуется ли на Вашем предприятии программа «Молодежь»? 2) укажите, пожалуйста, координатора (организатора) работы с молодежью на Вашем предприятии? 3) какие направления работы с молодежью, на Ваш взгляд, наиболее полно реализуются на Вашем предприятии? (Выберите три самых важных).

На тот факт, что на их предприятии реализуется программа «Молодежь», указали 58,0% респондентов; 6,0% указали, что такой программы у них на предприятии нет, а 32,0% не знают об этом. Среди тех, кто не знает о существовании программы «Молодежь» на своем предприятии, преобладают молодые работники (% от количества опрошенных по этим группам): в возрасте до 18 лет (50%), имеющие основное общее образование (66,7%), мужчины (37,9%), руководители (56,7%), совмещающие общественную деятельность с производственной (52,6%). Координатором работы с молодежью на предприятиях является: общественная организация (34,0%), Совет молодежи (22,3%), актив молодежи предприятий во главе с ответственными по

работе с молодежью (10,3%). Остальные формы организации работы с молодежью, в том числе и советы молодых специалистов, менее развиты на предприятиях. Наиболее распространены культурно-массовая работа (55,3%), спортивная и физкультурно-оздоровительная работа (52,0%) и работа по адаптации вновь принятых молодых рабочих (32,0%). В целом, результаты опроса молодых работников показали, что на предприятиях в той или иной степени развиты все направления работы с молодежью.

В целях 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 отношением к реализации молодежной программы на предприятии со стороны руководства предприятия, профсоюзного комитета? 3) напишите, пожалуйста, удовлетворены ли Вы: информированием о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии; проведением корпоративных, заводских, цеховых спортивных мероприятиях; проведением корпоративных, заводских, цеховых культурно-массовых мероприятий; проведением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия; возможностью участвовать в научно-техническом творчестве; 4) готовы ли Вы принимать активное участие в реализации молодежной программы на предприятии, взаимодействуя: с Советом молодежи предприятия, Советом молодых специалистов предприятия, Молодежными организациями на уровне города (поселка), Министерством физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области.

На вопрос «Удовлетворены ли Вы организацией работы с молодежью на Вашем предприятии?» ответили, что «Вполне удовлетворены» - 55,0%, «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 (27,0%); 2) незаинтересованность самих молодых работников заниматься общественной деятельностью на предприятии (21,0%); 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%).

Индексы удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы на предприятии со стороны как профсоюзного комитета, так и со стороны руководства предприятия особенно не отличаются и являются средними (соответственно 0,64 и 0,69). Удовлетворенность молодых работников своим участием в молодежных мероприятиях находится на высоком уровне. На наш взгляд, это можно объяснить тем, что трудоустроиться на предприятия без стажа работы молодым людям достаточно сложно. Более того, на предприятиях регулярно проводятся сокращения численности работников. Те, кто успешно преодолел эти трудности и работает на предприятии, имеют в ближайшем окружении примеры того, как сложно адаптироваться в жизни, не имея успешного опыта решения данных проблем. Вместе с тем необходимо отметить, что 23,0% 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 респонденты назвали 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.

При исследовании системы работы с молодежью на предприятиях было уделено внимание и реализации требований государства. Так, в Концепции поддержки работающей молодежи на период до 2020 года указаны следующие направления работы: 1) развитие механизмов социального партнерства, 2) информационное обеспечение, 3) развитие социальной активности работающей молодежи, 4) развитие профессионально-экономической активности работающей молодежи, 5) поддержка молодых семей, 6) поддержка работающей молодежи, временно находящейся в трудной жизненной ситуации. Анализ результатов показывает, что активно реализуются третье и четвертое направления, в то время как достаточно низка поддержка молодежи в трудной жизненной ситуации, информационное обеспечение (под которым мы понимаем не внутреннее информирование, а информирование работающей молодежи о существующих возможностях самореализации в рамках региональных и федеральных целевых программ).

Анализ результатов исследования по вопросам реализации молодежной политики на предприятиях Свердловской области позволяет сделать следующие *выводы*:

1. Вопросы реализации молодежной политики достаточно актуальны как на уровне государства, региона, так и в реальном секторе экономики, поскольку особенности современной

социально-экономической действительности требуют от предприятий активного поиска новых резервов для решения задач успешного конкурентоспособного производства, а молодежь - основной кадровый, инновационный и стратегический капитал предприятий. Эффективность реализации молодежных программ на промышленных предприятиях является условием экономической безопасности предприятия, региона и России в целом, поскольку реальным ответом на вызовы и угрозы национальным интересам является политика активного экономического подъема регионов России [12, с. 568].

2. Предлагаемые объективные и субъективные критерии оценки эффективности реализации молодежной политики на предприятии будут способствовать ее совершенствованию, а инструментарий применим для измерения таких факторов, как: удовлетворенность молодых работников своей работой в целом на предприятии и удовлетворенность молодых работников работой, проводимой с молодежью. Вместе с тем на конкретном предприятии возможно расширение и уточнение показателей эффективности реализации молодежной политики в зависимости от стратегии предприятия, в том числе в отношении молодежи, а также от наличия кадрового и временного ресурса.

3. Данное исследование позволило выявить противоречие. С одной стороны, удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности и реализацией молодежных программ на предприятии достаточно высока. С другой стороны, объективные показатели эффективности реализации молодежных программ на предприятиях свидетельствуют о наличии серьезных проблем в привлечении и закреплении молодых работников на предприятии.

Для преодоления вышеуказанного противоречия и совершенствования молодежной политики на промышленных предприятиях *необходимы*: разработка и введение в действие программы «Молодежь» с определением ее основных целей и задач, приоритетов направлений и форм деятельности и систематизации работы с молодежью; ежегодное проведение диагностики проблем и потребностей молодых работников (методом социологических опросов), мониторингов эффективности проводимой работы на предприятии по адаптации молодых работников и реализации молодежных корпоративных программ; включение в коллективные договоры предприятий раздела «Молодежь» и сметы его финансового обеспечения; развитие программ адаптации вновь принятых молодых работников, создание системы наставничества, совершенствование работы по развитию научно-технического творчества молодежи на предприятии, внедрение программ развития продуктивно-творческого потенциала молодых работников, а также системы профориентационной работы.

Результаты исследования могут быть использованы: во-первых, для прояснения проблематики, связанной с организацией работы с молодежью на промышленном предприятии; во-вторых, для разработки и внедрения социальных технологий и научно-обоснованных рекомендаций по реализации молодежной политики в реальном секторе экономики; в-третьих, в преподавании в вузах таких предметов, как социальная философия, социология, социальная психология и, прежде всего, социальное партнерство социальных субъектов в сфере работы с молодежью, лидерство в молодежной среде, управление профессиональной карьерой молодежи.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Попович Д.А. Совершенствование инструментов работы с молодежью в системе корпоративного управления на промышленных предприятиях. Автореф. дис.... канд. экон. наук: 08.00.05. - Москва, 2009. - 154 с.
2. Kapsamit A.M., Nurbekova Z.Zh. International experience in the implementation of youth policy. KazNU BULLETIN. Psychology and sociology series, No.1 (52) - Almaty: Kazakh University, 2015. - P. 240-246.
3. White paper of the European commission. A new impetus for European youth, Brussels, 2001. [Электронный ресурс] - Available at: http://pjp-eu.coe.int/documents/1017993/2354312/EC_whitepaper_en.pdf.
4. Youth in a Changing Society/ Regional Monitoring Report number 7-2000. MONEE Project CEE / CIS / Baltics/ Childrens Fund of the United Nations. Research Center «Innocenti», Florence, Italy. [Электронный ресурс] -Available at: http:// www.unicef-irc.org/publications/pdf/monee7/INTROD.pdf.
5. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: монография / под общ. ред. проф. Ю.Р. Вишневского. - Екатеринбург: УрФУ, 2015. - 350 с.
6. Вишневский Ю. Р. Социальное самочувствие молодежи Свердловской области: первые итоги социологического исследования 2015 / Ю.Р. Вишневский, Д.Ю. Нархов. Материалы XIX Международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования / ред. кол.: Грунт Е.В, Меренков А.В., Рыбцова Л.Л., Старшинова А.В. - Екатеринбург, УрФУ, 2016. - 3224 с. - С. 1036-1052.
7. Сенчагов В.К. Экономическая безопасность России: Общий курс: Учеб. / под ред. В.К. Сенчагова. 2-е изд. - М.: Дело, 2005. - 896 с.
8. Попова Н.В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии. Дис.... канд. филос. наук: 09.00.11. - Екатеринбург, 2012. - 195 с.
9. Попова Н.В. Роль и участие молодых работников в развитии промышленного предприятия / Н.В. Попова. Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость: Материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В.А. Мансуров. (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 г.). - М.: Российское общество социологов, 2016. - С. 6215-6225.

10. Переверзев М.П., Калинина З.Н. Экономические основы работы с молодежью: учеб. пос. / под общ. ред. М.П. Переверзева. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 208 с.
11. Попова Н.В. Формирование субъектности и норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии / Н.В. Попова, Е.В. Попова // Образование и наука. - 2016. - № 6 (135). - С. 110-125.
12. Попова Н.В. 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.: Экономическое образование, 2015. - С. 217-221.

REFERENCES

1. Popovich D.A. Sovershenstvovanie instrumentov raboty s molodezh'yu v sisteme korporativnogo upravleniya na promyshlennykh predpriyatiyakh. [The development of tools to work with youth in the system of corporate management in industrial enterprises.] Avtoref. dissertatsii... kand. ekon. nauk: 08.00.05. Moscow, 2009. 154 p. (In Rus.)
2. Kapsamit A.M., Nurbekova Z.Zh. International experience in the implementation of youth policy. KazNU BULLETIN. Psychology and sociology series, No.1 (52) - "Kazakh University", Almaty, 2015. Pp. 240-246 (In Rus.).
3. White paper of the European commission. A new impetus for European youth, Brussels, 2001. Available at: http://pjp-eu.coe.int/documents/1017993/2354312/EC_whitepaper_en.pdf. (In Eng.)
4. Youth in a Changing Society/ Regional Monitoring Report number 7-2000. MONEE Project CEE / CIS / Baltics/ Childrens Fund of the United Nations. Research Center «Innocenti», Florence, Italy. Available at: http:// www.unicef-irc.org/publications/pdf/monee7/INTROD.pdf. (In Eng.)
5. Polozhenie molodezhi Sverdlovskoy oblasti v 2014 godu: nauchnye osnovy doklada pravitel'stvu Sverdlovskoy oblasti: monografiya [The youth of the Sverdlovsk region in 2014: the Scientific basis report to the government of the Sverdlovsk region]. Yekaterinburg, 2015. 350 p. (In Rus.)
6. Vishnevskiy Yu.R., Narkhov D.Yu. Sotsial'noe samochuvstvie molodezhi Sverdlovskoy oblasti: pervye itogi sotsiologicheskogo issledovaniya 2015 [Social well-being of youth in Sverdlovsk region: the first results of sociological research 2015]. Materialy XIX Mezhdunarodnoy konferentsii «Kul'tura, lichnost', obshchestvo v sovremennom mire: metodologiya, opyt empiricheskogo issledovaniya. (Proceedings of the XIX International conference "Culture, personality, society in modern world: methodology, experience of empirical research). Yekaterinburg, 2016. 3224 p. Pp. 1036-1052. (In Rus.)
7. Senchagov V.K. Ekonomicheskaya bezopasnost' Rossii: Obshchiy kurs: uchebnik [Economic security of Russia: General course: the Textbook]. Moscow, 2005. 896 p. (In Rus.)
8. Popova N.V. Lichnostno-razvivayushchie osnovy molodezhnoy politiki na sovremennom promyshlennom predpriyatii. [Personal development foundations of youth policy in a modern industrial enterprise]. Dissertatsiya... kand. filos. nauk: 09.00.11. Yekaterinburg, 2012. 195 p. (In Rus.)
9. Popova N.V. Rol' i uchastie molodykh rabotnikov v razvitii promyshlennogo predpriyatiya [The role and participation of young employees in the development of industrial enterprises]. Sotsiologiya i obshchestvo: sotsial'noe neravenstvo i sotsial'naya spravedlivost': Materialy V Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa. (Sociology and society: social inequalities and social justice: the Materials of the V all-Russian sociological Congress). Moscow, 2016, pp. 6215-6225. (In Rus.)
10. Pereverzev M.P., Kalinina Z.N. Ekonomicheskie osnovy raboty s molodezh'yu: uchebnoe posobie [Economic foundations of youth work: Proc. the manual.]. Moscow, 2008. 208 p. (In Rus.)
11. Popova N.V., Popova E.V. Formirovanie sub"ektnosti i norm v protsesse adaptatsii molodykh rabotnikov na predpriyatii [The formation of subjectivity and norms in the process of adaptation of young employees at the enterprise.] Obrazovanie i nauka = The Education and science journal. 2016. No. 6. Pp. 110-124. DOI:10.17853/1994-5639-2016-6-110-124 (In Rus.)
12. Popova N.V. Terent'ev I.S. Sotsial'nye l'goty molodykh rabotnikov kak faktor ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya [Social benefits of young workers as a factor of economic security of enterprise]. Modelirovanie demograficheskogo razvitiya i sotsial'no-ekonomicheskaya effektivnost' realizatsii demograficheskoy politiki Rossii: Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. (Simulation of demographic development and socio-economic efficiency of realization of demographic policy of Russia. Materials of international scientific-practical conference). Moscow, 2015, pp. 217-221. (In Rus.)

Информация об авторе

Попова Наталья Викторовна, кандидат философских наук, кафедра организации работы с молодежью, доцент, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»,
г. Екатеринбург, Россия
NV_Popova@mail.ru

Попова Елена Валентиновна, кандидат философских наук, доцент, заведующая кафедрой философии, культурологии и искусствоведения, ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»,
г. Екатеринбург, Россия
poplinav@mail.ru

Information about the author

Natalia V. Popova, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Department of Work Organization with Youth,
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia
NV_Popova@mail.ru

Elena V. Popova, Candidate of Philosophical Sciences, Head of Department of Philosophy, Culturology and Art History, Russian State Vocational Pedagogical University,

Ekaterinburg, Russia
poplinav@mail.ru

Осипчукова Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, кафедра Организации работы с молодежью, доцент, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»,
г. Екатеринбург, Россия
e.v.osipchukova@urfu.ru

Elena V. Osipchukova, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Work Organization with Youth,
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia
e.v.osipchukova@urfu.ru

Получена: 14.10.2016

Received: 14.10.2016

Для цитирования статьи: 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. Том. 8. № 5. Часть 2. с. 31-39.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-5/2-31-39.

For article citation: Popova N. V., Popova E. V., Osipchukova E. V., Jeffektivnost' realizacii molodezhnoj politiki na promyshlennyh predprijatijah kak uslovie jekonomicheskoj bezopasnosti Rossii. [The effectiveness of the implementation of youth policy at the industrial enterprises as a condition for economic security of Russia]. Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatelnaya mys'l = Historical and Social Educational Ideas. 2016. Vol . 8. no. 5. Part. 2. Pp. 31-39.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-5/2-31-39. (in Russian)