

Безрукова Любовь Витальевна

студентка

ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный
университет им. Н.Г. Чернышевского»

г. Саратов, Саратовская область

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МОЛОДЕЖИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА (НА ПРИМЕРЕ АО НПП «КОНТАКТ»)

Аннотация: в данной статье освещены вопросы организации кадровой политики в отношении молодежи на современном промышленном предприятии. В частности, приведены результаты исследования данной проблемы на предприятии АО НПП «Контакт», перечислены основные направления проектной деятельности в области возможных решений кадровых проблем молодёжи.

Ключевые слова: кадровая политика, молодежь.

Кадровая политика является своеобразным «стержнем», на который опирается вся кадровая работа, и опорной точкой для формирования кадровой стратегии.

Формирование кадровой политики в отношении молодых кадров напрямую взаимосвязано и определяется современной системой образования и ее недостатками. Основные проблемы в области организации приема на работу, поиска и отбора молодых сотрудников заключаются в отсутствие практических навыков выпускников, неравномерном распределении специальностей и уровней образования, незаинтересованности молодежи в производственных специальностях и повышенной заинтересованности в отдельных специальностях.

В целях исследования социологических проблем формирования кадровой политики в области молодежи было проведено исследование на примере действующего предприятия промышленного сектора ОАО НПП «Контакт».

В ходе проведения первичного анализа состояния и развития кадровой политики в отношении молодежи в сфере обеспечения молодыми кадрами ВПК, и

непосредственно сложившейся кадровой политики на предприятии ОАО НПП «Контакт» был выявлен ряд существенных проблем:

1. Слабая связь между системой образования и реальным производственно-промышленным сектором.

2. Низкий уровень популярности и престижа инженерных специальностей в среде молодежи.

3. Нехватка молодых кадров со средне-специальным образованием и отсутствие у молодежи заинтересованности в данной ступени образования.

4. Низкий уровень информированности молодежи, как о потенциальном трудоустройстве, так и о своих правах и возможностях в сфере трудовой деятельности.

С экономической точки зрения было выявлено, что проблемы связанные с кадрами предприятия послужили причиной существенного снижения эффективности деятельности предприятия.

Для определения причин нехватки кадров, и в особенности кадров с профильным образованием, решено было провести социологическое исследование в среде учащейся по соответствующим специальностям. Выборка респондентов проводилась среди учащихся выпускных курсов вузов и средне-специальных учебных заведений. Результаты исследования приведены ниже.

Молодежь, обучающаяся в средне специальных учебных заведениях менее ориентирована на дальнейшую работу по специальности. Более высокую заинтересованность в профессии проявляют студенты вуза. Молодежь, обучающаяся в средне специальных учебных заведениях менее ориентирована на дальнейшую работу по специальности, что проявляется в отсутствии интереса к специальности, в отсутствие мотивов работать по специальности при выборе учебного заведения, отсутствие желания трудоустроиться по специальности. Более высокую заинтересованность в профессии проявляют студенты вуза, но при этом и в той и другой группе преобладают не учебные мотивы при выборе учебного заведения. Среди студентов вуза при поступлении многие студенты в основе имели мо-

тивы получения диплома об образовании в независимости от полученной специальности, среди учащихся колледжа преобладают коммуникативные мотивы – желание учиться в учреждение, где уже учатся знакомые или друзья. Отсутствие мотивации во многом обуславливают отсутствие интереса к специальности и дальнейшей трудовой деятельности.

Также существенное влияние оказывает отсутствие информированности у студентов о потенциальном трудоустройстве по специальности. Многие учащиеся не осведомлены о предприятиях, на которых можно работать по полученной специальности. Также отсутствуют представления о будущих должностных обязанностях, условиях труда и возможной заработной плате.

Существенное отличие фактических данных от представлений студентов отражают ситуацию низкой информированности учащихся о реальных перспективах специальности на рынке труда. Подобные представления формируются под влиянием устоявшихся традиционных мнений, работа на государственных предприятиях – низкооплачиваемая, инженерные специальности – невостребованны, труд рабочих не высокооплачиваем. С того времени, когда данные общественные представления отражали реальную ситуацию на рынке труда, в данной сфере очень многое изменилось, возросла потребность в инженерных специальностях, на предприятиях появилось большое количество высокотехнологичного оборудования, работу с которым сложно назвать не престижной. вырос уровень оплаты труда. Но в силу отсутствия иных источников информации, традиционно сложившееся мнение является основой формирования взглядов на рынок труда у учащихся.

Даже краткий рассказ о перспективах труда по специальности, с описанием графика, должностных обязанностей, условий труда и размеров его оплаты повлиял на мнение студентов в отношении будущей трудовой деятельности по специальности в положительную сторону, вызвав в студентах интерес. Даже если учесть, что последующие ответы приняты при краткосрочной перемене отношения, под влиянием рассказа, данная закономерность отражает, что систематические подобные действия могут привести к стабильному увеличению количества

заинтересованных в трудоустройстве по специальности студентов. Также к положительным моментам можно отнести высокую заинтересованность студентов к реальной производственной практике по специальности. Но при этом и в той и другой группе преобладают не учебные мотивы при выборе учебного заведения. Среди студентов ВУЗа при поступлении многие студенты в основе имели мотивы получения диплома об образовании в независимости от полученной специальности, среди учащихся колледжа преобладают коммуникативные мотивы – желание учиться в учреждение, где уже учатся знакомые или друзья. Отсутствие мотивации во многом обуславливают отсутствие интереса к специальности и дальнейшей трудовой деятельности.

Полученные в ходе исследования данные позволили разработать проект совершенствования кадровой политики ОАО НПП «Контакт». Основные направления проекта:

1. Проведение лекционных занятий молодыми наиболее инициативными сотрудниками лекций в профильных учебных заведениях.

2. Разработка комплексной системы прохождения учащимися профильных учебных заведений практики на базе ОАО НПП «Контакт».

3. Модернизация системы оплаты труда на предприятие ОАО НПП «Контакт» на основе формирования взаимосвязи между результатами труда и уровнем его оплаты.

4. Развитие системы карьерного наставничества, основного на индивидуальной работе с сотрудниками по построению и достижению карьерных планов.

5. Формирование сильной и эффективной корпоративной культуры, основанной на повышении социальной значимости профессиональной трудовой деятельности и раскрытию творческого потенциала молодых работников.

С социальной точки зрения подобные мероприятия по совершенствованию кадровой политики необходимы не только на данном предприятии, но и в целом на большинстве предприятий комплекса ВПК.

Проблема связи между образованием и производством неоднократно рассматривалась на государственном уровне. Но конституционные основы обеспечивающие экономическую независимость субъектов экономики не позволяет законодательно обязать предприятия налаживать связь с системой образование и не позволяет системе образования навязать свои стандарты промышленному комплексу. Одним из действенных методов разрешение данной ситуации является содействие локальном разрешении данных вопросов в рамках группы предприятий, одного предприятие. Экономике и образованию необходимы примеры эффективного взаимодействия системы образования и промышленных предприятий для стимулирования дальнейшего развития подобных взаимосвязей в разных отраслях образования и промышленности.

Формирование эффективной кадровой политики в отношении трудящейся молодежи нацелено на воспитание молодых граждан, с социальными ориентирами на труд, личное и профессиональное развитие. Снижение уровня безработицы среди молодежи увеличивает количество налогоплательщиков, снижает затраты на социальное сопровождение неблагополучных категорий населения и в целом оказывает влияние на социальной и экономическое развитие государства.

Список литературы

1. Анисимов В.М. Кадровая политика России: философская и функциональная основы // Вопросы философии. – 2011. – №4.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2013. – 150 с.
3. Управление персоналом / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 560 с.