

УДК 323.2

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Евстафьев Валентин Александрович, старший преподаватель

Полесский государственный университет

Evstafiev Valentin Alexandrovich, senior lecturer

Polessky State University, evstval@tut.by

Аннотация. Статья раскрывает факторы совершенствования работы с молодежью на предприятии и структурно-функциональное описание модели, соответствующей данной трансформации.

Ключевые слова: работающая молодежь, предприятие, трудовой коллектив, работа с молодежью на предприятии.

Весомую по своему удельному составу подгруппу белорусской молодежи, которая объективно обладает социально значимыми характеристиками, предопределяющими ее стратегическую значимость для страны, представляет собой работающая молодежь. В аспекте ресурсного подхода данная молодежная страта традиционно рассматривается в качестве основного социального резерва развития общества. Общественный статус работающей молодежи детерминируется совокупностью политических, социально-экономических, социокультурных и иных факторов и их актуальной спецификой.

В общем перечне данных факторов, определяющих и формирующих реальные позиции работающей молодежи в социальной структуре, необходимо выделить содержание используемых подходов в рамках текущей государственной политики, адресованной работающей молодежи, их фактическая масштабируемость и системная реализация в пространстве повседневной профессиональной деятельности рабочей молодежи, использование в механизмах принятия государственных решений профессионально-трудовых, гражданско-политических, и социально-психологических характеристик данной социально-демографической группы.

Вместе с тем одновременно с факторами актуализации моделирования работы с молодежью в среде ее профессиональной самореализации, исходящими из представлений о непосредственной социальной актуальности, необходимо принимать во внимание императивы, смыслы которых выходит за пределы ординарной утилитарности, реализуемой в повседневных социальных взаимодействиях.

Реализация целей продвижения в своем историческом развитии далее своих предшественников, предполагает от новых поколений молодежи не только расширения генерирования и накопления материальных ценностей, но и активную деятельность по сохранению и развитию духовной, культурно-исторической составляющей общественного развития.

В этой связи перед подсистемой общественного производства нашей страны объективно возникает необходимость формирования и внедрения в общественное сознание молодежи смыслов, активизирующих восходящее направление базовых процессов в социуме, выходящих за пределы экономического прагматизма, а также обеспечивающих уверенное противостояние попыткам разрушения традиционных ценностей, которые навязываются из-за пределов нашей страны.

Работающая молодежь – одна из социально-демографических групп населения страны, обладающая весомыми по своему количественному составу позиции в структуре трудового потенциала белорусского общества. Молодые работники представляют собой важнейший элемент как в социальной структуре общества в целом, так и в социально-профессиональной структуре предприятий и организаций.

Так, например, на 2019 г. удельный вес работающей молодежи в возрасте от 20 до 29 лет в общей структуре занятого населения республики составил 19,5% или в абсолютном исчислении – около 845 тыс. человек [1].

На 2022 г. численный состав данной возрастной группы в стране составлял около 1512 тыс. человек [2].

Значительное влияние на сущность и основные направления процессов профессионального становления современной молодежи оказали произошедшие за последние тридцать лет социально-экономические и общественно-политические преобразования. Качественные характеристики процесса жизненного и профессионального самоопределения молодежи в ходе современных общественных процессов претерпели существенные трансформации.

В условиях сложившейся неблагоприятной динамики восполнения рабочей силы в современном белорусском обществе и в целях достижения более высокого уровня производства, повышения его эффективности и конкурентоспособности становится необходимым совершенствование компетентности молодых работников предприятий и организаций и качества их компетенций. Проявившаяся тенденция постепенного снижения количественных возможностей привлечения занятого населения в сферу профессиональной деятельности из состава молодежи объективно предопределяет формирование качественно новых подходов к воспроизводству и использованию ее человеческого потенциала в сфере профессиональной деятельности [2].

Недостаточный уровень устойчивости социального положения работающей молодежи детерминирует специфику ее социо-профессионального поведения, предопределяя относительную подвижность ее позиций и мнений, повышенную мобильность в системе социальных взаимодействий, а также невысокие статусы в функциональном пространстве предприятия, учреждения и организации.

Одним из наиболее значимых объективных свойств, объективно возникающим в структуре профессиональной активности молодого специалиста при переходе из образовательной среды в сферу трудовой деятельности, является появление фактора его индивидуальной ответственности за вклад в общий результат функционирования коллектива предприятия (организации). Качественные и количественные характеристики этого вклада в немалой степени предопределяются содержанием системной деятельности в трудовом коллективе (в ведомстве, отрасли), по формированию личной профессиональной ответственности молодого работника, как свойства его компетентности. При этом работающая молодежь в силу возрастных особенностей предрасположена к повышенной готовности к социальному и инновационному творчеству в социо-профессиональном пространстве предприятия и организации, к участию в формировании новых производственных и социальных практик, профессиональных статусов, символических конструктов, корпоративных норм, социальных (включая и сетевые) сообществ.

На данном этапе молодежь несет на себе значительную социальную нагрузку неопределенностей структурных перспектив функционирования рынка труда. Молодые работники более чем другие работающие оказываются уязвимыми в аспекте факторов риска от опасностей, присутствующих на рабочих местах предприятий, а также неопределенностями долговременных перспектив потребностей в рабочей силе в административных образованиях по месту их проживания [3].

За последние три десятилетия система социокультурной деятельности предприятий, учреждений и организаций как в отношении общего состава работников, так и в аспекте взаимодействия с целевыми категориями работников, включая и работающую молодежь, в целом претерпела значительные изменения. В силу факторов разрушения единого (в экономике бывшего СССР) комплекса народно-хозяйственных связей, возникновения рыночного экономического уклада и связанного с ним изменения форм собственности, снижения возможностей по поддержанию непроизводственных социальных секторов хозяйствующих субъектов, распада механизмов политического и административного контроля над процессами реализации социопрофессиональных и социокультурных молодежных практик предприятий и организаций, показатели системных характеристик их воспроизводства были снижены.

В Республике Беларусь насчитывается 415 организаций и предприятий различной формы собственности с численностью работников свыше 1000 человек. По состоянию на 1 августа 2022 года на таких предприятиях введено 55 ставок специалистов по работе с молодежью, что составляет около 13% от их численности [4].

Имеющиеся позитивные примеры создания благоприятных условий для профессионального развития и личностного развития работающей молодежи на ряде крупных предприятий и организаций страны обусловлены их устойчивым экономическим положением, наличием материальных, финансовых и технических ресурсов для инвестирования в молодежный человеческий капитал, а также сохранением имеющихся традиций разносторонней поддержки молодых работников.

Необходимо отметить, что в среде аппарата управления предприятиями и организациями в основном сохраняются устойчивые представления о необходимости и значимости системной социально ориентированной деятельности в отношении работающей молодежи, а также о содержании ее основных направлений.

Вместе с тем, к настоящему времени сложилась ситуация, которая характеризуется фактическим отсутствием общего центра и системы управления государственной молодежной политикой в сфере профессиональной деятельности молодежи в стране. Это обстоятельство обуславливает затрудняет выработку общих функциональных и оценочных подходов в эффективной реализации задач государственной молодежной политики в полном объеме на предприятиях и в организациях страны.

В силу данных обстоятельств работа с молодежью на предприятиях и в организациях недостаточно обеспеченная единым, системным государственным управлением и универсальным норма-

тивным-правовым обеспечением приобрела во многом факультативный характер и осуществляется в значительной части случаев на автономных и самостоятельных организационных началах. Несмотря на имеющуюся определенную активизацию методического и организационного обеспечения подсистемы взаимодействия с работающей молодежью, сохраняется потребность в систематизации и универсализации подходов к данной деятельности в краткосрочной временной перспективе.

Данное обстоятельство предопределяет необходимость в формировании и реализации интегративных социальных технологий на предприятиях и в организациях, позволяющих управлять процессами производственной адаптации работающей молодежи, выработать инновационные модели профессионального поведения молодых специалистов и обеспечивать их эффективное включение в трудовые сообщества.

В целях реализации данных задач в рамках программы развития работы с молодежью на предприятии (в организации) сформированы системные предложения и инструктивно-методические рекомендации по комплексному совершенствованию взаимодействий с молодыми работниками. В структуре предложенной программы определены 4 направлений (блоков) деятельности, вобравших в свое содержание 17 профильных задач (модулей) [5, с. 3-6].

В рамках первого направления, направленного на достижение целей ресурсно-методического обеспечения развития работы с молодежью на предприятии (в организации) предполагается решение задач нормативное правового обеспечения развития работы с молодежью на предприятии, распределения должностных компетенций и повышение квалификации ответственных исполнителей в системе работы с молодежью предприятия, планирование деятельности в сфере работы с молодежью предприятия, определение и формализация финансовой и материально-технической ресурсной базы работы с молодежью на предприятии, совершенствование социопрофессиональных коммуникаций работающей молодежи, а также формирование подходов к оцениванию результативности и эффективности работы с трудящейся молодежью.

Второе направление деятельности, ориентированное на целеполагание в сфере идейно-воспитательной и социокультурной работы с молодежью на предприятиях, интегрировало в своем содержании задачи по патриотическому воспитанию работающей молодежи и культурно-массовой работы в пространстве ее профессиональной самореализации, а также физкультурно-оздоровительную работу и пропаганду здорового образа жизни среди молодых работников предприятий.

Третий функциональный вектор совершенствования работы с молодежью на предприятии обобщил в своем содержании вопросы обеспечения социально-экономических и профессионально-кадровых гарантий работающей молодежи в среде ее профессиональной деятельности. В перечень задач, решение которых предполагается данным направлением программы включены профессиональная и социально-психологическая адаптация молодых работников, мероприятия по профессиональному развитию и кадровому росту молодых работников, поддержка семей работающей молодежи, материальное и нематериальное стимулирование молодых работников.

Заключительный, четвертый блок программы предусматривает решение задач, направленных на обеспечение субъектности работающей молодежи посредством ее включенности (вовлеченности) в производственные и общественно-политические процессы предприятия в части формирования и функционирования совещательно-коллегиальных молодежных структур на предприятии, а также мероприятий по обеспечению инициативной проектной производственной и социальной деятельности рабочей молодежи [5].

Список использованных источников:

1. Труд и занятость в Республике Беларусь : статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь ; редкол.: И.В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2020. - 316 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/c17/c1758aafc21ec069dafba92b27dea768.pdf>. – Дата доступа: 02.04.2024.

2. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2022 / редкол.: И.В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2022. – 374 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_57394/ – Дата доступа: 02.04.2024.

3. Молодые работники особенно уязвимы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gazeta.naftan.by/molodye-rabotniki-osobenko-uyazvimy>. – Дата доступа: 06.06.2023.

4. Инструктивно-методическое письмо по организации работы с молодежью. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--d1acdremb9i.xn--90ais/upload/npa/%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D0%B8%D1%81%D1%8C%D0%BC%D0%BE_%D0%BF%D0%BE_%D0%93%D0%9C%D0%9F.pdf. – Дата доступа: 05.06.23.)

5. Практическое руководство по развитию работы с молодежью на предприятиях и в организациях Республики Беларусь / Е.С.Игнатович [и др.] ; под. ред. Е.С.Игнатович. – Минск : РИВШ, 2023. – 234 с.