

УДК 323.2

## **О ПЛАНИРОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ (В ОРГАНИЗАЦИИ)**

**Евстафьев Валентин Александрович**, старший преподаватель

**Полесский государственный университет**

Evstafiev Valentin Alexandrovich, senior lecturer,

Polessky State University, [evstval@mail.ru](mailto:evstval@mail.ru)

**Аннотация** Статья раскрывает факторы моделирования и совершенствования работы по планированию деятельности в сфере работы с молодежью на предприятии (в организации).

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

Активизация на данном этапе процесса по системному восстановлению в пространстве профессиональной самореализации молодежи предприятий, учреждений и организаций воспитательной, идеологической и социокультурной деятельности, вносит в повестку дня вопрос о совершенствовании ее организационных оснований [1].

Актуализация планирования работы с трудящейся молодежью предполагает возможность рассмотрения его масштабирования в рамках следующих направлений внутренней политики государства:

- как элемента внутренней политики в порядке адаптивной ретрансляции базовых положений идеологии белорусской государственности, а также в части обеспечения соответствия принципам планирования по основным направлениям социально-экономического развития общества, его профильных программ и мероприятий;

- как части общественной политики, отражающей гуманистический характер планируемых программ, инициируемых и реализуемых молодыми гражданами и общественными объединениями страны;

- как фактора расширения адресного социального пространства и специализации функциональных подходов государственной молодежной политики;

- как ресурса совершенствования идеологических, воспитательных и социокультурных оснований внутрипроизводственной деятельности и организационной (корпоративной) культуры предприятий, организаций и учреждений.

Более чем тридцатилетний период относительной стагнации в сфере работы с молодежью предприятий, организаций и учреждений предопределил определенное снижение уровня методологических подходов к ее реализации, разрыв преемственности в процессах накопления и передачи опыта организационной деятельности с молодыми работниками негативно повлиял на качественные характеристики профессиональной и общественной субъектности трудящейся молодежи. Попытки сохранить статусные позиции молодежной работы в структуре общей деятельности предприятий, учреждений и организаций, которые предпринимались со стороны общественных организаций, сталкивались с рядом объективных административно-управленческих, ресурсных и методологических ограничений. В связи с предпринимаемыми мерами по возвращению молодежных практик в состав приоритетов жизнедеятельности трудовых коллективов, возникает объек-

тивная необходимость в обновлении представлений о способах повышения их эффективности.

Одним из значимых направлений в организации работы с молодежью в трудовых коллективах выступает компетентное планирование реализации государственной молодежной политики в пространстве профессиональной деятельности молодых работников [2].

В 2023 году рабочей в рамках НИР, направленной на научно-техническое обеспечение деятельности Министерства образования Республики Беларусь по теме: «Разработать модель развития работы с молодежью на предприятиях и в организациях Республики Беларусь» была разработана функционально-деятельностная матрица, в состав которой в соответствии с блочно-модульной структурой в качестве одной из задач были внесены предложения о подходах к планированию деятельности в сфере работы с молодежью на предприятии (в организации) [3].

В целях повышения уровня практической ориентированности изложению содержания задач в рамках рассматриваемого подхода был придан формат алгоритмической последовательности, логика которой нацелена на достижение максимальной эффективности действий субъектов реализации государственной молодежной политики в пространстве профессиональной деятельности молодежи. Основными элементами указанной последовательности выступают описания содержания, механизма реализации, субъектов и ответственных исполнителей, ресурсов, а также предполагаемого результата реализации данной задачи [3].

В качестве содержания задачи в работе с молодежью на предприятии (в организации) постулируется обеспечение системного и комплексного планирования функционирования системы работы с молодежью предприятия (организации) по реализации целей и задач государственной молодежной политики в Республике Беларусь в рамках производственной и социальной политики и программ развития предприятия (организации) [3, с.26-31].

Описание механизма реализации данной задачи представляет его, как процесс разработки и составления систематизированного и формализованного образа предстоящих действий (деятельности) на основании рационально определенных принципов и критериев, а также как первого непосредственного этапа организованной деятельности по достижению целей и задач в работе с молодежью на предприятии (в организации).

Планирование работы с трудящейся молодежью предлагается рассматривать как в рамках узкого, так и широко понимаемого подходов. В рамках первого из них понимание планирования рассматривается в пределах процедур составления документов определенного типа (планов), которыми предопределяются конкретные действия элементов системы работы с молодежью предприятий (организаций). В широком смысле планирование трактуется как прогностическая деятельность, направленная на предвидение наиболее значимых событий в регулируемой системе и создание на основании использования инструментария планирования образов развития системы работы с молодежью на предприятии (в организации) [2, с.26].

Эффективная реализация данной задачи предполагает комплексное сочетание разнообразных видов планирования выделяемых, например, по критериям продолжительности периода его осуществления, по признаку уровня вероятности исполнения намеченных действий, по масштабу планирования с позиций его локализации и статуса в структуре общего планирования деятельности, а также по

структурно-функциональному признаку, выделяющему отдельное планирование для каждой молодежной структуры предприятий (организаций).

Значимым элементом механизма планирования деятельности системы работы с молодежью предприятий (организаций) выступает его функциональный блок. Принимая во внимание практический опыт, накопленный в сфере управления государственной молодежной политики, а также особенности процессов формирования новых молодежных структур в рамках субъектов социально-экономической подсистемы нашего общества, представляется необходимым зафиксировать ряд актуальных функциональных направлений планирования:

- функция обеспечения системного и целеориентированного характера повседневной деятельности всех субъектов и ответственных исполнителей в процессах реализации целей и задач молодежной политики на предприятии (в организации);
- функция ресурсного обеспечения (привлечения и использования материально-технических, финансовых, организационных, информационно-коммуникативных, идеологических, кадровых и иные ресурсов предприятия (организации), отрасли (ведомства), административной территории);
- функция рационализации деятельности, предполагающая обеспечение согласования (координации) в процессах реализации целей и задач молодежной политики на предприятии (в организации) всех ее субъектов и ответственных исполнителей;
- функция обеспечения результативности и эффективности деятельности посредством включения в процессы и документы планирования критериев и показателей, соответствующие данным ориентирам [2, с.27].

Примерный перечень направлений деятельности, в рамках которых может конфигурироваться планирование работы с трудящейся молодежью в качестве тематических разделов или задач, обширен по своему содержанию. К настоящему времени в общереспубликанской системе работы с молодежью сформировались организационные представления и функциональные подходы, адаптация которых к условиям специфических особенностей среды предприятий и организаций позволяет сформулировать следующий примерный перечень самостоятельных направлений деятельности:

- гражданское, патриотическое и общественно-политическое воспитание молодежи;
- культурно-массовая работа в среде рабочей молодежи;
- физкультурно-оздоровительная работа и пропаганда здорового образа жизни в среде рабочей молодежи;
- профессиональная адаптация молодых работников;
- профессиональное развитие и кадровый рост молодых работников;
- социальная и производственная проектно-творческая деятельность рабочей молодежи в пространстве ее профессиональной деятельности и социальной активности на предприятии (в организации);
- материальное и нематериальное стимулирование (поощрение) молодых работников, поощрение производственной инициативы и социального активизма работающей молодежи на предприятии (в организации).
- организационное обеспечение развития работы с молодежью на предприятии;
- включение (вовлечение) молодежи предприятия (организации) в процессы функционирования совещательно-коллегиальных молодежных структур и

структур республиканских общественных объединений на предприятии (в организации) на предприятии (в организации);

- формирование и поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы, регулирующей реализацию модели развития работы с молодежью на предприятиях и в организациях;

- организация формализованных коммуникаций работающей молодежи с представителями органов государственного управления и администрацией предприятия;

- организация и обеспечение результативности формализованных коммуникаций работающей молодежи с администрацией предприятия и представителями органов государственного управления и местного самоуправления [2, с.28-29].

Комплексный характер планирования деятельности системы работы с молодежью предприятий (организаций) предполагает отражение в его содержании элементов (позиций, пунктов, информационных поводов), генерируемых всей совокупностью институтов системы государственного управления страны. В этой связи в качестве субъектов данного планирования необходимо рассматривать органы государственного управления (работников государственного аппарата, государственных служащих), структуры, должностных лиц и молодежный актив предприятий (организаций), обладающих компетенциями по осуществлению планирования деятельности в системе работы с молодежью на предприятиях и в организациях (в министерствах и ведомствах).

При этом в самостоятельную категорию необходимо выделять ответственных исполнителей в структуре процессов планирования: сотрудников отделов (специалистов) по работе с молодежью, членов Советов работающей молодежи (молодежного актива) предприятий (организаций), а также юридические отделы предприятий (организаций).

Состав ресурсной базы планирования деятельности системы работы с молодежью предприятий (организаций) предполагает отражение в его содержании нормативные правовых, организационных, материально-технических, финансовых, информационно-идеологических, а также социально-психологических видов инструментальных средств, позволяющих качественно, своевременно и эффективно обеспечивать выполнение плановых позиций.

Представления о результативность планирования деятельности системы работы с молодежью предприятий (организаций) как формы ее итоговой размерности предлагается рассматривать в рамках следующих, по нашему убеждению, объективно значимых форм-факторов:

- во-первых, как формируемого способа развития организационных оснований обеспечения системы работы с молодежью предприятий (организаций) посредством формирования ее организационно-штатной структуры;

- во-вторых, в качестве эффективного инструмента повышения результативности и эффективности функционирования системы работы с молодежью на предприятии (в организации);

- в-третьих, как доступную практику по совершенствованию организационных возможностей включения в производственные и социокультурные процессы работающей молодежи в сфере ее производственной деятельности и социальной активности на предприятии (в организации).

Контроль результативности и эффективности решения задачи по распределению должностных компетенций и повышение квалификации ответственных ис-

полнителей в системе работы с молодежью на предприятии (в организации) осуществляется посредством использования социологического инструментария, адаптированного для мониторинга показателей системы работы с молодежью предприятий (организаций).

Наиболее оптимальным способом определения периодичности планирования деятельности системы работы с молодежью предприятий (организаций) представляется его корреляция в соответствии с установленным в рамках данных административно-территориальной единицы и предприятия (организации) порядком принятия и реализации общих и специальных плановых документов.

#### **Список использованных источников**

1. Организация работы с молодежью: инструктивно-методические материалы / Е.С.Игнатович [и др.] ; под ред. Е.С. Игнатович. – Минск : РИВШ, 2022. – 62 с.
2. Инструктивно-методическое письмо по организации работы с молодежью [Электронный ресурс] / Министерство образования Республики Беларусь // – Режим доступа: <https://adu.by/images/2023/vosp/imp-po-org-raboty-s-molodezh.pdf>. – Дата доступа: 22.10.2025.
3. 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.