УДК [323:331.1]-053.6

ПЛОТНИКОВ А.Д.,
МАЦУЕВ А.Н

Работающая молодежь – объект и субъект молодежной политики

Статья посвящена поддержке работающей молодежи, занятой в производственной сфере в рамках реализации государственной молодежной политики; выделяются проблемы стоящие перед современной российской молодежью. В статье раскрываются основные направления осуществления молодежной политики на предприятиях и в организациях; делаются выводы относительно состояния и перспектив молодежной политики на предприятиях российской Федерации.

Ключевые слова: молодежь, работающая молодежь, государственная молодежная политика, молодежная политика на предприятии, структуры по работе с молодежью, молодежные объединения.

В настоящее время политика государства в отношении молодого поколения, основы которой сформировались еще в начале 90-х годов прошлого века, не в полной мере удовлетворяет интересы российской молодежи. Молодежная политика за этот период имеет существенные достижения и еще больше нерешенных проблем.

Основной проблемой эффективности государственной молодежной политики в России на современном этапе является противоречие между практическими действиями государственных органов по осуществлению целевых программ и отсутствием заметных сдвигов в положении подавляющего большинства молодых людей. Нельзя не видеть, что программные разработки в области государственной молодежной политики, давшие на выходе ряд важных документов, не вывели ее тем не менее за пределы организационных мероприятий. В условиях недостаточности материальных и финансовых ресурсов молодежная политика государства должна отказаться от стремления охватить все стороны жизни молодежи, а сосредоточиться на нескольких ключевых направлениях.

Одним из таких направлений является поддержка работающей молодежи на предприятии, так как осуществление молодежной политики в Российской Федерации неразрывно связано с деятельностью молодого поколения на предприятиях и в организациях различных форм собственности и разной ведомственной принадлежности.

Работающая молодежь создает объединения молодых людей по интересам. Такие объединения становятся важными субъектами молодежной политики. Через них работающая молодежь может более активно создавать различные проекты в сфере производства, управления, досуга, продвигать эти проекты с целью решения многих проблем, в том числе тех, которые имеются у молодежи. А проблем у молодых людей много. Среди них: непонимание значимости работающей молодежи, низкая заработная плата, невостребованность молодых людей на предприятии, наркомания, алкоголизм в молодежной среде, неудовлетворительное решение жилищных вопросов, высокая текучесть молодых кадров, слабый карьерный рост молодых специалистов, невозможность

получения высококвалифицированной работы, недостаточная поддержка молодых семей, низкий уровень адаптации молодежи на предприятии, сокращение рабочих мест, низкое качество подготовки рабочих мест для молодежи, отсутствие внимания к ней, ограниченные возможности профессионального роста молодых людей, их социальное расслоение, непрестижность рабочих профессий.

Конечно, решение многих проблем работающей молодежи зависит от нее самой, от активности и инициативы молодых людей. Анализ жизнедеятельности молодого поколения предприятий и организаций России показывает, что сегодня наряду с активизацией в них молодежной работы можно часто встретить нежелание молодежи вникать в проблемы предприятия, повышать свою квалификацию. К сожалению, характерными чертами молодых работников предприятий и организаций остаются пока низкий уровень патриотизма и корпоративной культуры, правовая безграмотность, неумение проявить себя, низкий уровень общения молодых людей, нежелание работать по специальности после окончания учебного заведения.

Анализ положения молодежи позволяет выделить три взаимообусловленных блока ее проблем: социально-экономический, производственный и молодежный. И если первые два блока проблем касаются как молодых людей, так и других возрастных категорий работников предприятий, то третья группа проблем относится исключительно к молодежи как социально-демографической группе, имеющей свои особенности.

Однако молодежная политика на предприятиях должна включать в себя реализацию всех обозначенных блоков проблем. Важно знать, что многие общероссийские проблемы сказываются на положении работающей молодежи. Среди них: экономическая нестабильность, влияющая на безработицу и уровень заработной платы, сложности приобретения жилья. К тому же политические коллизии способствуют созданию ситуации, которая воспринимается как аполитичность молодежи.

На наш взгляд, приоритетными проблемами работающей молодежи являются: недостаточные возможности для хороших заработков, повышения квалификации, отсутствие условий для карьерного роста. Успешному решению этих проблем могли бы способствовать создаваемые на предприятиях благоприятные условия, рассчитанные на систему повышения уровня образования, предоставление привлекательных оборудованных рабочих мест, повышение престижа рабочих профессий, реализация специальных программ поддержки молодежи и молодых семей.

У современных молодых людей превалируют в основном прагматические настроения. «Слава», «власть» и другие подобные желания меньше всего интересуют работающую молодежь. Она стремится к повышению качества жизни, а для этого хочет добиться определенных производственных гарантий как условия уверенности в завтрашнем дне. «Шкала желаний» молодых людей ориентирована на улучшение и расширение «пространства частной жизни», так как оно в конкретных условиях и в данное время представляется гораздо более комфортным, благополучным и устойчивым, нежели «пространство предприятия или общества в целом». Именно поэтому важно строить молодежную, воспитательную работу на производственных участках в направлении развития патриотических чувств личности, повышения ее корпоративной культуры.

Молодежи постперестроечного периода не откажешь в здравом смысле, желании трудиться за достойное вознаграждение. В отличие от более старшего поколения, она не испытывает определенного страха перед рыночными преобразованиями. Это необходимо активно использовать в процессе организации молодежной работы на предприятиях, что в своих исследованиях подтверждают эксперты в области молодежной политики[1]. Многое в жизнедеятельности работающей молодежи зависит от субъектов молодежной политики на предприятии или в организации. Среди таких субъектов: руководитель предприятия, служба по персоналу, акционеры. Пока, как показывает анализ практики, отсутствует система работы с молодыми людьми, слабо финансируется молодежная политика, которая не имеет по этой причине фундаментальной концептуальной основы для

реализации. Не стали активными субъектами молодежной политики сами молодые люди и молодежные организации. Зачастую невысокий статус молодежных организаций, отсутствие четких целей, неумение организовать и сплотить молодежь вокруг приоритетных интересов не позволяют им выступать в качестве ведущих субъектов молодежной политики. В этих условиях большая роль должна отводиться лидерам молодежных организаций. Выявление и подготовка таких лидеров – отдельное направление государственной молодежной политики.

Без преувеличения можно сказать о том, что положение работающей молодежи во многом зависит от уровня современной молодежной политики, осуществляемой на предприятиях и в организациях. Она должна реализовываться, на наш взгляд, по таким главным направлениям, как: создание кадрового потенциала для эффективного развития производства товаров и услуг, использование в полной мере молодежного потенциала, повышение эффективности производственной и общественной деятельности молодых работников, создание благоприятных социально-экономических условий и морально-психологического климата, обеспечивающих вовлечение молодежи в решение самых сложных проблем, создание условий для патриотического, нравственного, физического воспитания молодежи, направленного на закрепление молодежи на предприятии.

Задачей каждого предприятия должны стать оказание помощи молодому человеку в раскрытии его внутреннего потенциала, содействие в самоопределении, самоутверждении, самореализации, самодеятельности и самостоятельности. Такого рода положения могут явиться фундаментальной основой концепции молодежной политики на любом российском предприятии.

Конечно, современная молодежная политика на предприятии должна быть научно обоснованной, включать в себя специальные органы управления, отличаться новым содержанием, целостностью, последовательностью, скоординированностью действий, иметь достаточные материальные, организационные и правовые гарантии. Такая политика должна осуществляться на таких принципах, как принцип доверия молодым людям; принцип комплексного подхода к решению молодежных проблем; принцип участия молодежи и ее организаций в управлении производством и общественными делами; принцип поддержки общественно значимых молодежных инициатив, а также принцип преемственности.

Важно создавать на предприятиях и в организациях структуры по работе с молодежью, а в каждом производственном подразделении определять ответственного за работу с молодежью; давать молодым людям возможность самореализовываться, изучать и учитывать в работе их мнения; выделять в коллективных договорах «молодежный раздел».

Анализ деятельности предприятий и организаций Российской Федерации показывает, что в последнее время у них появился позитивный опыт работы с молодежью. Скажем, для наиболее активных, талантливых и перспективных молодых работников на ОАО «ГАЗ» учреждена «Молодежная премия», которая успешно практикуется уже давно. Здесь регулярно организуются встречи руководства с молодежью на уровне цеха, управления, предприятия, холдинга. Молодежь привлекается через советы молодых рабочих и молодых специалистов к управлению предприятием. Руководством разработан механизм карьерного роста работающей молодежи.

Полезным и интересным оказался опыт работы по адаптации молодых специалистов. По итогам их годичной стажировки на предприятии созданной комиссией дается экспертная оценка результатов труда. В состав комиссии входят мастер, начальник подразделения, представитель управления персоналом, другие специалисты по профилю работы. После этого молодые специалисты проходят тестирование. Затем из них формируется перспективная группа, для которой готовятся рекомендации и разрабатывается план индивидуального карьерного роста в зависимости от полученной специальности в вузе.

Учитывая важность молодежной работы на предприятиях и в организациях Российской Федерации, целесообразно попытаться создавать на них эффективный механизм финансирования молодежной политики.

Для этого необходимо в планах социально-экономического развития предприятия или организации выделять раздел «Молодежная политика». Необходимо постоянно информировать молодежь о ходе решения производственных и социальных проблем, роли молодых рабочих и специалистов в реализации поставленных целей и задач. Это могло бы способствовать формированию общественного мнения о значимости молодежи, выработке механизмов обратной связи с работающими на предприятиях молодыми людьми.

Конечно, осуществление молодежной политики требует постоянного выявления, обучения и воспитания актива, качественной подготовки и переподготовки специалистов для работы с молодежью.

Какие выводы можно сделать о состоянии и перспективах молодежи и молодежной политики на предприятиях Российской Федерации?

Основной стратегией большинства работающей молодежи является в настоящее время стратегия адаптации в новых социально-экономических условиях.

Молодежная политика находится в стадии становления и попытки объединения субъектов этой политики для эффективного решения проблем молодого поколения.

Наиболее острыми для молодежи являются проблемы карьерного роста, социальной и производственной направленности.

В силу пассивности и низкой мотивации части молодежи она является пока в основном не субъектом деятельности, а объектом воздействия, не став в полной мере главным действующим лицом в реализации молодежной политики на предприятиях. В этой связи особое внимание следует уделить работе, направленной на привлечение к молодежной политике все большего количества молодых людей, расширение актива, подготовку молодежных лидеров.

Важно создавать систему изучения жизнедеятельности работающей молодежи, что может явиться основой для прогнозирования, выработки оптимальных форм и методов молодежной работы с учетом особенностей каждого предприятия.

Эффективными организационными мерами для активизации молодежной политики на предприятиях и в организациях могли бы стать:

Советы по работе с молодежью, целью которых была бы координация деятельности всех субъектов молодежной политики; молодежные информационные центры; Концепции и Программы «Молодежь предприятия», а также нормативные документы, включающие, например:

– Положение «О Совете по работе с молодежью».

– Положение «О статусе молодежного трудового коллектива предприятия».

– Положение «О Совете молодых специалистов предприятия».

– Положение «О звании «Лауреат молодежной премии предприятия»».

– Положение «О проведении конкурсов «Лучший молодой специалист по профессии» и «Лучший молодой рабочий по профессии»».

– Положение «О стажировке молодого специалиста предприятия».

– Положение «О наставнике молодого работника предприятия».

– Положение «Почетный наставник молодежи».

Справедливости ради отметим, что сейчас вновь необходимо вернуться к вопросу о принятии федерального закона о регулировании государственной молодежной политики в Российской Федерации.

В сложившихся условиях возникает необходимость в исследовании вопросов, предложенных рядом авторов[2] проектов федерального законодательства по основам государственной молодежной политики, внесенных на рассмотрение в Государственную Думу Российской Федерации различными субъектами законодательных инициатив.

[1] Меркулов П.А. Создание системы высшего образования в России как основа формирования молодежи в качестве отдельной социальной группы//Управление общественными и экономическими системами. 2012. № 2.

[2] Меркулов П.А. Становление молодежной политики в современной России//Полиграфист. 2012. № 4 (58).