

**Н. В. Попова**

**N. V. Popova**

*ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», Екатеринбург*

*The Ural Federal University named after the first President  
of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg*

**РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ  
И НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ**

**THE IMPLEMENTATION OF YOUTH POLICY IN THE WORKFORCE  
AND AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES: VALUE ASPECT**

***Аннотация.** Рассматриваются вопросы реализации молодежной политики в производственных коллективах и на промышленных предприятиях Свердловской области. Автор рассматривает взаимосвязь основных направлений работы с молодежью с ценностными и духовно-нравственными основаниями реализации молодежной политики на предприятиях.*

***Abstract.** The article is devoted to the implementation of youth policy in the workforce and at the industrial enterprises of the Sverdlovsk region. The author examines the relationship between the main directions of work with young people with values and moral bases of realization of youth policy in enterprises.*

***Ключевые слова:** молодежь, молодежная политика, коллектив, предприятие, ценности.*

***Keywords:** youth, youth policy, team, venture, values.*

Молодежь – это кадровый, инновационный и стратегический ресурс, в который сегодня необходимо вкладывать силы и средства, обеспечивая тем самым успехи будущего. Все страны признают необходимость и важность работы с молодежью, общая цель которой – содействие бесконфликтной интеграции молодых людей в общество [8]. С 90-х гг. 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 об участии молодежи в общественной жизни, среди которых содействие обеспечению занятости среди молодежи, профилактические меры в социальной среде. Совет Европы проводит политику активного участия молодежи

в построении ее собственного будущего, способствует осуществлению принципов и практики социальной сплоченности в молодежной среде.

В России молодежная политика осуществляется в соответствии с Основами государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 г. (приняты в 2014 г.) [5]. Концепция поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 г. (принята в 2011 г.) является основополагающим документом для промышленных предприятий по реализации молодежной политики [3].

Необходимо отметить возрождение исследований в области осуществления молодежной политики на Урале. Последнее обусловлено Законом «О молодежи в Свердловской области». В 2014 г. возрождена практика подготовки доклада правительства о положении молодежи в Свердловской области, что предполагает *проведение анализа статистической и социологической информации и выявление особенностей развития молодежной среды*. Исследование, направленное на изучение объективных показателей эффективности реализации молодежных программ на предприятиях, проведено нами в рамках заказа Министерства физической культуры и спорта Свердловской области кафедре «Организация работы с молодежью» УрФУ и представлено в коллективной монографии [6]. В исследовании приняли участие следующие предприятия: 1) ООО «ВИЗ-Сталь»; 2) ОАО «Завод № 9»; 3) ОАО «Металлургический завод им. А. К. Серова»; 4) ОАО «Нижнесергинский метизно-металлургический завод»; 5) ФКП «Нижнетагильский институт испытания металлов»; 6) АО «Опытное конструкторское бюро «Новатор»; 7) ОАО «Серовский завод ферросплавов»; 8) ОАО «Облкоммунэнерго»; 9) ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков» (ЗАО «КЗПВ»); 10) ОАО «Завод радиоаппаратуры»; 11) Рефтинский филиал ОАО «Дитсманн»; 12) ОАО «СинТЗ»; 13) АО «Уральское производственное предприятие «Вектор»; 14) ОАО «УКЗ»; 15) ФГУП «Уральский электромеханический завод»; 16) ООО «Уральские локомотивы»; 17) ОАО «Серовский механический завод»; 18) ОАО «Вента»; 19) ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод».

Наиболее успешно реализуют молодежную политику ООО «Уральские локомотивы», ОАО «СинТЗ», ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод», ОАО «Серовский завод ферросплавов».

При анализе результатов исследования мы опирались на воззрения отечественных ученых, прежде всего на труды С. З. Гончарова, оказавшего на нас наибольшее влияние при рассмотрении проблем реализации моло-

дежной политики на современном промышленном предприятии, ее лично-стно развивающих (духовно-нравственных и ценностных) основ [1, 2, 4].

Актуальность вопросов реализации молодежной политики в производственных коллективах и на промышленных предприятиях объясняется следующими факторами:

1. Особенности современной социально-экономической реальности требуют от предприятия активного поиска новых резервов для решения задач успешного конкурентоспособного производства. В первую очередь ставка делается на человеческий капитал – на субъектные качества лиц и коллективов, мотивацию работников, связанную с внедрением инноваций в сфере производства и управления, духовную солидарность молодежи предприятия в качестве инструмента социального сплочения, нацеленного на решение общих задач.

2. Существует противоречие между потребностью предприятия в высококвалифицированных кадрах и слабо выраженной государственной молодежной политикой на промышленных предприятиях, а также недостаточным теоретическим и финансовым обеспечением этой политики.

3. Недостаточна теоретическая разработка лично-стно развивающих основ молодежной политики. На промышленные предприятия сегодня приходят молодые люди, сознательный период социализации которых совпал с периодом развития рыночных отношений в России и рыночной (индивидуализированной) психологии. Новое поколение не только получило новый опыт образования и профессиональной подготовки, но и начинает свою трудовую деятельность в обстановке острой кадровой конкуренции.

4. Современный этап общественного развития характеризуется существенным ростом активности молодежных организаций на промышленных предприятиях, но наблюдается следующее противоречие: с одной стороны, имеется необходимость в создании новых заводских молодежных организаций, с другой стороны, отсутствует преемственность молодежной идеологии, инициативности, самостоятельности и самоуправления. Утеряна общая идея как основа молодежной политики, реализуемой на промышленном предприятии [7].

5. Результаты анализа статистических данных 19 предприятий Свердловской области показали, что молодежная политика на промышленных предприятиях проводится недостаточно эффективно. Так, доля молодежи в численности персонала промышленных предприятий в 2014 г. составляла 20,46 % (в 2012 г. и 2013 г. соответственно 22,8 % и 20,98 %), доля молодежи при приеме на работу – 43,41 % (в 2012 г. и 2013 г. соответственно

45,62 % и 42,63 %). И вместе с тем в 2014 г. текучесть кадров среди молодых работников на предприятиях составляла 15,90 % (в 2012 г. и 2013 г. соответственно 8,23 % и 15,34 %), повышение квалификационного уровня – 27,98 % (в 2012 г. и 2013 г. соответственно 40,45 % и 26,60 %), карьерный рост молодых работников – 8,90 % (в 2012 г. и 2013 г. соответственно 17,70 % и 18,08 %), творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности – 11,58 % (в 2012 г. и 2013 г. соответственно 12,0 % и 19,9 %). Данные показатели свидетельствуют о наличии проблемы на промышленном предприятии при работе с молодежью и необходимости учета социально-демографических и мотивационных особенностей данной категории работников, чему и должна служить молодежная политика на промышленном предприятии.

*Молодежная политика на предприятии и в организации* (политика в отношении работающей молодежи) – система управления, подходов, последовательных действий, направленных на поддержку работающей молодежи в профессиональном саморазвитии и решении социальных проблем [3].

Основная цель молодежной политики на предприятиях – «закрепить» молодежь на предприятии и уменьшить стартовые издержки на прием и адаптацию вновь принятых рабочих.

Молодежная политика на промышленных предприятиях призвана решать следующие задачи: создание правовых, социально-экономических условий для реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия 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 с помощью современных информационных технологий; расширение возможностей молодого человека в выборе своего профессионального пути; содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи.

По результатам анализа показателей работы с молодежью на предприятиях и в организациях Свердловской области приоритетными направ-

лениями молодежной политики являются физкультурно-оздоровительная, спортивная и туристическая деятельность, профессиональное развитие молодежи, в том числе проведение конкурсов профессионального мастерства, культурно-массовая и досуговая работа (табл. 1).

Таблица 1

Приоритетные направления молодежной политики на предприятиях  
Свердловской области

Ранг	Направление	Номер завода (нумерация соответствует вышеуказанной)
1	Физкультурно-оздоровительная, спортивная и туристическая деятельность	12, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 13, 15, 16, 19
2	Профессиональное развитие молодежи, в том числе проведение конкурсов профмастерства и повышение квалификации	12, 3, 1, 2, 4, 9, 10, 11, 13, 15
3	Культурно-массовая, досуговая работа	12, 2, 3, 5, 11, 13, 15, 16, 19
4	Адаптация вновь принятых рабочих	12, 9, 10, 13, 15
5	Развитие научно-технического творчества молодежи	12, 5, 11, 16
6,5	Профориентационная работа, в том числе взаимодействие с подшефными школами	12, 5, 7, 10
6,5	Патриотическое, общественно-политическое, в том числе участие в городских акциях	3, 5, 7, 16, 19
8,3	Благотворительная деятельность	12, 5, 10
8,3	Творческое	2, 5, 15
8,3	Социальное, социальное партнерство	3, 5, 13, 19
11,25	Производственное	3, 19
11,25	Информационное	2, 3
11,25	Взаимодействие с Советом ветеранов	7, 12
11,25	Привлечение и «закрепление» рабочих	12, 9
15,25	Экологическое	3
15,25	Волонтерство	5
15,25	Организация трудовой деятельности молодежи	11
15,25	Инновационное	19

На наш взгляд, указанный ранжированный ряд приоритетных направлений работы с молодежью можно объяснить заинтересованностью руководства в формировании у молодежи тех ценностей, которые отвечают корпоративной культуре предприятий. Вопросы восприятия корпоративной культуры и ценнос-

тей предприятия особенно актуальны в период омоложения коллективов предприятий, реализации их кадровой политики и решения проблемы поколений.

Для работы с молодежью на предприятиях создаются молодежные общественные организации, активы молодежи предприятий, советы предприятий по работе с молодежью, советы молодых специалистов, советы молодежи предприятий, молодежные комиссии при профсоюзных комитетах. Среди вышеуказанных организационных форм преобладают последние две. В штатных расписаниях предприятий практически везде отсутствуют специалисты по работе с молодежью, которые могли бы профессионально решать специфические молодежные проблемы (табл. 2).

Таблица 2

Проблемы реализации молодежной политики на предприятиях  
(по результатам опроса)

Ранг	Проблема	Балл
1	Отсутствие федерального закона о молодежи	4,07
2	Отсутствие молодежной программы на предприятии	4,79
3	Отсутствие молодежных лидеров на предприятии, способных возглавить работу с молодежью	4,86
4	Недостаточное финансирование	4,92
5	Отсутствие в штатном расписании предприятия специалистов по работе с молодежью	5,00
6	Отсутствие рычагов «закрепления» молодежи на предприятии	5,14
7	Незаинтересованность опытных работников в передаче своего жизненного и профессионального опыта молодым работникам	5,29
8	Отсутствие нормативно-документационного обеспечения реализации молодежной программы на предприятии	6,35
9	Недостаточная квалификация специалистов и руководителей в сфере работы с молодежью на предприятии	6,42
10	Незаинтересованность администрации в реализации молодежных программ на предприятии	7,23

*Примечание.* В табл. 2 ранг 1 присваивается наиболее значимой проблеме, 10 – наименее значимой.

Реализация молодежной политики на промышленных предприятиях Свердловской области осложняется из-за отсутствия скоординированности государственной молодежной политики (ГМП) с другими сферами государственной политики (социальной, кадровой и др.), преобладания в реализации государственной молодежной политики «мероприятийного» подхода, недостаточного уровня кадрового и финансового обеспечения молодежной политики,

отсутствия на федеральном уровне и в Свердловской области, как в большинстве субъектов Российской Федерации, системы диагностики и комплексного социального мониторинга состояния молодежной сферы, недостаточной разработанности нормативной базы, отсутствия механизма привлечения молодежи к формированию и реализации ГМП, а также отсутствия закона о молодежи, нормативного акта, определяющего положение, права, роль и статус в России работающей молодежи, в том числе на промышленном предприятии.

С целью *усиления социальной защищенности молодых работников* на предприятиях практикуют следующие мероприятия: внесение соответствующего раздела в коллективный договор, создание комиссии по работе с молодежью, квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и профессиональные образовательные учреждения начального, среднего и высшего уровней, а также для возвращающихся в организацию после прохождения военной службы по призыву, оказание материальной помощи гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, выплата единовременного пособия при приеме на работу детей-сирот, ранее нигде не работавших, предоставление оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных коллективным договором, обучающимся без отрыва от производства.

На наш взгляд, ценностный аспект молодежной политики на предприятии непосредственно связан с ее духовно-нравственными основаниями, поскольку: 1) идеологические и политические лозунги, обращенные к работающей молодежи, ей малопонятны и недействительны, а нравственное содержание общего дела доступно каждому; 2) нравственные чувства возносят сознание молодых людей до всеобщего уровня коллективного дела; 3) осознание своего личного достоинства и достоинства других неизбежно ведет к ответственности за профессиональное дело; 4) уважение к достоинству и чести молодых людей на производстве сразу же получает с их стороны соответствующий отклик; 5) молодежным объединениям на предприятии обязательно нужна высокая идея. Такая идея, овладевая молодежью, становится, социальной силой. Рождается воодушевление, энтузиазм, творческое горение этой идеей и вне предприятия; 6) рост нравственности в самосознании и в реальных отношениях на предприятии оборачивается самым положительным образом – экономическим эффектом, резким снижением уровня прогулов и нарушений, текучести кадров среди рабочей молодежи и количества девиантных отклонений на производстве и вне его.

Изложенное выше позволяет сделать следующий вывод. Основным источником указанных нами негативных явлений в молодежной среде и молодежной политике является базисное противоречие между рыночной экономикой и социальной сферой. Подмена целей общественного производства его средствами, резкий перекоп в сторону примата рыночной экономики с ее единственным индикатором успешности в форме денег деформировали становление молодого поколения как в сфере производства жизненных средств, так и в воспроизводстве собственных духовных и телесных сил, разбалансировали согласованность профессионального и социокультурного становления и развития молодежи. Осуществляемая на современном промышленном предприятии молодежная политика должна содержать в себе личностно-развивающую, духовно-нравственную основу. Молодежным объединениям на предприятии обязательно нужна высокая цель, высокая идея, увлекающая не только креативом, но и благородством, справедливостью, честностью. Воспитанию именно таких качеств у молодых работников и должны способствовать молодежные программы на предприятиях.

### *Список литературы*

1. *Гончаров С. З.* Концепция субъектности в аспектах креативности и инновационного стиля жизни / С. З. Гончаров // Духовно-ценностные основы воспитания личности в системе непрерывного профессионального образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Нижний Тагил, 21–22 янв. 2010 г.: в 3 частях. Ч. 1: Ценностные и социокультурные основы субъектности личности / под ред. Г. С. Голошумовой. Екатеринбург, 2010. С. 74–109.

2. *Гончаров С. З.* Ценностная основа духовно-нравственной экономики / С. З. Гончаров // Русский экономический вестник / под ред А. М. Миняйло. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2001. Вып. 1. С. 28–46.

3. *Концепция* поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://molodegasbest.ucoz.ru/docum/koncepcia.doc>.

4. *Нравственность* – первооснова человеческой общности и исток креативных практик / С. З. Гончаров [и др.] // Русская философия как духовно-ценностная основа воспитания личности: материалы 7-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 18–19 нояб. 2010 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. С. 235–263.

5. *Основы* государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/media/files/ceFXleNUqOU.pdf>.

6. *Положение* молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2015. 350 с.

7. *Попова Н. В.* Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии: диссертация ... кандидата философских наук. Екатеринбург, 2012. 195 с.

8. *Kapsamit A. M.* International experience in the implementation of youth policy / A. M. Kapsamit, Z. Zh. Nurbekova // KazNU BULLETIN. Psychology and sociology series – «Kazakh University». Almaty, 2015. № 1 (52). P. 240–246.

УДК [377.112:371.13]:37.014.15

**Н. В. Ронжина**

**N. V. Ronzhina**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

*Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg*

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ  
СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

**THEORETICAL AND APPLIED PROBLEMS OF FORMING  
PROFESSIONAL THINKING OF STUDENTS OF THE  
PROFESSIONAL AND PEDAGOGICAL UNIVERSITY**

*Аннотация.* Рассматриваются условия и особенности формирования профессионального мышления студентов, обучающихся в системе профессионально-педагогического образования.

*Abstract.* The article describes the conditions and features of formation of professional thinking of students in vocational teacher education.

*Ключевые слова:* профессиональное мышление, профессионально-педагогическое образование.

*Keywords:* professional thinking, professional and pedagogical education.