**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

Глава I. Теоретические основы исследуемой проблемы

* 1. Молодежь как социально-демографическая группа. Положение современной молодежи на рынке труда
	2. Молодежная политика как часть социальной политики предприятия

Выводы по Главе I

Глава II. Содержание и организация социальной работы с молодежью в рамках промышленного предприятия

2.1 Опыт социальной работы с молодежью на промышленных предприятиях

2.2 Результаты эмпирического исследования

2.3 Разработка программы развития деловых, личностных и лидерских качеств молодых работников промышленного предприятия

Выводы по Главе II

Заключение

Список литературы

Приложение 1

Приложение 2

**ВВЕДЕНИЕ**

Важной стратегической составляющей общества является работающая молодежь. Интенсивная адаптация молодых граждан к различным формам социальных отношений, начало активной реализации ими своих прав и обязанностей, своего жизненного потенциала, приходится на возраст от 17 до 30 лет. Именно в этом возрасте молодые люди, начинают свою трудовой деятельность, активно совершенствуют профессиональное мастерство, создают семьи и воспитывают детей.

Работающая молодежь сегодня является весьма многочисленной социальной группой, важнейшим социальным ресурсом и основной движущей силой развития российского общества. Проблемы ее социально-экономического статуса и оценка молодежью своего положения всегда были актуальны. При рассмотрении молодежи как социальной группы нужно отметить, что это не только далекое будущее, но и так называемое живое настоящее, и именно поэтому необходимо понять, насколько уже сегодня эта группа молодого поколения определяет содержание и характер ближайшего будущего. В нашей работе речь идет о работающей на промышленных предприятиях молодежи.

К работающей молодежи мы отнесли молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет, получивших рабочую профессию в общеобразовательных учреждениях начального профессионального образования, на производстве путем индивидуального, бригадного, курсового и других форм профессионального обучения, либо в учебных центрах органов по вопросам занятости, а также профессию техника – в средних специальных учебных заведениях или специалиста – в вузах. Причем нас интересуют преимущественно молодые люди, работающие на промышленном предприятии.

Таким образом, объектом исследования выступает молодежь в возрасте от 18 до 30 лет.

Предметом исследования является социальная работа с молодежью на промышленном предприятии.

Итак, целью данной работы является изучение особенностей содержания и организации социальной работы с молодежью на промышленном предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить ряд задач:

- изучить научную литературу по данной проблеме;

- выявить основные проблемы работающей молодежи;

- рассмотреть сущность и принципы молодежной политики промышленных предприятий;

- изучить опыт деятельности молодежных общественных организаций, действующих на промышленных предприятиях;

- провести эмпирическое исследование;

- разработать программу развития деловых, личностных и лидерских качеств молодых работников промышленного предприятия.

Гипотеза: социальная работа с молодежью на промышленном предприятии будет более качественной и эффективной, если:

1. будет осуществляться посредством деятельности молодежных общественных организаций;
2. будут разработаны и реализованы программы для профессиональной адаптации и развития деловых, личностных и лидерских качеств молодых работников промышленных предприятий.

Методы исследования: анализ научной литературы, анкетирование, обобщение опыта, беседа.

Базой исследования выступает ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат».

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты могут быть использованы в процессе реализации социальной работы с молодежью на промышленных предприятиях.

В структуру работы входят: введение, две главы, выводы по главам, заключение, список литературы и приложение.

**ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДУЕМОЙ ПРОБЛЕМЫ**

* 1. **Молодежь как социально-демографическая группа. Положение современной молодежи на рынке труда**

Одно из первых определений понятия «молодёжь» было дано в 1968 г. В.Т. Лисовским: «Молодёжь - поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодёжи могут колебаться от 16 до 30 лет» (25, с. 19).

Именно по данным ученых приблизительно с 14 лет молодое лицо начинает осознавать собственные социальные права, место в обществе, свое назначение. До 18 лет практически завершается формирование основных психофизических особенностей человека, а до 24 прекращаются процессы роста человеческого организма, и формируется социальный статус лица, которое предусматривает, например, получения к этому возрасту образования и определенной профессии, прохождения обязательной военной службы и приобретения определенного трудового и жизненного опыта.

Стоит отметить, что для молодежи характерны неустойчивость и противоречивость сознания, которые, в свою очередь, оказывают влияние на многие формы поведения и деятельность личности. Молодёжное сознание определяется рядом объективных обстоятельств (16, с. 125).

Во-первых, в современных условиях усложнился и удлинился сам процесс социализации, и соответственно другими стали критерии её социальной зрелости. Они определяются не только вступлением в самостоятельную трудовую жизнь, но и завершением образования, получением профессии, реальными политическими и гражданскими правами, материальной независимостью от родителей. Действие данных факторов не одновременно и неоднозначно в разных социальных группах, поэтому усвоение молодым человеком системы социальных ролей взрослых оказывается противоречивым. Он может быть ответственным и серьёзным в одной сфере и чувствовать себя как подросток в другой.

Во-вторых, становление социальной зрелости молодёжи происходит под влиянием многих относительно самостоятельных факторов: семьи, школы, трудового коллектива, средств массовой информации, молодёжных организаций и стихийных групп. Эта множественность институтов и механизмов социализации не представляет собой жёсткой иерархической системы, каждый из них выполняет свои специфические функции в развитии личности (16, с. 127).

К числу особо тревожных тенденций современной ситуации в молодежной сфере относится: отставание уровня образования от уровня, достигнутого наиболее развитыми странами; нарастающее падение престижа общего и профессионально-технического образования; увеличение числа молодежи, начинающей трудовую деятельность с низким уровнем образования и неориентированной на продолжение обучения; неподготовленность кадров высшей, профессиональной и средней школы к работе в новых условиях; снижение интеллектуального уровня аспирантского корпуса – будущего российской науки, отток одаренных юношей и девушек из многих вузов и из страны (41, с. 23).

Внедрение рыночных отношений, а также финансово-экономический кризис обострили проблему социальной защищенности молодежи в сфере труда.

На сегодняшний день ситуация на российском рынке труда характеризуется, по крайней мере, двумя негативными явлениями для молодых специалистов:

- в государственных структурах по-прежнему сохраняется низкий уровень оплаты труда специалистов с высшим образованием;

- в коммерческой сфере выпускникам вузов чаще всего предоставляется высокооплачиваемая работа, но чаще всего эта работа не требует высокой квалификации и интеллектуального потенциала.

Это угрожает отраслям промышленности, науки, социальной сферы, образования потерей молодых, перспективных потенциальных сотрудников, а тем, кто уходит в коммерцию - депрофессионализацией. Происходит обесценивание знаний соответствующих специальностей, по которым осуществляется подготовка в учебных заведениях.

Вместе с тем, на рынке труда утвердились новые, ранее не характерные для российского общества профессии маркетологов, менеджеров, рекламистов, PR-менеджеров, банковских служащих и так далее. Меняется иерархия престижа профессий в общественном сознании.

Кроме того, незащищенность молодых людей в трудовой сфере объясняется сохраняющейся нестабильностью экономики, существующей системой профессиональной подготовки, несовершенством трудового законодательства, снижением потребности работодателей в молодежных трудовых ресурсах. Социальными последствиями этих процессов становятся нищета, распад трудового ресурса, молодежные девиации. Поэтому проблемы трудовой занятости молодежи требуют поиска эффективного механизма их решения, который должен урегулировать вхождение и эффективное функционирование молодежи на рынке труда. Прежде всего, для этого необходимо: улучшить профессиональную ориентацию молодежи со школы; преодолеть рассогласованность между существующей системой профессионального образования и потребностями рынка труда в молодых кадрах; своевременно формировать региональные заказы на подготовку специалистов; разработать предложения по повышению качества переподготовки кадров с учетом потребностей рыночной экономики и в целом сформировать такую систему новых трудовых отношений, которая была бы ориентирована на молодежь (41, с. 44).

Особенность положения молодых специалистов на рынке труда России, как и молодежи в целом, определяется рядом факторов.

* сохранение стереотипов: многие работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой деятельности и неумение выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе, излишняя эмоциональность и неустойчивость поведения, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации в обществе. Наличие опыта работы и стажа работы по специальности на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае берут неохотно. Следовательно, молодые специалисты не имеют не только опыта, но и возможности получения такого опыта.
* еще один из самых распространенных стереотипов относится к выпускницам вузов, которые в большинстве своем не замужем и не имеют детей. Проблема заключается в том, что при приеме на работу работодатели предпочитают брать на работу скорее мужчин, чем женщин. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей.
* необоснованное представление молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе будущей профессии, а в дальнейшем – в определении перспектив собственного трудоустройства. Одной из проблем адаптации на рынке труда выпускников вузов является то, что молодые люди, получившие специальность в вузе, при прохождении военной службы теряют квалификацию и, возможно, уже имевшееся место работы. После возвращения со службы эти граждане зачастую в силу различных причин не имеют возможности возобновить свою квалификацию. В результате рынок труда теряет квалифицированных специалистов, а граждане, отслужившие в армии – возможность получить достойную работу. Частично это связано с тем, что в данной ситуации, оказывается, практически невозможно получить статус безработного и встать на учет на бирже труда.
* падение престижа производительного труда для значительной части молодых людей. Количество молодежи среди рабочих промышленности, строительства, транспорта падает. В связи с изменениями, происходящими в экономике России, растет доля молодежи в непроизводственной сфере. Вместе с тем отчуждение части молодежи от труда, которое характеризуется нежеланием молодых людей работать хорошо и качественно, отсутствием стремления к профессионально-квалифицированному и должностному росту (9, с. 26).

Экономическая ситуация обострила серьезные проблемы молодежи в сфере быта. Заработок молодых рабочих и служащих часто ниже, чем в целом у работников госсектора экономики. Создание семей и рождение детей еще более ухудшают материальное положение молодежи. В особенно сложном социальном и материальном положении оказались неполные молодые семьи и семьи с детьми.

Помимо этого, тревогу вызывает сверхзанятость учащейся молодежи, особенно студенческой, вынужденной работать не только в свободное от учебы время, но и во время учебного процесса. Поэтому после окончания вуза молодежь, получив определенный уровень профессиональной подготовки, по-прежнему остается самой незащищенной социальной группой в системе трудовых отношений, так как еще не имеет достаточного социального и профессионального опыта. Известно, что отсутствие эффективного механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит к возникновению серьезных молодежных проблем. Среди них – утрата молодежью ценности профессиональной компетентности.

Проблема здесь состоит в том, что молодые специалисты не соответствуют многим требованиям, предъявляемым к работнику. Другая проблема кроется в сознании самих выпускников. Требования, предъявляемые молодыми специалистами к оплате труда и условиям работы, значительно отличаются от реальных условий. Поэтому молодежь все чаще отдает предпочтение примитивным видам занятий, быстро приносящим значительные доходы. В результате трудоустройство или своевременное получение дохода в официальном секторе экономики значительная часть молодежи компенсировала на «теневом» рынке труда.

Однако следует подчеркнуть, что наряду с негативными аспектами трудоустройства и занятости молодежи выступают и положительные. Касается это, прежде всего личных качеств и особенностей молодежи.

Молодой специалист обладает ярко выраженными чертами, которые могут быть полезны работодателю. Среди личностных качеств - энергичность, энтузиазм, общительность, исполнительность, легкость усвоения новой информации. Среди профессиональных – желание попробовать себя в разных направлениях профессиональной области, отсутствие стереотипов в профессиональном подходе, стремление к интересной работе и профессиональному росту. От работодателя такой специалист ждет возможности попробовать себя в профессиональной сфере, получив при этом необходимые знания и навыки, и заработать денег (33, с. 114).

Молодежь отличает высокая готовность к смене характера деятельности, которая является едва ли не главным фактором успешного трудоустройства в условиях рынка; молодые люди легко соглашаются на переквалификацию.

Более того, у молодежи имеются знания, навыки и умения, которые высоко ценятся на современном рынке труда: компьютеризация, знания иностранных языков, вождение автомобиля. Молодежь активно приобретает и использует эти навыки. Каждый четвертый осваивает в настоящее время компьютер и учит иностранный язык, каждый седьмой – приобретает навыки вождения транспортных средств. Все это необходимо для успешной конкуренции на рынке труда не только в России, но и за рубежом. Объективные различия в позиции молодых людей на рынке труда находят соответствующее отражение и в уровне их материального благосостояния; молодежь гораздо оптимистичнее оценивает для себя последствия экономических реформ (15, с. 156).

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, можно говорить о том, что молодежь подготовлена профессионально к занятости в госсекторе, а ценностно ориентирована на работу в частном секторе экономики. Причем четкая установка на занятость в частном секторе экономики прослеживается уже на этапе выбора профессии. Привлекательность работы в частном секторе экономики объясняется стремлением молодежи улучшить свое материальное положение, что одновременно понижает порог нравственной и правовой дозволенности. С такой социально-профессиональной направленностью выпускники школ поступают в государственные вузы, заведомо не ориентируясь на работу в государственном секторе экономики.

Сегодня молодежь демонстрирует большую приспособленность к предлагаемым социально-экономическим условиям в сравнении со старшим поколением. Идет борьба между традициями и инновациями, между содержанием и формами трудовой деятельности различных поколений.

Молодежь включается в трудовую деятельность, воспринимая труд лишь как средство достижения личного блага или не считая его какой-либо ценностью вообще.

В труде современная молодежь ориентирована на социально-экономическое выживание вопреки своему биологическому и социально-психологическому самосохранению. В процессе труда молодое поколение интересует, прежде всего, заработная плата, атмосфера в трудовом коллективе и характер руководителя. Менее всего молодое поколение обращает внимание на нагрузки, санитарные условия и полное использование своих знаний. То есть их труд ставится в зависимость от субъективных, случайных обстоятельств, а не от объективных возможностей самой молодежи. Ранний биологический и психологический износ молодого поколения нарастает, здоровье приносится в жертву цели достижения высокого материального положения (33, с. 112).

Иначе говоря, фактически в среде молодежи идет подмена реального трудового поведения сомнительной деятельностью по добыванию средств. Неразборчивость молодежи проявляется как в средствах, так и в самом содержании трудовой деятельности.

Как уже отмечалось, молодое поколение предпочитает работу в непроизводственной сфере. Многие студенты технических вузов и техникумов учатся только для того, чтобы иметь высшее образование и не видят свое будущее на заводах, в цехах. Между тем, именно производственная сфера определяет экономический потенциал региона и страны, формирует государственный бюджет. И именно здесь общая тенденция дефицита рабочей силы проявляется особенно остро. Идет естественное «старение» кадров, но молодое поколение не стремится прийти на смену старшему поколению. Молодые люди предпочитают искать работу в непроизводственном секторе – в сфере услуг, торговли, финансов. Главная из причин – это ложные ценностные ориентиры. Быть сегодня рабочим – не престижно (50).

Что касается молодых работников промышленных предприятий, то они испытывают трудности такого же характера, как и молодые работники в непроизводственной сфере. Это и трудности в приобретении жилья, и проблема организации досуга, и проблема получения дополнительного образования, которое способствовало бы карьерному и профессиональному росту молодого работника. Разница заключается лишь в том, что большинство промышленных предприятий в отличие от предприятий непроизводственной сферы, в той или иной степени поддерживает своих молодых работников. В таких условиях молодые люди социально защищены, они могут рассчитывать на поддержку предприятия, оказавшись в трудной жизненной ситуации. Иными словами, работодатели в непроизводственной сфере зачастую не гарантируют своим молодым кадрам поддержку, и в случае возникновения каких-либо трудностей, молодой работник остается с ними один на один.

Выявляя основные проблемы социализации и адаптации молодёжи в обществе, её экономические, возрастные, психологические и социальные особенности, её социальный статус и основные тенденции развития субкультуры в современных условиях, следует подчеркнуть крайнюю необходимость социальной работы в отношении этой группы населения. Решение многообразных и острых проблем молодежи в России возможно лишь при реализации последовательной молодежной политики, в том числе, и в рамках промышленного предприятия.

Только целенаправленная молодежная политика может улучшить положение молодежи, в том числе, и на современном рынке труда. Нельзя допустить, чтобы прекратились воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества, началась обвальная безработица среди молодежи. Государственные программы и социальная политика предприятий должны стимулировать создание и преобразование рабочих мест в более перспективных и развитых отраслях экономики, привлекая для этого не только бюджетные средства, но и средства частных предприятий и инвесторов.

* 1. **Молодежная политика как часть социальной политики предприятия**

В формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе, особое место занимает социальная политика предприятия. Во-первых, на предприятии реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и др.), установленные на государственном или региональном уровне.

Во-вторых, предприятия предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития предприятия. Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера, сверх обязательных выплат проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики, либо в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива (профкомом), как представителем интересов работников. Эти выплаты становятся такими же обязательными для выполнения, как и те, что предоставляются в соответствии с трудовым законодательством (51).

Таким образом, социальная политика предприятия, как составная часть менеджмента представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Заинтересованность работников в работе на предприятии и его успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых предприятием льгот и услуг и чем больше их величина установленного законом размера. При этом сокращается текучесть кадров, т.к. работник вряд ли захочет терять многочисленные льготы при увольнении. Такая политика может обеспечивать существование работников в случае невысокого уровня заработной платы или предлагаться в интересах привлечения и сохранения квалифицированной рабочей силы.

Социальное обеспечение работников, развитие их личности, сохранение здоровья является условием успешной деятельности организации. В качестве мотивационного ресурса управления, социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должна способствовать тому, чтобы работник удовлетворял свои потребности, интересы и ценностные ориентации (53).

Можно выделить следующие основные цели социальной политики предприятия (52):

* отождествление работника со своим предприятием (удовлетворение потребности в причастности к предприятию);
* личные цели и желания работников совпадают с целями предприятия или соответствуют им;
* рост производительности труда и желание работников трудиться;
* социальная защищенность работников;
* поощрение собственной инициативы работника при решении производственных задач;
* улучшение нравственной атмосферы на предприятии, формирование благоприятного социально-психологического климата;
* рост имиджа предприятия в глазах работников и общества.

Как инструмент мотивации и стимулирования работников, социальная политика предусматривает принятие решений, касающихся следующих аспектов:

* выбор приоритетов в направленности самой социальной политики (социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда и т.п.);
* выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов;
* оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия;
* дифференциации размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с ее помощью задач, избирательности в предоставлении льгот и услуг.

Социальная политика является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации.

Необходимо подчеркнуть, что главная цель любой проводимой социальной политики - создание необходимых материальных и социально-бытовых условий для привлечения и закрепления на предприятии высококвалифицированных специалистов.

Забота о благополучии сотрудников - один из приоритетов социальной политики любого социально эффективного предприятия. Основным принципом социальной политики предприятия является создание комфортных условий для труда и отдыха работников, повышение их социальной защищенности, улучшение трудовых и социальных отношений в коллективе. Таким образом, делается существенный вклад в обеспечение стабильности и эффективности работы, в повышение деловой репутации предприятия в целом (54).

Социальная политика современного предприятия должна быть ориентирована на:

- динамичное и успешное развитие предприятия;

- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве;

- рост производительности труда и готовности персонала к эффективной работе;

- содействие всестороннему профессиональному и культурному развитию работников;

- формирование благоприятного социально-психологического климата на предприятии;

- отождествление персонала со своим предприятием, формирование чувства приверженности к предприятию;

- сохранение и укрепление физического и психологического здоровья каждого работника; содействие и поддержание здорового образа жизни;

- обеспечение социальной защищенности персонала предприятия (57).

Социальная политика такого типа позволяет сформировать положительный имидж и репутацию предприятия, создать условия, привлекающие профессионалов, снизить текучесть кадров, повысить лояльность персонала, повысить мотивацию сотрудников, укрепить командный дух сотрудников.

Сейчас, когда перед предприятиями стоит серьезная задача пережить экономический кризис, когда одновременно с производственными проблемами приходится решать кадровые, особенно в условиях происходящего сложного процесса смены поколений, руководство должно проводить целенаправленный курс на преемственность. Это значит, в том числе выдвигать на ответственные посты молодых руководителей, доверять им решение сложных задач.

Работа с молодыми кадрами не должна быть заботой исключительно службы управления персоналом - нужно какое-то объединяющее звено молодежного актива, среды, воспитывающей чувство гордости за родное предприятие. Отвечая на вопросы, какой должна быть структура, способствующая самореализации молодых работников в коллективе и органично вписывающаяся в общую кадровую работу и что должно прийти на смену ушедшему в прошлое комсомолу, можно констатировать тот факт, что на сегодняшний день пока не существует универсального алгоритма. Можно лишь предложить возможную схему развития, типовой план действий, тем более, что работа с молодежью – огромная сфера деятельности, требующая умения вести конструктивный диалог.

Одной из форм активного включения молодого человека в общественную жизнь предприятия является его причастность к деятельности молодежной организации. Молодежное объединение на предприятии - это добровольное объединение работников данного предприятия на принципах законности, самоуправления и равноправия его членов, где молодые люди могут развивать и представлять свои интересы, эффективно осуществлять общественно полезную деятельность, как на своем предприятии, так и за его пределами.

Именно создание молодежных организаций и объединений является важной составляющей молодежной политики предприятия, поскольку подобного рода организации играют важную роль в деятельности любого промышленного предприятия, заботящегося о своих кадрах, особенно молодых и перспективных.

Как правило, основной целью создания молодежных организаций и объединений является повышение роли молодежи в производственной и общественной жизни как важнейшего резервного ресурса развития предприятия в условиях рыночной экономики и продолжающегося финансово-экономического кризиса, а также повышение материального уровня жизни и социального статуса молодежи (58).

Кроме того, подобные организации создаются в целях содействия творческого подхода к профессиональной деятельности молодых работников, создания условий для практического осуществления целевых профессиональных и социальных программ, поддержки инициатив молодежи и содействия их реализации, повышения культурного уровня молодежи.

Сегодня такие союзы молодежи есть практически на каждом промышленном предприятии.

На сегодняшний день для работающей молодежи самыми актуальными проблемами являются вопросы трудоустройства, адаптации в новом коллективе, проблемы молодой семьи, социальная защищенность, возможность профессионального роста, повышения уровня образования и т.д. Многие из этих вопросов можно решить через деятельность молодежной организации.

Особое место среди направлений работы с молодежью на предприятиях занимает поддержка молодежных инициатив, поскольку молодёжь - это именно то сообщество, которое генерирует множество идей, обладает свежим восприятием мира и огромной энергией для воплощения своих замыслов в жизнь. Но, как известно, у молодёжи чаще всего недостаточно ресурсов и средств для реализации своих идей. Поэтому просто необходимо на промышленных предприятиях активизировать деятельность по содействию в поддержке и реализации молодежных инициатив, которые впоследствии могут быть применены на самом предприятии и принести возможную существенную пользу (55).

Еще одним немаловажным элементом молодежной политики на промышленном предприятии являются системы адаптации молодых работников, среди которых наставничество и организация работы с молодежью в структурных подразделениях. К целям наставничества относятся, как правило, создание условий для самореализации и закрепления молодых рабочих, развитие у молодых рабочих позитивных ценностей, улучшение состояния трудовой дисциплины, повышение качества профессионального развития молодых рабочих.

Таким образом, подводя итог, следует еще раз упомянуть о том, что важной стратегической составляющей общества является работающая молодежь. Интенсивная адаптация молодых граждан к различным формам социальных отношений, начало активной реализации ими своих прав и обязанностей, своего жизненного потенциала, приходится на возраст от 18 до 30 лет. Именно в этом возрасте молодые люди начинают свою трудовой деятельность, активно совершенствуют профессиональное мастерство, создают семьи и воспитывают детей.

С одной стороны, работающая молодeжь сегодня остро нуждается в государственной поддержке для решении своих проблем на предприятиях и учреждениях. С другой стороны, многое в жизни работающей молодежи зависит от их социальной и гражданской позиции, умения грамотно отстаивать свои права и участвовать в общественной и производственной жизни (56).

В настоящее время каждый человек стремится быть успешным, и современные молодые люди не исключение. Ощущение успешности позволяет человеку легко преодолевать жизненные трудности и достигать любых поставленных им целей. Портрет успешного молодого человека включает: уверенность в себе, наличие хорошей профессии, перспективной карьеры, налаженного быта, большой, крепкой, дружной семьи. Эти основные компоненты успешности во многом зависят именно от политики предприятия, на котором трудится молодой человек.

Учитывая эти тенденции, необходимо создавать определенные условия и льготы, проводить мероприятия и разрабатывать программы для вовлечения работающей молодeжи в активную и многообразную социальную практику, способствующие обмену информацией, опытом, обучению технологиям общественной и гражданской активности. Тем более что, как показывает практика, вложение средств в молодежь через адресные социальные программы и различные виды поддержки является одним из самых перспективных направлений в сфере управления кадрами. Молодые специалисты впоследствии оправдывают вложенные в них средства, становятся генераторами развития и укрепления своего предприятия в рыночных условиях.

**Выводы по Главе I**

1. Молодёжь - поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодёжи могут колебаться от 16 до 30 лет.
2. К числу особо тревожных тенденций современной ситуации в молодежной сфере относится: отставание уровня образования от уровня, достигнутого наиболее развитыми странами; нарастающее падение престижа общего и профессионально-технического образования; увеличение числа молодежи, начинающей трудовую деятельность с низким уровнем образования и неориентированной на продолжение обучения; неподготовленность кадров высшей, профессиональной и средней школы к работе в новых условиях и др.
3. Незащищенность молодых людей в трудовой сфере объясняется сохраняющейся нестабильностью экономики, существующей системой профессиональной подготовки, несовершенством трудового законодательства, снижением потребности работодателей в молодежных трудовых ресурсах. Социальными последствиями этих процессов становятся нищета, распад трудового ресурса, молодежные девиации.
4. Молодежь отличает высокая готовность к смене характера деятельности, которая является едва ли не главным фактором успешного трудоустройства в условиях рынка; молодые люди легко соглашаются на переквалификацию. Более того, у молодежи имеются знания, навыки и умения, которые высоко ценятся на современном рынке труда: компьютеризация, знания иностранных языков, вождение автомобиля. Молодежь активно приобретает и использует эти навыки.
5. В формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе, особое место занимает социальная политика предприятия. Социальная политика предприятия, как составная часть менеджмента представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.
6. Одной из форм активного включения молодого человека в общественную жизнь предприятия является его причастность к деятельности молодежной организации - добровольное объединение работников данного предприятия на принципах законности, самоуправления и равноправия его членов, где молодые люди могут развивать и представлять свои интересы, эффективно осуществлять общественно полезную деятельность, как на своем предприятии, так и за его пределами.
7. Как правило, основной целью создания молодежных организаций и объединений является повышение роли молодежи в производственной и общественной жизни как важнейшего резервного ресурса развития предприятия.

**ГЛАВА II. СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ В РАМКАХ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**2.1 Опыт социальной работы с молодежью на промышленных предприятиях**

Современное положение российского общества, вызванное происшедшими социальными изменениями, сказывается, прежде всего, на молодежи. Ей принадлежит одно из главных мест в условиях происходящих изменений жизнедеятельности различных групп населения, так как социальные ориентиры, выбранные молодежью, во многом определяют будущее общества. С одной стороны, молодежь представляет собой наиболее перспективную возрастную категорию в плане осуществления социальной и профессиональной карьеры. С другой стороны, из-за сильного социального, материального, территориального неравенства возможность в получении среднего и высшего профессионального образования и самореализации имеют не все молодые люди.

В подобной ситуации молодые люди не могут собственными силами изменить сложившуюся неблагоприятную для них ситуацию. Возникает необходимость совершенствования социальной работы с молодежью. В этой связи одним из важнейших аспектов деятельности выступает социальная работа с молодежью на промышленных предприятиях.

Сегодня можно выделить четыре основные организационные формы работы с молодежью на предприятиях:

- молодежные общественные организации;

- активы молодежи предприятий во главе с ответственными по работе с молодежью;

- молодежные комиссии при профсоюзных комитетах предприятий;

- советы предприятий по работе с молодежью (57).

Примером деятельности молодежной общественной организации на предприятии является деятельность Нижнетагильской молодежной общественной организации «Уралвагонзавод».

Объединение актива молодежи в структурных подразделениях и создание первичных организаций позволяют работать более скоординировано. Жесткая вертикаль позволяет сохранить внутриорганизационную дисциплину и осуществлять контроль за деятельностью всех первичных организаций. Такой формой достигаются основные задачи молодежной политики: дойти до каждого молодого человека, помочь ему в воспитании активной гражданской позиции, обеспечить социальную защиту и профессиональный рост.

Молодежная общественная организация «Уралвагонзавод» является добровольной, самоуправляемой общественной организацией, объединяющей молодых людей, достигших возраста 14 лет. Основной целью является формирование комплекса позитивных ценностей, сохранение преемственности поколений, укрепление престижа рабочего места в молодежной среде.

Для достижения цели своей деятельности организация осуществляет: развитие творческой активности молодежи; работу по гражданско-патриотическому воспитанию молодежи; развитие досуговой деятельности, спортивной массовой работы, туризма и самодеятельного творчества молодежи в области культуры; содействие в повышении уровня правовой грамотности молодежи в области трудового, гражданского, брачно-семейного, уголовного и процессуального права; оказание помощи семьям, имеющим детей-инвалидов, а также поддержку социально незащищенных категорий молодежи; проведение организаторской и разъяснительной работы среди молодежи, не входящей в молодежную организацию.

Несомненным плюсом следует считать тот факт, что инициатива создания молодежной организации «Уралвагонзавод» шла именно с мест, т.е. поддерживалась рядовыми членами молодежной организации. Это позволило провести по-настоящему демократические выборы руководящих органов молодежной организации. Этап создания молодежной организации получил логическое завершение - регистрацию в Управлении юстиции Свердловской области.

Примерно в такой ситуации оказалась молодежная организация Высокогорского механического завода (Свердловская область). Тяжелое экономическое положение предприятия привело к смене руководства и, как следствие, к смене приоритетов. Итог: практически полное сворачивание молодежных программ на ВМЗ и развал молодежной организации.

Еще одним примером является отдел по работе с молодежью в ОАО «Нижнекамскнефтехим». В каждом подразделении созданы и работают комиссии по работе с молодежью. Все предложения, поданные отделом по работе с молодежью, включаются в коллективный договор, т.е. создаются достаточные условия для повышения роли молодежи в производственной и общественной жизни коллектива как важнейшего резервного ресурса развития предприятия в условиях рыночной экономики, повышения материального уровня жизни и социального статуса молодежи.

Ежегодно в подразделениях проводятся конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников. С целью развития самодеятельного творчества молодежи регулярно проводятся конкурсы авторской и самодеятельной песни, дни семейного отдыха. Также традиционными стали проводимые военно-технические эстафеты, туристические слеты.

С учетом значимости молодежных проблем ряд мероприятий по повышению уровня социальной защиты молодых работников включают в коллективный договор, среди них:

- вернувшимся в ОАО «Нижнекамскнефтехим» после службы в армии выплачиваются подъемные в размере 5000 руб.;

- согласно положению, выделяются ссуды молодым семьям на приобретение товаров первой необходимости в размере 30 тыс. руб.;

- предоставляются оплачиваемые отпуска на 3 дня при бракосочетании.

Ярким примером деятельности молодежной общественной организации в рамках промышленного предприятия, безусловно, является «Союз молодых металлургов» - молодежная организация, действующая на Магнитогорском металлургическом комбинате – одном из самых динамично развивающихся предприятий России. Здесь молодым работникам в возрасте до 30 лет уделяется самое пристальное внимание. В основу работы с ними заложена идея гражданского, трудового, социального, духовно-нравственного развития (59). Основной деятельностью союза является отбор, подготовка и продвижение социально-активных молодых людей для дальнейшей работы в производственной сфере.

Среди основных направлений деятельности союза можно выделить следующие:

- содействие в организации условий, направленных на профессиональное, физическое и духовное развитие молодежи;

- организация конкурсов, смотров, выставок, фестивалей, спортивных турниров и других массовых мероприятий для молодежи;

- содействие в обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи;

- поддержка в решении проблем молодых семей, привлечением их к клубным дискуссиям;

- сотрудничество с другими общественными объединениями.

Стратегия Союза молодых металлургов направлена на формирование следующих качеств молодого поколения:

- гражданская и политическая культура;

- социальная самоорганизованность, способность и стремление к самореализации;

- духовная зрелость и нравственная устойчивость;

- патриотизм и толерантность;

- экономическая самодостаточность и высокая конкурентоспособность на рынке труда;

- социальная мобильность и творческий подход к решению жизненных задач;

- непрерывное самообразование;

- информационная культура;

- культура здорового образа жизни.

Приоритетным направлением в работе с молодежью является повышение ее производственной активности, содействие профессиональному росту молодых работников и специалистов. Совместно с управлением кадров и профкомом комбината постоянно проводятся такие мероприятия как: «Посвящение в рабочий класс», соревнования молодежно-трудовых коллективов, конкурсы «Лучший молодой рабочий по профессии» и «Лучший молодой рационализатор и изобретатель»; организуются научно-технические конференции молодых специалистов, проводятся выездные школы-семинары и др.

Неплохо зарекомендовала себя и такая форма молодежной работы, как актив молодежи во главе с ответственным по работе с молодежью (как правило, освобожденным или полуосвобожденным).

Наиболее оптимальный вариант - когда инициатива создания идет снизу и поддерживается администрацией. Кроме опасности, связанной со сменой руководства, здесь существует опасность несовпадения взглядов на реализацию молодежной политики ответственного по работе с молодежью и лидера молодежной организации.

Одним из таких объединений является Молодежная организация ОАО «Русские краски» (Ярославская область). В настоящее время на предприятии работает много молодежи и существует тенденция к увеличению численности молодых работников. Очень важными вопросами является работа с молодежью, формирование заинтересованности в работе на заводе, поддержание научной и творческой активности, организация досуга. В рамках работы молодежной организации были проведены такие мероприятия, как празднование Нового года для детей работников предприятия (спектакли, концерты, новогодние елки), интеллектуальные игры и спортивные соревнования на уровне предприятия, а затем на уровне города (среди молодежных организаций предприятий города).

К профессиональному празднику День химика, отмечаемому в конце мая, молодежная организация традиционно проводит соревнования со студентами Ярославского государственного технического университета, которые служат как популяризации профессии, так и повышению интереса студентов к предприятию. К Молодежной организации ОАО «Русские краски» руководство обращается, когда нужно организовать субботник на зимней и летней базах отдыха, принадлежащих предприятию. Кроме того, участники организации не дают скучать отдыхающим на этих базах, придумывая разнообразные соревнования, конкурсы и концерты для развлечения взрослых и детей.

В целях сохранения и приумножения нравственных ценностей и творческих способностей работающей молодежи, формирования активной жизненной позиции и здорового образа жизни на предприятии «ООО «Фирма «Газпромавтоматика» в 2005 г. также создана молодежная активная группа. Молодежь с большим удовольствием и интересом участвует в областных соревнованиях, конкурсах и фестивалях, в корпоративных фестивалях художественной самодеятельности, в фестивалях авторской и бардовской песни. В День молодежи проводятся турниры по различным видам спорта.

Второй вариант предполагает создание актива исключительно по инициативе администрации предприятия, без опоры на рядовую молодежь. В этом случае администрация своим приказом просто назначает ответственного и обязует его работать с молодежью, не интересуясь, а нужно ли этой молодежи, чтобы с ней работали. Это тупиковая ветвь. Реальный пример - НТХЗ «Планта». За несколько лет работы здесь сменилось много ответственных, но молодежь по-прежнему безынициативна. Существуют сложности в привлечении значительной части молодежи к тем мероприятиям, которые проводятся ответственным.

Еще одна форма работы с молодежью предприятий - молодежная комиссия профсоюзного комитета - также достаточно эффективна. Здесь прослеживаются те же плюсы, что и у молодежной общественной организации: вертикаль, первичные организации, юридический статус, хорошее финансовое обеспечение. Разница лишь в том, что здесь учредителями выступают сами профсоюзы.

Наиболее полное развитие эта форма работы получила в Горно-металлургическом профсоюзе работников (ГМПР). Молодежные комиссии ОАО «НТМК», НОД-5, Синарского трубного завода, Богословского алюминиевого завода по праву считаются флагманами молодежной политики Свердловской области.

И наконец, четвертая форма работы, также распространенная на промышленных предприятиях, - Советы по работе с молодежью. Руководителем Совета является генеральный директор предприятия. В Совет входят профсоюзные органы, зампредседателя по труду и персоналу и другие специалисты по работе с молодежью. Совет регламентирует деятельность молодежи предприятия. План работы и финансирование деятельности Совета осуществляет генеральный директор предприятия.

Хорошим потенциалом в деле ускорения процесса профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов является Совет молодых специалистов МУП «Старый город» (Ярославль), которому в 2009 г. исполнилось 10 лет. Совет молодых специалистов содействует развитию профессионального потенциала молодых специалистов, обмену опытом в профессиональной и общественной сферах. Основной функцией Совета является работа с молодыми специалистами, пришедшими на предприятие, изучение их проблем на современном этапе, их социальная поддержка. Важным критерием этой работы является наставничество. Совет помогает молодежи адаптироваться на предприятии и занять достойное место в когорте специалистов своего профиля. МУП «Старый город» хорошо понимает, что образованность нового поколения определит будущее предприятия, его профессиональный резерв.

В связи с этим молодые специалисты принимают активное участие в конференциях, конкурсах, семинарах, стабильно показывая высокопрофессиональные результаты. Проявившие себя в поиске и внедрении новых эффективных производственных и управленческих решений удостаиваются денежных премий.

Большое внимание уделяется организации досуга молодежи. Для них организуются конкурсы команд КВН, спартакиады, молодежные тематические вечера и фестивали.

В настоящее время очень трудно выбрать самую эффективную форму работы с молодежью на предприятии, усложняет этот и выбор и то, что каждое промышленное предприятие уникально и имеет свои особенности работы с молодежью и финансовое положение. Однако можно выделить основные направления работы, которые в большей степени могут обеспечить молодым работникам социальную поддержку на предприятии. Среди них:

- развитие и поддержка инициатив в повышении эффективности производства и качества продукции, привлечение молодежи к рационализаторской деятельности;

- совершенствование мотивационных механизмов трудовой деятельности молодых руководителей и специалистов;

- обеспечение профессионального воспитания, адаптации и карьерного роста молодежи;

- адаптация и закрепление молодежи на предприятии, развитие трудовых традиций;

- обучение, повышение квалификации и переквалификация с учетом задач конкретного этапа развития предприятия;

- выдвижение молодых, инициативных и высококвалифицированных работников в резерв на замещение вакантных руководящих должностей, становление высокопрофессионального специалиста и руководителя, обладающего адаптированными к условиям предприятия знаниями и навыками;

- содействие в решении жилищных вопросов работающей молодежи;

- поддержка малоимущих молодых семей;

- организация досуга, оздоровительного отдыха, физической культуры и спорта;

- организация взаимодействия молодежной организации с руководством предприятия, профсоюзом на основе принципов социального партнерства.

При этом, решение части проблем могут взять на себя сами молодые работники предприятий, объединив свои усилия.

Подводя итог, необходимо отметить, что долгое время, ввиду общего упадка экономики, а значит, и сложного экономического положения предприятий, упускалась из виду работающая молодежь. Продолжающееся ухудшение социально-экономических условий, сокращение возможностей для получения полноценного образования, профессиональной подготовки, трудоустройства (на рынке труда существует дисбаланс: с одной стороны, кадровый «голод», огромное количество вакансий, для заполнения которых требуются высококвалифицированные специалисты, с другой - много молодежи, ищущей работу по специальности, но не имеющей опыта), нарастание криминальной ситуации требуют мер по созданию необходимых условий для вовлечения работающей молодежи в общественную жизнь.

Поэтому укрепление корпоративного духа, воспитание гордости за предприятие, за рабочую профессию в последнее время стали заботой многих руководителей предприятий.

Деятельность молодежных общественных объединений на предприятии осуществляется на принципах взаимного сотрудничества администрации предприятия, профсоюзного комитета и молодежного актива и заключается в реализации социально значимых для работников данного предприятия проектов, программ. Основой работы с молодежью является развитие индивидуальных форм работы с каждым молодым работником по формированию его моральных, интеллектуальных и профессиональных качеств. Индивидуальная работа с молодежью осуществляется через руководителей всех уровней, наставников молодежи и полномочных представителей молодежи.

В целом программа деятельности молодежных объединений на предприятии направлена на решение проблем работающей молодежи совместно с другими общественными объединениями города и области, профориентацию учащейся молодежи и преобразование социума в целом посредством создания условий для социально значимой деятельности молодежи.

**2.2 Результаты эмпирического исследования**

Для определения сущности социальной работы с молодежью на промышленном предприятии, ее значения для работающей молодежи было проведено эмпирическое исследование.

Исследование проводилось методом анкетного опроса, выборочная совокупность составила 87 единиц. Использовалась стихийная выборка, опрашивались молодые работники в возрасте от 18 до 30 лет - представители всех структурных подразделений градообразующего предприятия – ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат».

Из всех опрошенных молодых людей 28 % официально являются членами «Союза молодых металлургов». Помимо этого, еще 19 % опрошенных указали, что принимают участие в деятельности Союза, в качестве организаторов проводимых мероприятий или в роли участников, но при этом не писали заявления с просьбой вступить в ряды данной организации.

Кроме того, следует отметить, что полученные данные свидетельствуют о том, что большая часть опрошенных респондентов (69,1 %) знают о существовании общественной молодежной организации на предприятии. Более того, многие из них каким-либо образом пересекались с деятельностью данной организации.

Что касается существующих мер социальной поддержки молодых работников на предприятии, то подавляющее число респондентов, а именно 84,1 %, удовлетворены данными мерами. Это говорит о том, что практически каждый молодой работник имел возможность воспользоваться теми или иными мерами социальной поддержки.

Говоря о социальной политике промышленного предприятия, направленной, в том числе, на молодых работников, необходимо понять, как сам молодой человек оценивает данную политику и в чем нуждается. Важным критерием высокой оценки социального самочувствия работающей молодежи является осознание и ранжирование ими существующих жизненных проблем.

По итогам исследования были выявлены основные проблемные зоны работающей молодежи: это жилищная проблема и неудовлетворенность своим материальным положением (Рис. №1).



1. Материальная проблема

2. Проблема организации досуга

3. Проблема планирования семьи

4. Жилищная проблема

5. Проблема получения

 дополнительного образования

6. Проблема взаимоотношений в

 трудовом коллективе

Рис. 1. Актуальность социальных проблем для работающей молодежи ОАО «ММК»

При рассмотрении вопроса об удовлетворенности своей работой было выявлено, что большинство опрошенных молодых работников демонстрируют полную или частичную удовлетворенность (75,7 %) и только 24,3 % говорят о том, что не удовлетворены или скорее не удовлетворены. Полностью удовлетворен своей работой в среднем каждый четвертый представитель молодых работников предприятия (26,7 %). Существенных различий у респондентов с разным уровнем образования не установлено (табл. №1).

Таблица 1. Удовлетворенность работой в зависимости от уровня образования (в % от числа опрошенных)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Удовлетворены ли Высвоей работой? |  | ОБРАЗОВАНИЕ |
| основноеобщее / среднее полное | среднее профессиональное /неоконченное высшее | высшее |
| полностью удовлетворен | 26,7 | 10,8 | 8,8 | 7,1 |
| частично удовлетворен | 49,0 | 13,7 | 16,1 | 19,2 |
| скорее не удовлетворен | 15,9 | 7,2 | 6,4 | 2,3 |
| не удовлетворен | 8,4 | 1,4 | 2,8 | 4,2 |

При этом следует отметить, что в выборку попали респонденты с высшим образованием – 46, 2 %, с неоконченным высшим и средним профессиональным – 31, 3 %, основным общим и полным средним – 22,5 %.

Немаловажен для оценки социально-профессионального самочувствия работающей молодежи и такой показатель, как оценка престижности своей работы. В зависимости от представлений о престижности предприятия, на которое работник трудоустраивается, формируется его отношение к работе.

В целом для опрошенной работающей молодежи больше свойственно полагать, что работа на их предприятии престижна. Так отвечают примерно четверо из каждых десяти опрошенных. Молодые люди с высшим (48,9 %) и неоконченным высшим образованием (46,1 %) при ответе на вопрос «Считаете ли Вы престижной работу на Вашем предприятии?» дали положительную оценку. Работающая молодежь со средним профессиональным образованием (34,3 %), а также с основным общим и средним образованием (23,2 %) выразили противоположную точку зрения, ответив «нет». Почти половина респондентов с основным общим и средним образованием (45,7 %) затруднились с ответом. Таким образом, выявлен один из социальных факторов, не располагающих к восприятию собственной работы как престижной – невысокий уровень образования. То есть, в силу разных образовательных ресурсов одни молодые работники склонны считать свою работу престижной, другие же не склонны этого делать. Следовательно, можно сделать вывод о том, что при повышении уровня образования, респонденты увеличивают свои возможности в получении наиболее престижной, по их мнению, работы.

Сегодня немалое количество молодых людей, окончив учебное заведение, начинают трудовую деятельность в учреждениях и на рабочих местах, весьма далеких от полученной специальности.

Исследование показало, что чаще остальных работа соответствует полученной специальности у молодых людей с высшим (57,9 %) и средним профессиональным образованием (61,3 %). Молодые работники с основным общим и средним образованием (75,4 %) и с неоконченным высшим образованием (46,1 %) утверждают, что их работа не соответствует специальности, указанной в дипломе. К тому же выпускники школ часто не имеют никакой специальности. Работают по специальности, но после переподготовки на предприятии 13,7% опрошенных респондентов с полным средним и средним профессиональным образованием. Здесь нужно отметить тот факт, что молодежь, работающая на предприятиях не по базовой специальности, полученной в учебном заведении, требует особого внимания и принятия специальных мер со стороны руководителей.

Еще один момент, который стоит затронуть для определения качества социальной работы с молодежью на промышленном предприятии, это вопрос об уровне взаимной заинтересованности предприятия и работника друг в друге.

Уровень социально-профессионального самочувствия на предприятии во многом определяется оценкой работника того, насколько предприятие заинтересовано в нем как в специалисте и в какой мере сам работник заинтересован в своей трудовой деятельности именно на данном предприятии (Рис. №2). Анализ ответов на вопрос, касающийся заинтересованности предприятия в молодом человеке как в сотруднике, показал, что довольно много респондентов затруднились ответить на данный вопрос (34,6 %).

Рисунок 2. Уровень взаимной заинтересованности предприятия и работника друг в друге (в % от числа опрошенных)

Необходимо подчеркнуть наличие весьма тревожного симптома: практически каждый третий молодой работник полагает, что предприятие в нем не заинтересовано, при этом сам утверждает о своей заинтересованности в работе на предприятии. Естественным образом данный факт сказывается на социально-профессиональном самочувствии. Существует и своеобразная зависимость уровня образования молодого работника и степени его идентификации с предприятием: чем ниже уровень образования респондента, тем меньше он ассоциирует себя с местом своей работы. Большое количество затруднившихся с ответом на вопрос можно объяснить ростом индивидуализации сознания современной работающей молодежи, тем, что сегодня для молодых людей более важными становятся их межличностные отношения.

Позицией, позволяющей наиболее полно оценить социально-профессиональное самочувствие молодого работника, напрямую зависящее от проводимой молодежной политики на предприятии, является уровень его удовлетворенности заработной платой. Так, в ходе исследования молодым работникам промышленных предприятий было предложено оценить уровень своей удовлетворенности заработной платой по пятибалльной шкале, где «1» - минимальный, а «5» - максимальный уровень.

В целом большое количество респондентов (42,1 %) оценили уровень своей заработной платы на «3». Данному факту есть логичное объяснение. Заработная плата выступает основным и, чаще всего единственным, источником дохода и, следовательно, работа во многом определяет как материальное положение, так и уровень жизни молодежи промышленного предприятия. Рабочие места, которые занимают представители молодых слоев населения, то есть те, кто находятся в начале и на первых ступенях своей карьерной лестницы, определяют и их жизненные шансы, и дальнейшие перспективы.

Неудовлетворительных оценок в вопросе об оплате труда тоже было довольно много (23,7 %), что может быть свидетельством в общем-то традиционного факта дискриминации в оплате труда молодежи и, с другой стороны, приоритетности денежных запросов среди ценностных ориентаций молодых работников.

С вопросом о заработной плате тесно связана оценка динамики провессионального и карьерного роста. В ходе исследования молодым работникам было предложено ее оценить.

Оценивая динамику карьерно-профессионального роста, позицию «стало лучше» предпочли 28 % опрошенных респондентов. Вариант «осталось, как и было, хорошо» стал самым упоминаемым (37,1 %), а позицию «осталось, как и было, плохо» выбрали 19,3 % молодых работников. Примечательно и то, что 5,6 % опрошенных говорят об изменениях в худшую сторону за последние несколько лет. Однако по всем показателям, связанным с оценками возможных улучшений жизни, молодежь демонстрирует оптимизм. Причем высшее образование часто повышает самооценку успешности реализации карьерных притязаний молодых работников. Современные молодые квалифицированные работники, как ранее это уже отмечалось, обладают необходимым потенциалом так называемых адаптационных возможностей к сложившимся и существующим на данный момент рыночным условиям трудовой занятости.

Помимо опроса молодых работников, была проведена беседа с председателем Магнитогорской городской молодежной общественной организации «Союз молодых металлургов».

Из беседы с председателем Союза удалось узнать, что официально зарегистрированных членов данной общественной молодежной организации всего 310 человек. Это составляет порядка 6 % всей работающей молодежи ОАО «ММК». Причиной столь низких показателей, по словам председателя Союза, является то, что очень много молодых людей, принимающих активное участие в деятельности данной организации, просто не зарегистрированы в ней официально. Иными словами, большое количество молодых работников комбината относят себя к «Союзу молодых металлургов», даже не являясь его членами.

Несмотря на то, что ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» общепризнанно считается социально-ориентированным предприятием, уделяющим большое внимание поддержке своих кадров, особенно молодых, на предприятии был создан «Союз молодых металлургов», который занимается не только продвижением социально-активных молодых людей для дальнейшей работы в производственной сфере, но и отстаивает их интересы, способствует тому, чтобы как можно больше молодых работников имели возможность получать какую-то поддержку со стороны комбината.

Однако, по словам председателя «Союза молодых металлургов», из-за низких показателей официально зарегистрированных членов Союза, не всегда удается отстоять свое мнение, если оно отличается от мнения руководителей предприятия. Иными словами, данную ситуацию можно охарактеризовать следующим образом: чем больше официальное число членов общественной организации, тем большим весом она обладает в разрешении каких-то спорных моментов. Было особо отмечено, что для более эффективной реализации молодежной политики Союзу необходимо, чтобы как можно больше молодых работников предприятия становились членами Союза.

Для более успешного осуществления своей деятельности «Союз молодых металлургов» давно и плодотворно сотрудничает со многими организациями: «Молодой гвардией», политехническим колледжем, Общественной молодежной палатой города Магнитогорска, «Союзом молодежи» Украины и др. Как правило, данное сотрудничество представляет собой совместную разработку программ, направленных на поддержку молодых работников, или обмен информацией, рекомендациями.

Данные, полученные в ходе беседы, позволяют сделать вывод о недостатках и трудностях в работе «Союза молодых металлургов». Во-первых, это касается зависимого положения данной организации от комбината, что не позволяет в полной мере Союзу осуществлять деятельность, которая соответствовала бы реальным необходимым мерам поддержки молодежи предприятия. Получения подобного рода самостоятельности возможно двумя путями: через получение различных грантов или путем появления значительных членских взносов. Во-вторых, это проблема, связанная с нежеланием молодых людей трудиться «на благо» Союза, но при этом многие из молодых людей стремятся пользоваться всеми преимущества данной деятельности. И, наконец, в-третьих, трудности в работе связаны, прежде всего, с несовпадением взглядов полномочных представителей Союза в цехах и структурных подразделениях ОАО «ММК» со взглядами руководителей среднего звена (начальниками цехов, структурных подразделений и т.д.) в вопросах реализации молодежной политики.

Еще один момент, который является немаловажным для оценки качества социальной работы с молодежью на промышленном предприятии, касается работы Союза над новым направлением своей деятельности. Данное направление предполагает содействие предпринимательству молодых людей – работников ОАО «ММК». Подобного рода становление предпринимательства в среде молодых работников комбината взаимовыгодно для молодого предпринимателя и Союза в целом: сначала Союз помогает молодому работнику в организации своего бизнеса, а затем сам молодой человек, являясь предпринимателем, может помочь Союзу, например, в форме благотворительных пожертвований.

**2.3 Разработка программы для развития деловых, личностных и лидерских качеств молодых работников промышленного предприятия**

Работа с молодежью на промышленных предприятиях – огромная сфера деятельности, требующая умения вести конструктивный диалог. Несмотря на сложную экономическую ситуацию, многие дальновидные работодатели продолжают придерживаться долгосрочной стратегии по привлечению и подготовке молодых специалистов. Промышленные предприятия, которые сегодня вкладываются в свой персонал, безусловно, окажутся в будущем в выигрышной позиции.

После специальной подготовки, молодые люди, приходя на промышленное предприятие, адаптируются значительно быстрее. Огромную роль в данной ситуации играют различные программы. Называются эти программы по-разному, но суть одна – предприятие принимает на работу молодого специалиста и целенаправленно его обучает. На одних предприятиях участник программы изначально выбирает отдел, в котором будет работать, а в других предусмотрена ротация, дающая возможность вчерашнему студенту попробовать себя в разных областях, а предприятию к нему присмотреться.

Привлекая молодых специалистов к участию в различных программах, можно хорошо подготовить их по тем специальностям, которые действительно требуются предприятию, кроме того, молодые работники осваивают корпоративную культуру предприятия и принципы работы на нем.

Однако стать участником таких программ непросто, а адаптироваться на новом месте придется каждому, кому повезло найти работу. И хотя у молодого работника обычно есть «куратор», большую часть работы приходится делать самому. Молодые работники, особенно те, кто выходит на первое место работы, сталкиваются со специфическими трудностями: закончилась студенческая вольница, нужно жить по новым правилам, заново доказывать, что ты чего-то стоишь. Кроме того, недавние выпускники вузов, как правило, жалуются на то, что им трудно смириться с тем, что в рабочее время они себе не принадлежат и работу нельзя прогулять, как лекцию; что, несмотря на красный диплом хорошего вуза или ссуза, «звездой» никто никого не считает; что приходится выполнять элементарные задания и что повышение можно не получить и через много лет работы. Нужно понять, что теперь все по-другому, что есть определенные правила, к которым нужно адаптироваться, и что эти правила нужно внимательно отследить. Нужно серьезно отнестись к освоению новых знаний, прислушиваться к старшим коллегам и овладевать корпоративными технологиями. Нужно понимать, что пока молодой работник не докажет, что может великолепно справляться с простыми обязанностями, его никто всерьез воспринимать не будет. И, конечно же, ему не стоит ждать, что через несколько месяцев работы ему предложат место генерального директора, а ожидание быстрого продвижения для сегодняшних выпускников очень характерно.

Однако далеко не на всех промышленных предприятиях ведется такая работа с молодыми кадрами, или ведется на достаточно примитивном уровне. Существующие на предприятиях общественные молодежные организации, защищая интересы молодых работников, зачастую не стремятся к тому, чтобы научить самих молодых людей отстаивать свои интересы, быть инициативными и коммуникативными. А ведь именно это могло бы стать лучшим вариантом решения проблем работающей молодежи, поскольку в современной динамичной среде только тот молодой работник, который открыт изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению, может быть успешен в своей профессиональной деятельности и карьерном росте. Молодым специалистам требуются серьезные знания в смежных отраслях, умение быстро адаптироваться в быстроменяющихся социально-экономических условиях. Для этого необходима поддержка молодых работников со стороны работодателей. Такая поддержка может представлять собой помощь в переобучении и повышении квалификации молодых кадров, разработки и реализации программ для ускорения адаптации молодых работников, для их продвижения по карьерной лестнице. Занимает такая адаптация обычно от одного до трех месяцев, но доброжелательная, ответственная и активная позиция самого молодого работника позволит это сделать быстрее.

В связи с вышесказанным нами была разработана программа «Карьерный старт», представляющая собой серию консультаций и краткосрочных тренингов, направленных на развитие лидерских и деловых навыков молодых специалистов. По определению, тренинг – это процесс формирования знаний, навыков и отношения на основе имеющегося и приобретаемого в ходе обучения опыта участников. Поэтому программа «Карьерный старт» сконструирована из набора универсальных инструментов,выстроенных в тематические блоки. Каждый блок может применяться в любой сфере деятельности – упражнения дают обобщенный опыт, индивидуальные занятия и консультации – приложение к профессиональной деятельности молодого участника тренинга.

Данная программа создана именно для молодых работников, принятых на промышленное предприятие. Она направлена на развитие профессиональных, деловых и личностных качеств молодых сотрудников. Программа предусматривает включение молодого работника в коллектив предприятия и общественную жизнь, обучение, повышение квалификации. Она предусматривает наставничество, программу адаптации, создание возможности должностного и профессионального продвижения молодежи; обеспечение ее развития для выполнения новых квалификационных работ и адаптации их знаний к изменяющимся условиям.

Задачами данной программы являются:

- повышение социальной активности работающей молодежи;

- объединение молодых работников на основе общих интересов;

- расширение круга общения молодых работников;

- получение определенных навыков, опыта, знаний, обмен духовными ценностями;

- активное и действенное участие в решении вопросов и проблем общественной жизни и трудового коллектива, поиск новых подходов в решении проблем молодежи в рамках промышленного предприятия и вне его;

- изучение программ деятельности молодежныхорганизаций;

- создание условий для самоорганизации молодежи в различных сферах жизнедеятельности, в том числе и трудовой.

Направления работы с молодыми работниками в рамках пограммы:

- умственная деятельность: лекционные занятия (культура речи, имидж руководителя, психология делового общения и т.д.); семинары (мозговые атаки, пресс конференции, встречи с руководителями города, изучение структуры городской власти, изучение принципов самоуправления, действующих в учебных заведениях);

- практическая деятельность: коллективные и творческие дела, авторские проекты, коммуникативно-ситуационные игры, «Молодежь - учится руководить»;

- досуговая деятельность: кафе делового общения, экскурсионные поездки.

План мероприятий, проведение которых предполагается в рамках данной программы, и паспорт программы представлены в приложении №2.

Среди ожидаемых результатов программы можно выделить следующие:

- формирование активного и грамотного в вопросах организации и управления контингента молодых людей, создание надежного резерва кадров новой формации для организационно-управленческой деятельности;

- создание доступного для большинства молодежи института личностного роста и профессионального продвижения;

- активное содействие решению молодежных проблем и предложение вариантов решения вопросов в области социально-экономических отношений.

Не секрет, что современное общество предъявляет к молодым работникам все более высокие требования. Все более ценными становятся такие характеристики молодого человека, как целеустремленность, ответственность, решительность, которые в своей совокупности формируют лидерские качества.

**Выводы по Главе II**

1. Можно выделить четыре основные организационные формы работы с молодежью на предприятиях:

- молодежные общественные организации;

- активы молодежи предприятий во главе с ответственными по работе с молодежью;

- молодежные комиссии при профсоюзных комитетах предприятий;

- советы предприятий по работе с молодежью.

1. Деятельность молодежных объединений на предприятии осуществляется на принципах сотрудничества администрации предприятия, профком и молодежного актива и заключается в реализации социально значимых для работников проектов, программ. Основой работы с молодежью является развитие индивидуальных форм работы с каждым работником по формированию его моральных, интеллектуальных и профессиональных качеств.
2. Для определения сущности социальной работы с молодежью на промышленном предприятии, ее значения для работающей молодежи было проведено эмпирическое исследование. Исследование проводилось методом анкетного опроса, выборочная совокупность составила 87 единиц.
3. Работа с молодежью на промышленных предприятиях – огромная сфера деятельности, требующая умения вести конструктивный диалог.
4. Привлекая молодых специалистов к участию в различных программах, можно хорошо подготовить их по тем специальностям, которые действительно требуются предприятию, кроме того, молодые работники осваивают корпоративную культуру предприятия и принципы работы на нем.
5. Нами была разработана программа «Карьерный старт», представляющая собой серию консультаций и краткосрочных тренингов, направленных на развитие практических, деловых навыков молодых специалистов.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключение необходимо сделать несколько выводов по выполненной работе.

Итак, молодежь занимает важное место в общественных отношениях, производстве материальных и духовных благ. Однако ее положение в обществе и степень ее участия в созидательной деятельности напрямую зависят от действий общества и государства. В настоящее время общество и государство еще не до конца преодолело потребительское отношение к молодежи, что в свою очередь сформировало иждивенческую позицию молодого поколения. Сегодня только формируется позиция молодежи, основанная на принципе «что я сделал для своей страны, а не что страна сделала для меня». Этот принцип требует соответствующих подходов со стороны государства и общества, создания новой системы молодежной работы.

Задача общества и государства сегодня – оказывать всемерную поддержку молодежным общественным объединениям, которые направляют активность молодежи в сторону общественных интересов и интересов государственного развития.

Важно, чтобы молодежная работа строилась не на опеке и патернализме, а на стимулировании активности самих молодых людей, создании условий для самостоятельного решения стоящих перед ними проблем. Молодежная работа не ориентирована на создание льгот для молодежи. Это – адресная и системная инвестиционная политика, предусматривающая вложение средств в молодежь через организацию и стимулирование работы, инициируемой, организуемой и проводимой, прежде всего самой молодежью. Принятые направления и программы молодежной работы для обеспечения ее результативности должны носить системный, долгосрочный и стабильный характер.

Для координации и выработки основных направлений молодежной работы необходимо совершенствовать структуру управления молодежной работой, от федерального до муниципального уровня. Молодежная работа должна осуществляться в субъектах Российской Федерации вариативно, с учетом специфики регионов и местных условий, но при безусловном соблюдении базовых федеральных стандартов. Молодым людям во всех субъектах Российской Федерации должно быть гарантировано участие в общественном и государственном строительстве, защита их прав и законных интересов.

Ситуация на молодежном рынке труда является достаточно напряженной. Государственная политика в этом направлении должна осуществляться четко. Нельзя допустить, чтобы прекратились воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества, и началась массовая безработица среди молодежи.

С одной стороны, работающая молодeжь сегодня нуждается в поддержке для решении своих проблем на промышленных предприятиях. С другой стороны, многое в жизни работающей молодежи зависит от их социальной и гражданской позиции, умения грамотно отстаивать свои права и участвовать в общественной и производственной жизни.

Учитывая эти тенденции, необходимо создать определeнные условия и провести ряд мероприятий для вовлечения работающей молодeжи в активную и многообразную социальную практику, способствующие обмену информацией, опытом, обучению технологиям общественной и гражданской активности.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

социальная работа молодежь предприятие

1. Александрова. О. Высшее образование и структура российской экономики // Высшее образование в России. - 2006. - N 5. - С. 27-36;
2. Бабинцев. В. Г. Проблемы подготовки специалистов по работе с молодежью // Высшее образование в России. - 2009. - N 1. - С. 120-124;
3. Бурилкина. С. А. Жилищные ценности современной молодежи // Социальные проблемы современной молодежи : сб. мат. междунар. науч.-практ. конф. - Магнитогорск, 2008. - С. 90-92;
4. Бякова, Н. В. Групповая профориентационная игра «Путь в профессию» // Воспитание школьников. - 2011. - N 1. - С. 49-56;
5. Ворона. М. А. Мотивы студенческой занятости // Социологические исследования. - 2008. - N 8. - С. 106-115;
6. Витютнев, Д. М. О реализации и перспективах развития государственной молодежной политики в области добровольчества // СОТИС - социальные технологии, исследования. - 2010. - N 4. - С. 21-22;
7. Гегель, Л. А. Влияние социальных факторов на выбор профессии учащихся старших классов общеобразовательных школ // Социально-гуманитарные знания. - 2010. - N 5. - С. 79-85;
8. Даффлон. Д. Молодежь в России: портрет поколения на переломе // Вестник общественного мнения. - 2008. - N 5 (сентябрь-октябрь). - С. 19-35;
9. Ефремова. С. А. Подготовка специалистов по работе с молодежью // Высшее образование сегодня. - 2007. - N 10. - С. 26-27;
10. Жигалова, Н. Н. Опыт работы молодежных групп на научных форумах // Одаренный ребенок. - 2010. - N 5. - С. 70-74;
11. Завальская, С. А. Профессиональная подготовка молодежи с интеллектуальными нарушениями // Специалист. - 2010. - N 11. - С. 19-20;
12. Зарина. Г. Адаптация молодого специалиста // Директор школы. - 2009. - N 2. - С. 45-48;
13. Зубок. Ю.А. Молодежь между интеграцией и исключением: социально-экономический аспект // Социально-гуманитарные знания. - 2000. - N 2. - С. 183 – 198;
14. Зырянов. С. Г. Молодежная политика и значение образования в профессиональной судьбе работающей молодежи // Социум и власть. - 2009. - N 3. - С. 10-19;
15. Иванов, А. В. Ценности и содержание современного социального воспитания молодежи России XXI века // Вестник высшей школы. - 2010. - N 6. - С. 37-46;
16. Карпухин О.И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения // Социологические исследования. – 2000. – № 3. – С. 124-128;
17. Карпухин О.И. Сделала ли молодежь свой выбор: к проблеме социализации молодого поколения современной России // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – № 4. – С. 180-192;
18. Ковзиридзе, М. А. Факторы формирования мотивации профессиональной деятельности студенческой молодежи // Социология власти. - 2010. - N 6. - С. 124-131;
19. Коркия, Э. Д. Духовно-нравственное воспитание молодежи как фактор безопасности России // Вестник Московского университета. Сер. 18, Социология и политология. - 2010. - N 3. - С. 167-178;
20. Крашенинникова. М. О. О результатах социологического исследования "Проблемы образования и трудоустройства молодых людей с ограниченными возможностями в Республике Коми" // Отечественный журнал социальной работы. - 2008. - N 4. - С. 56-69;
21. Кузьмич В. Ценности и проблемы современной молодежи: взгляд социолога // Лучшие страницы педагогической прессы. – 2003. – № 1. – С. 81-86;
22. Лариков. А. С. Молодежь на рынке труда Сахалинской области: проблемы трудоустройства // Среднее профессиональное образование. - 2010. - N 3. - С. 72-73;
23. Левитская А.О законопроектной деятельности в сфере молодежной политики // Социальная педагогика. – 2008. – № 1. – С. 3-8;
24. Липатова. М. Е. Перспективы карьерного роста молодежи в современной России // Вестник Московского университета. Сер. 18, Социология и политология. - 2009. - N 3. - С. 190-192;
25. Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. – М.: Просвещение, 2000. – С. 19-23;
26. Манукян. Э. А. Региональный опыт решения жилищных проблем молодых семей // Отечественный журнал социальной работы. - 2007. - N 2. - С. 58-63;
27. Маркина. А. В. Исследование проблем работающей молодежи в учреждениях и организациях (на примере ОАО «МГрП») // Социальные проблемы современной молодежи : сб. мат. междунар. науч.-практ. конф. - Магнитогорск, 2008. - С. 387-391;
28. Мустаева Ф. А. Социальная работа на предприятии: учеб. пособие для вузов / Чеснова О. Г. - Магнитогорск : Изд-во МаГУ, 2003. – 79 с.
29. Назаренко, Н. В. Развитие ответственности молодежи в процессе профессионального обучения // Среднее профессиональное образование. - 2010. - N 7. - С. 52-53;
30. Петров А.В. Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений // Социологические исследования. – 2008. – № 2. – С. 83-90;
31. Потрикеева. О. Л. Молодежная и социальная работа в России и Германии: общее и различия : (по материалам совместной работы немецких и русских специалистов в области оказания помощи молодежи) // Социальные проблемы современной молодежи : сб. мат. междунар. нуч.-практ. конф. - Магнитогорск, 2008. - С. 241-245;
32. Потрикеева. О. Л. Проблемы разработки программ в социальной работе с молодежью // Современные проблемы науки и образования : тезисы докл. XLIV внутривуз. науч. конф. преподавателей МаГУ. - Магнитогорск, 2006. - С. 48-49;
33. Пьянкова. Е. Профессиональное образование и карьера молодого специалиста // Высшее образование в России. - 2007. - N 12. - С. 110-114;
34. Российская Федерация. Правительство. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации: приложение к распоряжению Правительства РФ от 18. 12. 2006, № 1760-р. // Официальные документы в образовании. – 2007. – № 2. – С. 4-17;
35. Рощин. С. От учебы к работе: трудности перехода // Отечественные записки. - 2006. - N 3. - С. 134-151;
36. Рудакова. Е. Н. Профилактика социальных явлений в молодежной среде в городском округе Котельники // СОТИС - социальные технологии, исследования. - 2009. - N 3. - С. 78-82;
37. Рывкина. Р. В. Кадровый кризис на промышленных предприятиях // Социологические исследования. - 2007. - N 8. - С. 52-57;
38. Сидорова. И. А. Воспитание на основе сотрудничества // Высшее образование в России. - 2009. - N 7. - С. 79-82;
39. Степаненко. Н. А. Безработица среди молодежи как социальное явление в современной России // Модель социально-экономического и политического развития современной России: проблемы, перспективы : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. г. Магнитогорск, 15-16 нояб. 2007 г. - Магнитогорск, 2007. - С. 226-230;
40. Трофимова, О. Е. Социологическая концепция управления городскими молодежными организациями // Вестник Башкирского университета. - 2010. - Т. 15, N 1. - С. 148-151;
41. Урбан. О. А. Социологический анализ кадрового потенциала региона // Высшее образование сегодня. - 2009. - N 8. - С. 43-45;
42. Федорова. И. Ф. Инновационные подходы в социальной работе с молодежью: Кемеровский опыт // Социальная работа. - 2009. - N 5. - С. 22-25;
43. Ховрин А.Ю. Социальное партнерство в сфере реализации общественной (негосударственной) молодежной политики // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 5. – С. 179-201;
44. Хохлова. М. М. Опыт социальной работы с молодежью в Сибирском регионе // СОТИС - социальные технологии, исследования. - 2009. - N 1. - С. 70-76;
45. Чупров. В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. - 1998. - N3.-С.93-106;
46. Шаламова. Л. Социальная активность молодежи: принципы управления // Высшее образование в России. - 2006. - N 7. - С. 96-99;
47. Шаламова Л. Ф. Социальное самочувствие и социальная активность молодежи // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – № 2. – С. 172-184;
48. Шаламова Л.Ф. Технологии активизации социального потенциала молодежи // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 5. – С. 202-220;
49. Шелепова, С. Н. Жизненные планы, ориентации и ценности студентов средних специальных учебных заведений // Среднее профессиональное образование. - 2010. - N 9. - С. 55-57;
50. <http://www.pitzavod.ru>;
51. http://www.elitarium.ru;
52. <http://www.pragmatist.ru>;
53. http://www.rosbuh.ru;
54. <http://www.vpnet.ru>;
55. http://amisharin.ru;
56. <http://vsesvoi.ru>;
57. http://www.hr-portal.ru;
58. <http://www.karpovchem.ru>;
59. http://www.smm.mmk.ru.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

**Анкета**

*Уважаемый респондент!*

Просим Вас принять участие в нашем исследовании, целью которого является определение сущности социальной работы с молодежью на промышленном предприятии, ее значения для работающей молодежи предприятия.

Ниже приведен перечень вопросов, на которые Вам предлагается ответить. Выберите вариант ответа, отражающий Ваше мнение. Если среди предложенных вариантов отсутствует вариант, совпадающий с Вашей точкой зрения, напишите свой ответ в специальной строке. Исследование является анонимным, ответы будут использованы в обобщенном виде в научных целях. Заранее благодарим!

* 1. **Соответствует ли Ваша работа полученной Вами специальности?**

а) да, работаю по специальности;

б) да, работаю по специальности, но после переподготовки на предприятии;

в) нет, работаю не по специальности;

г) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. **Считаете ли Вы престижной работу на Вашем предприятии?**

а) да, считаю;

б) нет, не считаю;

в) затрудняюсь ответить.

* 1. **Удовлетворены ли Вы своей работой?**

а) полностью удовлетворен;

б) частично удовлетворен;

в) скорее не удовлетворен;

г) не удовлетворен;

* 1. **Как долго Вы работаете на промышленном предприятии?**

а) меньше года;

б) от года до трех лет;

в) от трех до пяти лет;

г) свыше пяти лет.

* 1. **Какие проблемы являются наиболее актуальными для Вас? (отметьте актуальность каждой проблемы; «1» - минимум, «5» - максимум»)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Материальная проблема |  |  |  |  |  |
| Проблема организации досуга |  |  |  |  |  |
| Проблема планирования семьи |  |  |  |  |  |
| Жилищная проблема |  |  |  |  |  |
| Проблема получениядополнительного образования |  |  |  |  |  |
| Проблема взаимоотношений в трудовом коллективе |  |  |  |  |  |

* 1. **Как Вы оцениваете уровень заинтересованности предприятия в Вас как в работнике?**

а) высокий (и я, и предприятие заинтересованы друг в друге);

б) я заинтересован, предприятие - нет;

в) невысокий (обоюдно);

г) предприятие заинтересовано, я – нет;

д) затрудняюсь ответить;

* 1. **Оцените свой уровень удовлетворенности заработной платой по пятибалльной системе (минимальный – «1», максимальный – «5»)?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| «1» | «2» | «3» | «4» | «5» |

* 1. **Как Вы оцениваете свой карьерный и профессиональный рост за последние несколько лет?**

а) стало лучше;

б) осталось, как и было, хорошо;

в) осталось, как и было, плохо;

г) стало хуже;

д) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. **Удовлетворены ли Вы существующими мерами социальной поддержки молодежи на Вашем предприятии (пособия, помощь в приобретении жилья, бесплатное или на льготных условиях санаторно-курортное лечение и т.д.)?**

а) да, удовлетворен;

б) нет, не удовлетворен;

в) скорее удовлетворен;

г) затрудняюсь ответить;

* 1. **Существует ли на Вашем предприятии молодежная организация или молодежный союз?**

а) да, существует;

б) нет, не существует;

в) затрудняюсь ответить;

* 1. **Являетесь ли Вы членом молодежной организации, действующей на Вашем предприятии?**

а) да, являюсь;

б) нет, не являюсь

в) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. **Принимаете ли Вы участие в мероприятиях (акциях, программах, конкурсах, семинарах и тд.), проводимых молодежной организацией Вашего предприятия?**

а) да, принимаю активное участие;

б) принимаю участие, но редко;

в) практически не принимаю участия;

г) нет, не принимаю участия;

д) другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ваш пол:** а) мужской; б) женский.

**Ваш возраст:** а) 18-19 лет; б) 20-24 лет; в) 25-30 лет.

**Ваше образование:** а) основное общее; б) среднее полное; в) среднее профессиональное;

г) неоконченное высшее; д) высшее.

***Спасибо за участие!***

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Программа развития деловых, личностных илидерских качеств молодых работников«Карьерный старт»  |
| **Дата принятия решения о****разработке программы** |  |
| **Срок реализации программы** | Постоянно, с 2011 года |
| **Заказчик** | ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»  |
| **Основные разработчики****программы** |  |
| **Цели и задачи программы** | Цель: развитие лидерских и деловых навыков молодых работников.Задачи:1. повышение социальной активности работающей молодежи;
2. объединение молодых работников на основе общих интересов;
3. расширение круга общения молодых работников;
4. получение определенных навыков, опыта, знаний, обмен духовными ценностями;
5. активное и действенное участие в решении вопросов и проблем общественной жизни и трудового коллектива, поиск новых подходов в решении проблем молодежи в рамках промышленного предприятия и вне его;
6. изучение программ деятельности молодежныхорганизаций;
7. создание условий для самоорганизации молодежи в различных сферах жизнедеятельности, в том числе и трудовой.
 |
| **Исполнители основных****мероприятий** | Специалисты:* Юрист – 1 человек;
* Психолог – 4 человека;
* Волонтеры – 3 человека;
* Руководитель – 1 человек.
 |
| **Ожидаемы конечные****результаты** | - формирование активного и грамотного в вопросах организации и управления контингента молодых людей, создание надежного резерва кадров новой формации для организационно-управленческой деятельности;- создание доступного для большинства молодежи института личностного роста и профессионального продвижения;- активное содействие решению молодежных проблем и предложение вариантов решения вопросов в области социально-экономических отношений. |
| **Система организации контроля****за качеством****исполнения программы** | Контроль осуществляется ОАО «ММК» в лице «Союза молодых металлургов» черезпроведение круглых столов 1 раз в полгода. |

**План мероприятий**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Название****мероприятия** | **Содержание****мероприятия** | **Сроки****реализации** | **Ответственные****исполнители** |
| Организационный блок |
| 1. | Конференция |  | Сентябрь 2011 г. | «Союз молодых металлургов» |
| Исследовательский блок |
| 2. | Проведение опроса среди молодыхработников | Определение мнения о необходимости проведения психологических тренингов и обучающих упражнений | Июль-август 2011г. | ВолонтерыСтуденты социального факультетаМаГУ |
| Связь с общественностью |
| 3. | Создание телевизионной рекламы на местномтелевидении  | Привлечение к участию в программе молодых работников промышленного предприятия | Сентябрь-октябрь 2011 г. | «Союз молодых металлургов» |
| Содержательный блок |
| 4. | Организацияпсихологическихтренингов  | Обучение молодых работников навыкам делового общения и развитие у них лидерских качеств | Постоянно (3-4 раза в месяц) | Психологи |
| 5. | Организация досуговой деятельности молодых работников предприятия | Развитие у молодых работников коммуникативных навыков общения в коллективе посредством общения в неформальной обстановке  | Постоянно (3-4 раза в месяц) | ПсихологиВолонтеры |
| 6. | Организация обучающих семинаров | Изучение молодыми работниками принципов самоуправления, структуры власти, основ права | Постоянно (2-3 раза в месяц) | ВолонтерыЮрист |