

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии молодежи

**ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В
РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ:
РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 441 группы
направления 39.03.03 - «Организация работы с молодежью»,
Социологического факультета
Безруковой Любови Витальевны

Научный руководитель
кандидат социологических наук, доцент _____ А.А.Кошелев
подпись, дата

Зав. кафедрой
доктор социологических наук, профессор _____ С.Г.Ивченков
подпись, дата

Саратов 2016

Введение. *Актуальность темы исследования.* Становление социально-трудовых отношений в Российской Федерации сопровождается серьезными преобразованиями в общественных отношениях, существенном расширении субъектов трудовой деятельности, между которыми устанавливаются взаимовыгодные отношения, меняется характер трудового поведения.

Особой социальной группой, которая способна оказать существенное влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем, является молодежь, получающая сегодня профессиональное образование. Молодые специалисты - выпускники высших профессиональных учреждений, впервые ищущие работу, так же, как и молодежь без образования и специальности, традиционно входят в группу риска, являясь одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда.

Главной особенностью данной группы является наличие противоречия между социально-профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе

Эффективное развитие социально-трудовых отношений организаций базируется на согласовании политики занятости и регулирования внутреннего рынка труда, оплаты труда и обучения, трудовых и социальных отношений, являющихся составляющими элементами кадровой молодежной политики.

Зачастую в практической деятельности руководители организаций формально подходят к разработке кадровой политики, не придавая этому документу значения важнейшего регулятора социально-трудовых отношений, не осознавая пагубность последствий формального подхода. При всей очевидности зависимости содержания социально-трудовых отношений и их структуры от качества кадровой политики, отсутствуют механизмы интеграции ее формирования и реализации по уровням стратегического управления организацией, ориентированные на обеспечение устойчивой внутренней занятости молодежи и эффективное регулирование внутреннего рынка труда молодых специалистов на основе слияния различных составляющих кадровой

молодежной политики и преобразования ее в новую совокупность, новую форму с полностью ассимилированными преимуществами.

Задачи технологического роста промышленности, повышения производительности труда, освоения интегральных компетенций и сложносоставных профессий диктуют новые требования к квалификации рабочего/инженера нового поколения. В связи с чем крайне важна актуализация механизмов кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям на основе международных стандартов с использованием эффективных инструментов повышения кадрового потенциала,

Низкая эффективность государственных механизмов, регулирующих социально-трудовые отношения, недооценка значимости проблемы их перестройки вызывают необходимость усиления внимания к проблеме кадровой политики молодежи на уровне субъектов хозяйствования в реальном секторе экономики.

Степень научной разработанности проблемы. Экономические аспекты формирования кадровой политики рассмотрены в работах О.Н. Бондаренко , В.Р. Весенина . Методологические основы построения эффективной кадровой политики рассмотрены в работах Е.В. Баркаловой , А.Я. Кибанова , С.С. Кузьминского

Специфические особенности построения кадровой политики в отношении молодых кадров исследованы в трудах А.А. Бережной ,Д.Ю. Ганахиной ,, Д.Л. Константиновского , Х.З. Ксенофоновой , О.В. Матюшко , М.В. Мигачевой .

Исследование кадровой политики, как основы построения социально-трудовых отношений проведено в работах З.Г. Аушевой . Вопросы специфического развития кадровой политики в России рассмотрены в работах В.М. Анисимова , Т.И. Леженкиной .

Фундаментальные основы кадровой политики приведены в трудах В.С. Гродского , О. А. Попазова . Современные подходы к формированию кадровой политики рассмотрены в работах Д.М. Иванцевича , Э. Кайдаса , А.А. Крымова

Вопросы взаимосвязи образования и производства исследованы в трудах Е.А. Копыця , М.Ю. Опенкова , А.В. Сотниковой . Недостаточно изученным остается практический аспект внедрения систем связующих образование и реальный промышленный сектор, на основе взаимовыгодного сотрудничества.

Объект исследования: молодые кадры ОАО НПП «Контакт»; учащиеся саратовских учебных заведений, по специальностям соответствующего профиля, на последнем и предпоследнем году обучения.

Предмет исследования: кадровая политика молодежи предприятия ОАО (открытое акционерное общество) НПП (научное производственное предприятие) «Контакт».

Цель дипломной работы: разработка комплекса мероприятий, направленных на совершенствование кадровой политики молодежи ОАО НПП «Контакт»

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- ✓ Проанализировать основные термины и определения кадровой политики.
- ✓ Охарактеризовать виды и функции, этапы формирования кадровой политики.
- ✓ Исследовать особенности формирования молодежной кадровой
- ✓ Составить организационно-экономическая характеристика ОАО НПП «Контакт».
- ✓ Определить нормативно-правовые основы развития и формирования кадровой политики молодежи в сфере обеспечения молодыми кадрами ВПК
- ✓ Исследовать методы организации кадровой политики ОАО НПП «Контакт».
- ✓ Провести социологическое исследование проблем организации кадровой политики в отношении молодежи на ОАО НПП «Контакт».

Эмпирическая база исследования. Законодательная и нормативная база, книги и учебные пособия, затрагивающие вопросы формирования кадровой политики. Устав ОАО НПП «Контакт», штатное расписание, годовая и бухгалтерская отчетность, архив кадровых документов и иные документы внутреннего документооборота предприятия за последние 5 лет (2010-2014 гг.).

В работе использовались результаты проведенного автором социологического исследование состояния кадрового потенциала, на базе исследования обучающихся по профильным специальностям, соответствующим кадровым потребностям предприятия ОАО НПП «Контакт». Генеральная совокупность: учащиеся саратовских учебных заведений, по специальностям соответствующего профиля, на последнем и предпоследнем году обучения.

Также было проведено социологическое исследование кадрового состава ОАО НПП «Контакт». Генеральная совокупность: молодые трудящиеся завода, соответствующие по возрасту определению «молодежь».

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы. Раздел I - Теоретические основы организации кадровой политики предприятия в области молодых кадров. Раздел II - Нормативно-правовое обеспечение и реализация программ в области развития молодых кадров на предприятии ОАО НПП "Контакт". Раздел III - Основные направления совершенствования кадровой молодежной политики на предприятии ОАО НПП «Контакт»

Основное содержание работы. Во введение рассмотрена актуальность темы работы, указана степень научной изученности, определен объект и предмет исследования, сформулирована цель и поставлены задачи, приведена теоретико-методологическая и эмпирическая базы работы, рассмотрена структура работы.

Первый раздел посвящен теоретическим аспектам - организации кадровой политики предприятия в области молодых кадров. Рассмотрено определение термина и содержания кадровой политики с точки зрения

концептуального, нормативно-методического, деятельностного подходов. Рассмотрены и описаны пассивная, реактивная, превентивная, авантюристическая, открытая и закрытая виды кадровой политики. Проанализированы этапы формирования кадровой политики. Особое внимание уделено описанию проблем построения кадровой политики в отношении молодежи. Описаны проблемы, с которыми сталкивается современный выпускник, не имеющий опыта работы, трудности, которые испытывает работодатель при найме молодого работника. В частности, рассмотрена взаимосвязь между современной системой образования и проблемами молодежной политики в области трудоустройства.

Второй раздел направлен на исследование организации и формирования кадровой молодежной политики в сфере ВПК на примере предприятия ОАО НПП «Контакт». В данной главе дано описание внешней социальной среды, указаны и исследованы наиболее поздние нормативно-правовые акты регламентирующие способы и методы разрешения проблем в области кадровой политики в отношении молодежи. Проведен анализ сложившейся кадровой политики в взаимосвязи с историей предприятия и условиями, повлиявшими на ее формирования. Приведены данные половозрастной-характеристики персонала, уровня образования, кадровой динамики. Результаты исследования соотнесены с проблемами кадровой молодежной политики на предприятиях ВПК.

Основным механизмом осуществления кадровой политики в области молодежи на ОАО НПП «Контакт» является профсоюзная система. При этом, не смотря на то, что непосредственное участие в профсоюзной деятельности принимают 308 сотрудников, молодежь составляет всего 8,6 % от непосредственных участников, хотя номинально членами профсоюза являются все сотрудники предприятия.

Профсоюзом проводится ряд мероприятий, для сотрудников и детей сотрудников и трудовые субботники. Особое внимание завод уделяет ветеранам труда и заслуженным работникам предприятия. В целом оценивая

культурно-массовую деятельность профсоюза необходимо отметить, что подход к организации праздников остался на уровне советского прошлого. Отсутствуют современные элементы организации корпоративной культуры, да и сами мероприятия больше соответствуют людям старшего возраста.

В ходе проведения первичного анализа состояния и развития кадровой политики в отношении молодежи в сфере обеспечения молодыми кадрами ВПК, и непосредственно сложившейся кадровой политики на предприятии ОАО НПП «Контакт» был выявлен ряд существенных проблем:

1. Слабая связь между системой образования и реальным производственно-промышленным сектором.

2. Низкий уровень популярности и престижа инженерных специальностей в среде молодежи.

3. Нехватка молодых кадров со средне-специальным образованием и отсутствие у молодежи заинтересованности в данной ступени образования.

3. Низкий уровень информированности молодежи, как о потенциальном трудоустройстве, так и о своих правах и возможностях в сфере трудовой деятельности.

Третий раздел содержит социологическое исследование проблем организации кадровой политики на предприятии ОАО НПП «Контакт» и комплекс предложенных мер по ее совершенствованию.

Проведенное социологическое исследование осуществлялось одновременно в двух направлениях:

1. Социологическое исследование состояния кадрового потенциала, на базе исследования обучающихся по профильным специальностям, соответствующим кадровым потребностям предприятия ОАО НПП «Контакт». Генеральная совокупность: учащиеся саратовских учебных заведений, по специальностям соответствующего профиля, на последнем и предпоследнем году обучения.

2. Социологические исследование кадрового состава ОАО НПП «Контакт». Генеральная совокупность: молодые трудящиеся завода, соответствующие по возрасту определению «молодежь».

В процессе исследования было выявлено, что молодежь, обучающаяся в средне специальных учебных заведениях менее ориентирована на дальнейшую работу по специальности, что проявляется в отсутствии интереса к специальности, в отсутствие мотивов работать по специальности при выборе учебного заведения, отсутствие желаниа трудоустроиться по специальности. Более высокую заинтересованность в профессии проявляют студенты ВУЗа. но при этом и в той и другой группе преобладают не учебные мотивы при выборе учебного заведения. Среди студентов ВУЗа при поступлении многие студенты в основе имели мотивы получения диплома об образовании в независимости от полученной специальности, среди учащихся колледжа преобладают коммуникативные мотивы – желание учиться в учреждение, где уже учатся знакомые или друзья. Отсутствие мотивации во многом обуславливают отсутствие интереса к специальности и дальнейшей трудовой деятельности.

Также существенное влияние оказывает отсутствие информированности у студентов о потенциальном трудоустройстве по специальности. Многие учащиеся не осведомлены о предприятиях, на которых. можно работать по полученной специальности. Также отсутствуют представления о будущих должностных обязанностях. условиях труда и возможной заработной плате.

При социологическом исследовании трудящихся на предприятие ОАО НПП «Контакт» молодых кадров было выявлено, что в целом респонденты довольны размером оплаты труда, графиком работы, условиями труда. Но при этом молодые сотрудники практически не вовлечены в деятельность профсоюза молодежи ОАО НПП «Контакт», не участвуют в проводимых мероприятиях, не удовлетворены уровнем организационной культуры на предприятиях и подходом к разрешению их социальных проблем. Учитывая, что повлиять на развитие организационной культуры и социального подхода к кадровой политике намного легче, чем изменить условия труда и его оплаты, можно

говорить, что кадровая политика предприятия ОАО НПП «Контакт» имеет существенные перспективы ее совершенствования.

Заключение. В общем виде проект совершенствования кадровой политики ОАО НПП «Контакт» включает следующие элементы:

1. Проведение лекционных занятий молодыми наиболее инициативными сотрудниками лекций в профильных учебных заведениях.

2. Разработка комплексной системы прохождения учащимися профильных учебных заведений практики на базе ОАО НПП «Контакт»

3. Модернизация системы оплаты труда на предприятие ОАО НПП «Контакт» на основе формирования взаимосвязи между результатами труда и уровнем его оплаты.

3. Развитие системы карьерного наставничества, основанного на индивидуальной работе с сотрудниками по построению и достижению карьерных планов.

4. Формирование сильной и эффективной корпоративной культуры, основанной на повышении социальной значимости профессиональной трудовой деятельности и раскрытию творческого потенциала молодых работников.

Реализованные в комплексе данные мероприятия с экономической точки зрения повлияли бы на текучесть кадров в сторону ее уменьшения, позволили бы привлечь специализированные профессиональные молодые кадры, повысить мотивацию сотрудников, повысить качество и производительность труда, снизить уровень брака в производстве.

С социальной точки зрения подобные мероприятия по совершенствованию кадровой политики необходимы не только на данном предприятии, но и в целом на большинстве предприятий комплекса ВПК.

Проблема связи между образованием и производством неоднократно рассматривалась на государственном уровне. Но конституционные основы обеспечивающие экономическую независимость субъектов экономики не позволяет законодательно обязать предприятия налаживать связь с системой образование и не позволяет системе образования навязать свои стандарты

промышленному комплексу. Одним из действенных методов разрешения данной ситуации является содействие локальному разрешению данных вопросов в рамках группы предприятий, одного предприятия. Экономике и образованию необходимы примеры эффективного взаимодействия системы образования и промышленных предприятий для стимулирования дальнейшего развития подобных взаимосвязей в разных отраслях образования и промышленности.

Формирование эффективной кадровой политики в отношении трудящейся молодежи нацелено на воспитание молодых граждан, с социальными ориентирами на труд, личное и профессиональное развитие. Снижение уровня безработицы среди молодежи увеличивает количество налогоплательщиков, снижает затраты на социальное сопровождение неблагополучных категорий населения и в целом оказывает влияние на социальной и экономическое развитие государства.