

**РОЛЬ ТРУДОВЫХ ДИНАСТИЙ В ФОРМИРОВАНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПАТРИОТИЗМА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ
НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

**Social partnership in the implementation of youth programs
at enterprises in the Sverdlovsk region**

П. А. Левин, магистрант

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
(Екатеринбург, ул. Мира, д. 19)

Аннотация

В статье рассматриваются и анализируются механизмы влияния трудовых династий на формирование профессионального патриотизма у молодых работников промышленного предприятия на примере АО «Уралхиммаш». Исследование показало, что представители трудовых династий, объединённые многопоколенческой преемственностью, демонстрируют более высокий уровень приверженности профессии, корпоративной идентичности и социальной ответственности. Формирование профессионального патриотизма у них происходит как через неформальную передачу ценностей в семье, так и через целенаправленные корпоративные практики, что обеспечивает устойчивую лояльность и снижению текучести кадров. Рекомендуется институционализировать роль трудовых династий в системе кадровой политики.

Ключевые слова: трудовые династии, профессиональный патриотизм, молодые работники, корпоративная культура, кадровая политика, промышленное предприятие, социальная адаптация, профессиональная идентичность.

Summary

The article examines and analyzes the mechanisms of the influence of labor dynasties on the formation of professional patriotism among young workers of an industrial enterprise using the case study of Uralkhim-mash. The study showed that representatives of labor dynasties united by multigenerational continuity demonstrate a higher level of commitment to the profession, corporate identity and social responsibility. Their professional patriotism is formed both through the informal transfer of values in the family and through targeted corporate practices, which ensures sustainable loyalty and reduces staff turnover. It is recommended to institutionalize the role of labor dynasties in the personnel policy system.

Keywords: labor dynasties, professional patriotism, young workers, corporate culture, personnel policy, industrial enterprise, social adaptation, professional identity.

В условиях цифровизации и трансформации рынка труда промышленные предприятия нуждаются в молодых работниках, которые являются не только экономическим потенциалом, но и источником инновационной деятельности предприятия. В условиях инноваций ставка на предприятиях делается, в основном, на молодежь, поскольку именно молодежь всегда ассоциируется с будущим, с перспективами социального и технического развития. [8] Одним из механизмов укрепления кадрового потенциала выступают трудовые династии.

Целью данного исследования является анализ влияния трудовых династий на формирование профессионального патриотизма работающей молодежи на предприятиях АО «Уралхиммаш».

Трудовой династией считается явление, когда на одном предприятии или учреждении работают целыми семьями: отец и сын, муж и жена, братья, сестры и др. При этом все они могут трудиться по самым разным профессиям (профессиональное прикрепление и трудовые династии). Роль трудовых династий направлена не только на воспитание профессионализма молодых работников, но и на формирование их как культурно-развитой личности, разделяющей общечеловеческие и культурные ценности [2].

Наличие родственных связей в профессиональной среде способствует закреплению кадров на предприятии [10], повышает степень ответственности родственной системы, дисциплинирует молодежь, помогает обучать профессии и передавать ценности профессиональной культуры из поколения в поколение. [6] Социальный эффект, когда профессионал чувствует, что он находится не только в профессиональной среде, а в среде, поддерживающей и помогающей, среде родных единомышленников может выражаться в том, что эти люди чаще могут чувствовать себя защищёнными, более спокойными и уверенными в себе [5] что, несомненно, связано с укреплением трудовой дисциплины [9, с. 180-208] и пропаганды здорового образа жизни [1].

Трудовые династии формируют профессиональный патриотизм, так как формирование профессионального патриотизма главным образом может происходить двумя путями: а) латентно (постепенно, в процессе освоения профессии и профессиональной деятельности); б) активно (путем оказания активно воспитательного воздействия) [7]. Формирование профессионального патриотизма происходит в процессе всей трудовой деятельности. Исходной точкой этого является начало профессионального самоопределения, выбор профессии [7].

Конкретная деятельность каждого человека в сфере своей профессиональной деятельности, его профессионализм, творческое отношение, мастерство, любовь и преданность к своей профессии – это проявление профессионального патриотизма [4]. Сегодня каждый работодатель требует от каждого сотрудника и особенно начинающих специалистов не только профессиональной компетентности, но и высокой ответственности и преданности профессии и компании, что выводит профессиональный патриотизм на первый план [7].

Эмпирической базой исследования выступило Акционерное общество «Уралхиммаш» – крупное промышленное предприятие с устойчивыми корпоративными традициями. В качестве основного метода использован анализ конкретного случая (case-study), включающий изучение внутренней документации, данных о трудовых династиях и обобщение корпоративных практик.

Фокус исследования сосредоточен на 16 многопоколенческих династиях, чьи представители в совокупности проработали на предприятии 2647 лет. Почти все династии имеют общий стаж, превышающий столетие, что подчёркивает не только длительность семейной привязанности к заводу, но и устойчивость межпоколенческой передачи профессиональных знаний, ценностей и трудовых традиций. Абсолютный рекорд принадлежит одной семье, чей совокупный стаж составляет 924 года.

Включение новых членов трудовых династий в производственный коллектив АО «Уралхиммаш» характеризуется существенным снижением затрат предприятия как на профессиональную, так и на социальную адаптацию. В отличие от внешних кандидатов, представители династий уже обладают глубоким пониманием корпоративной культуры, ценностей и неформальных норм, что позволяет им интегрироваться в рабочую среду практически без дополнительных организационных усилий. Согласно исследованиям в области управления персоналом, адаптация новых сотрудников на промышленных предприятиях требует значительных временных и финансовых ресурсов, включая обучение, наставничество и психологическую поддержку [3]. Однако в случае с династиями эти издержки минимизируются благодаря передаче профессионального опыта и установок ещё до официального трудоустройства. Более

того, такие работники, как правило, уже включены в неформальные коммуникационные сети коллектива через своих родственников, что снижает уровень стресса и ускоряет формирование чувства принадлежности к организации. Это способствует более высокой начальной лояльности и снижает риски текучести кадров в первые месяцы работы. Таким образом, предприятие получает не просто нового сотрудника, а уже социально интегрированного члена производственного сообщества, что является стратегическим преимуществом в условиях дефицита квалифицированных кадров.

Помимо экономии на адаптации, работники из трудовых династий демонстрируют повышенную социальную активность. Многочисленные примеры из практики российских промышленных предприятий показывают, что такие сотрудники чаще становятся членами профсоюзных организаций и принимают активное участие в общественной жизни коллектива. Профсоюзы, в свою очередь, рассматривают трудовые династии как носителей традиций честного труда и социальной ответственности, регулярно отмечая их вклад в развитие предприятия и региона. Эта взаимосвязь усиливает роль династий как стабилизирующего элемента в трудовых отношениях.

Высокая вовлечённость представителей династий проявляется не только в профессиональной деятельности, но и в участии в корпоративных мероприятиях, инициативах по улучшению условий труда, наставничестве молодёжи и сохранении исторической памяти о предприятии. Такое поведение обусловлено не столько формальными обязанностями, сколько глубоко укоренившимся чувством сопричастности к судьбе завода, которое формируется в семье на протяжении поколений. В результате предприятие получает не только квалифицированных специалистов, но и социально ответственных агентов развития корпоративного сообщества.

Профессиональный патриотизм, как выявлено в ходе исследования, представляет собой сложное, многоуровневое явление, в котором переплетаются личностная идентичность, профессиональная гордость, приверженность делу и эмоциональная привязанность к предприятию как к социальному и культурному институту. На АО «Уралхиммаш» именно трудовые династии выступают ключевым носителем и транслятором этого феномена. Анализ показал, что у молодых работников, входящих в династии, профессиональный патриотизм формируется не как абстрактная идея, а как живая практика, укоренённая в семейной памяти, повседневных рассказах старших поколений и личном опыте участия в производственной жизни завода. Такой патриотизм носит не декларативный, а деятельностный характер: он проявляется в стремлении соответствовать «семейному стандарту» качества труда, в готовности брать на себя ответственность за результат, в бережном отношении к оборудованию и технологиям, воспринимаемым не как чужие активы, а как наследие предшественников.

Для молодых представителей династий завод – это не просто место работы, а часть семейной биографии. Их выбор профессии часто мотивирован не столько экономическими соображениями, сколько желанием продолжить дело отца, деда или другого значимого родственника. В таких случаях профессиональная идентичность формируется задолго до официального трудоустройства, а самооценка тесно связана с восприятием собственного вклада в «семейную славу» предприятия. Это создаёт мощную внутреннюю мотивацию к профессиональному росту, дисциплине и лояльности, которая значительно превосходит внешние стимулы, такие как заработная плата или карьерные перспективы.

В то же время активный путь формирования профессионального патриотизма также реализуется в полной мере. Старшие члены династий выступают не только как родственники, но и как наставники, передавая не только технические навыки, но и этические нормы профессии:

честность, ответственность, уважение к коллегам, стремление к мастерству. В АО «Уралхиммаш» такие практики интегрированы в корпоративную культуру: проводятся встречи ветеранов с молодёжью, организуются экскурсии в заводской музей, где особое внимание уделяется историям династий, публикуются интервью с представителями многопоколенческих семей. Эти мероприятия не носят формального характера — они воспринимаются молодыми работниками как часть их собственной истории, что усиливает эмоциональную вовлечённость и чувство сопричастности к общему делу.

Важно подчеркнуть, что профессиональный патриотизм, сформированный в контексте трудовой династии, обладает высокой устойчивостью к внешним вызовам. В условиях кризисов, реструктуризаций или технологических сдвигов такие работники демонстрируют большую готовность к адаптации, поскольку их приверженность предприятию основана не на временных выгодах, а на глубоких идентификационных связях. Они воспринимают трудовые трудности не как повод для ухода, а как вызов, требующий сплочённости и преемственности. Это особенно ценно в эпоху цифровизации, когда предприятия нуждаются не просто в технически грамотных специалистах, а в профессионалах, способных сочетать инновационное мышление с уважением к традициям и корпоративной этике.

Проведенный анализ подтвердил, что на АО «Уралхиммаш» трудовые династии выполняют значимую социальную и производственную функцию в структуре промышленных предприятий. В частности, такие династии выступают важным механизмом обеспечения преемственности профессиональных традиций [9], навыков и корпоративных ценностей между поколениями, способствуя сохранению и трансляции уникального опыта, накопленного в рамках конкретного предприятия. Трудовые династии способствуют формированию устойчивых, сплочённых коллективов, характеризующихся высоким уровнем внутренней координации и взаимопонимания. Кроме того, наличие семейных связей в профессиональной среде ассоциируется со снижением уровня текучести кадров, поскольку члены династий, как правило, демонстрируют повышенную лояльность к работодателю, обусловленную не только экономическими, но и эмоционально-идентификационными факторами, включая чувство принадлежности к «семейному» профессиональному наследию.

Подводя итоги, сформулируем ключевые выводы исследования. Во-первых, подтверждено, что трудовые династии на промышленном предприятии выступают системообразующим фактором формирования профессионального патриотизма у молодых работников. Их влияние реализуется не только через неформальную передачу ценностей, норм и установок в семейной среде, но и посредством целенаправленных корпоративных практик, направленных на укрепление исторической памяти, профессиональной идентичности и чувства принадлежности к «заводской семье».

Во-вторых, представители трудовых династий демонстрируют повышенную лояльность, ответственность и социальную активность. Они быстрее адаптируются к производственной среде, реже покидают предприятие в первые месяцы работы и активнее участвуют в общественной жизни коллектива — от профсоюзной деятельности до наставничества и инициатив по улучшению условий труда. Это позволяет предприятию значительно сокращать издержки на адаптацию персонала и повышать устойчивость кадрового состава в условиях дефицита квалифицированных специалистов.

В-третьих, профессиональный патриотизм в контексте трудовой династии носит не декларативный, а деятельностный характер. Он проявляется в повседневной практике: в стремлении соответствовать «семейному стандарту» качества труда, в бережном отношении к оборудова-

нию и технологиям как к наследию предшественников, в готовности брать на себя ответственность за общий результат и в участии в сохранении корпоративных традиций. Такой патриотизм укоренён в глубинных мотивах личности — в чувстве долга, гордости за принадлежность к многопоколенческой профессиональной линии и осознании своей роли в преемственности поколений.

На основе полученных результатов рекомендуется институционализировать роль трудовых династий в системе кадровой политики промышленных предприятий. В частности, целесообразно разработать программы поощрения семейной преемственности, включая меры социальной и материальной поддержки для молодых членов династий; интегрировать истории династий в образовательные и адаптационные курсы для новых специалистов; а также создать цифровой архив «Заводских родословных», который станет живым хранилищем корпоративной памяти и инструментом формирования профессиональной идентичности.

Такие меры позволят не только сохранить уникальный социокультурный капитал, накопленный на предприятиях с многолетней историей, но и трансформировать его в стратегический ресурс формирования нового поколения профессионалов — специалистов, способных сочетать инновационное мышление с глубоким уважением к профессии, традициям и предприятию. В условиях, когда человеческий капитал всё чаще определяет конкурентоспособность отечественной промышленности, поддержка трудовых династий — это не дань прошлому, а осознанная инвестиция в её устойчивое и достойное будущее. Таким образом, поддержка трудовых династий оказывается действенным инструментом решения кадровых задач, стоящих перед промышленностью в эпоху цифровизации.

Библиографический список

1. Буйносова Н. И., Попова Н. В. Здоровый образ жизни как элемент корпоративной культуры современного промышленного предприятия: Опыт. Проблемы. Пути решения. Каменск-Уральский: ОАО СинТЗ, 2007. 76 с.
2. Гончаров С. З., Попова Н. В. Общечеловеческое и национальное в культуре – потенциал духовной солидарности // Этносоциум и межнациональная культура. 2009. № 1 (17). С. 131-137.
3. Гребенщиков И. А. Факторы адаптации молодых специалистов на производстве и их оценка в сельскохозяйственных организациях // Агропродовольственная политика России. 2012. № 1. С. 83-86.
4. Гревцева Г. Я. Соотношение понятий «профессиональная направленность» и «профессиональный патриотизм» // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2022. Т. 14, № 2 (56). С. 10-15.
5. Казанцева Г. А., Шиловская Н. С., Кислова О. Н. Трудовая и профессиональная династия как объект научно-педагогического исследования // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 84-1. С. 117-119.
6. Кравченко А. И. Профессиональное прикрепление и трудовые династии // Социально-гуманитарные знания. 2023. № 7. С. 5-12. EDN VGCXGJ.
7. Мамедова Л. Ф., Томилин А. Н. Сущностные положения феномена «профессиональный патриотизм» // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 6 (79). С. 105-107.
8. Попова Н. В. Педагогические механизмы формирования профессиональной идентичности через корпоративную культуру промышленных предприятий // Проектное управление социально-экономическим развитием региона: материалы Всероссийской научно-практической

конференции, Липецк, 29 апреля 2025 года. Липецк: Липецкий государственный педагогический университет им. П. П. Семенова-Тян-Шанского, 2025.

9. *Попова Н. В.* Технологии профессионального образования в формировании корпоративной культуры: роль трудовых династий // Гуманитарное образование и духовно-нравственные константы в контексте геополитических вызовов России: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Чебоксары: Российский университет кооперации, 2025. С. 94-99.

10. *Пытина М. А., Попова Н. В.* Роль родственников в выборе профессии заводской молодежью // Государственная молодежная политика: вызовы и современные технологии работы с молодежью: сб. науч. ст. Междунар. молодеж. науч.-исслед. конф. (Екатеринбург, 6 апреля 2023 г.) / под общ. ред. д-ра пед. наук А. В. Пономарёва ; редколлегия: д-р пед. наук А. В. Пономарёв, канд. филос. наук Н. В. Попова ; отв. за вып. Е. В. Осипчукова ; [Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б.Н. Ельцина ; Казах. национ. ун-т им. аль-Фараби ; Кыргыз.-Рос. Славян. ун-т им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина ; Таджик.-Рос. (Слав.) ун-т]. Екатеринбург, 2023. С. 103-107.