

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНЫХ ПРОГРАММ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
**Social partnership in the implementation of youth
programs at enterprises in the Sverdlovsk region**

П. А. Левин, студент

Институт физической культуры, спорта и молодежной политики
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
(Екатеринбург, ул. Мира, 19)

Аннотация

В статье рассматриваются меры, предпринимаемые работодателями и профсоюзами для привлечения и удержания молодых специалистов на предприятиях машиностроительного комплекса. Анализируются Отраслевое соглашение по машиностроительному на 2023-2026 годы и коллективные договоры предприятий. Исследование показало различия в подходах к работе с молодежью на исследуемых предприятиях, что свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования социального партнерства работодателей и профсоюзов. Эффективное социальное партнерство и разработка молодежных корпоративных программ способствуют обеспечению экономической безопасности предприятий и страны в целом.

Ключевые слова: отраслевое соглашение, социальное партнерство, коллективный договор, молодежные программы, промышленное предприятие, молодой работник, социальные льготы.

Summary

The article examines the measures taken by employers and trade unions to attract and retain young specialists at mechanical engineering enterprises. The Industry Agreement on Mechanical Engineering for 2023-2026 and collective agreements of enterprises are analyzed. The study showed differences in approaches to working with young people at the enterprises under study, which indicates the need to further improve the social partnership of employers and trade unions. Effective social partnership and the development of youth corporate programs help ensure the economic security of enterprises and the country as a whole.

Keywords: industry agreement, social partnership, collective agreement, youth programs, industrial enterprise, young worker, social benefits.

Сегодня 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 [9], что связано с обеспечением экономической безопасности предприятия, реального сектора экономики и всей страны в целом [11]. Необходимо отметить, что «основную часть работающей молодежи на предприятии составляют рабочие, которые приходят после окончания школы, начальных профессиональных училищ, технических лицеев, колледжей или после армии [10]. Именно поэтому они нуждаются в решении вопросов, связанных с адаптацией в трудовом коллективе, их профессиональным ростом и решением социальных проблем, что невозможно без использования механизма социального партнёрства [16].

Мы разделяем точку зрения ученых и организаторов молодежной политики, что работа с молодежью на промышленных предприятиях должна осуществляться в соответствии с нормативно-правовой базой [12] и направлена не только на воспитание профессионализма молодых работников, но и на формирование их как культурно-развитой личности, разделяющей общечеловеческие и культурные ценности. [2] Вместе с тем отметим, что для реализации молодежной политики и корпоративных молодежных программ на промышленных предприятиях определяющее значение имеют отраслевые соглашения (далее ОС) [4].

Промышленные предприятия, в целях своей экономической безопасности, вынуждены иметь корпоративные социальные программы. Это могут быть отдельные молодежные программы или отдельные социальные льготы, зафиксированные в Коллективном договоре предприятия. [13] В настоящее время промышленные предприятия разрабатывают комплекс мер, направленных на «привлечение, удержание и адаптацию на предприятии молодых сотрудников, обладающих уровнем квалификации, соответствующих потребностям компании, а также их развитие и повышение эффективной трудовой деятельности» [14], что, несомненно, связано с укреплением трудовой дисциплины [15, с. 180-208] и пропаганды здорового образа жизни [1].

Целью данной научной статьи является анализ мер для привлечения и закрепления молодых работников и специалистов на предприятиях машиностроительного комплекса, предпринимаемых в рамках социального партнерства работодателей и трудовых коллективов в лице профсоюзов. Используются методы анализа деятельности, анализа документов и сравнительного анализа данных.

Нами проанализированы ОС по машиностроительному комплексу на 2023-2026 годы и коллективных договоров таких предприятий, как: АО «Уральский турбинный завод» (далее АО «УТЗ»), АО «Серовский механический завод» (далее АО «СМЗ»), АО «Химический завод «Планта» (далее АО «ХЗ «Планта»), АО «Уралхиммаш» (далее АО «Уралхиммаш»)

В ОС указывается что: «Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет, а молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие полный курс обучения в образовательной организации высшего образования и поступившие на работу в Организацию по профилю полученной специальности/направления подготовки в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания указанной образовательной организации, либо окончания военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации» [4]. Там же указано: «Работодатель и первичная профсоюзная организация в целях закрепления молодых кадров в Организации, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности в решении производственных задач, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых работников, разрабатывают и реализуют соответствующие мероприятия» [4], В этих целях предусмотрена разработка молодежных программ и их реализация, выплаты надбавок за стаж работы на предприятии, предусматриваются средства на выплату беспроцентных займов и материальной помощи молодым работникам. Эти льготы должны быть закреплены в коллективном договоре предприятия (далее КД).

Анализ КД вышеуказанных предприятий показал, что данные локальные документы в целом соответствуют ОС. Однако в некоторых КД разделы, посвященные работе с молодежью, содержат дополнительные или иные пункты (по сравнению с ОС). Отметим некоторые из них, представляющие наибольшее значение.

Так, в КД АО «ХЗ «Планта» указано, что работодатель должен содействовать реализации программы молодёжной организации Общества и выделять материальные средства согласно смете. Также сохранится ставка освобождённого специалиста по работе с молодёжью в штат-

ном расписании заводоуправления. Выплачивается единовременное пособие молодым специалистам, приглашенным Работодателем для работы после окончания института на инженерные должности в размере должностного оклада, выделяется материальная помощь работникам Общества при создании семьи, впервые вступающим в брак. Работникам, вновь устраиваемым в Общество по возвращении из рядов Вооружённых Сил, ранее работавшим в Обществе, оказывать материальную поддержку. В приложении к КД имеются план работы молодежной организации и смета расходов на 2024 год. [8]

В КД АО «Уральский турбинный завод» [6] на 2023–2025 годы закреплено, что работодатель, стремясь привлечь молодых специалистов и повысить качество их подготовки в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования, с учётом реальных условий финансово-экономического положения организации, предоставляет учебным организациям помещения под учебные классы, неиспользуемые производственные мощности и оборудование на условиях, указанных в договоре. Также работодатель принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тем из них, с которыми оформлены трудовые отношения. Здесь действует Положение о молодых специалистах, являющееся приложением к коллективному договору. В данном Положении определены цели и задачи в работе с молодыми специалистами, а также порядок работы Совета молодых специалистов. Кроме того, положение предусматривает дополнительные льготы и компенсации для молодых специалистов. На основании ходатайства Совета молодёжи работодатель вправе направить молодых специалистов на профессиональное обучение, курсы повышения квалификации и развития других компетенций, необходимых для стабильной работы предприятия. В целях закрепления молодых специалистов на предприятии, окончившим образовательное учреждение (высшее, среднее специальное, начальное профессиональное техническое) без отрыва от производства, руководитель подразделения обязан провести индивидуальную оценку компетентности специалиста. На основании этого заключения руководитель подразделения ходатайствует о продвижении или поощрении специалиста. Также на предприятии действует Положение о молодых специалистах (Приложение № 7 к КД) в котором отмечено, что молодые специалисты получают вознаграждение в виде награды победителям в конкурсах «Лучший специалист», «Лучший по профессии», конкурсах новаторских идей, проектов, а также в виде призов участникам научно-практических конференций. За занятие призового места на районных, городских и иных общественных спортивных и культурно-массовых мероприятиях предоставляется к поощрению. За активную работу, разумную инициативу и большой личный вклад в деятельность Совета члены Совета и молодые специалисты могут быть отмечены различными поощрениями не чаще одного раза в год.

В АО «СМЗ» в КД указано, что стороны договорились содействовать работе общественных молодёжных советов и советов молодых специалистов, направленной на повышение эффективности деятельности общества. В частности, предусмотрено ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для лиц, ранее работавших в обществе после прохождения военной службы по призыву в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации [7].

Работодатель обязуется на условиях, предусмотренных коллективным договором: устанавливать персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов от 10 до 35% тарифной ставки присвоенного разряда; выплачивать единовременное вознаграждение молодому работнику в случае успешного окончания обучения в высшем или среднем профессиональном образовательном учреждении (вечерняя и заочная форма) при получении диплома

по ходатайству руководства и профсоюзного органа в размере 50% и 30% соответственно от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на момент выплаты; производить ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов и средних специальных учебных заведений, направленным на обучение обществом, при условии отличной и хорошей учёбы в порядке и на условиях, установленных положением; обеспечивать частичное возмещение затрат по договору на обучение, заключённому между работодателем и работником, в соответствии с положением; сохранять среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации работников при направлении их на обучение работодателем; предоставлять социально-экономическую поддержку молодым работникам, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, при создании семьи и рождении ребёнка.

Членам молодёжного совета (комиссии) для работы в структурных подразделениях общества предоставляется 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодёжи. Работодатель предусматривает в штатном расписании общества 0,5 ставки специалиста по работе с молодёжью.

В разделе «Работа с молодёжью» КД АО «Уралхиммаш» [5] на 2023–2026 годы определено, что молодыми специалистами считаются работники в возрасте от 22 до 39 лет. По представлению руководителя подразделения, согласованному с директором по персоналу и организационному развитию, после получения диплома государственного образца работодатель оказывает материальную помощь работникам, прошедшим обучение по специальностям, соответствующим направлениям деятельности общества, совмещавшим работу с обучением: выпускникам образовательных организаций высшего и среднего образования.

Анализ ОС и КД показал, что исследуемые предприятия активно разрабатывают и внедряют меры, направленные на поддержку и развитие молодых работников. В частности, предусмотрены молодёжные программы, надбавки за стаж работы, что создает благоприятные условия для профессионального роста и социальной защищенности молодежи.

Тем не менее, выявленные различия в подходах к работе с молодёжью на разных предприятиях определяют необходимость дальнейшего совершенствования социального партнерства работодателей и профсоюзов в части расширения и унификации социальных льгот молодых работников с целью решения проблем молодых работников и обеспечения экономической безопасности региона. Это позволит не только повысить эффективность реализации молодежной политики, но и создать более привлекательные условия для молодых специалистов, способствуя их закреплению на предприятиях. Эффективное социальное партнерство и разработка корпоративных молодежных программ способствуют повышению профессионального мастерства и социальной защищенности молодежи в условиях современного производства.

Далее планируется изучение удовлетворенности молодых работников реализуемыми социальными программами на предприятиях, что является предметом отдельного исследования. Вместе с тем, результаты данного исследования могут применимы в организации работы с молодёжью на промышленных предприятиях России и при подготовке специалистов по работе с молодёжью в преподавании дисциплины «Социальное партнерство общественных субъектов».

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. Нормативно-правовое обеспечение молодежной политики в аспекте безопасности промышленного предприятия / Н. В. Попова, Е. В. Осипчукова, Р. М. Зиятдинова, М. С. Шмыров // Вестник НЦБЖД. 2018. № 2 (36). С. 93-98..
4. Отраслевое соглашение по Машиностроительному комплексу Российской Федерации НА 2020-2022 годы. URL: <https://rosprofprom.ru/отраслевые-соглашения/отраслевое-соглашение-по-машиностро/>.
5. Официальный сайт АО «Уралхиммаш». URL: <https://uralhimmash.ru/>.
6. Официальный сайт АО «Уральский турбинный завод». URL: <https://www.utz.ru/>.
7. Официальный сайт АО «Серовский механический завод. URL: https://www.serovmp.ru/page/show/o_nashem_zavode.
8. Официальный сайт АО «Химический завод «Планта». URL: <https://www.plantant.ru/novosti/page241/>.
9. Попова Н. В. Роль и участие молодых работников в развитии промышленного предприятия // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость: материалы V Всерос. социол. конгресса (Екатеринбург, 19–21 октября 2016 г.) / отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Рос. о-во социологов, 2016. С. 6215.
10. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии: монография. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2008. С. 28-29.
11. Попова Н. В., Зиятдинов А. М., Зиятдинова Р. М. Социальное партнерство общественных субъектов в сфере работы с молодежью как условие безопасности реального сектора экономики // Вестник ГБУ «Научный центр безопасности жизнедеятельности». 2017. № 3 (33). С. 132-139.
12. Попова Н. В., Осипчукова Е. В., Бедулева М. А. Нормативное правовое обеспечение государственной молодежной политики в Российской Федерации: учеб. пособие; [под общ. ред. А. В. Пономарева] ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. 140 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38354141>.
13. Попова Н. В., Попова Е. В. Отношение работников к социальным программам предприятия и корпоративный патриотизм: материалы XX Международной конференции памяти проф. Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования». Екатеринбург: УрФУ, 2017. С. 1761-1772. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29179138>
14. Попова Н. В., Терентьев И. С. Социальные льготы молодых работников как фактор экономической безопасности предприятия // Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России: материалы международной научно-практической конференции, Москва, 03 декабря 2015 года / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Институт социально-политических исследований РАН. М.: Экономическое образование, 2015. С. 217-221.
15. Проблемы реализации управленческой компетентности руководителя организации: коллективная монография / Б. К. Березовский, Н. Б. Булдакова, Э. П. Бурнашева [и др.] ; Шадринский государственный педагогический университет; под общей редакцией Э. П. Бурнашевой. Шадринск: Шадринский государственный педагогический университет, 2016. 248 с.
16. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью: монография / А. В. Пономарев, Н. В. Попова, М. А. Бедулева [и др.]. 1-е изд. М.: Юрайт, 2021. 253 с.