ВОСПРИЯТИЕ КОМПАНИИ МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 316.334.2-057.51 *ГСНТИ 82.17.25*
ББК 60.561.2п9 *Код ВАК 08.00.05*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-3-113-128

Р. А. Долженко
Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 617562

Д. В. Хомутова
ПАО «Синарский трубный завод»,
Каменск-Уральский, Россия

АННОТАЦИЯ: Постановка проблемы. Молодые работники промышленного предприятия являются особой категорией персонала, чей уровень удовлетворённости, вовлеченности подвержен изменениям. Заводам необходимо набирать все большее количество молодых людей, их отношение к организации во многом будет определять перспективы их долгосрочной трудовой деятельности. В связи с этим необходимо чётко понимать мотивационную структуру молодёжи на предприятии, оценить результативность его деятельности в области молодёжной политики.

Методологическая база исследования. Теория поколений Хоува и Штрауса. Концепция удовлетворённости трудом молодых работников Ядова и Здравомыслова. Работы Свердловских социологов в области промышленной социологии, изучавших удовлетворённость трудом работников Синарского трубного завода.

Методы исследования. В статье представлены результаты социологического исследования отношения молодых работников, их взгляда на компанию, а также мер по реализации системной работы с молодёжью на промышленном предприятии. Основные методы: анкетные опросы молодых работников и глубинное интервью руководителей цеховых советов молодёжи. Объектом исследования выступили молодые работники ПАО «Синарский трубный завод» и их отношение к отдельным аспектам работы в компании. Было опрошено 410 молодых работников предприятия, проведено 9 интервью.

Результаты исследования. Проведена оценка уровня удовлетворённости трудом молодых работников предприятия как в целом, так и по отдельным направлениям. Проанализирована система ценностей молодых работников, выделены приоритеты в ней, показано, что ключевые ценности работающей молодёжи не обладают ярко выраженной спецификой по сравнению с остальными поколениями персонала. Изучено отношение молодёжи к действующим в организации программам, подразделениям по работе с молодыми работниками, выделено, что оно неоднородно по отношению к представителям разных уровней управления. Описаны первоочередные задачи, которые может реализовать предприятие для обеспечения высокого уровня удовлетворённости трудом молодых работников предприятия, связанные с предоставлением возможностей для развития персонала.

Выводы. Отношение к труду молодых работников на предприятии не зависит от поколения, в целом они демонстрируют высокий уровень вовлеченности и удовлетворённости на общем фоне. Опыт ПАО «СинТЗ» в части организации работы с молодыми работниками, который был проанализирован в работе, может быть учтён, скорректирован, дополнен любыми другими формами работы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: молодёжь, молодые работники, поколения, промышленное предприятие, вовлеченность персонала, удовлетворённость работников.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ: Руслан Алексеевич Долженко, доктор экономических наук, доцент,
Уральский государственный экономический университет
62144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 62, rad@usue.ru.

Дарья Вадимовна Хомутова, ведущий специалист по работе с молодежью УРПП, ПАО «Синарский новотрубный завод»,
623401, Россия, г. Каменск-Уральский, пр. Заводской, 1, sinarsky@sintz.ru.

© Р. А. Долженко, Д. В. Хомутова, 2019

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Долженко Р. А., Хомутова Д. В. Восприятие компании молодыми работниками промышленного предприятия // Вопросы управления. 2019. № 3 (39). С. 113—128.

Введение. Происходящие в системе трудовых отношений изменения характеризуются их большой скоростью и масштабом влияния на все аспекты деятельности компаний. Демографическая ситуация в свою очередь заставляет бизнес вовлекать в производственные процессы и молодёжь, и лиц предпенсионного возраста, помимо основного трудоспособного населения, что приводит к одновременному сосуществованию на предприятии работников разных поколений. Особое отношение к молодым работникам со стороны бизнеса обоснованно, так как в них сосредоточено будущее компании, но никогда ранее не было так сложно выстраивать кадровую политику – чтобы она соответствовала ценностям и интересам молодых людей, которые привыкли взаимодействовать в цифровой среде, стараются «работать, чтобы жить», не по примеру родителей, которые «жили, чтобы работать», очень легки на подъем – могут оперативно сменить место работы и проживания и др.

В этой связи важно понимать, что хотят получить от компании молодые работники, и что она может им дать для удовлетворения их запросов. И уже от отталкиваясь от этого знания, стараться выстроить такую кадровую политику по отношению к молодым людям, которая позволит бизнесу эффективно достигать свои задачи.

В рамках данного предметного поля нами было проведено исследование отношения молодых работников ПАО «СинТЗ», промышленного предприятия Свердловской области, к возможностям работы на заводе, с целью его учёта при построении кадровой политики компании. Для этого последовательно будут решены следующие задачи: а) анализ особенностей молодых работников как субъекта трудовых отношений, б) проведение социологического исследования отношения молодых работников к возможностям работы в ПАО «СинТЗ», в) разработка рекомендаций по выстраиванию кадровой политики компании применительно к молодым работникам. Представленные выводы могут быть использованы в деятельности любой промышленной организации региона в силу их универсальности, а также схожести проблем, с которыми сталкивается бизнес в этом направлении.

Теоретические предпосылки исследования уровня удовлетворённости молодых работников. Отметим, что тема отношения работников к предприятию остаётся крайне востребованной – как у учёных, так и у практиков, как в нашей стране, так и за рубежом, начиная с середины XX века и до настоящего времени. За этот период исследования в этой области несколько раз меняли фокус с удовлетворённости трудом – на лояльность персонала и, наконец, вовлеченность персонала. Основоположниками в этой области являются советские социологии В. А. Ядов и А. Г. Здравомыслов , которые провели исследование удовлетворённости трудом у молодых работников ленинградских предприятий [4]. Перед исследователями стояла цель определить на материале эмпирических данных реальную картину отношения к труду рабочей молодёжи, выделить наиболее существенные факторы, способствующие превращению труда в жизненную потребность работника.

В последующие годы было проведено множество аналогичных опросов других категорий работников, представителей различных отраслей и направлений деятельности. После поглощения предметной области социологии труда другими смежными направлениями, произошедшего после 90-х годов в нашей стране, опросы об отношении работников к организации, производственным процессам, изменениями, HR-бренду и т.д. [6, с. 12] прочно вошли в инструментарий исследователей различных вопросов по менеджменту, экономической социологии и даже экономике труда (если судить по диссертационным исследованиям в этой области).

За рубежом акценты смещены в сторону оценки восприятия сотрудниками изменений в организации, этому аспекту посвящён целый пласт работ, как правило, оценивающий отношение к этому феномену с негативной стороны, например, в работах L. Greenhalgh и Z. Rosenblatt с позиции оценки изменений как стимула для возникновения чувства беспомощности у работников [13, P. 438], аналогичные выводы представлены в работе S. Ashford, C. Lee и P. Bobko

[12, P. 803], через призму ожидания ухудшения занятости и т.д. [18, P. 913]. Контент-анализ научных работ на тему отношения молодых работников к компании, опубликованных в зарубежных изданиях показал, что значение именно этой категории персонала за последние годы увеличилось [11, P. 56], в том числе в промышленных предприятиях [17]. Бизнес, исследователей интересует не отношение всего персонала к компании, а отдельных наиболее проблемных категорий (молодёжь, пенсионеры, инвалиды и др.) и их влияние на кадровую политику компании [16, P. 218].

Отметим, что в последние годы появились работы, оценивающий такой аспект как разницу восприятия трудовой деятельности у представителей разных поколений – так называемую теорию поколений Ника Хоува [14]. Суть этой концепции сводится к тому, что представители разных поколений существуют в отличающихся условиях, что не может не привести к формированию на их основе разных систем ценностей. В силу того, что пенсионный возраст повышается, и бизнес начинает все более активно работать с молодёжью, вовлекая её в производственный процесс, одномоментно на территории предприятия работают представители разных поколений. Система ценностей как показало наше исследование определяет интересы и формирует конкретные мотивы, значит в идеале, система стимулирования должна учитывать ценности индивидов, на которых она будет направлена в организации [3]. Этот аспект проблемы поколений пока не изучался подробно, ни российскими, ни зарубежными исследователями. В то время как работ, посвящённых просто теории поколений и её применении в системе управления персоналом, появляется все больше.

И, наконец, заострим внимание на промышленной (заводской) социологии, которая имела значение в управлении промышленными предприятиями в СССР [1]. До двухтысячных годов это направление во многом было представлено Уральской школой заводской социологии, социологами, работающими на промышленных предприятиях, производящих опросы работников заводов [5, с. 31]. Ряд ключевых работ в этом направлении был подготовлен исследователями Синарского трубного завода [8, с. 18], но после череды оптимизаций организационной структуры, вымывания функции социологии труда из деятельности группы ТМК можно констатировать, что остались лишь точечные «островки» компетентности в этой области в регионе [9], в рамках которых продолжает вестись научная работа, выходят статьи, защищаются диссертации по данной теме [10].

Понимая всю важность работы с молодёжью в организации, идентифицируя ряд нарастающих проблем в области подбора персонала на предприятии, нами было реализовано социологическое исследование молодых работников ПАО «СинТЗ» и их отношения к компании, а также той деятельности, которая она реализует по отношению к молодому персоналу.

Методология и характеристика объекта исследования. Прежде всего дадим общую характеристику компании, в которой было реализовано исследование. Таковой явилась ПАО «Синарский трубный завод» (далее ПАО «СинТЗ»), которое входит в группу компаний ТМК. Предприятие занимается производством и поставкой различных стальных труб и полых профилей и ведёт свою историю в этом направлении с 1934 года.

Основными потребителями труб производства ПАО «СинТЗ» являются такие компании как: ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО «Нефтяная компания «Лукойл»», ПАО «Татнефть», ОАО «Газпромнефть», ОАО ТКЗ «Красный котельщик», ООО «Белэнергомаш – БЗЭМ» и другие. В год ПАО «СинТЗ» заключает свыше трёх тысяч крупных договоров на поставку и отгрузку заказов, более чем по двенадцати тысячам позиций.

Численность работников предприятия на текущий момент составляет 6 095 сотрудников. Фонд начисленной заработной платы работников за 9 месяцев 2018 года составил 2 424 700 тыс. рублей [20].

Доля молодёжи составляет 30 % от общей численности, на момент проведения исследования общее количество работников возрастом до 30 лет на предприятии – 1367 человек.

Отметим, что компания испытывает постоянную потребность в новых кадрах, принимает много молодых сотрудников. Данные о количестве соискателей работы в ПАО «СинТЗ» представлены на рисунке 1.

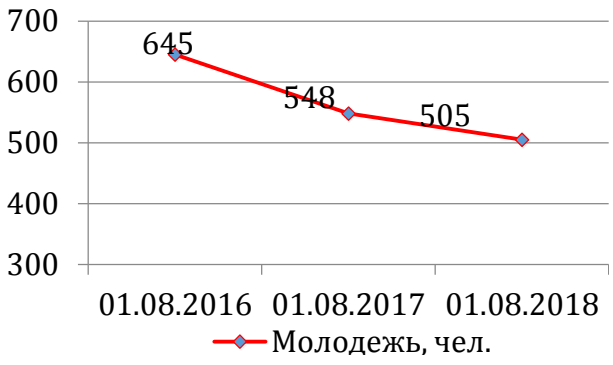


Рисунок. 1. Данные о количестве кандидатов на трудоустройство в ПАО «СинТЗ» из числа молодёжи.

Как видно из рисунка, отмечается снижение притока молодёжи на завод, что требует пересмотреть подходы к подбору персонала данной категории, усилить работу в этом направлении, использовать новые источники подбора.

Кроме того, этих данных будет недостаточно для понимания объёма притока молодых работников, т.к. не каждый соискатель в итоге принимается на работу. Анализ показал, что воронка подбора среди молодых сотрудников составляет 1 из 6, т.е. примерно 8–9 кандидатов из 50 трудоустраивается на предприятие.

В настоящее время организационная структура управления молодёжью на предприятии выглядит следующим образом (рисунок 2):

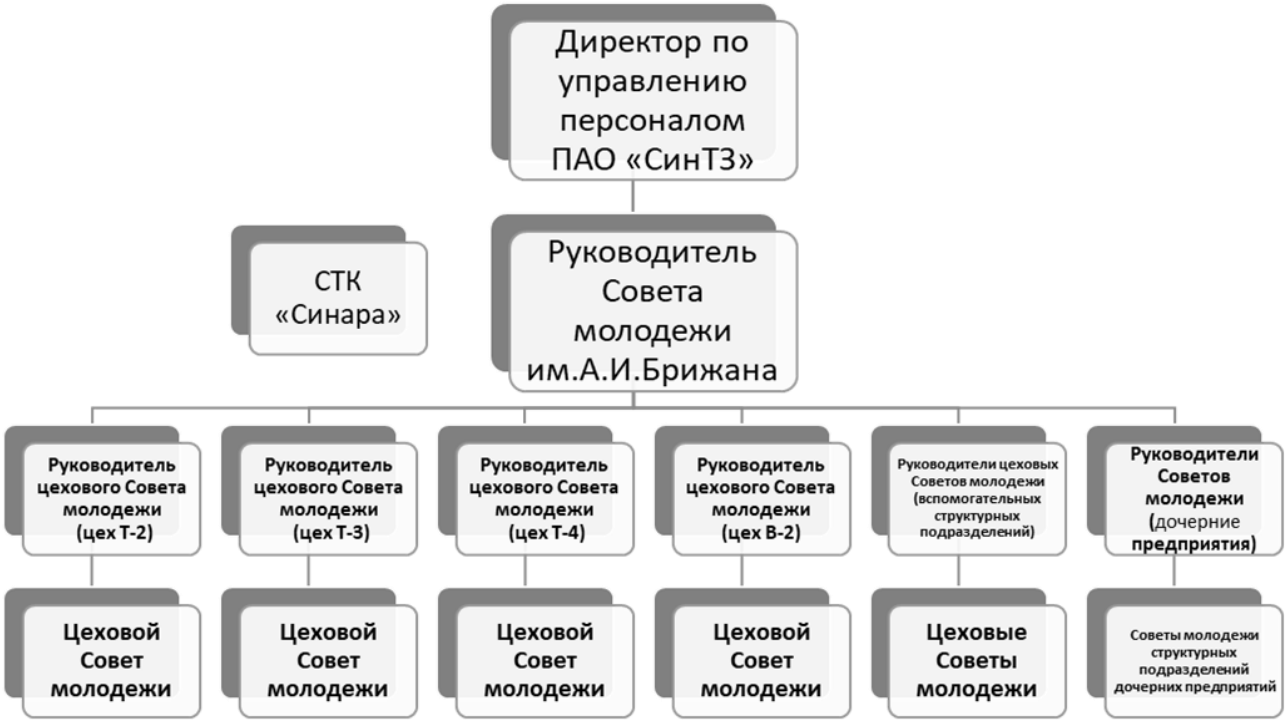


Рисунок 2. Организационная структура подразделений, задействованных во взаимодействии с молодёжью на предприятии

Для понимания того, насколько результативна данная структура, в анкету нами были включены вопросы об удовлетворённости молодых работников деятельностью отдельных структур компании на разных уровнях иерархии (цеховой совет молодёжи, руководство цеха, совет молодёжи им. А. И. Брижана, директор по персоналу, руководство предприятия).

На первый взгляд, можно сделать вывод о том, что работа с молодёжью ведётся на системном уровне, в рамках действующих на заводе структур. Но достаточно ли устоявшихся подходов для решения всего комплекса задач системы управления персоналом? Результаты социологического исследования в формате анкетного опроса и интервью с руководителями цеховых советов молодёжи (9 человек) показали, что все не так однозначно.

Исследование было проведено нами в марте 2018 года во всех подразделениях

предприятия, кроме энергоцеха (в силу того, что работников в возрасте до 30 лет там нет).

Цель исследования – выявить актуальные, перспективные потребности молодых работников предприятия, замерить уровень удовлетворённости реализацией направлений деятельности ПАО «СинТЗ» в области работы с молодёжью.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач исследования:

1. Выявить актуальные, перспективные потребности молодых работников предприятия.

2. Определить степень участия структур предприятия, реализующих взаимодействия с молодыми работниками, в жизни молодёжи подразделения.

3. Замерить уровень удовлетворённости молодых работников предприятия реализацией программы «Молодёжь ПАО «СинТЗ».

4. Выявить трудовые ценности и трудовую мотивацию молодёжи.

5. Информировать молодых работников о текущих и новых направлениях взаимодействия с молодёжью на предприятии.

Объект исследования – работники предприятия возрастом до 30 лет.

Выборка квотная, репрезентирующая согласно критериям: молодые рабочие до 30 лет (все подразделения завода, кроме энергоцеха); параметры: пол, возраст, категория, стаж работы на предприятии, наличие детей.

В анкетном опросе приняло участие 410 респондентов, что составило 30,0 % от штатной численности молодых работников предприятия. Данные обработаны с помощью программы «VORTEX». Результаты исследования представлены в % от количества ответивших.

Результаты исследования отношения молодых работников ПАО «СинТЗ» к компании. Ключевой аспект, который нас интересует на входе исследования, – понимание того, как относятся молодые работники к самому предприятию, довольны ли они работой, испытывают ли особое отношение к факту трудоустройства на предприятие? Распределение ответов на вопрос об отношении молодёжи к ПАО «СинТЗ» приведено на рисунке 3.

Отметим, что каждому четвёртому молодому человеку (22,4 %) все равно, где работать, главное – зарабатывать деньги. Чаще так считают мужчины (24,3 %), чем женщины (18,7 %). Нет такого мнения у молодых руководителей завода (0,0 %), в основном представители этой категории персонала гордятся самим фактом работы в ПАО «СинТЗ».

Молодёжь, которая работает в цехе В-2 (80,0 %), отделах управления заводом (72,7 %) и ОТК (72,0 %) наиболее довольна, тем обстоятельством, что работает в ПАО «СинТЗ». Менее довольны этим фактом молодые работники цеха Т-3 (48,0 %). Женщины (71,6 %) более довольны своим местом работы, чем мужчины (57,6 %). Эти результаты подтверждают тезис о том, что мужчины имеют больший, по сравнению с женщинами, уровень притязаний к работе [7].

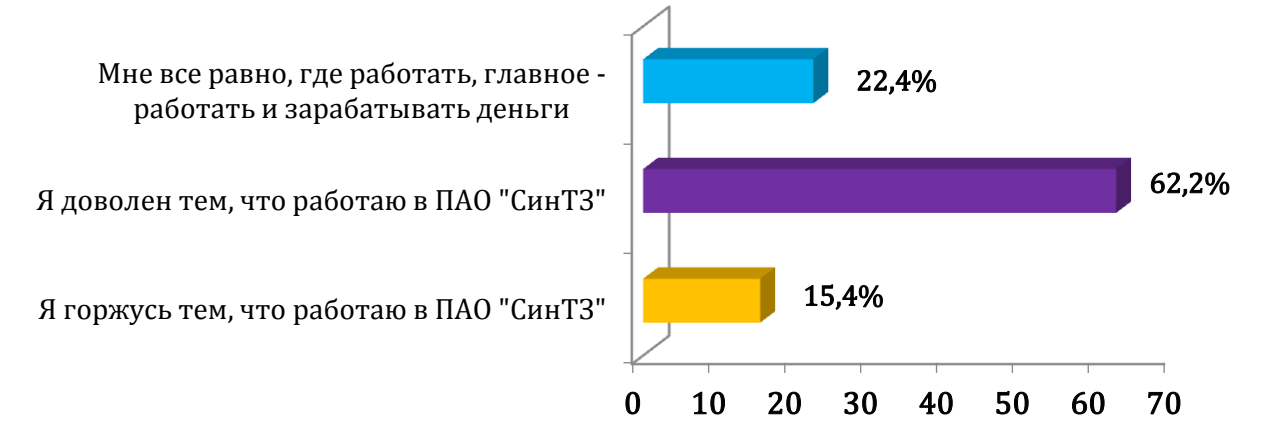


Рисунок 3. Отношение молодёжи к предприятию

Только каждый шестой молодой работник (15,4 %) предприятия испытывает гордость за то, что он работает в ПАО «СинТЗ». Чаще всего это чувство возникает у молодых руководителей (50,0 %) и молодых специалистов предприятия (30,6 %). Гораздо реже гордость за своё предприятие испытывают рабочие (13,4 %). Таким образом, ответы на данный вопрос обозначили проблему низкого уровня лояльности молодых работников по отношению к предприятию на фоне других сотрудников.

Каковы карьерные предпочтения сотрудников? Ответы на данный вопрос распределились следующим образом (рисунок 4).

Почти все респонденты указали, что менять профессию и место работы в ближайшее будущее не собираются. В планах у молодёжи совершенствовать своё профессиональное мастерство, осваивать вторую смежную профессию и главное – стремиться к карьерному росту на предприятии.

Важной частью анкеты стали вопросы, связанные с определением приоритетов в жизни молодёжи: семейного благополучия, карьеры, уровня доходов, возможностей общения. Проведённый опрос позволил сделать определённые выводы об основных жизненных приоритетах молодёжи ПАО «СинТЗ». Забегая вперёд, отметим, что мы не обнаружили разницы в ценностных приоритетах у представителей разных поколений, скорее всего, отличия в них нивелируются едиными подходами к кадровой политике на предприятии. Более того, интересы молодых людей практически ничем не отличаются от таковых у остальных работников предприятия.

1. Семейное благополучие – 62,9 % респондентов отметили этот приоритет в качестве важного для себя.

Это жизненное кредо большинства женщин (74,6 %) предприятия (мужчин – 57,1 %), а также молодых работников, у которых двое и более детей (73,4 %). Молодёжь, работающая на предприятии свыше 7 лет (70,8 %) семейное благополучие ставит на первое место. Молодые работники в возрасте 26–30 лет (67,1 %) уважают семейные ценности и ставят их на первое место.

2. Высокий достаток – 53,3 % опрошенных заинтересованы в высоком уровне доходов.

Именно в этом жизненном принципе солидарны молодые мужчины (52,7 %) и женщины (54,5 %), половина которых отмечают его как основной в своей жизни. Высокий достаток особенно актуален для молодых людей в возрасте 26–30 лет (58,9 %) и молодых работников, у которых двое и более детей (59,4 %). На высокий достаток чаще всего претендует молодёжь в цехах: Т-3 (64,0 %), Т-2 (58,9 %) и ОТК (62,0 %).



Рисунок 4. Профессиональные планы на будущее у молодых работников предприятия

3. Карьерный рост и реализация своих интересов и способностей – интересны 23,3 % и 20,4 % респондентов соответственно.

Данные приоритеты чаще отмечают молодые руководители (50,0 %), специалисты (38,9 %). Показали свою заинтересованность в карьерном росте и самореализации молодые работники ЦСП (54,5 %), электроцеха (53,8 %), заводоуправления (45,5 %), газового цеха (40,0 %) и ОТК (38,0 %).

4. Жизненные приоритеты, направленные на общение, соответствие этическим и моральным нормам общества набрали менее 10,0 % от числа респондентов:

– возможность изменить ситуацию в обществе к лучшему – 8,1 %;

– возможность интересного общения – 6,7 %;

– уважение со стороны окружающих, престиж – 7,4 %;

– соответствие моральным и этическим нормам – 3,4 %.

Как показывают исследования, уровень удовлетворённости и вовлеченности, как правило, во многом зависит от осведомлённости респондентов о реализуемых в компании начинаниях, выстроенной системы внутренних коммуникаций. В связи с этим отдельным блоком вопросов мы оценили осведомленность молодых работники о действиях организации в их отношении, о том, из каких источников они черпают информацию, удовлетворены ли действиями кураторов направления на местах.

На заводе принята программа «Молодёжь ПАО “СинТЗ”», но мы предполагали, что не все респонденты знают о его существовании. Для получения информации об этом аспекте в анкету был включён закрытый вопрос, распределение ответов на который приведено на рисунке 5.

Самая большая часть работников, которые затруднились при ответе о программе «Молодёжь ПАО “СинТЗ”» – это молодёжь со стажем работы 5–7 лет (27,6 %). В своём большинстве это работники в возрасте 26–30 лет (19,0 %). Каждый четвёртый работник цеха В-2 (23,3 %) не уверен в своих знаниях о программе.

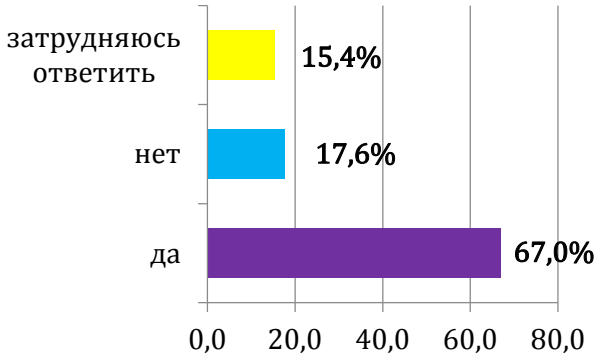


Рисунок 5. Информированность персонала о программе «Молодёжь ПАО «СинТЗ»»

Наибольшее количество молодых работников, которые не знакомы с программой «Молодёжь ПАО “СинТЗ”» имеют стаж работы менее 1 года (23,9 %). Каждый пятый мужчина (22,1 %) не знает о существовании данной программы на предприятии. Каждый четвёртый специалист (25,0 %) не знаком с положениями программы. В цехе Т-3 о действующей программе знает только каждый второй молодой работник (54,0 %).

Реализация кадровой политики по отношению к молодым сотрудникам реализуется в ПАО «СинТЗ» на разных уровнях, поэтому нам важно было понять, как молодёжь оценивает результативность взаимодействия с руководителями цеховых советов молодёжи, начальниками цехов, руководством компании в целом. Распределение ответов на эти вопросы представлено на рисунках 6–7.

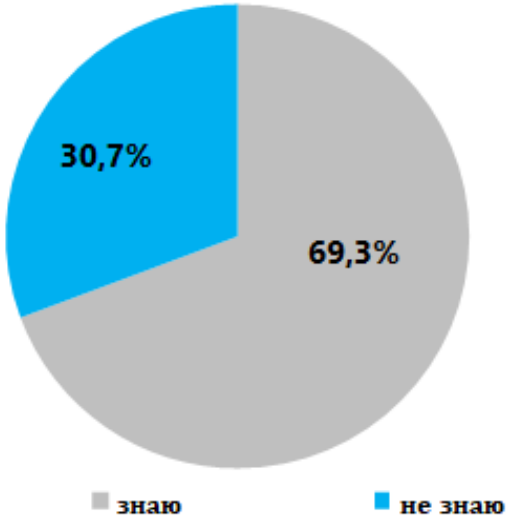


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос «Знаете ли Вы, кто в Вашем цехе руководитель Цехового совета молодёжи?»

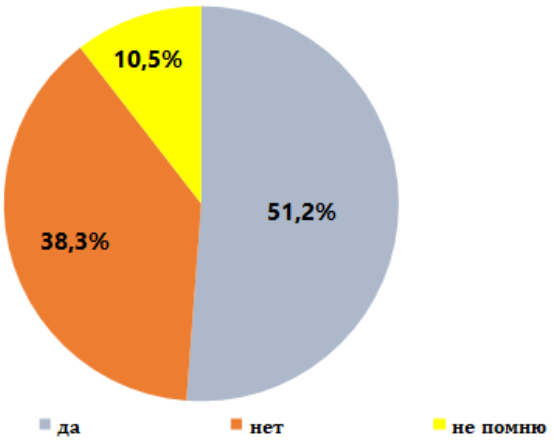


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Сотрудничали ли Вы с руководителем цехового совета молодёжи?»

Руководителей цеховых советов молодёжи (далее ЦСМ) на предприятии знают две трети (69,3 %) опрошенных. При этом надо отметить, что каждый третий молодой работник предприятия не знает (30,7 %) руководителя ЦСМ и никогда с ним не общался (38,3 %). Индекс удовлетворённостью молодёжи деятельностью руководителя ЦСМ находится на высоком уровне – 0,79. Значение индекса удовлетворённости колеблется от 0 до 1. Индекс удовлетворённости 0,35 и менее – низкое значение; 0,36–0,65 – среднее значение; более 0,65 – высокое значение. Распределение этого индекса по цехам приведено на рисунке 8.

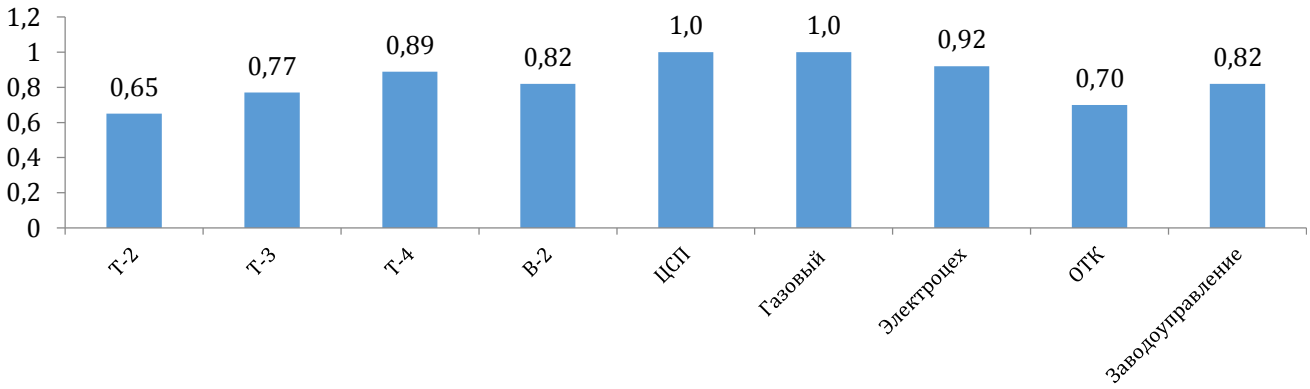


Рисунок 8. Удовлетворённость деятельностью руководителя ЦСМ в цехах

Со всеми руководителями ЦСМ были проведены интервью с целью поиска проблем в области работы с молодыми людьми в цеха. По некоторым цехам необходима активизация деятельности руководителей ЦСМ (цех Т-2, ОТК), формирование по ним индивидуальных планов восстановления, контроль их выполнения до конца года. Если он не будет выполнен, может быть принято решение о замене руководителя ЦСМ.

Удовлетворённость молодёжи деятельностью и качеством проводимых заводских мероприятий (по заводу в целом):

– Удовлетворённость качеством проводимых спортивно-оздоровительных мероприятий – 0,78;

– Удовлетворённость качеством проводимых культурно-массовых мероприятий – 0,77;

– Удовлетворённость условиями для профессиональной самореализации – 0,73.

Если сопоставить индексы с аналогичными в других областях деятельности, то можно констатировать, что для молодых людей характерен высокий уровень удовлетворённости. Кроме того, ряд исследований показывает, что молодые сотрудники, как правило, демонстрируют самый низкий уровень удовлетворённости, в силу того, что их предпочтения в работе до конца ещё не сформированы [19]. В нашем случае, уровень удовлетворённости молодых работников ПАО «СинТЗ» очень высокий. Но следует с осторожностью относиться к подобным показателям, с учетом разных подходов к их оценке, наличия такого явления, как фиктивная удовлетворённость и вовлеченность, «эмоциональных качелей», вызванных изменениями в организации и др.

Поэтому для нас важнее было получить представления о том, в каких мероприятиях компании принимает участие молодёжь, а также сделать срез предложений и их направления по развитию отдельных направлений взаимодействия с молодёжью на предприятии ПАО «СинТЗ» (рисунок 9).

Опрос показал, что почти половина молодых работников (48,6 %) предприятия приняли участие в конкурсах профессионального мастерства по рабочим профессиям. Каждый пятый молодой трубник участвовал в конкурсе по охране труда и промышленной безопасности (20,5 %), молодёжной научно-практической конференции (20,5 %), молодёжной спартакиаде (20,5 %), молодёжном тур слёте (18,0 %).

Как видно из рисунка, молодых людей в первую очередь интересуют мероприятия в области спорта, здоровья, досуга, профессионального развития. Наименьший интерес вызывает развитие научно-технического творчества, профилактика экстремизма, профориентация подрастающего поколения. Сопоставление мнение интересов молодых людей с приоритетами кадровой политики показало, что они не соответствуют друг другу. Бизнес старается делать все больший акцент на том, что наименее интересно молодым людям. В частности, респондентами были предложены следующие направления для развития молодёжной политики в ПАО «СинТЗ» (Рисунок 10).

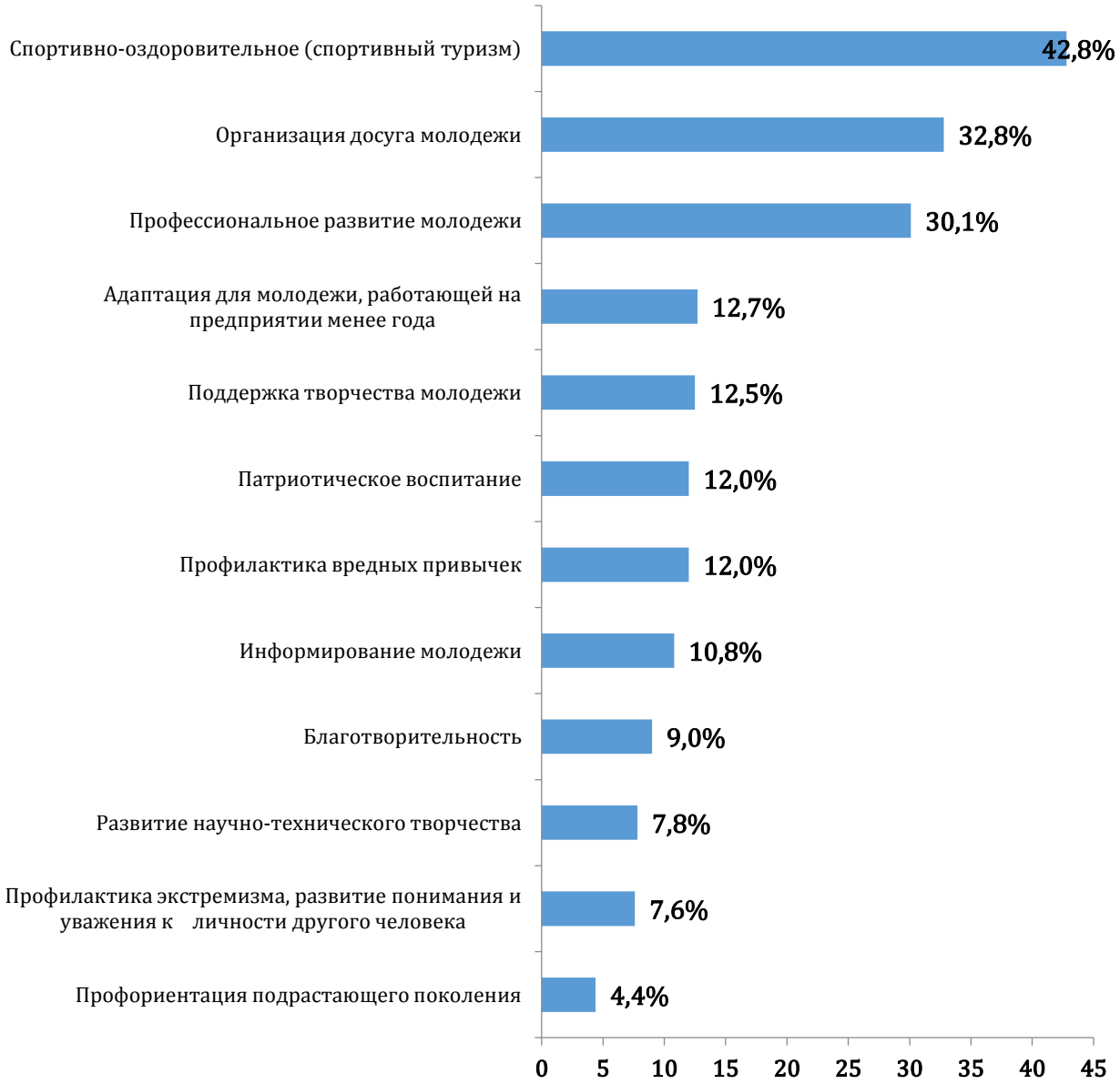


Рисунок 9. Актуальные направления работы с молодёжью по мнению респондентов



Рисунок 10. Актуальные виды деятельности молодёжной политики

Такое направление, как «Единое информационное пространство для молодёжи», активно развиваемое в группе компаний ТМК, получило лишь 9,4 % голосов молодых работников предприятия. Молодых людей интересует повышение уровня доходов (76 % респондентов), возможности для саморазвития, (30,6 %), карьера (22,8 %). Перекрёстный анализ результатов ответов на разные вопросы показал, что молодёжь поддерживает предложение о повышении заработной платы во всех подразделениях завода. Наиболее заинтересована в повышении заработка молодёжь со стажем работы более 7 лет (88,5 %). Возможность получить высшее образование наиболее активно поддерживает рабочая молодёжь (31,5 %) и молодые родители, у которых двое и более детей (34,4 %). Построение карьеры интересует молодых руководителей (50,0 %) и служащих (46,2 %).

Респондентами также отмечены мероприятия:

– наличие перспективы повышения квалификации, разряда – 16,7 %;

– организация досуга молодёжи – 15,0 %;

– развитие управленческих и профессиональных компетенций – 11,8 %.

Эффективные направления деятельности, нацеленные на профессиональное развитие молодёжи, приведены на рисунке 11.

Из каких источников молодёжь черпает информацию о мероприятиях, проводимых в рамках реализации программы «Молодёжь ПАО «СинТЗ»? Вопрос был полузакрытый, что позволило получить информацию о большом количестве источников, предложенных респондентами:

1. Газета «Синарский трубник» – 58,6 %;
2. Социальная сеть «ВКонтакте»;
3. От руководителя цехового Совета молодёжи – 24,0 %;
4. Информационные стенды в цехах и на участках – 20,3 %;
5. Заводское радио – 15,9 %;
6. От непосредственного руководителя – 14,5 %.

Менее 10% голосов набрали такие источники информации как:

– сайт «КУ66» (9,6 %);

– Instagram (9,3 %);

– социальная сеть «Одноклассники» (7,4 %);

– смс-информирование (7,1 %);

– от руководителя заводского Совета молодёжи (5,6 %);

– электронная почта (5,6 %).



Рисунок 11. Эффективные направления деятельности, нацеленные на профессиональное развитие молодёжи

Таким образом, подводя итоги социологического опроса, можно сделать следующие выводы:

1. Большинство молодых работников предприятия (77,6 %) горды тем фактом, что являются работниками ПАО «СинТЗ». Основными жизненными приоритетами молодые трубники выбирают: семейное благополучие, высокий достаток, карьерный рост и реализация своих интересов и способностей.

2. Планы на будущее у молодых работников связаны с профессиональной деятельностью на предприятии, это: карьерный рост, в пределах своего разряда повышение профессионального мастерства, освоение второй или смежной профессии.

3. Две трети (67,0 %) молодых работников предприятия информированы о действующей на предприятии программе «Молодёжь ПАО “СинТЗ”».

4. Удовлетворённость молодёжи деятельностью и качеством проводимых заводских мероприятий находится на *высоком уровне*: качеством проводимых спортивно-оздоровительных мероприятий (0,78), качеством проводимых культурно-массовых мероприятий (0,77), условиями для профессиональной самореализации (0,73). Наиболее высокий индекс удовлетворённости зафиксирован в: ЦСП, электроцехе, газовом цехе, цехе Т-4 и заводоуправлении.

5. Две трети (69,3 %) молодых работников знают своих руководителей ЦСМ, но при этом взаимодействовала с ними только половина (51,2 %) молодых работников. Индекс удовлетворённости деятельностью руководителей цеховых советов молодёжи высокий (0,79).

6. Актуальные направления работы с молодёжью: спортивно-оздоровительное (спортивный туризм), организация досуга молодых людей, их профессиональное развитие.

7. Для более глубокого освоения профессии молодёжь хотела бы принимать участие в: конкурсах профессионального мастерства по рабочим профессиям, стажировках на других предприятиях ТМК, молодёжной научно-практической конференции.

8. Молодёжная политика ПАО «СинТЗ» должна опираться, на какие виды деятельности как: возможность продвижения молодёжи по карьерной лестнице, формирование у молодых работников системы ценностей, правил, традиций и принципов предприятия, совершенствование процесса адаптации молодых работников на предприятии.

9. Основные мероприятия, способствующие закреплению молодёжи на заводе: повышение уровня заработной платы, помощь завода в получении высшего и среднего образования, возможность построения профессиональной карьеры.

10. Эффективные направления деятельности, направленные на профессиональное развитие молодых людей: совершенствование системы поощрения трудовой деятельности молодых работников, обеспечение профессионального воспитания, адаптации и карьерного роста молодёжи.

По итогам исследования были сформулированы рекомендации для дирекции по работе с персоналом ПАО «СинТЗ» по включению в систему сбалансированных показателей следующие КПЭ по направлению активизации деятельности с молодёжью.

Таблица 1

Перечень рекомендуемых КПЭ по направлению взаимодействия с молодёжью

Показатель	**Результат**
Доля молодёжи в возрасте до 35 лет в общей численности персонала ПАО «СинТЗ»	Не менее 30%
Текучесть молодёжи со стажем работы до одного года	Не выше 10%
Показатель удовлетворённости молодых работников своей работой в ПАО «СинТЗ»	Не менее 65%
Процент принятых сотрудников из целевой группы – учащиеся школ, СПО, ВО	Не менее 20%
Доля молодых работников, состоящих в резерве на руководящие должности в общей численности резервистов	Не менее 20%

Например, ПАО «СинТЗ» в 2018 году удалось снизить уровень текучести молодёжи на 3 %, увеличить долю молодых работников на предприятии на 8 %, увеличить долю молодёжи в списке резервистов на руководящие должности на 5 %, установить взаимодействие с учениками подшефных школ, студентами колледжей и институтов и трудоустроить 8 студентов в цеха предприятия.

С учётом мнения молодых людей о кадровой политике компании по отношению к ним были выделены следующие два приоритета: профориентационная работа с молодёжью, комплексное развитие молодых сотрудников.

В части активизации профориентационной работы необходимо усилить привлечение и закрепление молодёжи на предприятии через индивидуальные планы адаптации, посвящение в молодые работники ТМК и СинТЗ.

Комплексное развитие молодых сотрудников должно включать в себя профессиональное, научно-техническое, досуговое и информационное развитие. По каждому направлению необходимо запустить ежегодный конкурс на звание лучшего молодого работника. У всех молодых людей в рамках системы наставничества в организации на период адаптационного периода должны быть сформированы индивидуальные планы развития (ИПР).

Заключение. Как видно из представленного анализа, организация работы молодого персонала является сложным, ответственным направлением деятельности в любой крупной промышленной компании. От того, насколько эффективно она будет реализована, зависит деятельность не только предприятия, но и существование населённого пункта, территории, на которой оно находится.

Теория поколений является модной концепцией, на которую опираются множество компаний, но проведённый анализ показал, что проблема кроется не в иных ценностях, которые характерны для молодёжи, а тех возможностях, которые обеспечивает для них внешняя среда. Зачастую молодые люди хотят того же, что и более взрослые работники: карьеры, большей заработной платы, возможностей для саморазвития. Но в силу их амбициозности они не готовы мириться с теми условиями, в которых существует традиционный бизнес. Поэтому перед промышленными предприятиями не стоит вопрос: учитывать или нет специфику молодёжи при выстраивании кадровой политики?

Цель, поставленная в работе, была достигнута – проведено исследование отношения молодых работников ПАО «СинТЗ», промышленного предприятия Свердловской области, к возможностям работы на заводе, проанализированы его результаты, предложены рекомендации по развитию кадровой политики компании. Анализ показал, что молодые люди являются особой категорией персонала, обладающей в чем-то специфичным восприятием завода, но их структура ценностей в целом гомологична с представлениями других поколений работников. Перед ними стоит следующая задача: учесть все факторы, обуславливающие особенность молодых работников, для того чтобы в перспективе обеспечить компании возможность продолжить своё существование на современном изменчивом рынке. Опыт ПАО «СинТЗ», который был проанализирован в данной статье, показывает, что отдельные промышленные предприятия активно работают в этом направлении и их опыт может и должен быть учтён, скорректирован, дополнен любой другой компанией.

ЛИТЕРАТУРА

1. Герчиков В. И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности: методология с позиций практики. Новосибирск: Наука, 1984.

2. Долженко Р. А. Опыт исследования системы внутренних коммуникаций как инструмента воздействия на вовлеченность персонала // Известия вузов. Серия «Экономика, финансы и управление производством». 1984. №03(21). С. 52–59

3. Долженко Р. А. Особенности взаимосвязи системы трудовой мотивации персонала и организационной культуры коммерческих банков Алтайского края // Экономическая социология. 2010. Т. 11. № 5. С. 84–108.

4. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.

5. Качайнова Н. Б., Попова Н. В. Заводская социология: истоки и перспективы // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Т. 2. № 3. С. 29–38.

6. Митчелл А. Создание бренда изнутри путём вовлечения сотрудников // Identity. 2005. №5. С. 10–12.

7. Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Удовлетворённость различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг. 2017. №5 (141). С. 271–288.

8. Попова Н. В. Социология на предприятии Урала: заметки заводского социолога // Социологические исследования. 2017. № 7. С. 60–66.

9. Попова Н. В. Молодежные лидеры об организации работы с молодёжью на промышленных предприятиях // ЦИТИСЭ. 2018. № 1 (14). С. 18.

10. Попович Д. А. Совершенствование инструментов работы с молодёжью в системе корпоративного управления на промышленных предприятиях: диссертация … кандидата экономических наук. М., 2009.

11. Andersson I. M., Gunnarsson K., Hedlund, A., Rosen, G. (2017) Young People's Attitudes to Attractive Work, During and After Upper Secondary School, Nordic journal of working life studies. Vol. 7. №1. P. 55-68.

12. Ashford S., Lee C., Bobko P. Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32. P. 803–829.

13. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job Insecurity: towards conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9. P. 438–448

14. Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1981.

15. Howe N., Strauss W. «The Next Twenty Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve», Harvard Business Review, 2007. P. 41–52

16. Lowe G.S.; Rastin S. Organizing the next generation: Influences on young workers' willingness to join unions in Canada, British journal of industrial relations. 2000. Vol. 38. №2. P. 203–222.

17. Rasanen T., Laitinen H., Rasa P.L. The effect of age on subjective assessment of hygienic work environment in the metal industry, International journal of industrial ergonomics. 2000. Vol. 25. №5. P. 483-489.

18. Reisel W.D., Banai M. Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work

behaviours // Psychological Reports. 2002. Vol. 90. P. 913–922.

19. Sheldon M.E. Investment and Involvement as Mechanism Producing Organizational commitment // Administrative Science Quarterly. 1971. №16. P.143–150.

20. Ежеквартальный отчет ПАО «СинТЗ» за 3 квартал 2018 г. [электронный ресурс] URL: https://sintz.tmk-group.ru/media_ru/files/290/579/sintz_otch318.pdf (дата обращения 25.05.2019)

PERCEPTION OF THE COMPANY BY YOUNG WORKERS OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

R. A. Dolzhenko
Ural State University of Economics,
Ekaterinburg, Russia

D. V. Khomutova
PJSC “Sinarsky Pipe Plant”,
Kamensk-Uralsky, Russia

ABSTRACT: Young employees of an industrial enterprise are a special category of personnel whose level of satisfaction and involvement is subject to changes. Factories need to recruit more and more young people, their attitude to the organization will largely determine the prospects for their long-term employment. In this regard, it is necessary to understand clearly the motivational structure of youth in the enterprise, to assess the effectiveness of its activities in the field of youth policy.

Methodological base of the research. Howe and Strauss generation theory. Yadov and Zdravomyslov’s concept of young workers’ job satisfaction. Sverdlovsk sociologists’ writings concerning employees’ job satisfaction at Sinarsky pipe plant.

Method of research. The article presents the results of a sociological study of the young workers’ attitude, their view of the company, as well as measures to implement systematic work with young people in an industrial enterprise. Key methods: questionnaire survey of young workers and in-depth interview the heads of the youth shopfloor councils. The object of the study: young employees of PJSC "Sinarskiy pipe plant" and their attitude to certain aspects of work in the company. 410 young employees of the enterprise were interviewed, 9 interviews were conducted.

Research results. The assessment of the level of satisfaction with the work of young employees of the enterprise as a whole, and in certain areas was conducted. The system of values of young workers is analyzed, priorities in it are allocated, and it is shown that key values of the working youth do not possess pronounced specificity in comparison with other generations of the personnel. The attitude of young people to the existing programs in the organization and departments of work with young workers is studied. It is highlighted that the attitude is heterogeneous in relation to representatives of different levels of management. The article describes the priorities that can be implemented by the company to ensure a high level of satisfaction with the work of young employees associated with the provision of opportunities for staff development.

Summary. The attitude to the work of young workers in the company does not depend on the generation; in general, they show a high level of involvement and satisfaction on general. The experience of PJSC "SinTZ" in the organization of work with young employees, which was analyzed in the research, can be taken into account, adjusted, and supplemented by any other company.

KEYWORDS: youth, young workers, generations, industrial enterprise, personnel involvement, employees’ satisfaction.

AUTHORS' INFORMATION: Ruslan A. Dolzhenko, Dr. Sci. (Economics), Associate Professor, Ural State University of Economics,
62, 8 March st., Ekaterinburg, 62144, Russia, rad@usue.ru.

Daria V. Khomutova, Leading specialist on youth work of PJSC “Sinarsky Pipe Plant”,
1, Zavodskoy ave., Kamensk-Uralsky, 623401, sinarsky@sintz.ru

FOR CITATION: Dolzhenko R. A., Khomutova D. V. Perception of the company by young employees of an industrial enterprise // Management Issues. 2019. № 3 (39). P. 113—128.

REFERENCES

1. Gerchikov V. I. Social planning and sociological service in industry: methodology from the standpoint of practice. Novosibirsk: Nauka, 1984 [Gerchikov V. I. Sotsial'noe planirovanie i sotsiologicheskaya sluzhba v promyshlennosti: metodologiya s pozitsiy praktiki. Novosibirsk: Nauka, 1984.] – (In Rus.).

2. Dolzhenko R. A. Experience in the study of internal communications as a tool to influence the involvement of staff // Reports of Universities. Series "Economics, Finance and Production management". 1984. № 03(21). P 52-59 [Dolzhenko R. A. Opyt issledovaniya sistemy vnutrennikh kommunikatsiy kak instrumenta vozdeystviya na vovlechennost' personala // Izvestiya VUZov. Seriya «Ekonomika, finansy i upravlenie proizvodstvom». 1984. №03(21). S. 52–59] – (In Rus.).

3. Dolzhenko R. A. Interrelation of the system of labor motivation and corporate culture in commercial banks in Altai region // Economic sociology. 2010. V. 11. № 5. P. 84-108 [Dolzhenko R. A. Osobennosti vzaimosvyazi sistemy trudovoy motivatsii personala i organizatsionnoy kul'tury kommercheskikh bankov Altayskogo kraya // Ekonomicheskaya sotsiologiya. 2010. T. 11. № 5. S. 84–108.] – (In Rus.).

4. Zdravomyslov A. G., Yadov V. A. Man and his work in the USSR and after: textbook for Universities. 2nd edition, updated and revised. M.: Aspect Press, 2003 [Zdravomyslov A. G., Yadov V. A. Chelovek i ego rabota v SSSR i posle: Uchebnoe posobie dlya vuzov. 2-e izd., ispr. i doP. M.: Aspekt Press, 2003.] – (In Rus.).

5. Kachainova N. B., Popova N. V. Factory sociology: origins and prospects // Bulletin of Tyumen State University. Socio-economic and legal research. 2016. Vol.2. № 3. P. 29-38 [Kachaynova N. B., Popova N. V. Zavodskaya sotsiologiya: istoki i perspektivy // Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya. 2016. T. 2. № 3. S. 29–38.] – (In Rus.).

6. Mitchell A. Creating a brand from inside by engaging employees // Identity. 2005. №5. P. 10-12 [Mitchell A. Sozdanie brenda iznutri putem vovlecheniya sotrudnikov // Identity. 2005 №5. S. 10–12.] – (In Rus.).

7. Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. Satisfaction with various aspects of work of men and women in Russia // Monitoring. 2017. № 5 (141). P. 271-288 [Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. Udovletvorennost' razlichnymi aspektami raboty muzhchin i zhenshchin v Rossii // Monitoring. 2017. №5 (141). S. 271–288.] – (In Rus.).

8. Popova N. V. Sociology at the enterprise of Ural: notes by a factory sociologist // Sociological studies. 2017. №.7. P. 60-66 [Popova N. V. Sotsiologiya na predpriyatii Urala: zametki zavodskogo sotsiologa // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2017. № 7. S. 60–66.] – (In Rus.).

9. Popova N.V. Youth leaders on the organization of work with young people in industrial enterprises \\ CITISE. 2018. № 1 (14). P. 18 [Popova N. V. Molodezhnye lidery ob organizatsii raboty s molodezh'yu na promyshlennykh predpriyatiyakh // TsITISE. 2018. № 1 (14). S. 18.] – (In Rus.).

10. Popovich D. A. Improving tools for working with young people in the system of corporate governance at industrial enterprises: thesis for a Candidate Degree in Economics. M., 2009 [Popovich D. A. Sovershenstvovanie instrumentov raboty s molodezh'yu v sisteme korporativnogo upravleniya na promyshlennykh predpriyatiyakh: dissertatsiya na soiskanie uchenoy stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk. M., 2009.] – (In Rus.).

11. Andersson I.M., Gunnarsson K., Hedlund, A., Rosen, G. (2017) Young People's Attitudes to Attractive Work, During and After Upper Secondary School, Nordic journal of working life studies. Vol. 7. №1. P. 55-68.

12. Ashford S., Lee C., Bobko P. Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32, P. 803–829

13. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job Insecurity: towards conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9. P. 438–448

14. Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1981.

15. Howe N., Strauss W. «The Next Twenty Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve», Harvard Business Review, 2007. P. 41-52

16. Lowe G.S.; Rastin S. Organizing the next generation: Influences on young workers' willingness to join unions in Canada, British journal of industrial relations. 2000. Vol. 38. №2. P. 203-222.

17. Rasanen T., Laitinen H., Rasa P.L. The effect of age on subjective assessment of hygienic work environment in the metal industry, International journal of industrial ergonomics. 2000. Vol. 25. №5. P. 483-489.

18. Reisel W.D., Banai M. Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviours // Psychological Reports. 2002. Vol. 90. P. 913-922.

19. Sheldon M.E. Investment and Involvement as Mechanism Producing Organizational commitment // Administrative Science Quarterly. 1971. №16. P.143-150.

20. Quarterly report of PJSC "SinTZ" for the 3rd quarter of 2018. [electronic resource] URL: https://sintz.tmk-group.ru/media_ru/files/290/579/sintz_otch318.pdf (date of reference 25.05.2019) [Ezhekvartal'nyy otchet PAO "SinTZ" za 3 kvartal 2018 g. [elektronnyy resurs] URL: https://sintz.tmk-group.ru/media_ru/files/290/579/sintz_otch318.pdf (data obrashcheniya 25.05.2019)] – (In Rus.).