

УДК 331.101.3

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ХОДЕ
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА МОЛОДЫХ
СОТРУДНИКОВ**

Попов Ю.А.

*Старший преподаватель кафедры экономической теории
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

Аннотация

В данной научной работе рассматривается работающая молодежь как одна из наиболее стратегически важных социально-возрастных групп населения. Анализируется ее роль на предприятиях коммерческого сектора. Раскрываются условия функционирования современных коммерческих предприятий, а также значение и направления реализации их социальной политики. Приводятся составляющие системы мероприятий в ходе выполнения трудовых функций молодежью и вне основной занятости. Отражены направления деятельности по развитию мотивации к труду у молодых специалистов.

Ключевые слова: молодежь, коммерческое предприятие, кадровый потенциал, социальная ответственность бизнеса, условия труда, производительность труда.

***SOCIAL POLICY OF A COMMERCIAL ENTERPRISE DURING THE
DEVELOPMENT OF A SYSTEM OF MOTIVATION OF YOUNG EMPLOYEES***

Popov Y.A.

*Senior Lecturer of the Department of Economic Theory
FSBEI HE «Saint Petersburg State University
of Industrial Technologies and Design»
St. Petersburg, Russia*

Annotation

In this scientific work, working youth is considered as one of the most strategically important socio-age groups of the population. Its role in the enterprises of the commercial sector is analyzed. The conditions of functioning of modern commercial enterprises, as well as the significance and directions of their social policy implementation are revealed. The components of the system of measures during the performance of labor functions by young people and outside of the main employment are given. The directions of activity on the development of motivation for work among young professionals are reflected.

Keywords: youth, commercial enterprise, human resources, social responsibility of business, working conditions, labor productivity.

Одной из важнейших в стратегическом плане групп населения современного российского общества является работающая молодежь. На молодой возраст приходятся самые ответственные моменты в жизни людей – интенсивная адаптация к различным формам социальных отношений, начало активной реализации ими своих прав и обязанностей, определение своего потенциала и выбор сферы деятельности, в которой они могли бы его раскрыть. Именно в данном возрасте молодые люди начинают свой трудовой путь, пробуют себя в различных профессиональных областях и совершенствуют свое профессиональное мастерство.

К работающей молодежи относят индивидов в возрасте от 14 до 35 лет, начиная с тех, которые получают свой первый профессиональный опыт, например, подрабатывая в свободное от обучения в различных образовательных организациях время, и заканчивая молодыми людьми, которые уже получили специальное образование и делают первые шаги в своей профессиональной жизни. На предприятиях коммерческого сектора экономики молодежь рассматривается как особая категория сотрудников – эти работники являются стратегически ценным кадровым ресурсом. Они призваны компенсировать естественное выбывание опытных кадров и вносить в организацию «новый поток» передовых знаний, свежих идей и оригинальных решений [9].

Именно поэтому на сегодняшний день основой социальной политики большинства коммерческих предприятий является развитие кадрового потенциала компании, повышение уровня профессиональной квалификации штата сотрудников и организация благоприятных условий труда и мотивации персонала посредством использования различных форм социальной поддержки и досуговой деятельности. Данный факт обуславливает актуальность рассматриваемой тематики.

Помимо обозначенных выше составляющих, социальная политика коммерческих предприятий включает в себя социальную ответственность бизнеса. По мнению Е.Ю. Савичевой, социальная ответственность бизнеса – это Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума. Считается, что быть социально ответственной компания может, если она получает в условиях действующего законодательства и морально-этических норм достаточный объем прибыли для осуществления социальных инициатив. Реалии сегодняшнего дня таковы, что для большинства малых и средних предприятий доминирующей является стратегия выживания, а не роста. В России средний жизненный цикл малого предприятия составляет чуть более 4-х лет [11]. Ясно, что такой короткий жизненный цикл малых компаний и очень малый размер получаемой прибыли не ориентирует их на выстраивание социально ответственной линии поведения и не позволяет проводить действенную социальную политику.

На данном этапе социально-экономического развития социальная политика современного предприятия должна быть направлена на:

- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на рабочих местах;
- создание благоприятного социально-психологического климата;
- рост производительности и эффективности труда персонала;
- сохранение и укрепление физического и психологического здоровья каждого работника, поощрение и поддержание здорового образа жизни;
- содействие всестороннему развитию профессиональных и культурных качеств работников;
- выявление и формирование у персонала чувства приверженности к предприятию;
- в конечном итоге – динамичное и успешное развитие предприятия [12].

Исходя из этого, в коммерческих предприятиях малого и среднего бизнеса упор ставится, прежде всего, на социальную поддержку и развитие сотрудников

внутри компании, а также реализацию отдельных социальных проектов, ориентированных на создание общественных ценностей. Например, благотворительная деятельность для большинства компаний данного сектора экономики носит, как правило, адресный характер. Лишь представители крупных предприятий, либо развитых средних могут реализовывать программный подход к благотворительности.

Работающая молодежь сегодня – это достаточно многочисленная социальная группа, которая является важнейшим социальным и стратегическим ресурсом общества, катализатором его развития, главным рычагом воздействия на протекающие моменты модернизации и усовершенствования российского общества.

Необходимо отметить, что вследствие развития рыночных отношений, а также условий финансово-экономического кризиса и установленных ограничений на фоне пандемии Covid-19 эксперты концентрируют свое внимание на проблеме социальной защищенности молодежи в трудовой сфере. Современные реалии таковы, что ситуацию на российском рынке труда для работающей молодежи можно описать, по крайней мере, двумя негативными тенденциями:

– невысокий уровень оплаты труда в ряде областей у начинающих специалистов, в том числе с высшим образованием, а также долгое выстраивание карьерной лестницы, что сказывается на мотивации молодых работников;

– выпускникам (в некоторых случаях студентам) образовательных организаций в коммерческом секторе чаще предоставляется работа, которая может быть высокооплачиваемой, но с большим отрывом от его основной специализации и не требующая высокой квалификации и интеллектуального потенциала [6].

Обозначенные тенденции угрожают отраслям промышленности, науки, социальной сферы, образования потерей потенциальных молодых и

перспективных сотрудников, а молодежи, уходящий в коммерцию – депрофессионализацией. Происходит обесценивание компетенций по соответствующим специальностям.

Данные ряда исследований показывают, что современная молодежь проявляет неразборчивость не только в средствах, но и в содержании своей трудовой деятельности [5]. Изучение такого явления как мотивация с психологической точки зрения не позволяет точно определить, что является самоцелью человеческого труда, но рассмотрение поведения человека в процессе трудовой деятельности дает некоторые возможности создать прагматические модели мотивации работника. Так, одной из составляющих кризисной ситуации в экономике является кризис труда, основные признаки которого: девальвация трудовых ценностей, потеря трудом своей смыслообразующей функции, превращение труда из основы образа жизни в средство выживания.

Стратегией и тактикой решения данной проблемы является мотивация трудовой деятельности как целенаправленное воздействие на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формирование соответствующего мотивационного ядра и развитие на этой основе трудового потенциала [4].

Актуальность проблемы мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретных работников, но и конечные результаты деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности.

Для развития мотивации к труду у молодых специалистов важное значение приобретает проведение целенаправленной работы по ряду направлений:

– повышение квалификации и профессиональное самосовершенствование молодых специалистов и рабочих, так называемое «прокачивание скиллов», соответственно, чем выше уровень профессиональных навыков, тем больше

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

сотрудник развит и тем более эффективной будет его работа на предприятии;

- развитие культуры производства и повышение производительности труда;

- воспитание патриотизма и преданности родному предприятию;

- развитие гражданской позиции молодых специалистов;

- формирование у молодежи навыков здорового образа жизни и др. [1]

Нестабильность экономики, действующая система профессиональной подготовки, нюансы и несовершенства трудового законодательства, а также незаинтересованность работодателей в молодых кадрах из-за отсутствия у них необходимого опыта порождают уязвимость молодых специалистов на рынке труда. Вытекающими данными процессов для общества могут стать высокая безработица среди молодежи, а также различные девиации.

Помимо этого, сверхзанятость студенческой молодежи (реже учащейся), вынужденной работать не только в свободное от учебы время, но и во время учебного процесса также является еще одним тревожным обстоятельством сложившейся на рынке труда ситуации. Молодые люди получают определенный уровень профессиональной подготовки, но при этом по-прежнему остаются самой незащищенной социальной группой в системе трудовых отношений общества, т.к. все еще не имеют релевантного социального и профессионального опыта. Как следствие, может происходить снижение необходимого уровня знаний, умений и навыков, которые молодой человек должен приобрести во время обучения. Недостаточная эффективность механизма, регулирующего трудоустройство выпускников образовательных организаций, приводит к возникновению серьезных молодежных проблем, среди которых, например, утрата ценности профессиональной компетентности [2].

Диссонанс сложившейся ситуации состоит в том, что молодые кандидаты по различным причинам не соответствуют многим требованиям, предъявляемым к работникам, но, с другой стороны, проблема скрывается в сознании самой

молодежи – требования, которые предъявляют данной социально-возрастной группы к заработной плате и условиям работы весомо отличаются от реальных условий, предоставляемых предприятиями в современных реалиях. Поэтому все чаще молодые специалисты предпочитают примитивные виды деятельности, приносящие значительный доход гораздо быстрее. В итоге значительная часть молодежи компенсирует трудоустройство или своевременное получение дохода в официальном секторе экономики на «теневом» рынке труда.

Однако следует уделить внимание тому, что вместе с негативными аспектами профессиональной самореализации молодежи существуют и положительные моменты. Это касается, прежде всего, личных качеств и особенностей молодежи. Главной ее отличительной от других социальных групп чертой является высокая готовность к смене характера деятельности, а это, в свою очередь, является едва ли не главным фактором успешного трудоустройства в условиях современного рынка. Молодые люди легко соглашаются на переквалификацию и смену направления деятельности.

Более того, у молодежи имеются знания, навыки и умения, которые высоко ценятся на современном рынке труда: в области информационных технологий, работы с большими объемами данных, избирательность, знание иностранных языков и др. Все это необходимо для успешной конкуренции на рынке труда не только в России, но и за рубежом.

С точки зрения молодого специалиста реализация социальной политики на предприятии главным образом заключается в поддержании его полноценного социально-правового статуса, создании благоприятных условий различного характера (правовых, социальных, экономических, культурных и др.), гарантии самореализации кадров и поддержке молодежных инициатив.

Неотъемлемой частью реализации социальной политики в коммерческих предприятиях в ходе деятельности молодежи, помимо работы, должна быть система мероприятий, в которую входят:

– мероприятия, направленные на решение проблем, связанных с

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

адаптацией молодых людей на рабочих местах;

– мероприятия, связанные с охраной труда и здоровья сотрудников, их общественно-политическим воспитанием;

– образовательные мероприятия и мероприятия по повышению квалификации персонала;

– мероприятия по организации досуга и отдыха, в том числе культурного и спортивного характера [7].

Внерабочая деятельность с молодежью на предприятии может служить решением следующих задач:

а) развитие молодежных инициатив позитивного характера, включая как положительные моменты, связанные с эффективностью труда/производства, так и моменты саморазвития рабочих кадров;

б) патриотическое воспитание специалистов, через формирование активной гражданской позиции, развитие у них политической культуры, стимулирование активного участия в общественной жизни предприятия, социально-политической жизни страны в целом;

в) совершенствование социальной защиты молодой семьи и т.д. [8].

В современных условиях существования рынка труда на молодежь, занятую в коммерческом секторе, возлагается обязанность по выполнению ряда задач повышенного уровня сложности, требующих проявления творчества, креативного мышления и нестандартного подхода к решению вопросов, высокого профессионального мастерства и ориентации на инновации. Поэтому первоочередным вопросом при организации работы с молодыми людьми на предприятии является формирование кадрового потенциала молодых работников. Результативность данной деятельности зависит от возможности установления контактов и обеспечения постоянного взаимодействия предприятия с образовательными организациями, которые являются потенциальными поставщиками молодых специалистов.

Если углубляться в профессиональное совершенствование молодых специалистов и рабочих, то предполагается организация и проведение теоретических и практических мероприятий, семинаров различной направленности:

– по расширению профессиональных знаний и навыков для вновь принятых молодых работников и молодых специалистов (профессиональная адаптация молодого человека);

– по углублению профессионально-теоретических знаний о современных технологиях производства и перспективах их внедрения на предприятии (изучение профессиональных инноваций) [8].

Развитию деловой и общественной активности самих молодых сотрудников может способствовать создание первичных организаций по типу совета молодых специалистов, совета молодых профессионалов и других молодежных общественных формирований. Работу данных объединений следует нацелить на привлечение внимания молодежи к созданию необходимых условий жизнедеятельности на предприятии, а также формирование чувств корпоративной общности у всех сотрудников предприятия, причастности к общему делу, ответственного отношения к работе и привлечение к участию в организации быта и досугового времени сотрудников предприятия.

Значительная составляющая в формировании коллективизма и корпоративных отношений – это командное участие молодежи в разнообразных игровых турнирах, как на самом предприятии, так и среди других компаний и организаций, а также, например, в соревнованиях по различным видам спорта городского, окружного и федерального масштаба.

Еще одним важным фактором стимулирования трудовых достижений молодых работников является проведение различных мероприятий и конкурсов по типу «Лучший молодой рабочий года», «Лучший молодой специалист года», «Лучший молодой руководитель года» и др. Стимулом может являться простое

информирование штата сотрудников о лучших молодых работниках и их наставниках, к примеру, на профессиональных праздниках, либо в рамках обычного рабочего собрания сотрудников.

Естественно, неотъемлемой частью системы работы с молодежью на предприятии должна быть системно выстроенная, эффективная обратная связь. Для этого следует регулярно проводить встречи молодых людей с руководством предприятия, анонимные и открытые тестирования и опросы. Их предметом могут быть как конкретные вопросы, вызывающие интерес у молодых работников (например, улучшение социально-экономических условий труда), так и более глобальные вопросы, связанные с повышением эффективности деятельности предприятия в целом [3].

В направлении организации досуга предприятия особняком стоит благотворительная деятельность. Предприятие, занимающееся корпоративной благотворительностью в современных условиях, приобретает сильнейший инструмент мотивации для молодых сотрудников, ведь участие в подобного рода деятельности не может оставить равнодушным и непричастным большинство современных молодых людей.

Подводя итог, важно отметить, что в условиях экономического кризиса на фоне санкционного давления и пандемии Covid-19 особого внимания заслуживают проблемы молодежи в сфере трудоустройства и занятости на коммерческих предприятиях. Выявляя основные проблемы социализации и адаптации молодежи в обществе, ее социальные, экономические и психологические характеристики и особенности, ее социальный статус и основные тенденции развития в современных условиях, следует подчеркнуть крайнюю необходимость системной работы в отношении этой группы населения. Решение многообразных проблем данной группы населения в России возможно лишь при последовательной реализации молодежной политики не только на государственном уровне, но и, что особо важно, в рамках предприятий коммерческого сектора экономики [10]. Нельзя допустить, чтобы прекратилось Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества и началась обвальная безработица среди молодежи. Государственные программы и социальная политика предприятий должны стимулировать создание и преобразование рабочих мест в отраслях экономики, привлекая для этого не только бюджетные, но и средства частных предприятий и инвесторов.

Библиографический список:

1. Аншуков, С. Система мотивации / С. Аншуков // Служба кадров. – 2015. – № 12. – С. 43-48.
2. Башмаков, В. И., Тихонова, Е. В. Управление социальным развитием персонала [Текст] / В.И. Башмаков, Е.В. Тихонова. - М.: Академия, 2014. - 240 с.
3. Генкин, Б. М. Управление человеческими ресурсами [Текст] / Б. М. Генкин. – М.: Инфра-М, 2018. – 464 с.
4. Когдин, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом [Текст] / А. А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2019. – № 4 (4). – С. 80-87.
5. Коробкина, М. А., Бойко, Ю. И. Анализ и совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала разных категорий [Текст] / М. А. Коробкина, Ю. И. Бойко // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 246-252.
6. Кузьмич, В. Ценности и проблемы современной молодежи: взгляд социолога [Текст] / В. Кузьмич // Лучшие страницы педагогической прессы. – 2018. – № 1. – С. 81-88.
7. Лобанова, Т. Н. Социально-правовые механизмы трудовой мотивации [Текст] / Т. Н. Лобанова // Журнал российского права. - 2017. - №2. - С. 80-90.
8. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю. А. Токарева, Н. М. Глухенькая, А. Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.
9. Рывкина, Р. В. Кадровый кризис на промышленных предприятиях Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

[Текст] / Р.В. Рывкина // Социологические исследования. - 2017. - №8. - С. 52-57.

10. Савичева, Е. Ю. Модели социальной ответственности малого бизнеса в России [Текст] / Е. Ю. Савичева // Проблемы современной экономики. Теория и практика предпринимательства. - 2020. - № 4 (36). - С. 161-169.

11. Третьяк, С. Н. Коммерческая деятельность. Основные теории и организации [Текст] / С.Н. Третьяк. - Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2019. - 193 с.

12. Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2015. – 364 с.

Оригинальность 95%