

## Современные подходы к адаптации молодежи на промышленных предприятиях

*Жидкова Елена Михайловна*

*научный сотрудник*

*Самарский государственный университет, Самара, Россия*

E-mail: [zhidkova@ssu.samara.ru](mailto:zhidkova@ssu.samara.ru)

В центре доклада - работа с молодежью на промышленных предприятиях, участвующих в проекте «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях»<sup>1</sup>. В отличие от советского времени, сегодня реализация масштабных адаптационных программ большинству промышленных предприятий не под силу. В докладе будут рассмотрены стимулирующие меры, доступные современным предприятиям для привлечения и удержания молодых управленцев, ИТР и рабочих в условиях относительно низкой оплаты труда в промышленности.

Молодежь – проблемная категория рабочей силы, она требует значительных ресурсов по адаптации, решению социальных вопросов, например, жилищного. Молодежный уклон в политике найма рискован. Поддержка молодежи призвана, в первую очередь, укоренить реципиента на своем рабочем месте, стимулировать труд и мотивировать дальнейшее профессиональное совершенствование. Предполагаемое снижение текучести кадров должно оправдать дополнительные расходы предприятия на молодежную политику. Изучение ситуации с занятостью молодежи в секторе реального производства можно считать актуальной научной и практической задачей, затрагивающей проблему регулирования социально-трудовых отношений.

Как показало исследование, если крупные и средние промышленные предприятия могут себе позволить делать ставку на «выращивание» молодого специалиста, то новые частные производства выбирают покупку специалиста на рынке труда. Последние почти не имеют отлаженных связей с учебной базой, ВУЗами. Размер организаций и невысокий средний возраст занятых обуславливает отсутствие каких-либо специальных программ по омоложению коллективов, которые более-менее однородны по возрасту. На малых предприятиях найм персонала изначально ориентирован на молодых работников, не претендующих на уровень социальной защиты традиционных предприятий. Материальная стимуляция и экономические отношения с работодателем выходят на первый план. Руководители предприятий под адаптацией работников понимают, в первую очередь, удержание за счет достойной оплаты труда. Большинство крупных обследованных предприятий имеют стареющий коллектив. Если имеющие советский опыт хозяйствования структуры привлекают его гарантией соблюдения трудовых прав, оформлением пенсионных отчислений, то многие молодые работники с легкостью пренебрегают гарантиями столь далекой перспективы. Это подтверждают и другие исследования: «По-видимому, сфера частного предпринимательства наиболее мобильна, гибка и в ней сегодня менее регламентированы условия найма; здесь и концентрируется работа, не оформляемая юридически. Именно сюда, как показало исследование, приходят в своей массе студенты» ([Константиновский](#), [Чередниченко](#), [Вознесенская](#), 2001).

Традиционные способы адаптации работников – наставничество, обучение на рабочем месте, бригадный метод работы – широко представлены в организации труда молодежи.

<sup>1</sup> Проект, финансируемый британским Советом по экономическим и социальным исследованиям (ESRC), реализован в 2002-2006 гг. Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в сотрудничестве с Центром сравнительных трудовых исследований Уорвикского Университета (Великобритания) под рук-ом С.Кларка, Т.Элгара и В.Кабаиной. Проведены монографические исследования предприятий различных отраслей экономики России, расположенных на территории семи регионов, в ходе которых собиралась информация количественного и качественного характера, составлялся статистический и экспертный паспорт предприятия. Проектом было охвачено около 60 крупных и средних предприятий.

Нацеленность на общий результат, командная работа или привязка оплаты труда к коллективным показателям в большей мере располагают к возникновению практик наставничества. Новации и тем более молодежные программы доступны богатым предприятиям, как правило, сырьевым или включенным в холдинговые структуры.

На новых частных предприятиях лозунг «Бизнес – дело молодых» находит своё отражение в политике найма. Уже на этапе подбора персонала предпочтение отдается молодым работникам. Фактически повсеместно процедура найма предполагает возрастной ценз. Этот базовый фильтр действует буквально на любую вакансию и нередко сочетается с ограничениями по полу. К сожалению, возрастная и гендерная дискриминация – черта современного рынка труда (Kozina, Zhidkova, 2006). Возрастные предпочтения работодателя проявляются в практиках подбора управленческой команды, с однозначным акцентом на качестве менеджерского образования. Производственные позиции специалистов и инженеров гораздо менее привлекательны для молодежи. На малых и средних предприятиях должностной рост ввиду упрощенной управленческой структуры может быть стремительным, что является привлекательным фактором для молодежи. Теоретически, более высокий по сравнению со старшими возрастными когортами уровень образования должен помогать молодежи. Но на практике она проигрывает из-за отсутствия опыта работы. В итоге на те платежеспособные предприятия, которые имеют возможность проводить конкурс и отбирать рабочую силу, молодые специалисты без опыта работы не попадают. Предприятия, уступающие по показателям качества рабочего места (низкий уровень оплаты труда, плохие условия труда, неясные перспективы профессионального и должностного роста), не оказываются в поле внимания молодых.

В то же время мотивация молодого работника, его социально-психологический портрет вызывают нарекания со стороны администрации и старших по возрасту коллег. Жалуются на завышенные требования, неспособность проявить солидарность, отсутствие культуры поведения на рабочем месте (Жидкова, 2005). Молодые работники сталкиваются с трудностями вхождения в первичные трудовые коллективы, отмеченные устойчивым характером межличностных отношений и силой группового контекста (Климова, 2003). Если прибавить сюда иерархичность социальной структуры и деление на группы старых и молодых рабочих в плане возраста, стажа работы, уровня оплаты труда, то задача «влиться в коллектив» и стать «своим» выглядит поистине сложной.

### Литература

1. Жидкова Е. (2005). Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда // Социологические исследования. № 3. С. 52 – 62.
2. Климова С. (2003) Персонификация или солидарность // [Отечественные записки. № 3](#).
3. Козина И. (2005) Менеджмент новых частных предприятий: практики управления в малом и среднем бизнесе // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / Под ред. В.И.Кабалиной. М.: ИСИТО. С. 6-35.
4. [Константиновский Д.Л.](#), [Чередниченко Г.А.](#), [Вознесенская Е.Д.](#) (2001) «Кончить курс и место достать»: исследование вторичной занятости студентов // Социологический журнал. N 3. С. 101-120.
5. Kozina, I. and Zhidkova, E. (2006) Sex Segregation and Discrimination in the New Russian Labour Market // Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and Employment Behaviour. Edited by Sarah Ashwin, Routledge. P. 57-86.