

УДК 336.1

Реализация молодежной политики предприятия на примере АО «РКС»

Т.А. Вишнякова, магистр

С.А. Барбашова, кандидат экономических наук, доцент кафедры

«Экономика и финансы»

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

e-mail: cone85@mail.ru

Россия, Пенза

Аннотация: в статье рассматриваются особенности реализации молодежной социальной политики на примере предприятия АО «РКС»

Ключевые слова: молодежная социальная политика, госкорпорация, социальная политика

Современные условия российской экономики диктуют необходимость социального развития организации, как наиболее эффективного инструмента управления человеческими ресурсами, с целью роста производительности труда, повышения социальной стабильности и уровня жизни работников.

С ростом интереса к человеческому капиталу, как к основе эффективной работы предприятия, основными инструментами для актуализации человеческих ресурсов становятся методы социальной деятельности компании, которые направлены на развитие и совершенствование условий труда, повышении качества трудовой жизни, что в итоге, открывает возможность самореализации человека в трудовой деятельности, а с другой стороны стимулирует экономическую эффективность организации. Особенно перспективным является развитие молодежной политики [1].

В следствие демографического провала 90-х годов XX в., ужесточения пенсионной политики России, снижения численности трудоспособного населения наблюдается старение кадров во всех отраслях. Особенно этому подвержены высокотехнологичные промышленные предприятия. Привлечение и карьерное развитие молодых специалистов является одним из приоритетных направлений социальной политики предприятия. Одной из наиболее острых проблем развития потенциала молодых сотрудников является отсутствие прямых, эффективно работающих механизмов повышения инновационной активности рабочих, слабость коммуникаций между отделом по персоналу и техническими специалистами, невозможность выявления и оценки перспективных молодых кадров, вследствие чего наблюдается их утечка в другие организации, уделяющих больше времени интересам профессионального и карьерного роста сотрудников [2].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основным поводом для реализации молодежной социальной политики является поиск решения проблемы старения персонала и трудности воспроизводства рабочей силы.

Можно выделить следующие основные направления молодежной социальной политики предприятий (рисунок 1).

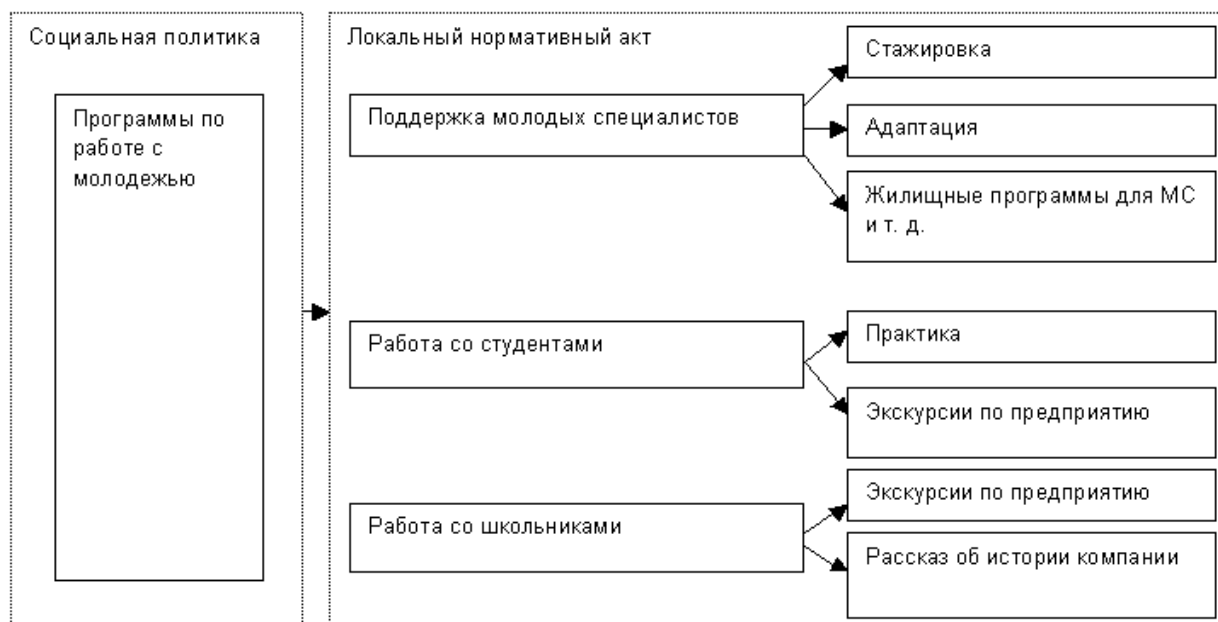


Рисунок 1 – Направления программы работы с молодежью на предприятии [9]

Привлечение молодых кадров в любой организации всегда начинается с сотрудничества с профильными учебными заведениями начального, среднего, высшего профессионального образования [6]. В общем виде программа сотрудничества с высшими учебными заведениями включается в себя несколько элементов [5, с. 671]:

1. Профориентация.
2. Поддержка работников, проходящих обучение (в форме стипендий, компенсации части или полной стоимости образовательных услуг).
3. Экскурсия по предприятию.

Кроме работы со студентами молодежная социальная политика включает в себя блок поддержки молодых специалистов [7]:

1. Стажировка и адаптация на предприятии.
2. Жилищные программы для специалистов.
3. Программы по поддержке здоровья и молодых семей (организация отдыха и путешествий, психологические консультации, поддержка хобби и т.д.).

Это три основных общих блока молодежной социальной политики. На каждом предприятии разрабатываются свои механизмы социальной молодежной политики, в качестве примера компании, активно развивающей молодежную политику, рассмотрим АО «Российские космические системы» (входит в госкорпорацию «Роскосмос»), ведущего предприятия по интеграции активов космического приборостроения. Оно на протяжении 70 лет разрабатывает, производит, испытывает, поставляет и эксплуатирует бортовую и наземную аппаратуру и информационные системы космического назначения. Основные направления деятельности – создание, развитие и целевое использование глобальной навигационной спутниковой системы

ГЛОНАСС; наземный комплекс управления космическими аппаратами; космические системы поиска и спасания, гидрометеорологического обеспечения, радиотехнического обеспечения научных исследований космического пространства; наземные пункты приема и обработки информации дистанционного зондирования Земли [10].

На основании решения наблюдательного совета Госкорпорации «Роскосмос» об участии гокорпорации в создании Союза работодателей ракетно-космической промышленности, была создана некоммерческая организация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз работодателей ракетно-космической промышленности России». Одним из ключевых направлений деятельности Союза работодателей является участие в разработке и подписании соглашений социального партнерства, основным из которых является «Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2018-2020 годы».

Основными целями социальной политики АО «РКС» стали: повышение привлекательности предприятия на рынке труда; привлечение и удержание как молодых работников, так и высококвалифицированных специалистов; повышение лояльности и мотивации работников [11].

Базовыми направлениями действий АО «РКС» и профсоюзной организации являются [12]:

- осуществление эффективной социальной политики и обеспечение условий для привлечения на работу и закрепления высококвалифицированных работников;
- развитие интеллектуальной и инновационной деятельности, повышение творческого потенциала работников;
- принятие мер, направленных на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников для решения стоящих перед ними служебных задач;
- охрана здоровья и создание безопасных условий труда работников;
- организация лечения и отдыха (включая отдых в санаторно-оздоровительных комплексах) работников и членов их семей;
- содействие занятости;
- обеспечение социальной стабильности в обществе;
- проведение в обществе культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Это достигается за счет конкурентной заработной платы, льгот, гарантий и компенсаций, медицинского и санаторно-курортного обслуживания, различных видов личного страхования, создания комфортных и безопасных условий труда.

В компании действует система закрепления высокопрофессиональных молодых работников востребованных специальностей тематических структурных подразделений, завода РКП и IT-подразделений.

В таблице 1 представлены основные мероприятия по поддержке молодых специалистов.

Таблица 1 – Мероприятия по поддержке молодых специалистов АО «РКС, 2018 г.

Направление	Мероприятие
Профессиональное образование	Ежемесячная персональная надбавка до 10 000 рублей в течение первых трех лет работы после окончания образовательного учреждения
	Возможность получения высшего и дополнительного образования с компенсацией оплаты обучения
	Преимущественное право повышения квалификации
Закрепление кадрового состава	Персональные выплаты высококвалифицированным перспективным молодым работникам в размере 300 000 рублей по истечении 4 лет работы в компании
	Надбавка 25% к окладу рабочим в течение первого года работы
Социальная единовременная поддержка	Единовременная материальная помощь при возвращении на работу после увольнения с военной службы
	Компенсация стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях
Жилищная поддержка	Компенсация до 50% арендной платы за жилье
	Компенсация ипотечного кредитования (до 15 000 руб. в мес.)
Поддержка молодых ученых	Возможность обучения в заочной аспирантуре РКС. За защиту докторской и кандидатской диссертации по тематике компании сотрудникам выплачивается поощрительная премия
	Доплата за ученую степень

Рассмотрим реализацию мер поддержки молодых специалистов подробнее. На предприятии действует система персональных надбавок, поощряющих получение профессионального образования (рисунок 2).

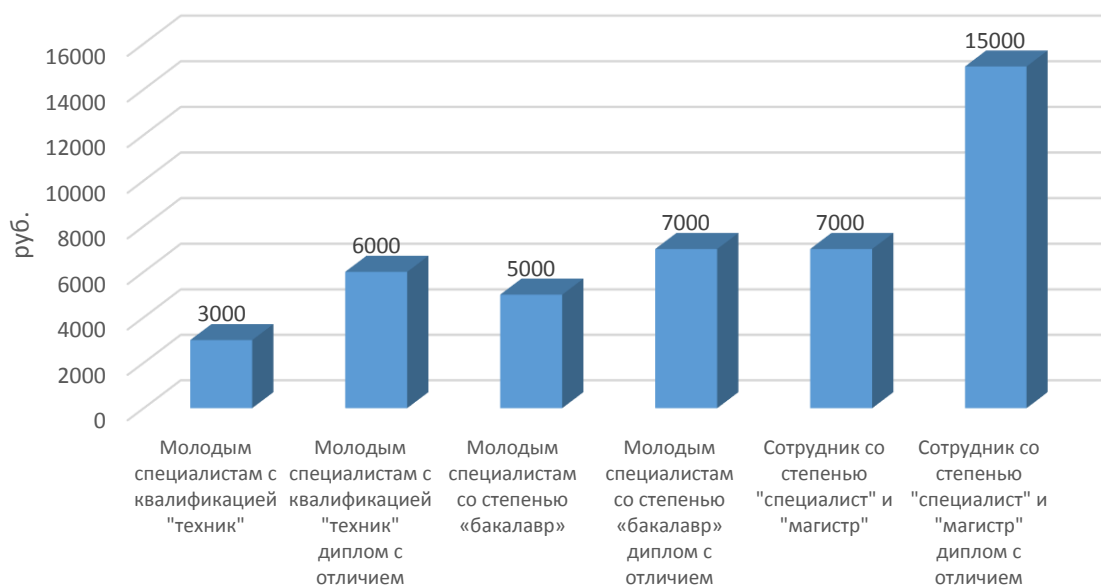


Рисунок 2 – Система надбавок молодым специалистам по уровню профессионального образования (2018 г., руб.)

Доплата молодым рабочим, впервые принятым в РКС, а также рабочим, возвратившимся после увольнения из российских Вооруженных сил, в первый год работы составляет 25% от оклада.

В качестве мер по обеспечению молодых семей жильем можно отметить компенсацию (для сотрудников в возрасте до 35 лет включительно) ежемесячных платежей за аренду жилья (до 15 тыс. руб. в месяц). Практически уникальным для отрасли является программа РКС по компенсации части ипотечных платежей (также до 15 тыс. рублей в месяц). В первом полугодии 2018 г. компенсацию за аренду жилья получили 153 сотрудника РКС. За компенсацией части ипотечного кредита в 2017 г. обратилось всего 35 человек, а в 2018 г. ее уже получили 95 человек [11].

Ключевыми моментами программы поддержки адаптации на новом рабочем месте специалиста являются:

- Система наставничества, с закреплением за каждым молодым специалистом высококвалифицированного специалиста-наставника.
- Возможность получить дополнительное образование частично за счет компании.
- Участие в профессиональных конкурсах, призеры награждаются ценными подарками и денежными премиями.
- Участие в семинарах и конференциях.

В компании действует система закрепления высокопрофессиональных молодых работников востребованных специальностей тематических структурных подразделений, завода РКП и IT-подразделений. При этом АО «РКС» заключает с такими работниками договор на 4 года, по окончании этого периода выплачивается единовременная стимулирующая премия в размере 300 тыс. руб. В 2017 г. такие договоры заключили 5 человек, а в 2018 г. документы подали уже 35 человек.

Кроме этого, в компании предусмотрены компенсации части платы за детский сад, материальная помощь при возвращении на работу в РКС после увольнения из Вооруженных сил, при рождении ребенка и в ряде других случаев.

Общие выплаты по программам социальной поддержки в 2017 году составили 43,8 млн руб., за первое полугодие 2018 года на эти цели было выделено уже около 25 млн руб.

Таким образом, можно отметить, что социальный пакет молодого специалиста АО «РКС» является одним из лучших среди госкорпораций [3]. Составим таблицу мероприятий по молодежной социальной политике и их недостатков в АО «РКС» (таблица 2).

Таблица 2 – Мероприятия по социальной молодежной политике и их недостатки

Мероприятие	Недостатки мероприятий АО «РКС» в сравнении с аналогичными мерами рос. госкорпораций (на примере АО «РЖД»)
Ежемесячная персональная надбавка до 10 000 рублей в течение первых трех лет работы после окончания образовательного учреждения	-
Возможность получения высшего и дополнительного образования с компенсацией оплаты обучения	Компенсируют только 50%, а не 100% стоимости обучения
Преимущественное право повышения квалификации	-
Персональные выплаты высококвалифицированным перспективным молодым работникам в размере 300 000 рублей по истечении 4 лет работы в компании	Субъективная оценка перспективности, имитация «золотого парашюта» со сниженной выплатой
Надбавка 25% к окладу рабочим в течение первого года работы	-
Единовременная материальная помощь при возвращении на работу после увольнения с военной службы	-
Компенсация стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях	Полностью отсутствуют мероприятия помощи сотрудникам в развитии детей
Компенсация до 50% арендной платы за жилье	Большинство предприятий компенсирует 100% стоимости аренды
Компенсация ипотечного кредитования (до 15 000 руб. в мес.)	Не дает возможности полностью погашать проценты за пользование ипотечным кредитом
Возможность обучения в заочной аспирантуре РКС. За защиту докторской и кандидатской диссертации по тематике компании сотрудникам выплачивается поощрительная премия	-
Доплата за ученую степень	-

Рассматривая пакет мероприятий, можно предположить, что АО «РКС» копирует зарубежный опыт социальной поддержки молодых специалистов, снижая при этом размер выплат. На сегодняшний момент, в связи с привлечением инвестиций в Россию, на рынок вышло множество иностранных компаний, сравним меры социальной поддержки отечественных и иностранных компаний на примере АО «РКС» и ООО «Немак-Рус» (таблица 3).

Таблица 3 – Сравнение молодежной социальной политики АО «РКС» и ООО «Немак-Рус» (Мексика)

Направление	Мероприятия АО «РКС»	Мероприятия ООО «Немак-Рус»
Уровень заработной платы молодого специалиста (на примере должности инженер-технолог)	От 45 тыс. руб.	От 60 тыс. руб.
Профессиональное образование	Ежемесячная персональная надбавка до 10 000 рублей в течение первых трех лет работы после окончания образовательного учреждения	-
	Возможность получения высшего и дополнительного образования с компенсацией оплаты обучения	Бесплатное обучение за границей (Германия, Италия, Польша) ежегодно
	Преимущественное право повышения квалификации	Бесплатное обучение в проф. уч. заведениях каждые полгода.
	-	Ежемесячное бесплатное обучение ин. языку
Закрепление кадрового состава	Персональные выплаты высококвалифицированным перспективным молодым работникам в размере 300 000 рублей по истечении 4 лет работы в компании	До шести месячных заработных плат
	Надбавка 25% к окладу рабочим в течение первого года работы	Командная надбавка на протяжении всего срока работы
Социальная единовременная поддержка	Единовременная материальная помощь при возвращении на работу после увольнения с военной службы	-
	Компенсация стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях и санаторно-курортных учреждениях	Компенсация стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, летних лагерях, санаторно-курортных учреждениях, подарки на праздники
Жилищная поддержка	Компенсация до 50% арендной платы за жилье	Компенсация 100% арендной платы за жилье

	Компенсация ипотечного кредитования (до 15 000 руб. в мес.)	-
Поддержка молодых ученых	Возможность обучения в заочной аспирантуре РКС. За защиту докторской и кандидатской диссертации по тематике компании сотрудникам выплачивается поощрительная премия;	-
	Доплата за ученую степень	Доплата за ученую степень
Поддержка здоровья и культурных ценностей	-	Бесплатное питание
	День открытых дверей, участие в государственных торжественных мероприятиях	Регулярные семейные корпоративные праздники
	Частичная компенсация праздников	Бесплатные корпоративные праздники и поездки
	Добровольное медицинское страхование	Расширенный полюс медицинского страхования с полным спектром услуг
	-	Бесплатный бассейн, спортзал

Таким образом, можно отметить, что АО «РКС» проигрывает по условиям для молодых специалистов по отношению к иностранным компаниям. Это говорит о том, что при открытой конкуренции на рынке большинство научных специалистов предпочтут трудоустройство в зарубежную компанию [8]. Особенно негативным можно назвать отсутствие поддержки заботы о здоровье сотрудников, организации отдыха, помощи сотрудникам в развитии детей и формировании у сотрудников «полезных привычек» (употребления здоровой пищи, физических упражнений и т.д.) [4]. В перспективе развитие постоянно растущей потребности в обучении, преумножении, развитии инновационного человеческого капитала должно быть основано на полном удовлетворении базовых человеческих потребностей (семье, доме, здоровье, медицинском обеспечении, культурном досуге и т.д.). Только после того, как у каждого молодого специалиста появиться уверенность в поддержке предприятия, возможно стимулирование научного потенциала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Багирова, И. Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала / И. Х. Багирова // Проблемы современной экономики: материалы Междунар. науч. Конф. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/12/1366/> (дата обращения: 13.11.2018).
2. Беринцева, И. Н. Формирование социальной политики организации: теоретические подходы / И. Н. Беринцева // Международный научный журнал. — URL.: scjournal.ru/articles/issn_1997-292X_2015_8-1_06.pdf (дата обращения: 24.11.2018).
3. Валькова, А. В. Социальная политика предприятия на примере ОАО «РЖД» / А. В. Валькова. — URL.: <https://sibac.info/journal/student/19/88886> (дата обращения 01.12.2018).
4. Воробей, Л. В. Совершенствование социальной политики предприятия / Л. В. Воробей // Международный научный вестник. — URL.: <https://scienceforum.ru/2016/article/2016023640> (дата обращения: 23.11.2018).
5. Егорова, С. В. Реализация молодежной политики предприятия на современном этапе / С. В. Егорова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2016. — Т. 11. — С. 671–675.
6. Канаева, О. А. Социальная политика компании: исходные посылки анализа / О. А. Канаева // Вестник СПбГУ. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-politika-kompanii-ishodnye-posylki-analiza> (дата обращения: 03.12.2018).
7. Киварина, М. В. Корпоративная социальная ответственность / М. В. Киварина // Экономический журнал. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-2> (дата обращения: 03.12.2018).
8. Козина, И. В. Корпоративная молодежная политика: подходы российских промышленных предприятий / И. В. Козина // Журнал исследования социальной политики. — URL.: <https://jsps.hse.ru/article/view/3406/2987> (Дата обращения 02.12.2018).
9. Новикова, М. В. Социальная политика компании как часть системы мотивации / М. В. Новикова // Электронный журнал про управление персоналом. — URL.: http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_1267.html (Дата обращения 02.12.2018).
10. Официальный сайт АО «РКС»: карьерные возможности <http://russianspacesystems.ru/career/karernye-vozmozhnosti/> (дата обращения 02.12.2018).
11. Официальный сайт АО «РКС»: РКС наращивает объемы социальной поддержки сотрудников. — URL.: <http://russianspacesystems.ru/2018/11/13/rks-narashhivaet-obemy-socialnoy-podderzhki/> (Дата обращения 02.12.2018).
12. Официальный сайт АО «РКС»: Социальная политика. — URL.: <http://russianspacesystems.ru/career/socialnaya-politika/> (Дата обращения 02.12.2018).