

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovyе->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8

**Тип работы:** ВКР (Выпускная квалификационная работа)

**Предмет:** Менеджмент

Введение 3

1. Теоретические аспекты молодежной политики предприятия 7

1.1 Суть и понятие молодежной политики предприятия 7

1.2 Методы развития HR-бренда предприятия при помощи молодежной политики 16

2. Анализ молодежной политики ООО «Камский кабель» г. Пермь 27

2.1 Анализ социально-экономических показателей в работе предприятия 27

2.2 Реализация молодежной политики на предприятии 33

3. Направления улучшения молодежной политики ООО «Камский кабель» г. Пермь 51

3.1 Рекомендации по улучшению молодежной политики на предприятии с целью повышения привлекательности бренда работодателя 51

3.2 Оценка прогнозируемой социально-экономической эффективности предложенных рекомендаций 69

Заключение 73

Список использованной литературы 76

Приложения 79

Введение

Непрерывно совершенствующиеся процессы глобализации, ускорившиеся в последнее время, и улучшение процессов конкуренции в бизнес-пространстве понемногу систему знаний в средства производства. В взаимосвязи с чем, для эффективного воплощения конкурентоспособной борьбы необходимо привлечение в команду экспертов, владеющих высоким уровнем знаний, способными помочь предприятию найти новые траектории для развития и улучшения. Все это привело к широкому распространению практики перехода работников из одной фирмы в другую для привлечения совместно с ними новых знаний и технологий работы.

Процесс неэффективной кадровой политики необходимо выделять конкретно как масштабную проблему, так как организация может утратить не просто сотрудника, представляющего из себя значение для организации, а также и опыт, способы, методики, информацию, часть клиентской базы. Помимо того, почти все сотрудники организаций владеют и конфиденциальной информацией, которые являются частью коммерческой тайны. В ряде случаев конкурирующая организация стремится заполучить не столько самого сотрудника, сколько количество информации, которую можно у него получить для снижения позиций конкурентов на рынке.

Одним из значимых направлений в кадровой политике предприятия является молодежная политика. В настоящее время молодежная политика является одним из наиболее перспективных направлений социальной политики. Молодежная политика реализуется во многих сферах жизнедеятельности молодежи, поскольку молодежь как особая социально-демографическая группа испытывает множество специфических проблем, связанных с получением образования, трудоустройством, созданием собственной семьи и т.д. Одной из важнейших проблем молодежи является процесс трудоустройства и дальнейшее осуществление своей трудовой деятельности. Огромное значение при этом играет адаптация молодых людей к рабочему месту. Отсутствие опыта, знаний и навыков способствуют потере работы, ухудшению экономического положения, семейным проблемам, а также проблемам с физическим и психологическим здоровьем. Для трудящейся молодежи особой проблемой является также дальнейшая самореализация в жизни посредством осуществления трудовой деятельности. Ведь именно труд как осмысленная активность формирует способность молодого человека к адекватной самооценке, способствует осознанию им смысла жизни. Поэтому в настоящее время начинает активно развиваться молодежная политика предприятий как отдельное направление молодежной политики. Молодежная политика предприятия может дать импульс мотивации труда молодых работников и их благополучной профессиональной адаптации. В свою очередь,

предприятия, которые работают над привлечением и адаптацией молодых специалистов, есть возможность качественного развития собственного HR-бренда, как организации, проявляющей лояльность и приверженность ценностям персонала. Таким образом, тема выпускной квалификационной работы является актуальной и значимой для дальнейшего изучения.

Степень научной разработанности темы исследования представлена в трудах следующих авторов: В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко, Э. М. Коротков, Л.А. Кабанова, А.А. Шкунова и др.

Объектом выпускной квалификационной работы является молодежная политика предприятия.

Предметом – развитие HR-бренда ООО «Камский кабель» г. Пермь при помощи реализации молодежной политики.

Объект и предмет курсовой работы определили следующую цель выпускной квалификационной работы – разработать рекомендации по улучшению молодежной политики ООО «Камский кабель» г. Пермь с целью повышения привлекательности бренда работодателя.

Задачи выпускной квалификационной состоят в следующем:

- изучить суть и понятие молодежной политики предприятия;
- определить методы развития HR-бренда предприятия при помощи молодежной политики;
- провести анализ социально-экономических показателей в работе ООО «Камский кабель» г. Пермь;
- исследовать реализацию молодежной политики ООО «Камский кабель»;
- разработать рекомендации по улучшению молодежной политики ООО «Камский кабель» с целью повышения привлекательности бренда работодателя;
- провести оценку прогнозируемой социально-экономической эффективности предложенных рекомендаций.

Гипотеза выпускной квалификационной работы: молодежная политика на предприятии будет способствовать развитию HR-бренда, если ее реализация будет осуществляться в соответствии с предлагаемой нами программой по внедрению молодежной политики на предприятии.

Методы выпускной квалификационной работы: анализ теоретических данных (сравнительное исследование психологической, управленческой, социологической литературы по проблеме); анализ статистических данных (изучение статистических показателей предприятия: текучесть персонала, состав персонала по возрасту и стажу и т.д.); анализ документов (изучение нормативных документов, относящихся к реализации молодежной политики); методы эмпирических исследований как способа получения первичной информации: опрос (анкетирование).

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в разработке рекомендаций по улучшению молодежной политики ООО «Камский кабель» г. Пермь с целью повышения привлекательности бренда работодателя. Полученные итоги могут быть полезны студентам для дальнейшего изучения и практического применения.

Выпускная квалификационная работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе выпускной квалификационной работы рассмотрены теоретические аспекты молодежной политики предприятия.

Во второй – проведен анализ молодежной политики ООО «Камский кабель» г. Пермь.

В третьей – определены направления улучшения молодежной политики ООО «Камский кабель» г. Пермь.

## 1. Теоретические аспекты молодежной политики предприятия

### 1.1 Суть и понятие молодежной политики предприятия

Успех на пути достижения важнейших стратегических целей организации во многом зависит от того, в какой степени персонал осведомлен о стратегических целях и насколько он заинтересован и подготовлен к работе по их достижению. Необходимость быстрых организационных изменений и смены принципов управления в условиях нарастания конкурентной борьбы предполагает рост производительности труда персонала, повышение качества товаров, улучшение обслуживания потребителей, творческое и новаторское отношение к делу.

На сегодняшний день проблемы управления персоналом имеют актуальность не только для административно-управленческого аппарата, реализующего непосредственно управленческие функции, но также и для производственного персонала. Идеальная ситуация, когда сотрудники организации исполняют свою работу качественно и в срок, а не работодатель не применяет лишних взысканий и требовательности. По разным причинам такая ситуация на практике происходит чрезвычайно редко. Согласно мнению

экспертов в области управления персоналом, руководитель, пытающийся достичь максимальной производительности, исключая свой опыт и интуицию в практике может использовать разные технологии, так как нельзя стать профессионалом без системного формирования управленческих компетенций и срочной диагностики, а также анализа проблем управления [4, с.98].

Под сотрудниками подразумевается весь персонал предприятия, а также все люди, задействованные в организации, если они исполняют какие-либо управленческие или производственные функции. В обобщенном понятии, персонал – это все сотрудники, числящиеся на предприятии, принимающие прямое участие в деятельности и достижении его целей.

Охарактеризовать персонал можно по следующим признакам (см. табл.1).

Таблица 1

Виды персонала в современной организации

№ п/п Вид персонала Краткое описание

1 Рабочая сила организации Производитель услуг, товаров, материальных ценностей, а также культурных и духовных ценностей. С данной позиции персонал можно рассматривать как основной фактор производства, служащий главным источником доходов для организации.

2 Люди, принимающие собственные решения и обладающие свободой воли. Персонал рассматривается с точки зрения его поведения, которое не является запрограммированным и не всегда может быть рациональным. В процессе трудовой деятельности, персонал периодически принимает самостоятельные решения, имеющие различную организационную значимость. Наиболее важные решения принимают руководители. Свобода воли в данном случае определяет множественность аспектов (этический, моральный, нравственный) в управлении персоналом.

3 Член различных коалиций или групп. Большинство персонала принадлежат к формальным и неформальным объединениям внутри организаций, являются членами профсоюзных объединений, профессиональных групп, образуют неформальные объединения. Принадлежность к различным группам является одной из важнейших характеристик, которую необходимо учитывать при управлении персоналом

4 Источник различных расходов организации Выполнение сотрудником производственных функций подразумевает соответствующее вознаграждение. Компания также несет расходы по обеспечению сотрудников спецодеждой, инструментами, оборудованию рабочих мест. Так затраты на персонал являются важным фактором в управлении организацией.

5 Наёмный персонал Человек, находящийся в трудовых взаимоотношениях с организацией, которые оформлены соответствующим трудовым договором или контактом.

Источник: Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю.

Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — С.85-86

Синонимами определения «персонал» являются термины: «кадры», «сотрудники». Термин «сотрудники» в последнее время широко распространился и подчеркнул партнерский характер отношений между собственниками предприятий и их сотрудниками. Данный термин применим как к сотрудникам, так и к собственникам предприятий.

Персонал по своему составу имеет смешанную структуру. В России деление персонала зависит от прямого участия в управлении организацией и характеристик труда на две категории: производственный персонал и управленческий персонал. Производственный персонал занимается в основном физическим трудом воздействует в основном на предметы труда создавая материальные и культурные ценности. Далее этот вид персонала делится на основной персонал, напрямую занимающийся производством, и вспомогательный персонал принимающий участие в обслуживающих и вспомогательных подразделениях [9].

Управленческий персонал и служащие – сотрудники, занимающиеся умственным трудом, управленческим трудом и его обеспечением. Данный вид трудовой деятельности связан с получением и обработкой информации, в том числе с принятием решений в управлении и контролем за их исполнением.

Организация структуры персонала представляет собой совокупность различных групп сотрудников, связанных одинаковым признаком.

Структура персонала делится на статическую и аналитическую (см. рис.1).

Любая организация в современных условиях жесткой конкуренции должна приспосабливаться к условиям рыночных отношений. Факторы, обеспечивающие успех на рынке, также являются факторами выживания организации. Каждый фактор связан с деятельностью персонала предприятия. Актуальное управление персоналом в современной организации трудно недооценивать. Как бы хорош и трудоспособен не был

управляющий персонал, основная работа выполняется рядовыми специалистами. Управлению персоналом нужно уделить отдельное внимание.

Рисунок 1 – Структура персонала в организации [7]

Источником для эффективного развития системы управления персоналом выступает противоречие между целями нанимателей и персонала, которое выражено в: несоответствии требований к должностным обязанностям сотрудников со стороны работодателя и уровнем удовлетворения ими работающих; несоответствии уровня организации труда техническим и другим трудовым условиям. Разрешение данных противоречий возможно, если соблюдать условие изменений образовавшейся структуры, перемены целей персонала и перехода системы управления персоналом на новый уровень.

При формировании стратегии управления персоналом учитывается взаимосвязь кадровой политики с деятельностью самого предприятия и всех происходящих внутри него процессов. Данное понятие представляет собой организацию работы сотрудников, имеющих конкурентоспособный потенциал. В этом случае главной мотивацией для появления каких-либо изменений в коллективе является не только имеющаяся на данный момент ситуация во внутренней и внешней среде предприятия, но и предстоящие события, которые могут произойти в будущем. Только благодаря соблюдению этих важных правил организация способна достичь поставленных перед ней целей и продолжать свое развитие.

Благодаря правильной стратегии управления работниками можно добиться синергетического эффекта, который позволит создать сплоченное, нацеленное на высокие результаты производство. Молодежная политика – одна из важных стратегических направлений в работе предприятия.

Необходимость изучения молодежной политики на предприятии обусловлена в первую очередь принятием Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [2]. Одно из основных положений важное для нас – это изменение возрастных рамок для обозначения социально-демографической группы «молодёжь». Так как рамки сместились с 14–30 лет до 14–35 лет, то мы можем сделать вывод об увеличении количества рабочей молодёжи [12].

При изучении молодежной политики на предприятии следует изучить структуру и иерархию, принципы реализации, то есть от каких организационных структур исходит, какой политике внутри организации подчиняется. Это позволит проанализировать возможности молодежных организаций по осуществлению своих целей в рамках предприятия. В качестве целей могут выступать как организация досуга работников, так и улучшение условий работы путём отстаивания прав, а также возможны и другие цели. Молодёжь – это проводник и ускоритель внедрения в практику новых идей, инициатив.

Молодежная политика является частью социальной политики, так как она, как и социальная, направлена на поддержание социального (экономического, политического и др.) статуса молодёжи, поддержку молодых людей в трудной жизненной ситуации. Социальная политика государства направлена на данные области, однако, она, во-первых, охватывает все слои населения, во-вторых, она направлена на население разных возрастов, а не только на молодёжь. Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что социальная и молодежная политика могут реализовываться в одних направлениях. Молодежная политика ограничена рамками и направлениями социальной политики, но в то же время социальная политика без молодежной будет иметь меньшую эффективность в связи с тем, что особенности работников будут учитываться меньше.

Л.В. Кабанова в одной из своих публикаций отмечает среди проблем молодежной политики на предприятии отсутствие информирования о молодежной политике на предприятии; отсутствие поощрений молодежного актива, ведущего общественную и спортивную работу; существование советов молодёжи профсоюзной организации только на бумаге; отсутствие передачи опыта по работе с молодёжью на предприятии. Рассмотрим подробнее [10].

Отсутствие информирования о молодежной политике на предприятии имеет большое отрицательное значение для самой молодёжи, так как она не будет знать о части своих возможностях, прав. Поясним, во-первых, если молодёжь не будет знать о своих возможностях, то она не сможет их реализовать. Во-вторых, так как не будет известно о возможности самоорганизации, создании организации, то они не будут созданы. И в связи с тем, что молодежное сообщество не сможет сформироваться, это будет большой проблемой. Без сообщества будут разрушены связи, разрушен институт наставничества, благодаря которому молодые сотрудники быстрее входили в коллектив и быстрее выходили на свой максимальный уровень производства. Причиной данной проблемы является слабая информационная грамотность,

нежелание вводить новые технологии информирования. В том случае, если проблема не будет решена, то нельзя будет говорить о полноценной деятельности молодёжных сообществ, которые не будут знать о своих возможностях. Данную проблему можно решить благодаря делегированию полномочий по информированию профсоюзу, молодёжной организации при её наличии.

Отсутствие поощрений молодёжного актива является проблемой потому, что если активная часть сотрудников из числа молодёжи не будет поддержана в их начинаниях, то они прекратят свою деятельность. В качестве поощрений рассматривается как материальные поощрения (премии, подарки и др.), так и нематериальные (похвала, грамота, благодарность, внесение на доску почёта и др.). Активность молодёжи связана и с организацией досуга для других работников, и с участием в различных соревнованиях, благодаря которым предприятие может увеличить престиж или получить бонусы от муниципалитета. Причиной данной проблемы может являться отсутствие интереса у предприятия к развитию деятельности молодёжного актива; отсутствие средств, которые можно использовать для мотивации. Проблему можно решить при помощи системы поощрений, не подразумевающих материальное поощрение. Например, организация дополнительных выходных дней за заслуги перед предприятием. Благодаря мотивации к получению дополнительного выходного дня молодые работники смогут проявить активность как в трудовом процессе, так и вовремя вне работы (спортивные соревнования на предприятии, между предприятиями, научная деятельность и т.д.). Если же говорить про поощрение без отрыва от работы, то можно предложить систему, благодаря которой достижения молодого работника станут известны. Например, использование доски почёта с указанием достижений людей, отмеченных на ней. Однако, эффективность подобного кажется незначительной. Это связано с тем, что повышение мотивации работника происходит в том случае, если его ожидания совпадают с ожиданиями работника [15].

Формальность существования советов молодёжи профсоюзной организации (только на бумаге) по своей значимости может занимать первое место среди других проблем молодёжной политики на предприятии, потому что её наличие подразумевает как таковое отсутствие молодёжной политики на предприятии в связи с тем, что фактически отсутствует один из органов, который решает вопросы молодёжи, а молодёжь теряет свою субъектность. Причиной данной проблемы может быть отсутствие интереса у молодёжи к деятельности в совете молодёжи, нежелание предприятия организовывать новую ячейку, за деятельностью которой также необходимо наблюдать. В случае, если проблема не будет решена, молодёжная политика на предприятии не будет реализовываться в полном объёме, часть её останется только в документах. В качестве пути решения можно предложить контроль над выполнением обязательств, то есть если в документах зафиксировано наличие организации, то и фактически она должна быть. Не менее важно и то, чтобы решения профсоюзной организации имели силу. Однако, данный путь не кажется достаточно эффективным в связи с тем, что, например, внешний контроль, подразумевающий надзор не только за документацией, но и за тем, чтобы её решения имели силу в организации, требует дополнительных средств. Более эффективным методом может являться самоконтроль со стороны молодых работников, однако, как ранее было написано, молодёжь может быть не информирована о том, что на предприятии имеются какие-либо дополнительные возможности по самоорганизации.

Отсутствие передачи опыта по работе с молодёжью на предприятии – ещё одна из перечня проблем реализации молодёжной политики на предприятии [13]. При любой работе формируются определённые практики, эффективность которых уже известна. Однако, если опыт, практики не будут передаваться, то невозможно будет построить единую систему, так как при смене ответственного за молодёжную политику все достижения предыдущего будут аннулированы. Это является проблемой, потому что зачастую результаты достигаются путём проб и ошибок. В качестве решения данной проблемы можно предложить ведение документации по организуемым проектам молодёжи и для молодёжи. Это позволит отследить наиболее интересные темы, формы и форматы мероприятий, следовательно, в дальнейшем у людей, которые решат написать и провести будет опыт работы именно на базе данной организации и с группой, чьи интересы уже известны. Также передача опыта по работе с молодёжью поможет и в организации молодёжной политики, так как благодаря документации можно отследить наиболее эффективные практики поддержки.

Зная текущее состояние молодёжной политики на предприятиях, её проблемы, можем предположить, что будет в будущем при текущем уровне развитости данной отрасли. Следует отметить несколько вероятных путей развития. Первый – дальнейшее развитие данной отрасли. Второй – вмешательство, надзор за фактическим осуществлением. Третий – отказ от осуществления молодёжной политики. Четвёртый предполагает, что какие-либо изменения будут отсутствовать. Далее мы рассмотрим первые три из возможных путей развития.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 21.06.2022)
2. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_372649](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649) (дата обращения 21.06.2022)
3. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 249 с.
4. Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 305 с.
5. Коротков, Э. М. Менеджмент: учебник для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 566 с.
6. Менеджмент: учебник для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 448 с.
7. Басангова Г. Э. Понятие и структура персонала организации // Проблемы науки. 2017. №5 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-struktura-personala-organizatsii> (дата обращения: 21.06.2022).
8. Гордеева Е.В., Бутова В.В. Актуальные проблемы в сфере управления персоналом в период распространения COVID-19 в России и за рубежом // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-v-sfere-upravleniya-personalom-v-period-rasprostraneniya-covid-19-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 21.06.2022).
9. Гуцина Ю. И., Гаврилова О. А., Нестеренко Т. В. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. 2017. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-tseli-funktsii-i-metody> (дата обращения: 21.06.2022).
10. Кабанова Л.А., Шкунова А.А. Мотивирующая презентация как средство повышения социальной активности молодежи / Л.А. Кабанова, А.А. Шкунова // Сборник научных трудов «Проблемы современного педагогического образования». Гуманитарнопедагогическая академия (филиал) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И.Вернадского (Ялта)», 62 (3), 2019, С. 104-108.
11. Карасёв М. А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления // Вестник евразийской науки. 2015. №5 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personal-organizatsii-ponyatie-struktura-i-metody-upravleniya> (дата обращения: 21.06.2022).
12. Кравченко М.А. Молодёжная политика на крупных предприятиях: текущее состояние и перспективы // СГН. 2021. №1 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodyozhnaya-politika-na-krupnyh-predpriyatiyah-tekushee-sostoyanie-i-perspektivy> (дата обращения: 21.06.2022).
13. Флек М. Б., Угнич Е. А. Управление трудовыми ресурсами и управление персоналом предприятия: взаимосвязь и отличия // Современные технологии управления. 2020. №2 (92). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-trudovymi-resursami-i-upravlenie-personalom-predpriyatiya-vzaimosvyaz-i-otlichiya> (дата обращения: 21.06.2022).
14. Фомин А.А., Мамонтова И.Ю. Современный HR-менеджмент: навыки, востребованные в 21 веке // Московский экономический журнал. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyu-hr-menedzhment-navyki-vostrebovannye-v-21-veke> (дата обращения: 21.06.2022).
15. Шарко Е.Р. Современные подходы к управлению кадрами // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-upravleniyu-kadrami> (дата обращения: 21.06.2022).
16. Официальный сайт ООО «Камский кабель» [Электрон. ресурс]. URL: <https://www.kamkabel.ru> (дата обращения 21.06.2022)
17. Расход окупаемости проекта [Электронный ресурс]. URL <http://www.b-i-plan.ru/raschet-okupaemosti-proekta> (дата обращения: 21.06.2022)

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovyе->

<https://studservis.ru/gotovyе->