

## МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ОАО «БМЗ» И ИХ ВЛИЯНИЕ НА АДАПТАЦИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Стальмакова Ю. В.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,  
г. Минск, Республика Беларусь.*

*Научный руководитель: Шаталова В. В. – к. т. н., доцент*

**Аннотация.** В статье проводится мониторинг социальных программ и их воздействие на адаптацию молодых специалистов ОАО «БМЗ». На основе мониторинга, сформулирована более продуктивная модель социальных опросов по адаптации, приводятся факты, влияющие на успешное внедрение данной модели на предприятия металлургической промышленности (отрасли).

**Ключевые слова:** социальные программы; адаптация; молодые специалисты

**Введение.** Установленный курс белорусского общества на техническое перевооружение и модернизацию во многих отраслях промышленности говорит о том, что сегодня одним из важных факторов стабильного развития производства становится его кадровое обеспечение. Для решения этого вопроса система профессиональной подготовки молодого специалиста должна быть нацелена на высокий профессионализм и конкурентоспособность. Ведь в будущем эти качества будут проявляться в трудовой деятельности выпускника вуза. По мнению исследователей, успешным профессионалом становится тот, кто применяет все возможности для самосовершенствования, постоянно учится, быстро усваивает новые навыки, умеет применять теорию на практике. В дополнение к этому, важно иметь адекватные ожидания от работодателя, быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям труда и быть готовым к началу карьеры на предприятии с относительно низкого должностного статуса. С другой стороны, в современных реалиях придается большое значение молодым специалистам, как трудовому потенциалу белорусской экономики, внедрение которой сможет решить ряд существующих проблем в силу их личностных и возрастных характеристик, таких как высокая мобильность, креативность, инновационность. Со стороны государства в настоящее время проводится системная работа в сфере молодежной политики, которая подготовлена на основании Кодекса Республики Беларусь об образовании, Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики». Также существует государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы, в структуре которой есть подпрограмма «Молодежная политика», на основании которой создаются необходимые условия для самореализации молодежи, с учетом основных тенденций развития мирового образовательного пространства, отвечающих национальным интересам и потребностям инновационной экономики, принципам устойчивого развития страны, а также усиление профессионального потенциала молодежи и ее вовлечение в общественно полезную деятельность [1].

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. определена задача по увеличению эффективности применения кадрового потенциала, а именно предоставление максимальных возможностей для реализации личностного потенциала человека [2].

**Основная часть.** С учетом вышеизложенного, мы промониторили работу по направлению социальных программ для молодых специалистов на таком гиганте как Белорусский металлургический завод – управляющая компания холдинга «Белорусская

металлургическая компания» в состав холдинга которого входит 21 предприятие (металлургическое, машиностроительное, сельскохозяйственное производство и др.) и работает около 3000 сотрудников до 31 года, а также ежегодно приходят на обработку около 200 молодых специалистов. Мониторинг показал, что к настоящему времени накоплен огромный опыт работы с молодежью. Одним из основных инструментов, способных реально показать состояние современной социальной действительности, являются социологические исследования, при комплексном применении которых можно не только получить актуальную информацию об определенном объекте, но и показать динамику прогресса ситуации, понять внутренние механизмы тех или иных социально-экономических и общественно-политических явлений и процессов [3].

Ежегодно на заводе проводятся 6 исследований, в которых принимают участие молодые специалисты. Ежегодно приблизительное количество молодых сотрудников социологических опросов составляет 2783 человек. Результаты ключевых опросов приведены ниже.

1. Оценка интернет-зависимости среди работников предприятия: причины и последствия.

Практически все работники предприятия являются его пользователями. При этом самая активная и технически продвинутая аудитория Всемирной сети – молодые специалисты. Среди сотрудников завода только 2,7% не пользуется интернетом вообще, в основном это мужчины имеющие рабочую специальность старше 51 года. Высокими показателями востребованности получения информации о заводе являются: социальная сеть «ВКонтакте» и официальный сайт БМЗ. Также интернет нужен для решения рабочих моментов для информатизации производственных и управленческих процессов.

Старшее поколение работников завода негативно отзываясь о молодых коллегах, которые часто пользуются телефоном в рабочее время, а не выполняют свои прямые обязанности. Лучшим, на взгляд заводчан, способом борьбы с интернет зависимостью является хобби.

Таким образом, можно сказать, что молодые специалисты предприятия, в большинстве своём, не имеют склонность к интернет-зависимости и умеют абстрагироваться.

2. Диагностика социально-психологического климата в трудовых коллективах предприятия.

Данный вид социологического исследования является ключевым и проводится с 2006 года, что позволяет осуществлять сравнительный анализ за текущее время, выявлять процесс реформ, происходящих как на заводе в целом, так и в отдельно взятом структурном подразделении. В 2023 году был проведен очередной этап изучения мнения заводчан по вопросам удовлетворенности работой и ее различными составляющими. Согласно результатам опроса, индекс удовлетворенности персонала остался практически на том же уровне, потеряв лишь 0,006 процентного пункта по сравнению с 2022-м. Полученное значение индекса (I уд. = 0,720) соответствует высокому уровню, и позволяет оценить состояние социально-психологического климата в подразделениях предприятия как стабильное и благоприятное.

3. Анализ мероприятий по охране труда и промышленной безопасности на предприятии.

Исследование показало, что мероприятия, проводимые в рамках охраны труда и промышленной безопасности, оказывают положительную эффективность в развитии. Определяющее значение в системе безопасности заводчан является усиление мотивации молодых специалистов. Исследование показало, что работа, которая организована на заводе по охране труда и промышленной безопасности предотвращает аварии и их последствия на объектах производства.

4. Оценка методов профилактики и борьбы с наркозависимостью.

Результаты проведенного экспресс-опроса, показывают, что к наркомании, как явлению, большая часть молодых специалистов (87,9%) относится негативно. Об абсолютном безразличии к проблеме наркомании в рамках завода речи не идёт, но молодые специалисты предприятия вполне адекватно относятся к проблеме, а в некоторых случаях готовы предложить и свою помощь. Молодые сотрудники готовы при обнаружении употребления наркотических веществ обратиться к руководству предприятия, а также в соответствующие структурные органы.

5. Анализ факторов внешнего влияния предприятия на общество. Имидж завода в регионе присутствия.

Сегодня основной задачей завода является сохранение того взаимодействия с населением города и района, которое было на протяжении существования предприятия. Так как завод и его ресурсы позволяет БМЗ оставаться на лидирующих позициях не только в Беларуси, но и за пределами республики на международной арене. Мнение молодых специалистов очень важно в контексте будущего завода и его дальнейшего пути совершенствования. Для исследования мнения о БМЗ молодых специалистов, его влиянии на жизнедеятельность города и района в ходе проведения мониторинга были опрошены 552 человека. По результатам проведенного опроса можно судить о высоком приоритете ОАО «БМЗ» для региона присутствия. Не исчез интерес к новостям о заводе у молодых специалистов из города и района, а также возник новый источник получения данных о заводе, такой как социальные сети и мессенджеры, которые всё больше и активнее прогрессируют, увеличивая охват аудитории, показывая всестороннюю направленность БМЗ для всех категорий граждан: от студента до пенсионера. Также наблюдается прирост числа молодых сотрудников, желающих работать на заводе. Молодые специалисты выделяют ряд преимуществ по отношению с другими организациями. Также положительная динамика в вопросе осведомлённости жителей региона по поводу благотворительной деятельности завода, которая является неотъемлемым атрибутом политики завода. Опрошенные выделяют помощь системе здравоохранения, как наиболее нуждающемуся направлению благотворительной политики предприятий региона. Что касается аспекта трудоустройства, то здесь главным фактором привлекательности работы на БМЗ молодые специалисты отмечают уровень материального дохода.

6. Молодые работники предприятия: социологический портрет.

Опрос показал, что социальный портрет молодых специалистов оказался благоприятным и позитивным. Результаты опроса определили, как положительные, так и отрицательные направления в восприятии социальной действительности молодыми сотрудниками. Это отразилось в высоких показателях удовлетворенности жизнью, позитивных настроениях, но – в негативных оценках молодых людей своего финансового благополучия.

В сознании молодых работников завода продолжают преобладать классические взгляды на жизнь, а именно преобладающее большинство юношей и девушек выбирают в качестве жизненной цели создание крепкой семьи, воспитание детей, сохранение и заботу о своем здоровье. В качестве досуга предпочитают заниматься домашними делами.

**Заключение.** Проводимые на ОАО «БМЗ» социальные программы выполняют важные функции. Они служат базой для принятия быстрых управленческих решений, поскольку учет общественного мнения – эффективное условие правильного решения, являются обратной связью с работниками, позволяющей взвесить результаты принятых решений и в случае необходимости откорректировать их, а также социологическая информация представляет собой один из элементов, позволяющих построить эффективную систему социального мониторинга прогнозирования на стратегическом уровне. Таким образом, БМЗ открыто показывает своим потенциальным сотрудникам возможность приобретения интересной работы и личной самореализации. Однако по

данным статистического отчета за 2023 год текучесть кадров увеличилась, что превышает показатели прошлых лет.

На наш взгляд, это происходит по причине того, что при разработке социальных программ работы с молодыми специалистами нет целостной гибкой системы, включающей психологические опросы, на основании которых молодой специалист сможет осознать свой уровень профессиональной подготовки и реализовать индивидуальные возможности в ходе решения общегрупповых задач. Приспособление молодого специалиста к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям приводит к повышению эффективности его трудового потенциала. Применение социальных программ в совокупности с психологическими опросами позволит «закрепить» молодых специалистов на предприятии.

### *Список литературы*

1. Об изменении Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики»: Закон Республики Беларусь от 5 октября 2022 г. № 205-З (2/2925 от 06.10.2022) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300\(017-034\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300(017-034).pdf) – Дата доступа: 07.02.2024.
2. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы [Электронный ресурс] / Официальный сайт М-ва образования Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://edu.gov.by/gosudarstvennaya-programma-obrazovanie-i-molodezhnaya-politika>. – Дата доступа: 09.02.2024.
3. Отчет о деятельности устойчивого развития [Электронный ресурс] / Официальный сайт БМЗ – Режим доступа: [http://belsteel.com/doc/social\\_otchet/sotsialnyiy\\_otchet\\_2021.pdf](http://belsteel.com/doc/social_otchet/sotsialnyiy_otchet_2021.pdf) – Дата доступа: 10.02.2024.

UDC 001.891.34

## **MONITORING OF SOCIAL PROGRAMS OF JSC "BMZ" AND THEIR INFLUENCE ON THE ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS OF THE ENTERPRISE.**

*Stalmakova Yu. V.*

*Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus.*

*Shatalova V. V. – Cand. of Sci., Associate Professor*

**Annotation.** The article monitors social programs and their impact on the adaptation of young specialists of OJSC "BMZ". Based on the monitoring, a more productive model of social surveys on adaptation is formulated, and facts are given that influence the successful implementation of this model at enterprises of the metallurgical industry (industry).

**Keywords:** social programs; adaptation; Young professionals