



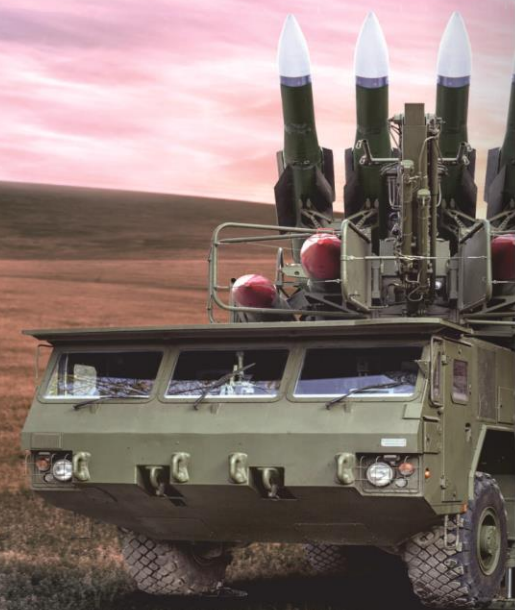
Публичное акционерное общество
«Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург»



Концерн ВКО
Алмаз - Антей

**Об итогах исследования.
Промышленное предприятие
глазами молодежи
Свердловской области:
возможности и ограничения**

11 июля 2023 года



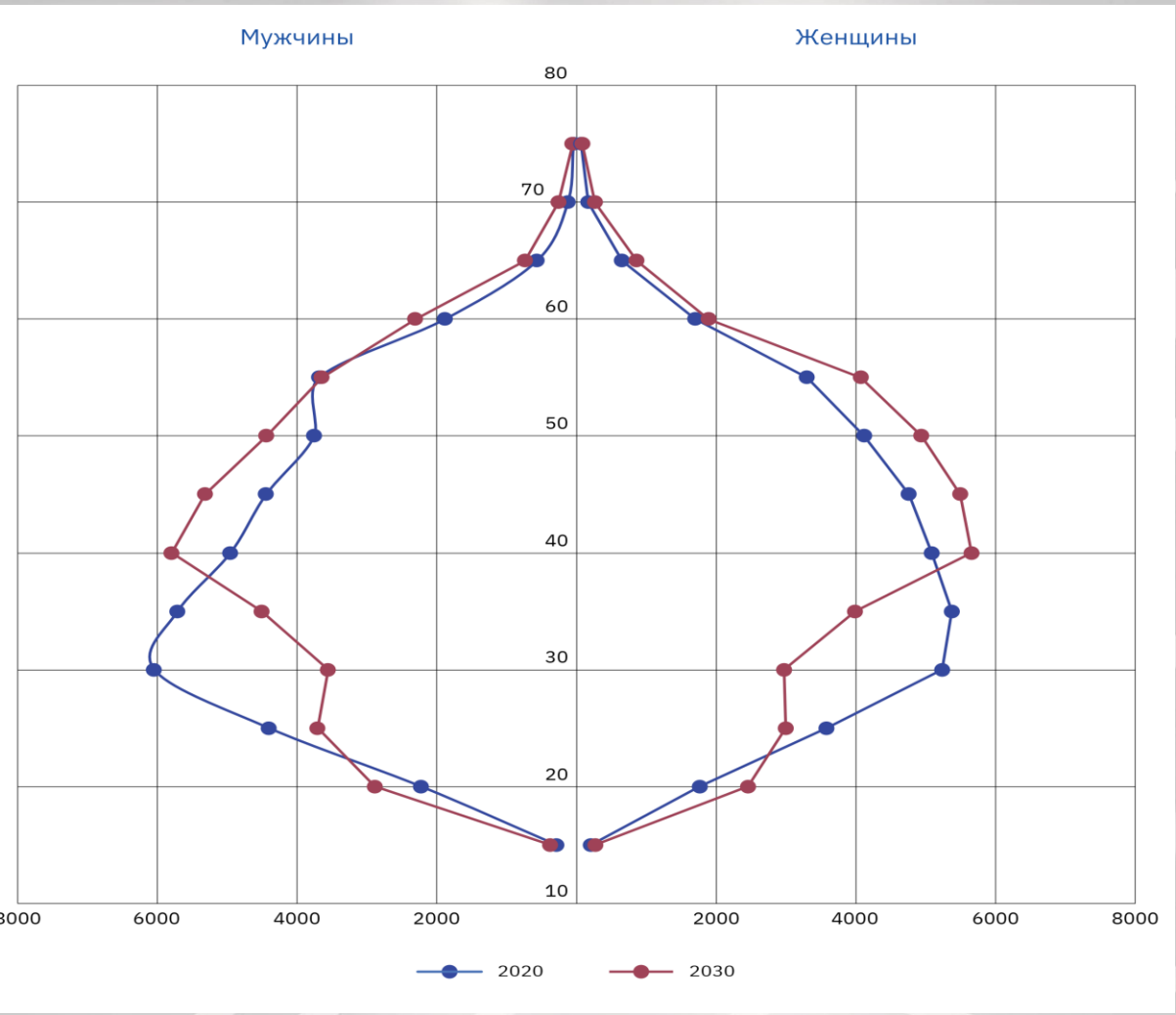


**Предпосылки
необходимости
развития подходов
к работе с молодежью**



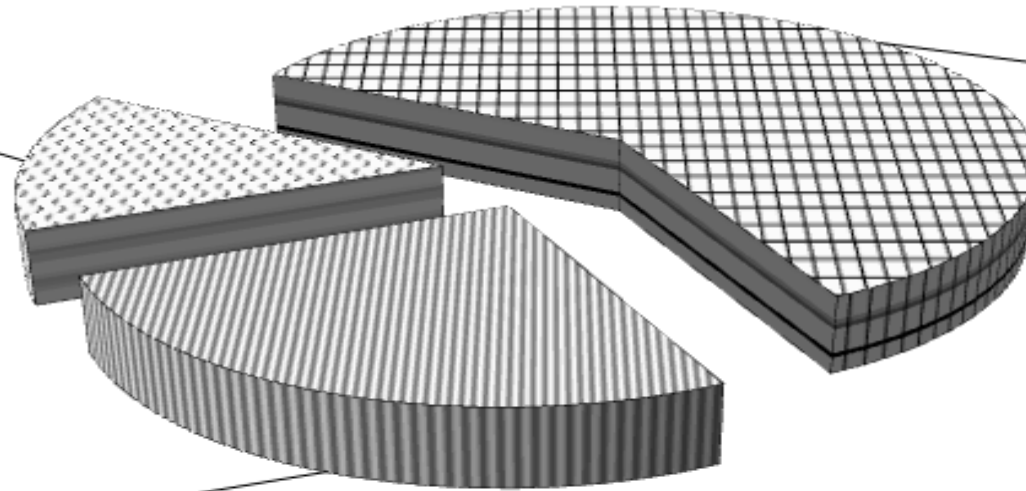
Проблемы: изменения в демографии

По прогнозам учёных ВШЭ к 2031 году возможно сокращение рабочей силы на 6,2-9 млн человек в зависимости от вариантов изменения демографических показателей за предстоящий период. Значительно уменьшится доля молодых людей в трудоспособном населении. К 2025 году выходящей на рынок труда молодежи станет на 40% меньше



Трудоустроились по профессии (специальности), относящейся к сфере проф. деятельности, соответствующей проф. образованию граждан; 13,9%

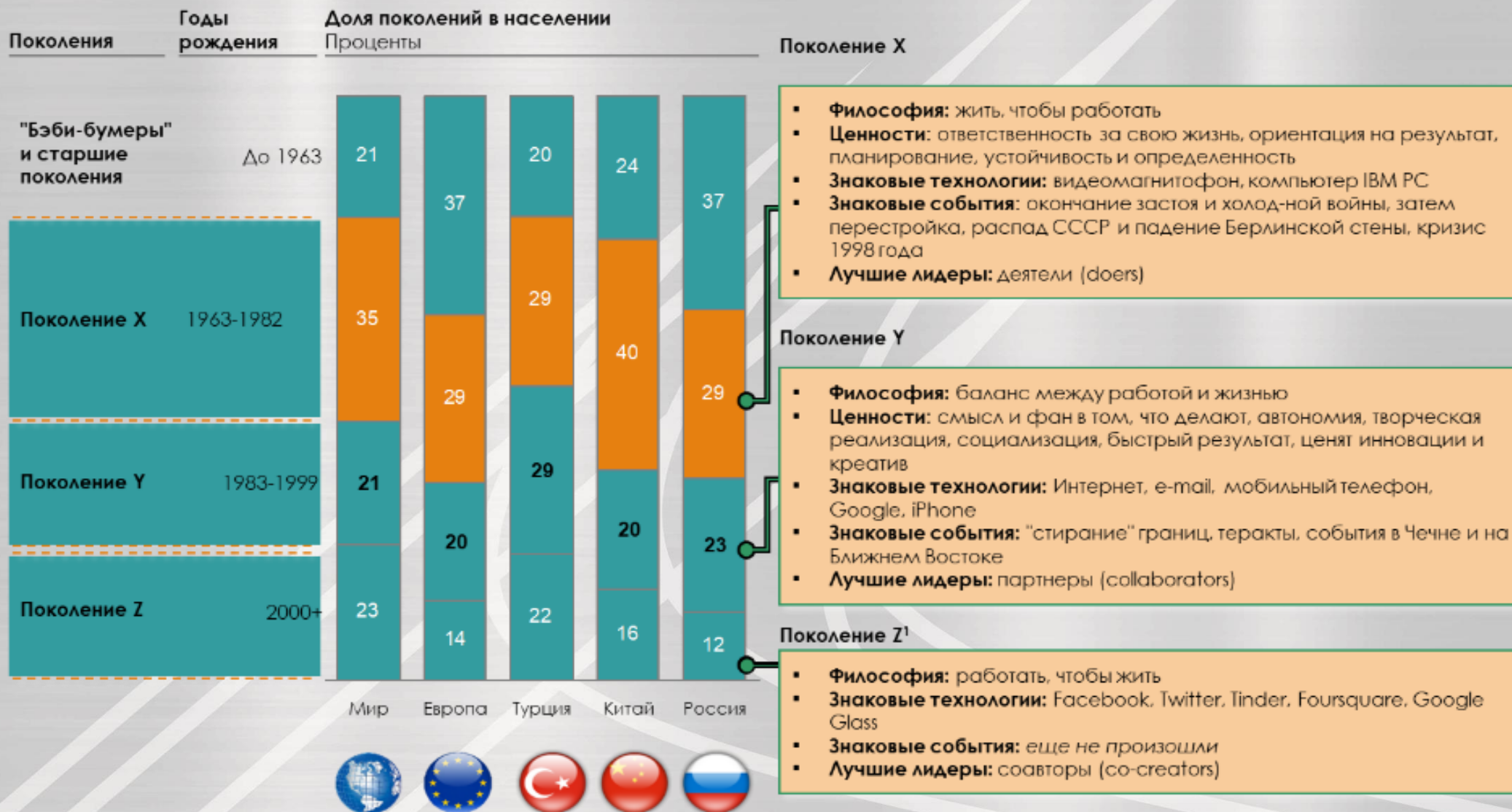
Трудоустроились по полученной в образовательной организации профессии (специальности) 25,9%



Трудоустроились по профессии (специальности), не относящейся к сфере подготовки граждан (по диплому); 60,2%

Ключевые особенности поколений

В ближайшие годы на рынок труда выйдут представители поколения Z, у которых будут несколько иные ценности, представления о жизни и работе





**Результаты
исследования трудовых
ориентаций молодежи
города Екатеринбург**



Ценностная перспектива и потребностно-мотивационная сфера учащейся молодёжи как условия её устойчивой профессиональной самореализации на предприятиях реального сектора экономики

Основные результаты НИР

Цель проекта: выявить отношение студентов СПО и ВО к перспективам работы на заводском предприятии.

Задачи проекта:

1. изучить образ работника производственной сферы в глазах школьников; выявить наличие/отсутствие установки школьников на работу в сфере промышленного производства;
2. выявить отношение студентов высшего и среднего профессионального образования к своему профессиональному будущему и к работе в сфере заводского производства;
3. определить степень устойчивости профессиональных планов и их взаимосвязь с жизненными планами.

Период реализации НИР:
июнь 2022 — май 2023

Целевая аудитория

Студенты ВО - 3,4,5,6 курсов
Студенты СПО - 2,3,4 курсов
Учащиеся 9,11 классов общеобразовательных организаций
Общее кол-во собранных анкет — 12 581
Территория исследования — г. Екатеринбург

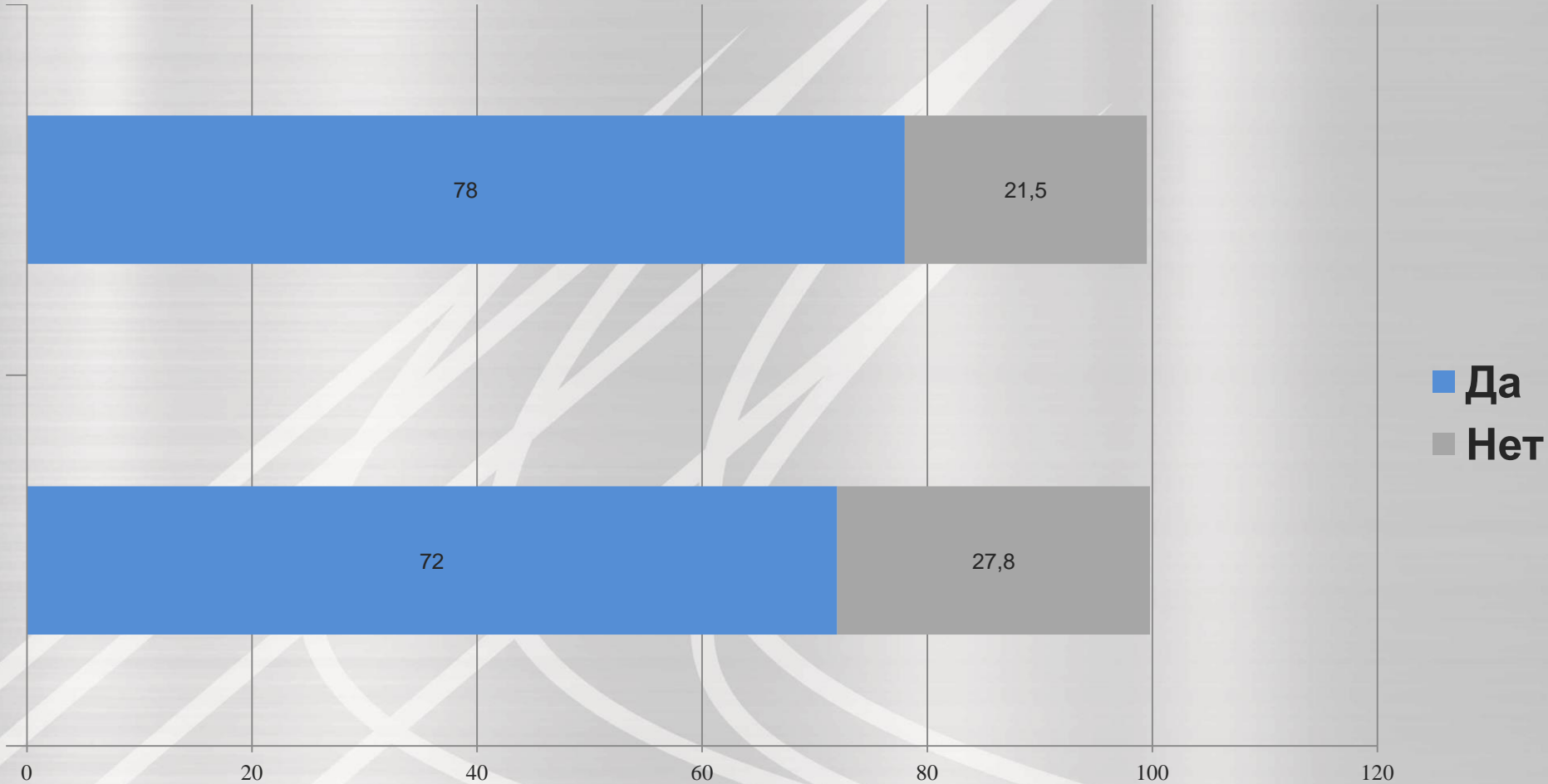
Практическая значимость

Результаты исследования можно использовать в интегрированной профориентационной деятельности школа — СПО — вуз — предприятие



Данные о том, насколько учащиеся задумывались о будущей профессии

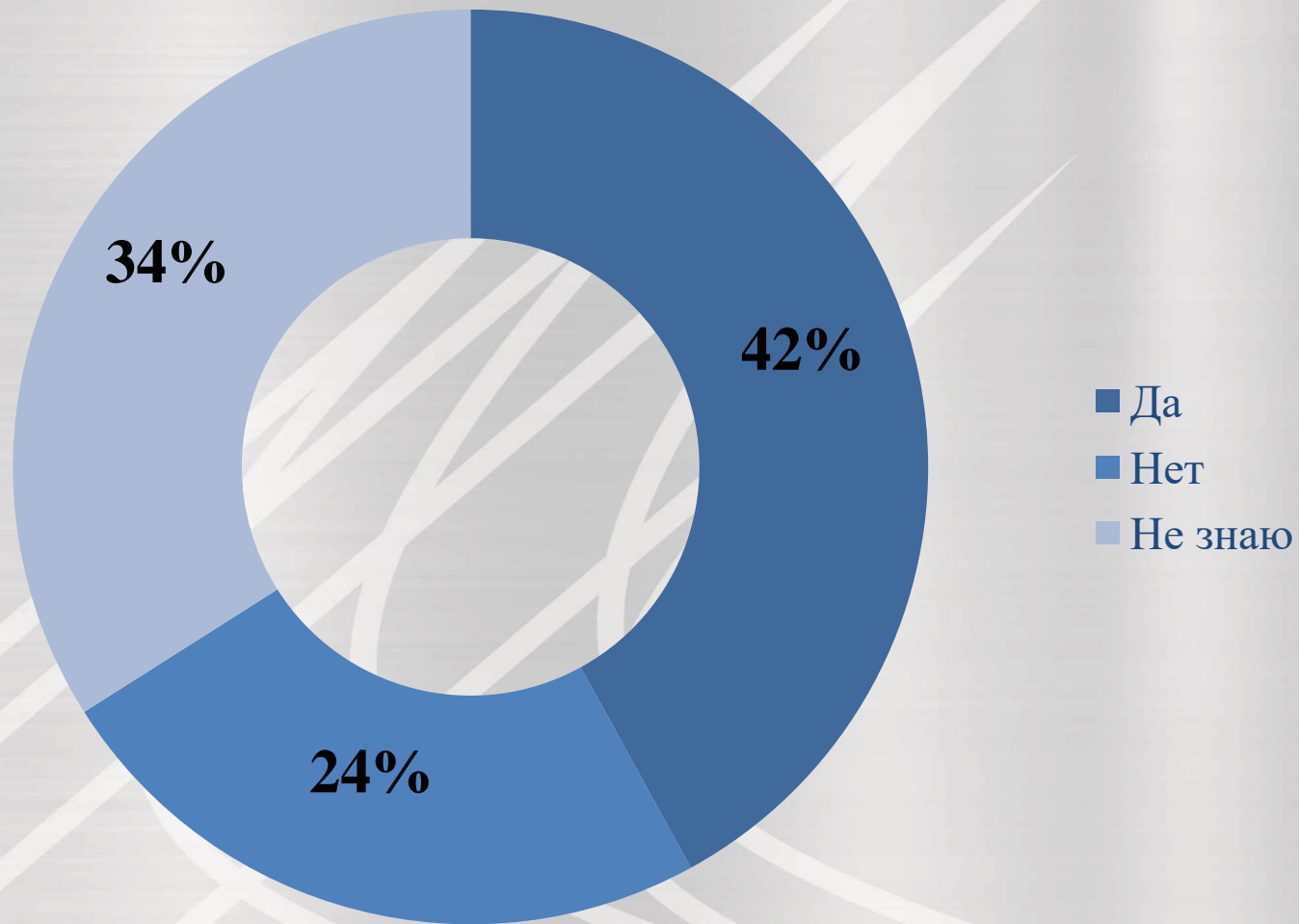
11 класс



9 класс



Осведомлённость учащихся о профориентационной работе в школе





Осведомлённость учащихся 9 и 11 классов о формах профориентационной работы

(предлагалось несколько вариантов ответов)





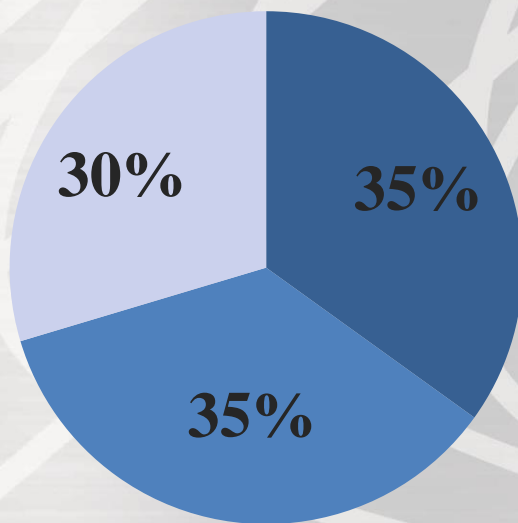
Результаты о выборе суждений школьниками по поводу перспектив будущего профессионального и жизненного пути

■ для меня в будущем важно иметь стабильное место работы, нормированный рабочий график, получать фиксированную зарплату

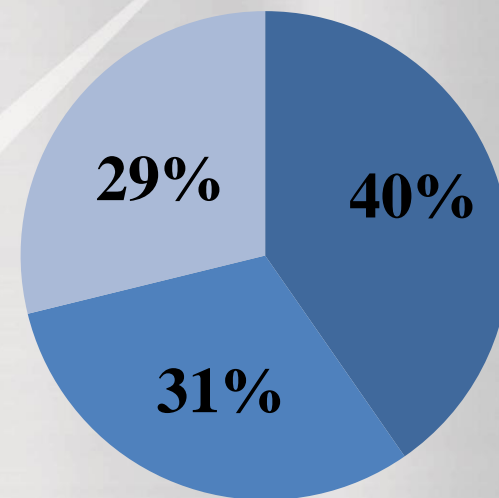
■ для меня важно в будущем работать в интересной, творческой, конкурентной среде

■ для меня интереснее создать собственное дело, не зависеть от руководства.

11 класс



9 класс



Выводы исследования

- Участники исследования настроены в будущем получать высокую заработную плату, они рассчитывают на хорошие условия труда и возможность профессиональной самореализации.
- От 30% до 25% участников хотели бы иметь свой собственный бизнес.
- Среди студентов СПО и ВО почти половина участников хотела бы иметь стабильное место работы. Школьники в большей степени мечтают о работе в творческой среде.
- Профессия рабочего представляется менее выигрышной школьникам и студентам ВО, у студентов СПО самые оптимистические представления о деятельности рабочего.
- Система профориентации в школе и СПО оставляет желать лучшего, студенты СПО узнают о работе на заводе точно так же от родственников и знакомых. Лучше всего знают о работе на заводе студенты ВО.



Цели и задачи социологического исследования молодых специалистов на промышленном предприятии

Цель: выявление основных проблем адаптации и закрепления молодых специалистов на предприятии ПАО «МЗИК»

Задачи:

- 1) изучить удовлетворенность профессиональной деятельностью молодых специалистов ПАО «МЗИК»;
- 2) установить причины текучести молодых кадров на ПАО «МЗИК»;
- 3) выявить основные направления профессиональных планов молодых специалистов ПАО «МЗИК»;
- 4) проанализировать представления молодых специалистов ПАО «МЗИК» о социальных программах, молодежной политике данного промышленного предприятия;
- 5) проанализировать представления молодых специалистов ПАО «МЗИК» о программах адаптации, наставничестве.



Цели и задачи социологического исследования молодых специалистов на индустриальном предприятии

Что вызывает беспокойство молодых сотрудников (%)





Специфика работы на ПАО «МЗИК»

«Плюсы» и «минусы» работы на предприятии (фокус-группа)

«+»	«-»
<ul style="list-style-type: none">– трудовые коллективы;– стабильность заработной платы;– прогнозируемый и стабильный рабочий график;– возможность карьерного и профессионального роста (на вертикальном и горизонтальном уровнях);– разнообразие профессий и должностей в рамках одного предприятия;– социальные программы (особенно – «квартиры, ипотека, компенсации за найм жилья, путевки для детей»);– активная деятельность молодежной организации	<ul style="list-style-type: none">– трудности документооборота (информация не всегда доходит вовремя);– вопросы организации системы взаимодействия структурных подразделений («много подразделений – много начальников»);– технологические сложности («мы не являемся разработчиками»);– высокая зависимость сотрудников от отношения к ним конкретного линейного руководителя («может не повезти»);– избыточные полномочия линейных руководителей («каждый начальник свои правила устанавливает»)



Проблема текучести кадров

- Уровень текучести кадров (в том числе и молодых сотрудников) низкий - 5 – 6 %;
- Представления молодых сотрудников о ВЕРОЯТНЫХ причинах увольнения:

Причины увольнения	%
Перспектива получения работы с более высокой заработной платой	20,5
Неудовлетворенность уровнем оплаты труда	15,8
Привлечение к работе, не соответствующей основной профессии	10,8
Неуспешная адаптация (не смог приспособиться на новом месте работы)	10,5
Зависимость карьерного роста от личных отношений с руководством	9
Стиль работы непосредственного руководителя	9
Нечеткость в определении рабочих заданий	6,5
Несогласованность действий между членами коллектива	6,2
Натянутые отношения между работниками	4,9
Неблагоприятные условия труда	3,4
Нерешенность социальных проблем (жилье, детский сад, школы и т.д.)	3,1

Профессиональные планы молодых сотрудников

Профессиональные планы респондентов на ближайшие 2 года (% от ответивших)





Социальные программы ПАО «МЗИК»

Наиболее эффективные социальные программы по мнению молодых сотрудников/лично участвовали (%):

- компенсация затрат процентов по ипотечному кредиту (75/19);
- жилищная программа – квартира в собственность работника (62/11);
- компенсация затрат по найму жилья (56/19);
- санаторно-курортное оздоровление работников и их детей (54/11);
- карьерный рост в результате аттестации кадров (51/6);
- присвоение звания «Ветеран труда», «Почетный работник» (46);
- частичная оплата расходов на питание (38/1).



Профориентация в школе как условие пополнения кадрового резерва предприятия реального сектора экономики

**О чем бы
предупредили
школьников,
студентов
(% от ответивших)**

	Значения	%
1	Строгий режим	21,5
2	Напряженная работа	11,1
3	Режим секретности	10,7
4	Высокая ответственность	9,3
5	Сверхурочная работа	8,2
6	Сложность карьерного роста	7,5
7	Корпоративная этика	5,7
8	Вредное производство	4,8
9	Невысокий уровень з/п	4,7
10	Стрессоустойчивость, адаптивность	3,8
11	Организационные конфликты	3,3
12	Необходимость образования	3,1
13	Устаревшие технологии	2,5
14	Ограничение на выезд	2,4
15	Бюрократия	1,4



Фасилитационная сессия: «Работа с молодежью в новых условиях: управление людьми, основанное на ценностях», июль 2023 г.

Участники: 70 чел. – молодежь МЗиК, студенты-целевики

Организаторы: МЗиК, Кафедра Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ



Топ-предложений/идей, по оценке участников, направленных на совершенствование работы с молодежью, в части привлечения, удержания, мотивации и т.д.:

- **АДАПТАЦИЯ** (буклет новичка, развитие системы наставничества)
- **ОБУЧЕНИЕ** (проведение психологических тренингов и тренингов личностного роста, обучение навыкам управления персоналом, командообразований, профилактика профессионального выгорания)
- **КОММУНИКАЦИИ** (информирование сотрудников о соц. программах, День открытых дверей МЗИК, мобильное приложение МЗИК, Конкурс мистер и миссис ЗиК, создание творческих и проф.сообществ)
- **СИСТЕМА ПООЩРЕНИЙ** молодых работников (разработка прозрачных показателей и условий премирования)

Фасилитационная сессия:
«Работа с молодежью в
новых условиях: управление
людьми, основанное на
ценностях».

Выводы



Топ-предложений/идей, по оценке участников, направленных на совершенствование работы с молодежью, в части привлечения, удержания, мотивации и т.д.:

- **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА** (получение жилья/льготной ипотеки. увеличение размера выплаты компенсации за найм жилья)
- **УСЛОВИЯ ТРУДА И ОТДЫХА** (комнаты отдыха для молодежи, коворкинг-пространства, душевые, модернизация оборудования, тех.оснащения, цифровой документооборот, создание многоуровневой парковки, организация трансфера сотрудникам к месту работы, организация транспорта на территории завода (электрокары)
- **ПРОЧЕЕ** (яркая, интересная форма (спецодежда), свой фирменный мерч)

Фасилитационная сессия:
«Работа с молодежью в
новых условиях: управление
людьми, основанное на
ценностях».

Выводы



СЛОГАНЫ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ И СТУДЕНТОВ ОТ УЧАСТНИКОВ МОЛОДЕЖНОЙ СЕССИИ

«Приходи к нам на ЗиК! Ведь у нас оправдываются ожидания!!!»

«У нас Большие ЗП!»

«Поможем с ипотекой!»

«Хороший, дружный коллектив!»

«Интеллектуальные и развлекательные программы!»

«Понимающие и отзывчивые люди!»

«Цех – это семья!»

«Красивая территория завода!»

«Бесплатное молоко и минералка!»

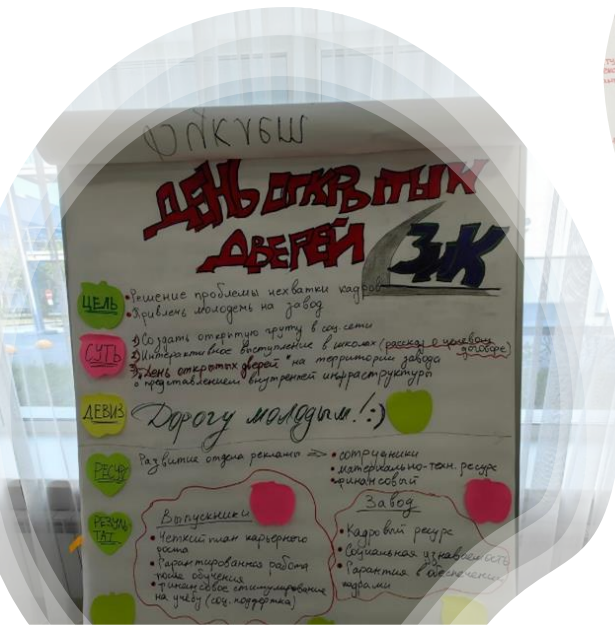
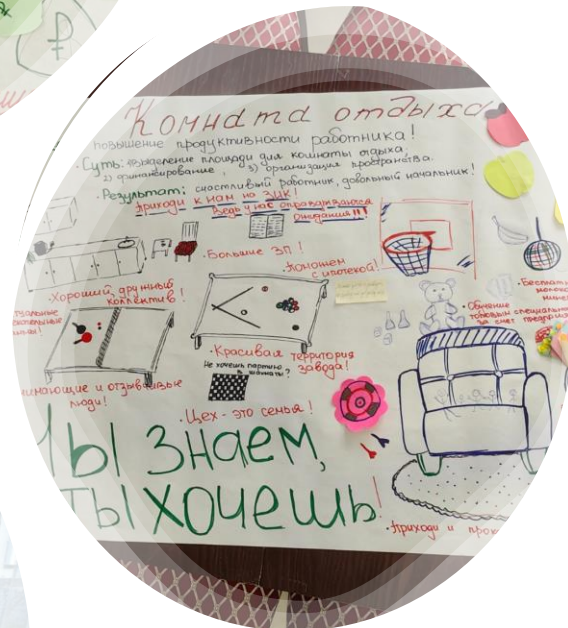
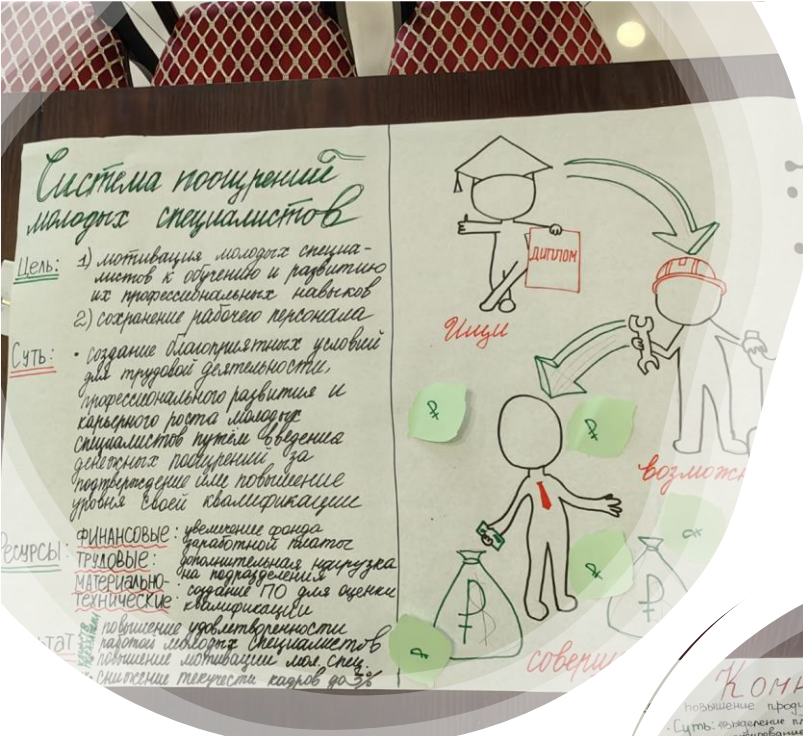
«Обучение топовым специальностям за счет предприятия!»

«Приходи и прокатись на каре!»

«Мы знаем, что ты хочешь!»

«Важно то, что внутри»

«ЗиК – это: защита страны, надежность, стабильность, престиж!»

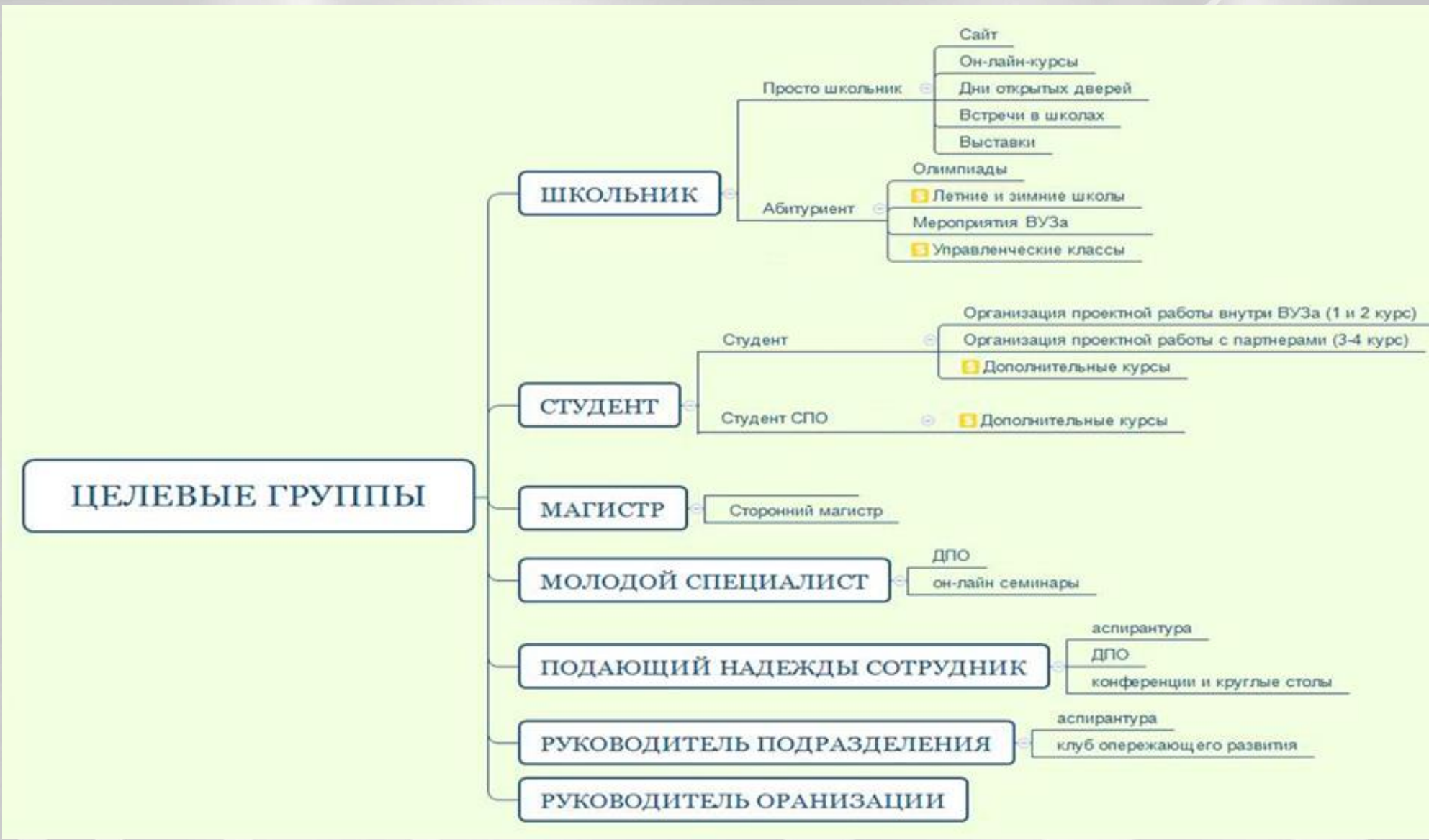




**Что делать?
Комплексно работать!**



Система работы бизнеса, школ, сузов, вузов



Система работы бизнеса, школ, сузов, вузов

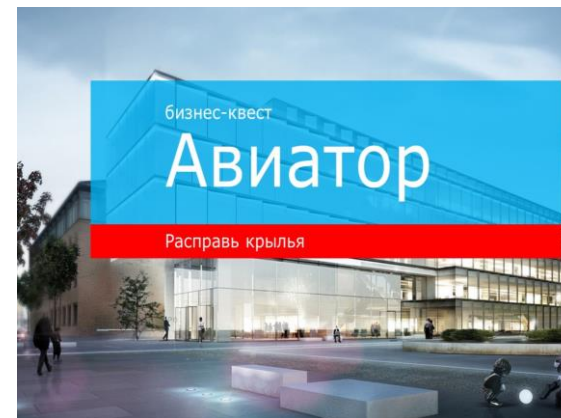


- Управленческие классы, Инженерные классы, Академические классы в школах;
- Смены Фондов по развитию талантов в регионах/стране (Сириус) и др.;
- Мероприятия от бизнеса, Ассоциаций, Сообществ в школах и вузах;
- Мероприятия студентов, поддержанные Росмолодежью для школьников.





Погружение школьников в ценности предприятия через экскурсии, спич-сессии от руководителей подразделений и молодежных активов, новые подходы работы с молодежью: бизнес-квесты с историей о предприятии, молодёжные сессии и т.п.



Что делать?

- Помочь сузам и вузам сформировать **образовательные программы, доработать действующие, отказаться от устаревших**, готовить под заказ практики (аккредитация программ, участие в ГЭК, независимая оценка квалификации, мастер-классы);
- Проводить реальную профориентационную работу в школах с сузами и вузами, чтобы дети смогли сделать **осознанный** выбор, исходя из своих **предпочтений и реальных запросов рынка и предприятий**;
- Организовать профильные классы, для лучших проводить профориентационные смены (аналог Инженериады), лучше с организацией по развитию талантов, по итогам года – профориентационный форум
- Работать в социальных сетях (продвижение ценности созидательного труда)



Публичное акционерное общество
«Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург»



Концерн ВКО
Алмаз - Антей

Спасибо за внимание!

