

УДК 378

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/119/47>

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ СТУДЕНТОВ СПО
ДЛЯ РАБОТЫ ВО ВНЕУЧЕБНОЕ И КАНИКУЛЯРНОЕ ВРЕМЯ
(ИЗ ОПЫТА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ)**

©Долгополова И. В., SPIN-код: 8303-7763, канд. психол. наук, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия, dolgopolova_iv@usue.ru
©Михайлова Т. В., Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия

**INVOLVEMENT OF MINOR STUDENTS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION
FOR WORK OUTSIDE OF SCHOOL HOURS AND DURING VACATIONS
(FROM THE EXPERIENCE OF A METALLURGICAL ENTERPRISE)**

©Dolgoplova I., SPIN-code: 8303-7763, Ph.D., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, dolgopolova_iv@usue.ru
©Mikhailova T., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. В данной статье рассматривается актуальная проблема кадрового дефицита в промышленном секторе Российской Федерации, в частности, на металлургических предприятиях. Авторы анализируют один из эффективных инструментов его преодоления — практику раннего трудоустройства несовершеннолетних студентов системы среднего профессионального образования (СПО) в рамках внеучебной и каникулярной деятельности. На основе эмпирического опыта АО «Уралэлектромедь» (г. Верхняя Пышма) детально описывается механизм реализации проекта «Раннее трудоустройство», направленного на привлечение студентов 16–17 лет для работы на вспомогательных должностях. Особое внимание уделяется правовым аспектам трудоустройства несовершеннолетних в соответствии с Трудовым кодексом РФ, организационным условиям (специальный график обучения, сокращенный рабочий день) и роли наставничества, в том числе с привлечением высококвалифицированных пенсионеров предприятия. Систематизированы преимущества предлагаемой модели для трех ключевых стейкхолдеров: для студентов (получение практического опыта, финансовая самостоятельность, развитие профессиональных компетенций и адаптация в коллективе), для работодателя (формирование кадрового резерва, гибкость трудовых ресурсов, улучшение корпоративного имиджа) и для образовательных учреждений СПО (укрепление партнерских связей с производством, повышение конкурентоспособности и практико-ориентированности образовательных программ). В заключении авторы приходят к выводу о взаимовыгодном характере подобных проектов, одновременно обозначая потенциальные риски, связанные с охраной труда, психологической адаптацией и академической успеваемостью студентов. Делается акцент на необходимости строгого соблюдения трудового законодательства и создания безопасных условий труда для минимизации указанных рисков и обеспечения устойчивости и тиражируемости модели.

Abstract. This article examines the pressing issue of personnel shortage in the industrial sector of the Russian Federation, in particular, at metallurgical enterprises. The authors analyze one of the effective tools for overcoming it — the practice of early employment of minor students of the secondary vocational education system (SVE) within the framework of extracurricular and vacation activities. Based on the empirical experience of Uralelectromed JSC (Verkhnyaya Pyshma), the mechanism for implementing the Early Employment project, aimed at attracting 16-17 year old

students to work in auxiliary positions, is described in detail. Particular attention is paid to the legal aspects of employment of minors in accordance with the Labor Code of the Russian Federation, organizational conditions (special training schedule, shortened working hours) and the role of mentoring, including the involvement of highly qualified retirees of the enterprise. The methodological basis of the study was the analysis of statistical data, the results of sociological surveys of young people in the Urals and Siberia, as well as a questionnaire survey of the pilot project participants ($n = 35$). The article systematizes the advantages of the proposed model for three key stakeholders: for students (gaining practical experience, financial independence, developing professional competencies and adapting to the team), for the employer (formation of a personnel reserve, flexibility of labor resources, improving the corporate image) and for educational institutions of secondary vocational education (strengthening partnerships with production, increasing the competitiveness and practice-oriented nature of educational programs). In conclusion, the authors come to the conclusion about the mutually beneficial nature of such projects, while identifying potential risks associated with labor protection, psychological adaptation and academic performance of students. Emphasis is placed on the need for strict compliance with labor legislation and the creation of safe working conditions to minimize these risks and ensure the sustainability and replicability of the model.

Ключевые слова: несовершеннолетние студенты, среднее профессиональное образование (СПО), металлургическое предприятие, раннее трудоустройство, кадровый дефицит, наставничество, трудовое законодательство, социальное партнерство.

Keywords: minor students, secondary vocational education (SVE), metallurgical enterprise, early employment, personnel shortage, mentoring, labor legislation, social partnership.

Многие промышленные предприятия испытывают кадровый голод, как в текущей ситуации, так и в перспективе на 10-15 лет вперед. По данным Росстата, в 2024 году российским компаниям не хватало 2,2 млн работников — 7,6% от общего числа в 27,2 млн человек. Это следует из данных обследования потребности организаций в работниках Росстата. Дефицит кадров оказался рекордным за всю историю наблюдений с 2008 года. Например, в 2022 году он составлял 5,4%, а в 2020 году — 3,7%. Сильнее всего дефицит кадров затронул «рабочие» специальности. Больше всего не хватает водителей (216 тысяч человек), рабочих в промышленности и механиков (166 тысяч человек), инженеров (141 тысяч человек), строителей и рабочих (112 тысяч человек) и операторов оборудования (101 тысяч человек) (<https://clck.ru/3PgQj7>).

Очевидно, что промышленные предприятия испытывают нарастающий дефицит рабочего персонала в связи со слабым притоком в эту сферу молодого поколения. Одним из способов решения проблемы дефицита кадров является привлечение на работу студентов. В ноябре-декабре 2023 года Центр развития гуманитарных технологий «Новая эра» провел онлайн-анкетирование, в котором участвовали 1461 человек от 18 до 35 лет, проживающие на Урале (Свердловская, Челябинская, Курганская, Оренбургская области, Пермский край и Республика Башкортостан) и в Сибири (Омская, Томская, Кемеровская, Новосибирская области, Алтайский и Красноярский края). Большинство из них — студенты местных вузов (94,7%). В результате выявлено, что половина опрошенных готовы освоить рабочую профессию (52,1%). Пятая часть респондентов ответили, что им это неинтересно (19,8%), еще 28,1% не определились. Готовность работать в сфере производства и промышленности подтвердили 56,4% опрошенных, а 10,4% уже имеют такой опыт. Самым популярным

фактором для выбора рабочей профессии ожидаемо стало обещание высокой зарплаты (указали 93,4%). На втором месте – комфортные условия труда (85,3%), на третьем – «стабильность и надежность» работы (77,9%). При этом всего 6,1% опрошенных считают, что у рабочих комфортные условия труда; 17,1% уверены, что условия труда плохие, а 40,9% вообще ничего об этом не знают. Кроме того, 41,7% опрошенных полагают, что у рабочих низкая зарплата. Больше половины респондентов (58,5%) отметили, что им не хватает активности со стороны потенциальных работодателей. Самыми эффективными мероприятиями опрошенные из категории «молодежь» назвали оплачиваемые стажировки (85,1%), различные варианты практики (61,1%) и экскурсии на производство (53,8%) (<https://clck.ru/3PgQmc>).

Рассмотрен опыт привлечения несовершеннолетних студентов на металлургические предприятия в реализации Проекта «Раннее трудоустройство на металлургическое предприятие» на примере предприятия АО «Уралэлектромедь». Металлургическая отрасль отличается от многих тем, что в ней подготовка персонала является более длительной и дорогостоящей в сравнении со многими отраслями. Несмотря на тренд на снижение рождаемости и сокращение численности работоспособного населения, привлечение студентов может стать эффективным способом решения ситуации с дефицитом кадров на производстве. Это с высокой вероятностью может минимизировать 2 проблемы:

1. Слабый интерес молодёжи к работе на производстве.
2. Неверная информированность о профессиях в промышленности и их перспективах.

Часто бывает, что у студента нет ясного представления о выбранной профессии и дальнейшем профессиональном будущем.

Перечисленные проблемы повышают планку требований к работодателям в направлении проведения совместной работы с учебными заведениями для привлечения работников. Подобный опыт работы уже весьма распространён на предприятиях Российской Федерации, например, в Тавдинском техникуме им. А. А. Елохина [1].

Представляемый Проект «Раннее трудоустройство» реализован АО «Уралэлектромедь» в городе Верхняя Пышма Свердловской области в первом полугодии 2025 года на базе Верхнепышминского филиала ГАПОУ СО «УГК им. И.И. Ползунова». Согласно Трудовому кодексу РФ для лиц в возрасте от 16 до 18 лет установлены следующие условия при трудоустройстве: с 16 лет несовершеннолетние могут заключать трудовой договор на общих основаниях; несовершеннолетние должны проходить обязательный медицинский осмотр при приеме на работу и ежегодно; несовершеннолетние не могут работать в условиях, причиняющих вред здоровью, на подземных работах или с вредными и опасными условиями труда; не допускается установление испытательного срока; продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю и 7 часов в день; ежегодный отпуск предоставляется в удобное для несовершеннолетнего время [2].

При трудоустройстве работодатель обязательно должен провести вводный и первичный инструктаж по охране труда, а также обучить несовершеннолетнего для допуска к работе. Механизм реализации проекта предполагал вовлечение всех сторон-участников образовательного процесса и представителей предприятия в течение 6 месяцев для студентов первого курса по специальности «Эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования». Со стороны руководства колледжа для данной группы студентов был организован индивидуальный график обучения. Со стороны предприятия в трех подразделениях были выделены дополнительные ставки подсобных рабочих. Со студентами был заключён трудовой договор с условиями работы три раза в неделю по 4 часа. Это позволило реализовать ряд мероприятий: экскурсии в подразделения предприятия,

знакомство с оборудованием цеха, выполнение несложных заданий. В Учебном центре предприятия был выделен учебный класс для теоретических занятий после работы. Важную роль в адаптации и получении навыков играют высококвалифицированные и опытные наставники. Согласно современным исследованиям о наставничестве на промышленном предприятии (Р. В. Сизоненко) оно определяется как «процесс, предполагающий управление на уровне руководства предприятия, но включающий привлечение опытных рабочих, способных объяснить особенности конкретных операций производственного процесса» [4].

В качестве человеческих ресурсов реализацию проекта обеспечивали наставники из числа бывших высококвалифицированных работников предприятия, ушедших на пенсию. В этом плане в проекте был получен дополнительный эффект. Известно, что привлечение к труду пенсионеров выполняет различные функции и в целом призвано обеспечить снижение негативного влияния социальных последствий прекращения ими активной трудовой деятельности. Опыт, знания, умения, навыки, которыми обладает данная категория лиц, могут и должны быть эффективно задействованы в различных сферах жизни общества, в том числе и посредством системы наставничества [3, 5].

По окончании проекта многие несовершеннолетние работники приняли решение остаться работать на летнее время. По результатам реализации проекта был проведен опрос студентов, руководителей подразделений, а также руководства колледжа, чтобы оценить преимущества и потенциальные риски данного проекта для принятия решения о возможности его тиражирования. В анкетировании приняли участие 35 человек. Со стороны студентов были отмечены следующие преимущества Проекта «Раннее трудоустройство на металлургическое предприятие»:

1. Получение практического опыта. Студенты могут применить теоретические знания, полученные в учебных заведениях, на практике, что помогает лучше понять свою специальность.
2. Финансовая поддержка. Официальное трудоустройство позволяет студентам заработать деньги.
3. Развитие профессиональных навыков. Работа на производстве помогает развивать коммуникативные навыки, а также навыки работы в команде.
4. Знакомство с корпоративной культурой предприятия.
5. Создание профессиональных контактов. Раннее трудоустройство позволяет установить связи с профессионалами в своей области, что может помочь в дальнейшем.
6. Гибкость графика работы и обучения. Некоторые предприятия предлагают гибкие графики работы.
7. Пополнение резюме. Наличие опыта работы на промышленных предприятиях делает студентов более конкурентоспособными на рынке труда после окончания учебы.

Со стороны работодателей были обозначены следующие преимущества реализации Проекта:

1. Потенциальные будущие сотрудники. Работодатели могут оценить студентов в качестве потенциальных работников в будущем на постоянной основе или же при трудоустройстве на производственную практику.
2. Гибкая рабочая сила. Временно трудоустроенные студенты могут помочь справиться с увеличением объема работ в определенный период.
3. Свежие идеи и энергия. Молодые работники могут привнести новые идеи и подходы в организацию работ.
4. Снижение затрат. Несовершеннолетних студентов принимают на профессии с низшими разрядами, а, следовательно, за меньшую оплату.

5. Улучшение имиджа компании. Привлечение несовершеннолетних студентов к работе может повысить репутацию предприятия как социально ответственного работодателя, что может привлечь внимание к бренду.

Для учебных заведений можно выделить следующие преимущества привлечения несовершеннолетних студентов к работе в летнее и каникулярное время:

1. Установление партнерских связей с промышленными предприятиями. Совместная деятельность способствует развитию долгосрочных партнерских отношений между учреждениями СПО и работодателями, что обеспечивает студентов местами прохождения производственных, а также облегчает последующее трудоустройство выпускников.

2. Формирование положительного имиджа образовательного учреждения. Сотрудничество учреждений СПО с металлургическими предприятиями демонстрирует актуальность и востребованность подготовки специалистов по конкретным специальностям.

3. Повышение конкурентности образовательных программ. Наличие возможностей для практической работы на промышленных предприятиях повышает актуальность и востребованность программ обучения среди студентов и их родителей, что способствует росту числа поступающих.

4. Снижение кадрового дефицита и подготовка квалифицированных кадров. Партнерство с металлургическими предприятиями позволяет учреждениям СПО оперативно реагировать на потребности рынка труда и формировать кадры с необходимыми компетенциями и навыками

После анализа анкет участников проекта был выявлен ряд рисков:

1. Недостаточный опыт и знания студентов могут привести к неправильному выполнению инструкций по охране труда, нарушению требований по использованию средств индивидуальной защиты.

2. Стресс или влияние на психологическое состояние студентов из-за опасных ситуаций, возможного давления со стороны взрослых работников или несоответствия ожиданий реальности.

3. Ухудшение успеваемости в учебе из-за совмещения работы и учебы, недостаток времени для восстановления и занятий по учебной программе.

Работа студентов на металлургических предприятиях во внеучебное и каникулярное время является взаимовыгодным процессом для всех трех сторон: студента, работодателя и образовательного учреждения. Студенты получают ценный опыт и финансовую поддержку, работодатели – будущих постоянных работников, свежие идеи и гибкую рабочую силу, а учреждения СПО – укрепление партнерских связей с предприятием и формирование положительного имиджа образовательного учреждения. Для минимизации рисков необходимо строго соблюдать законодательство о труде несовершеннолетних, обеспечить обучение по охране труда согласно законодательства, контролировать условия работы и обеспечивать безопасную среду для несовершеннолетних работников.

Список литературы:

1. Петрова С. В. Социальное партнерство в СПО как форма экономического взаимодействия // Профессиональное образование и рынок труда. 2016. №1. С. 12-13.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ. Гл. 43 (с изменениями на 7 апреля 2025 года).

3. Щербинин С. Н., Мысливец Н. Л., Барков С. А. Наставничество как инструмент привлечения лиц пенсионного возраста к активной трудовой деятельности // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Серыя 5. Эканоміка. Сацыялогія. Біялогія. 2022. Т. 12, № 1. С. 91-96.

4. Сизоненко Р. В. Наставничество в промышленной сфере как управленческая практика и технология: концептуальный анализ // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2021. №1. С. 69-82. <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2021.1.6>

5. Тонких Н. В., Чудиновских М. В., Бегичева С. В. Интеграция гибких инструментов корпоративной демографической политики в систему управления персоналом // Управленец. 2024. Т. 15. №5. С. 87-102. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2024-15-5-6>

References:

1. Petrova, S. V. (2016). Sotsial'noe partnerstvo v SPO kak forma ekonomicheskogo vzaimodeistviya. *Professional'noe obrazovanie i ryok truda*, (1), 12-13.

2. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 №197-FZ. Gl. 43 (s izmeneniyami na 7 aprelya 2025 goda).

3. Shcherbinin, S. N., Myslivets, N. L., & Barkov, S. A. (2022). Nastavnichestvo kak instrument privlecheniya lits pensionnogo vozrasta k aktivnoi trudovoi deyatel'nosti. *Vestnik Grodnenskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Yanki Kupaly. Seriya*, 5, 91-96.

4. Sizonenko, R. V. (2021). Nastavnichestvo v promyshlennoi sfere kak upravlencheskaya praktika i tekhnologiya: kontseptual'nyi analiz. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, (1), 69-82. <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2021.1.6>

5. Tonkikh, N. V., Chudinovskikh, M. V., & Begicheva, S. V. (2024). Integratsiya gibkikh instrumentov korporativnoi demograficheskoi politiki v sistemu upravleniya personalom. *Upravlenets*, 15(5), 87-102. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2024-15-5-6>

Поступила в редакцию
09.09.2025 г.

Принята к публикации
18.09.2025 г.

Ссылка для цитирования:

Долгополова И. В., Михайлова Т. В. Привлечение несовершеннолетних студентов СПО для работы во внеучебное и каникулярное время (из опыта металлургического предприятия) // Бюллетень науки и практики. 2025. Т. 11. №10. С. 365-370. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/119/47>

Cite as (APA):

Dolgoplova, I., & Mikhailova, T. (2025). Involvement of Minor Students of Secondary Vocational Education for Work Outside of School Hours and During Vacations (from the Experience of a Metallurgical Enterprise). *Bulletin of Science and Practice*, 11(10), 365-370. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/119/47>