

*Л.Р. Абдулхакимова, В.А. Ивашова**

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНОВЛЕНИЕМ МОЛОДЕЖИ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В статье на основе анализа результатов эмпирического исследования рассмотрены состояние и перспективы управления профессиональным становлением молодежи в аграрном секторе Ставропольского края. Профессиональное становление представляется как целенаправленная субъект-объектная деятельность. Процесс управления профессиональным становлением личности рассматривается в институциональной парадигме.

В современной России в условиях перехода к рыночной экономике особенно актуальны вопросы развития аграрного сектора экономики. Общая стабильность России органично связана с возрождением села, с подъемом сельскохозяйственного производства, обеспечение которого во многом возлагается на молодое поколение сельских жителей. Значимым фактором функционирования эффективного и устойчивого развития аграрного сектора является кадровый потенциал. Переход к рыночным отношениям в условиях структурной перестройки российской экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в сфере управления трудовыми отношениями. Особенно сложной она является для молодых специалистов, выступаю-

* © Абдулхакимова Л.Р., Ивашова В.А., 2007

Абдулхакимова Л.Р. — кафедра государственного и муниципального управления филиала ГОУ ВПО МГУПИ в г. Ставрополе

Ивашова В.А. — лаборатория социально-педагогических исследований Ставропольского государственного аграрного университета

щих объектами управленческого воздействия в силу несовершенства этого процесса и отсутствия у молодежи навыков самоменеджмента.

Анализ различных позиций, касающихся понятия «молодой специалист», позволяет сформулировать обобщенное определение, включающее образовательные, профессиональные и социальные характеристики. Молодой специалист – это работник, получивший подготовку к избранному им виду трудовой деятельности в профессиональном учебном заведении, находящийся в процессе выбора первого рабочего места и последующего трудоустройства, осваивающий одну из главных социальных ролей, имеющую принципиально важное значение на его жизненном пути. Данный термин также применяется к молодым специалистам, которые в течение нескольких лет после окончания вуза имеют опыт работы не по специальности либо не имеют его вообще.

В начале 90-х годов XX в. ведущим требованием работодателя являлось наличие у молодежи высшего профессионального образования. Это было требование не к профессиональным качествам работника, а к его культурному и поведенческому уровню. В результате возросла ориентация молодежи на получение высшего образования. Позже выяснилось, что только высшего образования для работы, и тем более успешной карьеры, мало [6]. Особенно это касается аграрного сектора экономики.

Современное сельскохозяйственное производство нуждается в высококвалифицированных, эрудированных, творчески мыслящих, деловых и инициативных специалистах. В то же время село испытывает их дефицит, сформировавшийся в ходе длительного кризиса аграрного сектора, существенного отставания села по уровню развития производства и социальной сферы, из-за наличия таких проблем, как большая доля неквалифицированного труда, низкий уровень платы труда, жилищные и бытовые, ограниченные возможности для отдыха, оздоровления [5].

Проблема привлечения на село молодых специалистов, а также управление их профессиональным становлением является актуальной практической задачей для такого российского региона, как Ставропольский край. Это связано со значением, которое аграрный сектор имеет для развития края и страны в целом. С развитием аграрного сектора Ставропольского края могут решиться проблемы социально-экономической стабильности села, его социальной инфраструктуры, что влечет за собой решение вопросов привлечения молодых специалистов, их трудоустройства и, следовательно, их профессионального становления.

Социально-экономическая трансформация, происходящая в последнее десятилетие в России, негативно отразилась на развитии агропромышленного производства, уровне жизни и общей социально-экономической ситуации на селе.

Российское село переживает системный кризис, основными проявлениями которого являются:

1. Ухудшение демографической ситуации в сельской местности. Сокращение численности сельского населения наблюдается в 75 регионах РФ и обусловлено как ростом естественной убыли, так и миграционными потерями. При этом интенсивность миграции молодежи из села в возрасте до 30 лет почти в 2 раза выше среднего уровня.

2. Сельская бедность и высокий уровень безработицы сельского населения. Самый тревожный фактор – рост безработной сельской молодежи.

3. Снижение качества жизни в сельской местности, сокращение сети учреждений социальной инфраструктуры, сужение доступа селян к основным социальным услугам – образованию и здравоохранению.

4. Уровень благоустройства сельского жилья остается низким. Многие села до сих пор не оборудованы до конца водопроводом, канализацией, центральным отоплением, газом, горячим водоснабжением. Большинство сельских поселений лишены связи по дорогам с твердым покрытием с сетью путей сообщения общего пользования [4].

Все это влечет за собой социальную и трудовую апатию молодежи, спад трудовой активности, а следовательно, отсутствие у молодых специалистов аграрного сектора заинтересованности в профессиональном становлении.

Множество различных исследований показывают, что в ряде регионов Российской Федерации накоплен значительный положительный опыт в комплексном обустройстве сельской местности, развитии сельской социальной и инженерной инфраструктуры, жилищном строительстве, финансовой поддержке экономической активности сельского населения, расширении сферы его занятости (Белгородская область, Республика Мордовия, Татарстан, Чувашская республика, Ленинградская область и другие регионы).

В современных рыночных условиях основной целью государственной аграрной политики является ускорение темпов роста сельскохозяйственного производства на основе повышения его конкурентоспособности и увеличения привлекательности жизни на селе. Достижение целей осуществляется посредством реализации федеральных и региональных целевых программ.

Одной из главных задач федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2010 года» [2] является увеличение производительности сельскохозяйственного труда на 20-25% на основе улучшения здоровья сельских жителей, повышения их общеобразовательной и профессиональной подготовки, создания в сельской местности благоприятных жилищных условий; сокращения потерь рабочего времени, связанных с заболеваемостью, а также потерь сельскохозяйственной продукции при ее транспортировке и т.д. Кроме того, в рамках данной программы в сельской местности предусматривается раз-

витие жилищного строительства; сети общеобразовательных учреждений; учреждений первичной медико-санитарной помощи, физической культуры и спорта; культурно-досуговой деятельности; торгового и бытового обслуживания; информационно-консультационного обслуживания; электрических сетей; газификации; водоснабжения; телекоммуникационных сетей; автомобильных дорог и т.д.

Национальный проект «Развитие АПК» [3], разработанный в 2005г., ориентирован на реализацию трех основных направлений: «Ускоренное развитие животноводства», «Стимулирование развития малых форм хозяйствования» и «Обеспечение доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе». По третьему направлению «Обеспечение доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе» основными целевыми показателями являются ввод 1392,9 тыс. м² жилья и улучшение жилищных условий не менее 31,64 тыс. молодых специалистов (или их семей) на селе. В 2006 и 2007 годах зарезервировано по 2,0 млрд руб.

Предметом научного интереса автора данной статьи является управление профессиональным становлением молодого специалиста аграрного сектора.

Методологическую основу исследования профессионального становления личности составляет процессуальный анализ, на основе которого профессиональное становление представлено как целенаправленная субъект-объектная деятельность. Процесс управления профессиональным становлением личности рассматривается в институциональной парадигме.

Первым социальным институтом в управлении профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора являются учебные заведения (средние и высшие). На территории Ставропольского края имеется несколько учебных заведений, которые готовят специалистов для аграрного сектора. Одним из основных учебных заведений является Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ).

Исследования, проведенные в СтГАУ в 2004/05 и 2005/06 учебных годах среди выпускников вуза, позволяют сделать несколько выводов:

1. В Ставропольском государственном аграрном университете учатся студенты из разных районов Ставропольского края. На вопрос «Где Вы собираетесь жить после окончания вуза?» была выявлена тенденция увеличения миграционной активности молодежи: в меньшей степени выпускники СтГАУ 2006 года планируют остаться в краевом центре, на 6,4% больше по сравнению с 2005 годом планируют работать в другом месте в пределах России и еще 5,8% – за границей в ближнем и дальнем зарубежье. Такие результаты могут быть из-за определенных жизненных проблем, которые стоят перед выпускниками: на первом месте стоит жилищная (27,6 и 28,6%), на втором – трудоустройство (28,4 и 25,3%).

2. Большинство опрошенных студентов собираются работать по специальности (40,1%), продолжить учебу – 16,0%, 19,2% – работать и учиться, 19,9% – служить в армии, 4,7% – определенных планов не имеют. Каждый второй из числа опрошенных считает, что полученная профессия окажет существенную помощь в решении наиболее сложных жизненных проблем выпускников, что говорит о приоритетной роли профессионального образования в жизни молодежи. На этапе окончания вуза значительная доля студентов повторила бы свой выбор профессии. Студентов выпускных курсов в полученной профессии привлекает возможность развития собственных способностей, соответствие желанием и наклонностям, престижность профессии, жизненные перспективы, возможность интересного общения. Недостаточно знаний у студентов-выпускников о возможностях высокого заработка с полученной профессией. Половина выпускников отмечает, что их отношение к профессии изменилось в лучшую сторону за годы обучения в вузе.

В период трансформации общества возрастает значение личности, готовой к самостоятельной жизни. Рыночная экономика не только создает благоприятные условия свободного действия каждого человека, но и предъявляет к нему жесткие требования – умение самостоятельно выбирать, готовность к непредсказуемым ситуациям. Решение проблем подготовки человека к осознанному профессиональному самоопределению, профессиональной адаптации, успешной профессиональной социализации становится жизненно необходимым.

Целенаправленная и систематическая работа по профессиональному и личностному самоопределению молодежи может реально снизить социально-экономическую напряженность в крае благодаря тому, что сегодняшние выпускники выберут свою профессию с учетом не только своих интересов и склонностей, но и требований профессии и рынка труда.

Следующим после вуза социальным институтом является организация, в которой работает молодой специалист. В процессе управления организацией руководители должны уделять особое внимание профессиональному становлению молодых специалистов.

Руководитель организации объективно должен быть заинтересован в том, чтобы обеспечить молодому специалисту возможность получения новых знаний и навыков. В случае если новые знания и умения требуют эксклюзивной подготовки, руководитель должен брать на себя создание и финансирование как образовательных структур, так и обучение кадров. В настоящее время основным средством накопления человеческого капитала в организации считается внутрифирменное непрерывное образование [1. С.29].

Важным составным элементом системы подготовки кадров и регулятором связи между системой образования и производством являются профориентация и адаптация персонала.

Если управленческие работники не воспримут профориентацию как метод регулирования предложения рабочей силы в организации, они будут испытывать экономические и психологические трудности.

С целью выявления проблем адаптации и удовлетворенности трудом молодых специалистов на предприятиях АПК проведен экспертный опрос молодых специалистов, работающих на сельскохозяйственных предприятиях Ставропольского края после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования. Исследование показывает, что большинство опрошенных имеют высшее профессиональное образование и продолжают учебу (57,6%), еще 15,3% заканчивают вуз по заочной форме обучения и 27,1% имеют среднее специальное образование. Данное обстоятельство говорит о высоком профессиональном уровне молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края.

Характеристика молодых специалистов по занимаемым должностям показывает, что хотя в основном это уровень специалиста хозяйства или структурного подразделения (73,4%), тем не менее 23,3%, т.е. практически каждый четвертый, находятся уже на руководящих должностях – старшие специалисты, главные и заместители главных специалистов, руководители структурных подразделений сельскохозяйственных предприятий. Другими словами, у ряда молодых специалистов есть карьерные продвижения по службе, соответственно они пользуются поддержкой со стороны руководства хозяйств.

Оценка общей удовлетворенности трудом молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края в первую очередь определяется по степени привлекательности работы и распределяется следующим образом:

- *малопривлекательной* свою работу считают 8,0 %;
- определили работу как работу *средней привлекательности* 36,5 %. При этом среди тех, кто так сказал, считают, что для улучшения не хватает высокой заработной платы, – 56,5%, опыта и стажа работы – 21,7%, хорошей материально-технической базы – 13,1%, понимания и терпения со стороны коллектива к молодым специалистам, своевременной выплаты заработной платы, жилья и т.д. – 8,7%. Вместе с тем удерживает их от ухода отсутствие других вакансий – 39,2%, благоприятный климат в коллективе – 21,7%, сложности устроиться по специальности в этом населенном пункте – 26,0%, семья, ответственность, временно предоставленное жилье, отработка обучения, интерес к собственной работе – 13,1%;
- *высокую привлекательность* выполняемая работа представляет для 42,8% респондентов. Это складывается, прежде всего, из таких факторов, как общение и работа с людьми, – 40,0%, выбранная профессия (выполняемая работа) – 36,0%, возможность совершенствования и профессионального роста – 24,0 %. Из результатов видно, что большинство в профессиональной деятельности привлекает не экономи-

ческий фактор, а духовный, что положительно отражается на выполнении профессиональных задач и профессиональном становлении в целом.

Основной проблемой в трудовой деятельности являются отсутствие материальных стимулов в работе (73,3%), по сути, низкая заработная плата, и реальных льгот для молодых специалистов (41,7%). Еще в равной степени каждым пятым из опрошенных были отмечены отсутствие перспективы карьерного роста и слабая материально-техническая база хозяйств.

Говоря об информированности молодых специалистов о льготах (что могло бы привлечь в аграрный сектор экономики) для данной категории работников в сельскохозяйственных предприятиях Ставропольского края, необходимо отметить, что имеют, по их мнению, полную информацию только 10,0% опрошенных, знакомы частично еще 8,3%. Большинство – 65,0% практически ничего не знают и 16,7% не задумывались над этим вопросом.

Практически в равной степени для успешной адаптации на первом трудовом месте необходимы материальная поддержка и предоставление жилья (33,3%) и наставничество (30,2%). Кроме того, важную роль играет благоприятный микроклимат в коллективе (25,4%). Эти данные дают возможность сделать вывод, что материальная сторона адаптации хотя и играет важную роль, но еще не единственное абсолютное условие. Есть факторы, которые практически не затратны для сельскохозяйственного предприятия, а требуют определенной культуры производственных отношений и организации труда.

Решение проблем адаптации на рабочем месте, что важно для организации, не должно идти вразрез с решениями наиболее острых личных, жизненных проблем молодых специалистов. По результатам исследования, они представляют взаимосвязанный комплекс материальных, жилищных и проблем создания семьи.

Среди позитивных аспектов в кадровом обеспечении сельскохозяйственных предприятий является наличие у молодых специалистов желания продвигаться по служебной лестнице и повышать квалификацию в течение ближайших трех лет. Это отметили 90,1% от числа опрошенных; собираются это делать в своем хозяйстве 17,9% респондентов, в вузе – 35,7%, еще не решили или есть определенные трудности у 46,4% молодых специалистов. Причем на 50,0% эти трудности связаны с отсутствием материальных стимулов.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать ряд выводов:

1. Новые социально-экономические условия диктуют принципиально новые требования к профессиональной подготовке и деятельности молодых специалистов. Ориентация молодежи на получение высшего образования в последнее время возросла. Современный аграрный сектор нуждается в высококвалифицированных, творчески мыс-

лящих, деловых и инициативных специалистах с высокой мотивацией на обучение и переобучение.

2. Основной целью государственной аграрной политики в современных рыночных условиях является ускорение темпов роста сельскохозяйственного производства на основе повышения его конкурентоспособности и увеличения привлекательности жизни на селе. посредством реализации федеральных и региональных целевых программ осуществляется достижение целей, поставленных государством. Одними из федеральных целевых программ являются «Социальное развитие села до 2010 года» и приоритетный национальный проект «Развитие АПК». В данных федеральных программах уделяется внимание как развитию сельского хозяйства в целом, так и молодым специалистам в частности. Ведь без молодого специалиста с новыми знаниями и способностями невозможно добиться целей приоритетного развития аграрного сектора.

3. Под управлением профессиональным становлением личности в данном исследовании понимается определенная совокупность управленческих действий социального субъекта, которые взаимообусловлены и направлены на обеспечение перехода объекта управленческого воздействия от одного качественного состояния к другому под воздействием различных социальных институтов. Первым социальным институтом в управлении профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора являются средние и высшие учебные заведения. Целенаправленная и систематическая работа по профессиональному и личностному самоопределению молодежи может реально снизить социально-экономическую напряженность в крае благодаря тому, что сегодняшние выпускники выберут свою профессию с учетом не только своих интересов и склонностей, но и требований профессии и рынка труда. Следующим после вуза социальным институтом является организация, в которой работает молодой специалист. Руководители организаций должны уделять особое внимание профессиональному становлению молодых специалистов. Для эффективной профессиональной деятельности необходимо создавать благоприятные условия для поэтапного профессионального становления.

Библиографический список

1. Аврамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская // Социол. исслед. — 2006. — № 4. — С. 37-46.
2. Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2002г., № 858 «О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2010 года». — Режим доступа: <http://www.mcх.ru/index>.
3. Приоритетный национальный проект «Развитие АПК». Распоряжение Правительства РФ от 14 ноября 2005г. № 1926-р. — Режим доступа: <http://www.mcх.ru/index>.

4. Приоритеты и государственная поддержка программ социального развития села. Круглый стол № 16. 2003 г. — Режим доступа: www.economforum.iasis.ru
5. Саитова, Р.З. Проблемы регулирования мотивации молодых специалистов к труду на селе / Р.З. Саитова. — Уфа, 2006. — С. 21.
6. Требования работодателей к системе профессионального образования / под ред. Т.Л. Клячко, Г.А. Краснова. — М.: МАКС Пресс, 2006. — Сер. «Управление. Финансы. Образование». — С. 125.

L.R. Abdulkhakimova, V.A. Ivashova

**THE MANAGEMENT FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF THE YOUTH IN AGRARIAN SECTOR OF ECONOMICS:
THE CONDITION AND THE FUTURE MONITORING**

In the paper the condition and the future monitoring of management for professional development of the youth in agrarian sector of Stavropol region are considered on the basis of analysis of empirical study results. Professional development is represented as purposeful subject – object activity. The process of management for professional personal development is examined in institutional paradigm.

Статья принята в печать в окончательном варианте 26.12.06 г.