



К ВОПРОСУ О ЗАКРЕПЛЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СЕЛЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОБЗОР

Булгаков С.В., к.социол.н., Мавзовин В.С., к.техн.н.,
ФГБОУ ВО СГАУ им. Н.И. Вавилова

На сегодняшний день в Российской Федерации существует проблема, которая связана с трудоустройством молодежи в сельской местности. Каждый год вузы нашей страны выпускают несколько тысяч специалистов разных направлений. Напряженная ситуация, складывающаяся на сельском рынке труда, обуславливает массовые опасения сельских работников потерять работу, что дестабилизирует и без того существующую ситуацию на селе. Несмотря на определенные подвижки в решении проблем занятости в сельской местности она по-прежнему остается острой, учитывая при этом недостоверность информации об уровнях занятости и безработицы

Важно понимать, что молодому человеку достаточно тяжело приобрести статус молодого специалиста, т.к. он сталкивается с широким спектром проблем на рынке труда. Преимущественно, это трудности, связанные с поиском (в том числе по причине инфантилизма молодых людей) со стажем и опытом работы, на которые обращают первоочередное внимание работодатели. Это проблема восприятия работодателями статуса «бакалавр». Это проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, состоящая в том, что имеется несоответствие между тем, какие специальности в данный момент нужны на рынке труда, и тем, какие направления подготовки реализуют высшие учебные заведения.

В статье дана социологическая оценка процессу закрепления на селе молодых специалистов с высшим образованием, проработавших в сельскохозяйственной сфере АПК более одного года. На основе пилотажного опроса, проведенного в июне-июле 2018 гг., представляется описательная аналитика различных фрагментов профессиональной адаптации молодых специалистов «на селе».

Рассматриваются различные плоскости социально-трудовой мобильности молодых специалистов высшей квалификации аграрного профиля. В частности, масштаб миграционных траекторий и закрепляемость в зависимости от места проживания до поступления в высшее учебное заведение. Обозначены основные каналы трудоустройства, а также мотивационная структура включения в трудовую деятельность. Оценивается удовлетворенность молодых специалистов содержанием и условиями своей профессиональной деятельности.

Приводится краткий анализ основных социально-экономических проблем, тормозящих инициативную установку на сельское трудоустройство, где одним из аспектов выбора молодого специалиста в пользу долгосрочного трудоустройства выступает статусная мотивация. Молодым работникам немаловажно признание их труда в рамках своей агроспециализации. Отрицательное воздействие на трудоустройство молодых людей в сельской местности оказывают ущемленность в бытовых условиях жизнедеятельности, коммунальная необустроенность жителей сельской местности, ограниченность и низкий уровень оказываемых услуг. Поэтому работать в сельской местности стало непрестижным занятием.

Таким образом, различные показатели удовлетворенности своим трудом и условиями его реализации способствует большему пониманию проблемы трудоустройства молодых специалистов в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: молодой специалист, закрепляемость, сельский рынок труда, социология молодежи, социология рынка труда, трудоустройство



TO THE QUESTION ABOUT EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS IN RURAL AREAS: SOCIOLOGICAL REVIEW

Bulgakov S.V., candidate of sociological sciences,
Mavzovin V.S., candidate of Technical sciences
Saratov State Agrarian University named after N.I. Vavilov

Today in the Russian Federation there is a problem that is associated with the employment of young people in rural areas. Every year, our country's universities graduate several thousand specialists in various fields. The tense situation prevailing in the rural labor market leads to widespread fears of rural workers to lose their jobs, which destabilizes the already existing situation in the countryside. Despite certain advances in solving the problems of employment in rural areas, it remains acute, given the lack of credibility of information on employment levels and unemployment.

It is important to understand that it is rather difficult for a young person to acquire the status of a young specialist, since he faces a large range of problems in the labor market. Mostly, these are the difficulties associated with the search (including due to the infantilism of young people) with work experience, which employers pay particular attention to. This is the problem of employer perception of the status of "bachelor", as well as the problem of the imbalance of supply and demand in the labor market (there is a mismatch between what specialties are currently needed in the labor market and what areas of training institutions of higher education are implementing).

The article provides a sociological assessment of the process of employment of young specialists with higher education in rural areas, who have worked in the agricultural sector of the agro-industrial complex for more than one year. On the basis of a pilot survey conducted in June-July 2018, a descriptive analysis of various fragments of professional adaptation of young specialists in the rural areas is given.

The various types of social and labor mobility of young professionals of the highest qualification of the agrarian profile are considered, in particular, the scale of migration and employment depending on the place of residence prior to enrollment in a higher educational institution. The main channels of employment, as well as the motivational structure of inclusion in labor activity are indicated. The satisfaction of young specialists with the content and conditions of their professional activities is evaluated.

A brief analysis of the main socio-economic problems that hamper the initiative setting on rural employment is given. Status motivation is one of the aspects of choosing a young specialist long-term employment. It is important for young specialists to recognize their work as part of their agro-specialization. Negative impact on the employment of young people in rural areas is infringed upon in the living conditions of life, the communal lack of living conditions in rural areas, the limited nature and low level of services provided. Therefore, working in the countryside has become a non-prestigious occupation.

Thus, various indicators of satisfaction with their work and the conditions of its implementation contribute to a greater understanding of the problem of employment of young specialists in agriculture.

Keywords: young specialist, employment, rural labor market, youth sociology, labor market sociology

Введение.

Проблема включения выпускников вузов в сферу трудовых отношений на селе, их закрепление в агропромышленном комплексе на долгосрочную перспективу остается одной из самых актуальных при формировании политики продовольственной безопасности нашей страны. Сегодня, как никогда раньше, в сельских населенных пунктах России ощущается нехватка квалифицированных кадров в самых различных отраслях агропромышленного комплекса. По сравнению с другими сферами экономики в сельском хозяйстве России самый большой объем неквалифицированной рабочей силы, поэтому вымывание слоя квалифицированных специалистов из сельской жизни грозит восстановлением архаичных способов об-



работки и ухода за землей и скотом, что в условиях низкой урожайности, отсутствия техники чревато глубокой негативной деформацией агропромышленного комплекса.

Действительно, уровень занятости экономически активного населения в городе существенно выше, чем в сельской местности, а уровень безработицы соответственно ниже. Особо остро встает вопрос с профильным закреплением выпускников сельскохозяйственных вузов.

Как отмечает Ж.Т. Тощенко, сопоставляя данные Росстата за разные годы: «К вышеперечисленному стоит добавить, что помимо сокращения имеющихся специалистов воспроизводство работников квалифицированного труда для потребностей сельского хозяйства резко упало по сравнению с советским периодом ... стоит отметить, что выпуск специалистов сельского и рыбного хозяйства с высшим образованием за этот период вырос с 29,7 тыс. человек в 1990 г. до 32,1 тыс. человек в 2014. Однако этот рост связан с общим увеличением выпускников вузов и тенденцией получения диплома о высшем образовании, что еще не означает их работу по соответствующему профилю подготовки. Но даже при этом темпы подготовки выпускников по сельскохозяйственным специальностям не совпадают с общим ростом высшего образования в Российской Федерации. Так, в 1990 г. окончили высшие учебные заведения – 401,1 тыс. человек, в 2014 г. – 1017,7 тыс. человек, т.е. рост составил 154% (616 тыс. человек), тогда как рост численности студентов, обучающихся по специальностям, связанным с сельским и рыбным хозяйством, составил только 8% (2400 чел.). Эти данные, учитывая сокращение выпускников сельскохозяйственных техникумов и профтехучилищ, позволяют сделать вывод об увеличивающейся деквалификации трудовых ресурсов села» [6:40].

Чтобы как-то повлиять на критическую ситуацию с трудоустройством (и возможным закреплением) молодежи в сельской местности, государство предпринимает различные стимулирующие меры. Господдержка квалифицированных кадров на селе в 2018 году по большей степени осуществляется в рамках федеральной программы «Устойчивое развитие сельских территорий», «Молодой специалист на селе» и ряда других. Однако давать комплексную и объективную оценку эффективности этих программ не представляется возможным из-за региональной специфики их реализации.

Цель исследования.

В сложившихся условиях научный и практический интерес представляют новые подходы к управлению социальными процессами в молодежной среде, в системе высшего образования, связанные с повышением закрепления молодых специалистов на селе. Разносторонняя (в том числе, социологическая) оценка процесса взаимодействия основных участников трудовых отношений в рамках сельского рынка труда становится очевидной при разработке конструктивных решений и мер по обеспечению развития рынка труда в данной отрасли.

Методика исследования.

Проведенный сотрудниками СГАУ им. Н.И.Вавилова социологический опрос молодых специалистов с высшим образованием, уже имеющих опыт работы на сельскохозяйственных предприятиях¹, показал, что большинство из них проработали на данном предприятии и в данной должности не более одного года – 52,5% и 55% соответственно (см. рисунок 1). Два года и более работают на предприятии 20% молодых специалистов, в должности – 22,5%. По 15% респондентов работают более 3-х лет на одном предприятии и в настоящей должности. Четыре года и более отработали лишь 12,5% молодых специалистов, в должности еще меньше – всего 7,5%. Таким образом, средний стаж работы на предприятии составил 1,9 года, а в

¹ Анкетный опрос проводился методом раздаточного анкетирования по повторной стратифицированной (по социально-демографическому и профессиональному признакам) выборке. Отбирались респонденты недавно закончившие высшие учебные заведения сельскохозяйственного профиля не старше 27-28 лет, трудоустроившиеся на различных предприятиях АПК Саратовской области, и успевшие проработать там не менее 1 года. Опрос проводился в районах, отобранных по показателям наибольшего закрепления специалистов в сельскохозяйственной сфере Саратовской области – Марковском, Лысогорском и Фёдоровском районах. В выборочную совокупность попало 40 молодых специалистов.



должности – 1,7 года. Это говорит о том, что лишь немногие молодые сотрудники² успели сменить должность в рамках одного места работы.

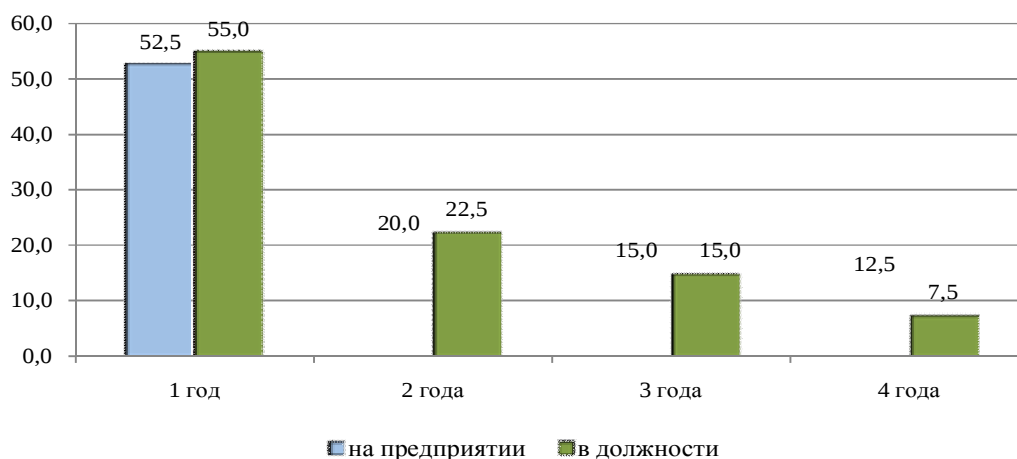


Рисунок 1 - Стаж работы на данном предприятии и на данной должности (в процентах от общего числа).

Результаты исследований.

Все опрошенные специалисты и до поступления в вуз, и после его окончания проживали либо в сельских населенных пунктах, либо в районных центрах. И если в селах проживали до вуза 72,5% опрошенных, то после трудоустройства – уже 67,5%. Соответственно на 5% - с 27,5% до 32,5% увеличилось число проживающих в районных центрах. Тем самым в мелко-поселковые территориальные образования идут работать только те, кто в этой среде проживал еще до получения высшего профессионального образования. Лишь 2,5% опрошенных включены в сектор вторичной занятости.

По специальности, полученной в вузе, работают 75% молодых специалистов, по смежной специальности – 12,5%. Не по специальности работают 12,5% респондентов. Причем лучше других ситуация с трудоустройством по специальности выглядит для тех, кто получил профессии инженера, бухгалтера и механизатора сельского хозяйства (100%-ое трудоустройство по специальности). Хуже дела обстоят у тех, кто стал профессиональным менеджером и педагогом: по специальности трудоустроился только один из пяти выпускников.

Более трети опрошенных (35%) трудоустроились при помощи родителей или родственников. При помощи друзей и знакомых смогли найти работу 20% респондентов. То есть более половины опрошенных трудоустроились при помощи близкого окружения. По рекомендации университета нашли работу 12,5% молодых специалистов, по объявлению и приглашению 5%. Вариант ответа «другое», не определив канал трудоустройства, указали 27,5% респондентов (см. рисунок 2).

65% молодых специалистов при трудоустройстве проходили собеседование. Просто предоставили диплом о высшем образовании 15% молодых специалистов. Что касается причин выбора именно производственной сферы АПК, то в большинстве случаев (57,5%) это обусловлено тем, что в данном секторе экономики работают родители, человек родился и вырос в этой среде. Также распространенной причиной явилось желание работать по специальности, полученной в вузе (32,5%).

²Что касается места получения высшего образования молодыми специалистами, то здесь вне конкуренции – СГАУ им. Н.И. Вавилова, являющийся главным представителем сельскохозяйственного направления в подготовке специалистов высшей квалификации в регионе. Выпускников СГАУ в общем числе опрошенных оказалось 86,8%.

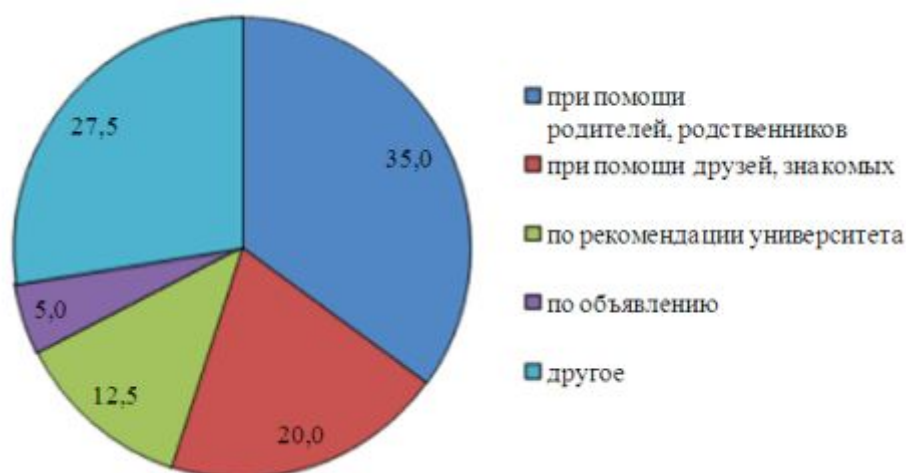


Рисунок 2 - С чьей помощью трудоустроились молодые специалисты (в процентах от общего числа).

Большинство молодых специалистов (55%) настроено работать на данном предприятии длительный срок – более 7 лет. Готовы проработать на предприятии 5-7 лет 7,5% респондентов, не более 3 лет – 5%, не больше года – 7,5%. Готовы уйти при первой возможности 5% молодых специалистов. Затруднились с ответом на данный вопрос 20% респондентов.

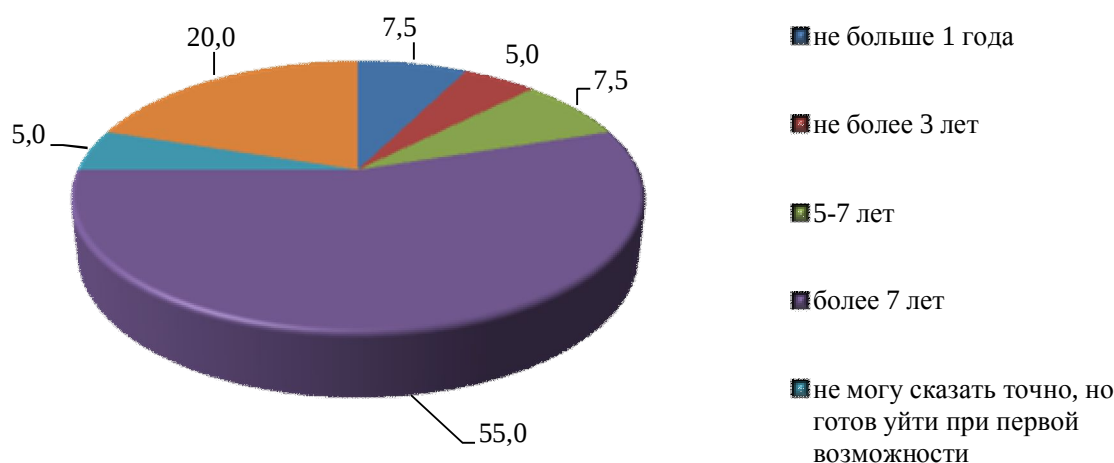


Рисунок 3 - Перспективы долгосрочности закрепления на данном предприятии (в процентах от общего числа)

Основной мотивационной доминантой при трудоустройстве предсказуемо выступает получение дохода для жизнеобеспечения (см. рисунок 4). Далее следуют такие мотивационные установки, как: «творческая и профессиональная самореализация», «личная самостоятельность и независимость», «смена обстановки, окружения и деятельности» и «биологическая потребность». Примечательно, что такая амбициозная мотивация, как «повышение своего статуса в обществе» оказалось вне основной пятерки условного «рейтинга». Отсюда можно сделать промежуточный вывод, что на первом этапе своего трудового становления, статусные характеристики для нынешнего молодого поколения играют только второстепенную роль. Гораздо важнее для них, наряду с ведущей материальной компонентой, смена социального пространства и перевод основной деятельности в практическую плоскость (что определяется достаточно высокой позицией мотивации «биологическая потребность»). При этом профессиональная и творческая самореализация напрямую определяет их стремление к внутренней независимости (и логично, что эти мотивы расположены рядом, друг за другом).

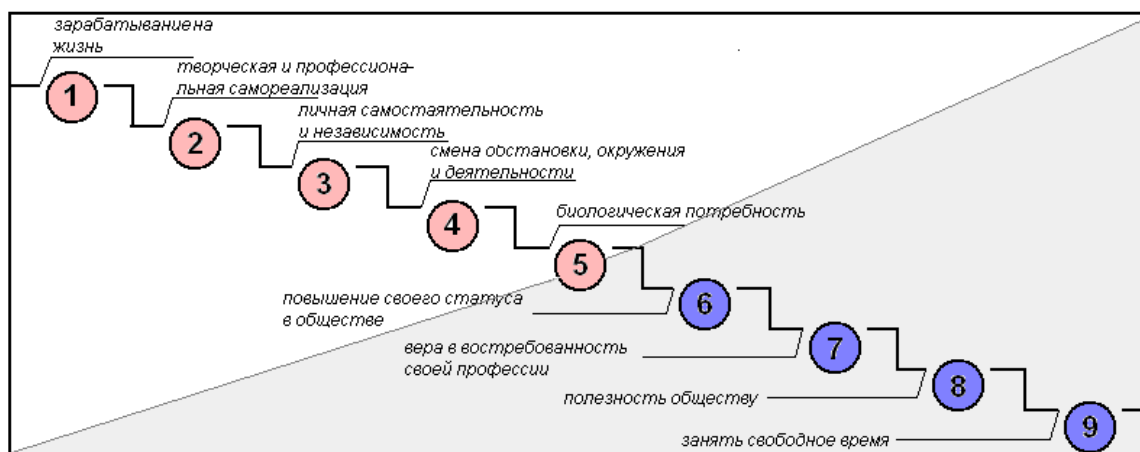


Рисунок 4 - Основные мотивы трудоустройства (позиционное распределение)

Показательно, что «социальные» аспекты включения в трудовую деятельность выпускников также оказались на втором плане. Полезность профессии для общества, ее социальная значимость стали не определяющими для опрошенных молодых специалистов. Это, безусловно, отражается и на вере выпускников в полезность и востребованность своей профессии.

Что касается оценочных характеристик места своей работы, то различные компоненты были оценены по-разному. Отношения в организации в целом были оценены достаточно высоко – отношения с руководством – 4,5 бала по 5-балльной шкале, в коллективе – 4,3. Также хорошо было оценено месторасположение предприятия – 4 балла. В целом удовлетворенность местом работы составляет 3,7 балла из 5. Основу трудовых ценностей молодых специалистов составляют социально-экономические приоритеты: социальные гарантии и возможность карьерного роста. Трудовые ценности организационного порядка (соответствие работы способностям, безопасность труда, адекватное начальство, возможность применения творческой инициативы) оказались менее значимыми для них. Оценка удовлетворения реализацией этих ценностей на своей работе – удовлетворительная, но неоднозначная. Опрошенные подчеркивают хорошие отношения с начальством и в коллективе. При этом удовлетворенность реализацией основных ценностей оценивается ими гораздо ниже (возможность карьерного роста (3,4 балла), социальная поддержка (3,4), выплата премий и различных доплат (2,9).

Участники опроса отметили различные стили руководства в рамках своего предприятия: как авторитарный его определили 37,5%, как демократический – 22,5%, как смешанный – 37,5% (см. таблицу 1, рисунок 5).

Таблица 1 - Оценка места работы по различным параметрам
(в процентах от общего числа по 5-балльной шкале и в средних значениях).

параметры оценки	оценка					Среднее
	1	2	3	4	5	
- уровень оплаты труда	20,5	15,4	25,6	15,4	23,1	3,1
- возможность реализации профессиональных знаний и навыков	0,0	17,6	35,3	26,5	20,6	3,5
- возможность реализации творческого потенциала	5,9	17,6	26,5	35,3	14,7	3,4
- возможность карьерного роста	21,6	0,0	21,6	29,7	27,0	3,4
- премии, доплаты и пр. выплаты	29,7	16,2	10,8	18,9	24,3	2,9
- техническое обеспечение труда	16,1	19,4	35,5	16,1	12,9	2,9
- комфортность условий труда	0,0	17,6	32,4	26,5	23,5	3,6
- отношения в коллективе	2,9	5,9	0,0	41,2	50,0	4,3
- отношения с руководством	0,0	0,0	5,9	41,2	52,9	4,5
- социальная поддержка	14,7	8,8	17,6	35,3	23,5	3,4
- безопасность труда	11,1	5,6	19,4	27,8	36,1	3,7
- месторасположение предприятия	0,0	8,1	27,0	24,3	40,5	4,0
удовлетворенность местом работы в целом	3,2	0,0	22,6	71,0	3,2	3,7



Рисунок 5 - Управленческий стиль характерный для организации (в процентах от общего числа).

В отличие от своих руководителей молодые специалисты более оптимистично оценивают текущее экономическое положение своего предприятия. Несмотря на преобладание мнения об экономической нестабильности (32,5%) и финансовой неустойчивости предприятия (17,5), положительная оценка его деятельности выше в 2 раза по линии «у предприятия нет финансовых проблем» и в 2,5 раза по линии «предприятие успешно развивается» (см. рисунок 6).

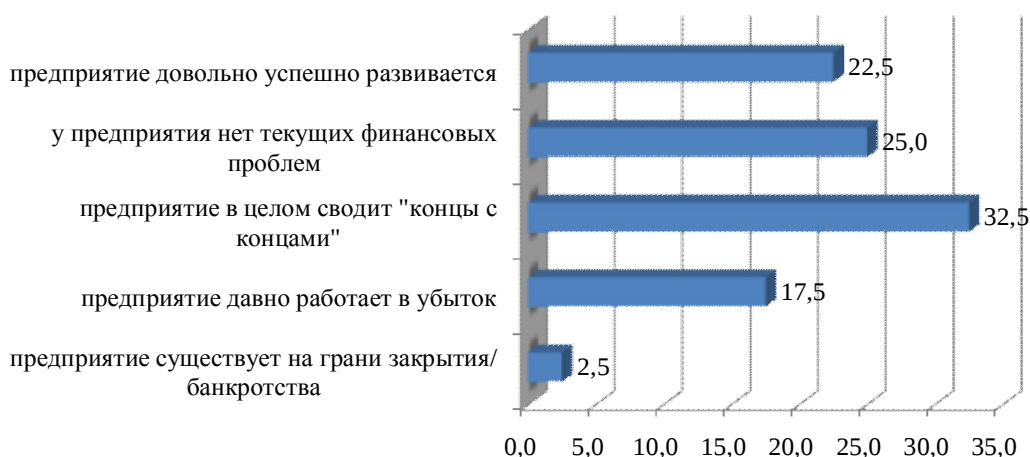


Рисунок 6 - Оценка экономического состояния предприятия молодыми специалистами (в процентах от общего числа)

Распределение основных проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты, показало неожиданные результаты. На первом месте у них стоит вопрос дефицита возможностей культурного досуга (52,5%). Эта проблема оттеснила на второй план самую распространенную характеристику – низкую заработную плату (42,5%) и задержки с ее выплатой (7,5%). Практически в каждом четвертом случае отмечаются трудности перспективного саморазвития и решения проблем с жильем. Определенный набор социальных гарантий, по которым молодые специалисты хотели бы улучшить ситуацию, оказался довольно предсказуемым. Его основу составили пожелания периодического оказания материальной помощи, премирования (77,5%) и решения жилищных проблем (67,6%).

Фактический разброс данных показал, что лишь у 30% сельской рабочей молодежи, покупка вещей длительного пользования не вызывает затруднений. В большинстве же случаев денежный доход позволяет рассчитывать только на питание и приобретение необходимых вещей (одежда, предметы гигиены и т.д.) – 45% и только на питание (22,5%). Отсюда в от-



ношении каждого пятого молодого специалиста следует, что они сами «едва сводят концы с концами». Ни один респондент не определил уровень своего благосостояния как высокий. Следствием этого выступила сдержанная оценка своего статусного положения (см. рисунок 7). Лишь 37,5% оказались довольными своим положением в обществе.

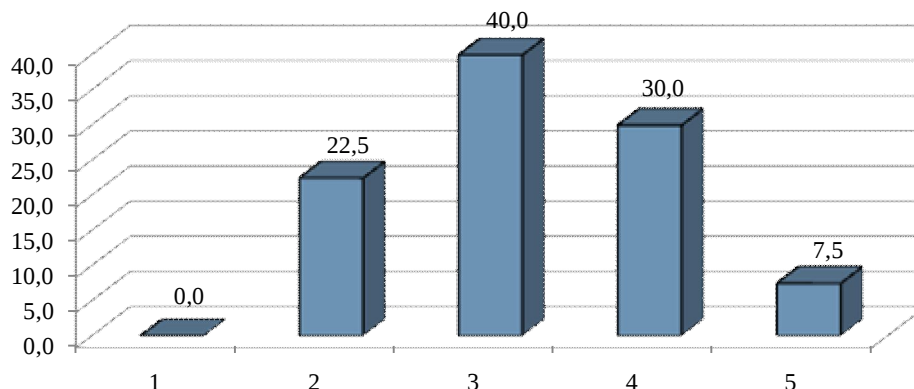


Рисунок 7 - Удовлетворенность собственным положением в обществе
(в процентах от общего числа по 5-балльной шкале)

При рассмотрении позиционной структуры приоритетных мер содействия закрепления выпускников со стороны Правительства области обнаружились значимые отличия мнений специалистов от мнений работодателей. Однако они схожи в самой необходимой и первоочередной мере – решение жилищной проблемы. При этом удельный вес выделивших эту правительственную задачу (97,5%), вдвое больше по сравнению с работодателями (48,9%). Увеличение размера единовременных выплат выходит на второй план по значимости (47,5%). Примечательно, что средний размер этих выплат в 2,5% раза выше обозначенных работодателями и почти в 6 раз пожеланий выпускников. Он составил 847895 рублей. Вполне возможно в эту сумму закладывается стремление решить жилищную проблему.

Таким образом, можно сделать вывод, что многие выпускники вузов искренне хотят развивать свои профессиональные качества, полученные в рамках специальности. Основная проблема касается количества трудоустраивающихся на периферии. И здесь необходим более глубокий анализ мотивов и преимуществ данного трудоустройства.

Проведенный пилотажный опрос показал, что наряду с предоставлением жилья и разных социальных гарантий важное место в мотивационной структуре молодых людей занимает организация досуга. Ограниченность досугового времяпровождения, по мнению многих участников опроса, выступает дополнительным импульсом нежелания трудоустраиваться на селе.

Сопоставляя полученные данные с ранее проведенными опросами работников сельскохозяйственной отрасли [2:41-49], следует отметить низкий уровень реальной и потенциальной внутрипрофессиональной мобильности. Выражена следующая закономерность: для небольших коллективов характерна политика возмещения штата сотрудников, а для крупных – постепенного увеличения численного состава. Отсюда, на фоне кадрового дефицита практически во всех структурных категориях омоложение кадрового состава сельскохозяйственных предприятий происходит медленно. Одним из аспектов выбора молодого специалиста в пользу долгосрочного трудоустройства выступает статусная мотивация. Молодым работникам немаловажно признание их труда в рамках своей агроспециализации.

Заключение

Успешность трудоустройства молодых специалистов на селе определяется целым комплексом социально-экономических мер, среди которых первоочередными представляются следующие:



- С первого курса проводить социологические мониторинги студентов с целью диагностики изменения их отношения к выбранной специализации для оперативной корректировки их трудовых стратегий.
- По месту трудоустройства наряду с апробированными методами (изучение личного дела, собеседование, профессиограмма, тестирование) следует шире использовать Центр оценки персонала, экспертные системы оценки, позволяющие спрогнозировать потенциальные изменения во всех звеньях управления сельскохозяйственных предприятий и, в целом, АПК области;
- Оказывать посильную помощь молодым специалистам на селе в вопросе модернизации рабочих мест и создания условий внутрипрофессиональной мобильности с обязательным предоставлением возможности повышения своей квалификации. Основная особенность социального положения молодежи на сельском рынке труда проявляется в ограниченной возможности выбора социально-профессиональных ролей и видов трудовой деятельности.
- Регулирование уровня включенности районов в процесс модернизации сельского рынка труда. Необходим пересмотр кадровой политики в отношении дефицитных профессий, а также создание и стимулирование притока молодых кадров в районы со слабым закреплением высококвалифицированной молодежи;
- Увеличение роли информационных каналов вакансионного поиска. Наряду с расширением виртуальных интернет-технологий активного поиска вакансий представляется актуальной проблема эффективной работы региональных бирж труда;
- Гарантия постоянной занятости вне зависимости от сезонности проводимых работ;
- Разработка модели эффективного использования ресурса единовременных стимулирующих выплат с учетом их оптимальной переиндексации и возможности гибкого распределения суммы в зависимости от долгосрочности трудоустройства.
- Результаты исследования показывают, что ожидания будущей компенсации создают мотивацию для закрепления долгосрочных трудовых отношений с работодателем, позволяют молодому специалисту на что-то надеяться, к чему-то стремиться, чего-то достигать.

Список литературы:

1. Бондаренко Л.В. Развитие сельских территорий России: оценки, мнения, ожидания // Социол. исслед. 2016, №3.
2. Булгаков С.В. Социологическое ревю процесса трудоустройства выпускников в сфере АПК: мнение работодателей// Фундаментальные и прикладные исследования в высшей аграрной школе Саратов, 2014. С. 23-50.
3. Великий П.П. Социальная политика на селе: новые вызовы, старые ограничения / Журнал исследований социальной политики, том 5, № 2, 2011.
4. Гатауллин Р.Ф. Уровень благосостояния сельского населения: насущные проблемы. – Уфа. 2008.
5. Оценка причин неудовлетворенности своими жилищными условиями // Федеральная служба государственной статистики. 2015. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/prog_636c.xls (Дата обращения: 02.07.2016).
6. Смыслы сельской жизни (Опыт социологического анализа) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. — М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2016. — 368 с.
7. Староверов В.И. Сельская социология. – М., 2003.
8. Тощенко Ж.Т. Прекариант – новый социальный класс //Социологические исследования. 2015, № 6.
9. Хагуров А.А. Социология российского села. М., 2010.
10. Широкалова Г.С., Дерябина О.Н. Специалисты для села и село для специалистов // Социологические исследования. 2010. № 9.