

УДК 378.095:63

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА В АГРАРНЫХ ВУЗАХ В КОНТЕКСТЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

(по материалам социологических исследований)

В. В. ВЕЛИКАНОВ, Н. Г. ТРАПЯНОК, Е. В. ДУБЕЖИНСКИЙ

*УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»,
г. Горки, Республика Беларусь, 213407*

(Поступила в редакцию 10.07.2019)

Основываясь на материалах социологических исследований, в статье раскрываются особенности целевой подготовки специалистов в аграрных вузах страны, дается анализ проблемы профессионального выбора и его реализации у выпускников, прошедших такую подготовку с позиции закрепляемости в организациях АПК рассматриваются их жизненные планы.

Ключевые слова: *целевая подготовка, выпускник аграрного вуза, молодой специалист, мотивация, закрепляемость.*

Based on the materials of sociological research, the article reveals the features of targeted training of specialists in agrarian universities of the country, analyzes the problems of professional choice and its implementation among graduates who have undergone such training, and their life plans are considered from the standpoint of securing in agricultural organizations.

Key words: *targeted training, graduate of agricultural universities, young specialist, motivation, fastening.*

Введение

Президент страны А. Г. Лукашенко на республиканском семинаре-совещании о развитии села и повышении эффективности аграрной отрасли страны отметил, что в аграрные вузы нужно принимать абитуриентов, которые знакомы с сельской жизнью: «Зачастую мы готовим специалистов, у которых нет никакого желания работать на селе. Такой выпускник через два года, принеся не столько пользы, сколько вреда хозяйству, уйдёт в другие структуры. Правительство должно выстроить оптимальную систему. Для поступления в аграрные вузы необходимо ежегодно отбирать абитуриентов, знакомых с сельским укладом жизни и производством» [1].

В 2020 г. состоится первый выпуск аграрных классов. Их открыли в 2018/2019 учебном году с тем, чтобы обеспечить сельское хозяйство квалифицированными кадрами. Выпускникам предоставят льготы при поступлении в аграрные вузы – они смогут поступать в них без экзаменов по целевому направлению [2].

Целевая подготовка в аграрных вузах на сегодняшний день, пожалуй, самая успешная практика комплектования кадрами молодых специалистов организаций АПК. И здесь для будущего специалиста имеется масса преимуществ – градуированная в зависимости от успеваемости доплата к стипендии; дополнительная специализация исходя из профиля хозяйства; производственные практики в организации и др. [3]. Она представляет собой социально-экономический механизм взаимодействия профессиональных учебных заведений с предприятиями, организациями и другими заинтересованными сторонами для совместной подготовки и трудоустройства специалистов [4].

К анализу привлекались материалы социологических опросов студентов и выпускников аграрных вузов (май 2013 г. n = 248 [7]; ноябрь 2014 г., n = 1000 [8]; сентябрь 2015 г., n = 545 [9]; март 2016 г., n = 167 [10]; апрель 2019, n = 75 [11]).

Основная часть

1. Условия и порядок организации целевой подготовки. В Республике Беларусь действует Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих, утвержденное Советом Министров 22.06.2011 № 821 (далее – Положение), которым определяется порядок ее организации в учреждениях образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и регулируются отношения между заказчиками, республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, и гражданами в процессе оформления заявок и заключения договоров о целевой подготовке специалиста [5].

Для того чтобы оформить целевое направление, абитуриенту необходимо обратиться в государственную организацию или местный исполнительный и распорядительный орган,

заинтересованный в целевом наборе, и заключить соответствующий договор. Договор о целевой подготовке (далее – договор) – документ, который подписывается тремя сторонами: абитуриентом, организацией-заказчиком и учреждением образования. Договор считается действительным, когда его подписали все стороны.

Отвечая на вопрос анкеты: «Какую форму целевой подготовки в вузе Вы прошли (кто выступал заказчиком в трехстороннем договоре о Вашей целевой подготовке)?», чуть более половины респондентов (53 %) указала, что заказчиком в трехстороннем соглашении выступала организация, 40 % – отметили комитеты облсельхозпрода и райсельхозпрода, 7 % целевиков не смогли дать ответ на этот вопрос.

Согласно Положению, существенными условиями договора являются: специальность (специализация), по которой осуществляется подготовка; создание заказчиком условий для прохождения производственного обучения и практики в соответствии с требованиями, установленными учебными планами и программами; трудоустройство выпускника в соответствии с полученной специальностью (специализацией) и соответствующей квалификацией; срок работы по направлению у заказчика; возмещение в бюджет средств, затраченных на подготовку специалиста [5].

Абсолютное большинство специалистов (87 %), прошедших целевую подготовку, в опросе подтвердило, что все условия договора были соблюдены, 11 % – считает, что не все, прежде всего это касается доплат к стипендии и условий проживания, что скорее является личной инициативой их нанимателя.

Целевое направление позволяет бесплатно получить высшее образование. Целевой прием в вузы осуществляется на основе отдельного конкурса на целевые места, специально выделенные УВО в рамках утвержденных контрольных цифр приема (на сельскохозяйственные специальности – 60 %).

Выпускники аграрных вузов, обучавшиеся целевым способом, согласно договору, направляются на работу в организации АПК, где они должны отработать не менее пяти лет. Уважительные причины его не отрабатывать определены Положением. Это может произойти из-за получения инвалидности, болезней, несовместимых с работой по специальности, ликвидацией учреждения, выдавшего целевое направление и др. [5].

Приемные комиссии вузов ежегодно сталкиваются с проблемой нежелания абитуриентов заключать целевые соглашения из-за длительности «отработки» и отсутствия дополнительного стимулирования [6]. Но нередки случаи, когда абитуриенты, поступая в вуз на целевую подготовку, над отработкой особо не задумываются. И далеко не все выпускники аграрных УВО, получившие образование на этих условиях, изъявляют желание «отрабатывать» полный срок в организации, выдавшей им направление.

В связи с этим респондентам был задан вопрос: «Каким по продолжительности должен быть срок обязательной отработки выпускником вуза на предприятии заказчика по договору о его целевой подготовке?». Согласно полученным данным, только 19 % целевиков согласились с тем, что необходимо отработать весь период, треть опрошенных (32 %) считает, что этот срок должен устанавливаться по согласованию сторон и ещё 8 % – без обязательств «отработки».

Вопрос о сокращении целевикам срока обязательной отработки на государственном уровне пока не стоит. Скорее речь должна идти о том, что, если кто-то действительно решил, что не будет его отрабатывать, смог бы компенсировать в разумных пределах средства, затраченные государством и работодателем на его обучение. Выбор профессии должен быть взвешенным и следует более тщательно подходить как к нему, так и к отбору кандидатов на целевое обучение, чтобы избежать в дальнейшем проблем с реализацией этого выбора.

2. Проблемы профессионального выбора и его реализации. Профессиональное становление и развитие индивида – это непрерывный процесс профессиональных выборов. Проблема выбора профессии наиболее остро встает в старшем подростковом – юношеском возрасте и к моменту поступления в вуз, казалось бы, он уже сделан. Все же выбор сферы приложения труда – один из этапов профессионального самоопределения, многоступенчатого процесса, который не заканчивается только выбором профессии. По данным социологических опросов до 30 % студентов-выпускников вузов профессионально окончательно не определились, и этот процесс порой растягивается на долгий послевузовский период [7–9]. Поэтому проблемы профессиональной ориентации остаются актуальными особенно в связи с целевой подготовкой и отбором лиц, которые в состоянии освоить данную специальность и выполнять с ней связанные трудовые функции.

Ещё недавно профессиональная ориентация предполагала помощь в выборе профессии и охватывала лишь этот период. Сегодня она рассматривается более широко: это диагностика и консультирование в выборе профессии и реализации потенциала, поддержка в профессиональном становлении и сопровождение трудовой деятельности индивида на протяжении всего жизненного пути [12].

Для осуществления успешного профессионального выбора очень важно то, как человек использует на работе свои возможности, свой профессиональный и личностный потенциал.

Согласно результатам опроса, в среднем каждый второй специалист (55 %), прошедший целевую подготовку в вузе, использует на работе свои возможности наполовину и меньше. Респондентов, которые указали, что выкладываются на производстве полностью оказалось не так уж много – всего 8 %. В связи с этим встает вопрос что мешает реализации их возможностей. Как выяснилось, первые места в ранжире таких барьеров занимают устаревшие технологии производства (27 %), отсутствие заинтересованности руководства (25 %) и низкая техническая вооруженность труда самих специалистов (19 %).

Нереализованность профессиональных возможностей респондентов отрицательно сказывается на их удовлетворенности работой. Немногим более половины целевиков (59 %) работа вполне устраивает, 35 % – в той или иной степени не удовлетворяет, особенно это касается выпускников ВГАВМ, среди которых удовлетворенных ею менее одной трети (29 %). При этом в высокорентабельных хозяйствах этот показатель составляет 88 %, среднерентабельных – 55 %, низкорентабельных – 44 % и убыточных – 15 %.

Работа не нравится или не все в ней устраивает специалистов прежде всего из-за невысокого уровня заработной платы (37 %), недостаточной оснащенности производства современной техникой и технологиями (25 %), неудовлетворенности организацией, режимом и условиями труда (17 %), отдыха и проживания (12 %), а также по другим причинам (13 %), среди которых респонденты в «открытых» ответах написали об отсутствии перспективы карьерного роста и создания семьи, служебного транспорта и избытке всякого рода контролирующих, проверяющих и т. д.

Подавляющее большинство целевиков (83 %) работает сейчас по полученной специальности, и специальность им нравится. К числу основных мотивов, побудивших респондентов сделать свой выбор в её пользу, они отнесли то, что в ней привлекло содержание труда (36 %), а также желание жить и работать на селе (20 %), престижность УВО (16 %) и возможность заняться фермерством, получив соответствующую профессиональную подготовку (11 %).

Не следует также сбрасывать со счетов то обстоятельство, что учеба в аграрном УВО требует меньших материальных затрат по сравнению другими (11 %), особенно это сказалось на выборе абитуриентами столичного вуза (29 %). У студентов аграрных УВО выше стипендия и обеспеченность местами в общежитии, чем в других вузах страны. Кроме того, в среднем доплата целевикам составляет от 2 до 5 базовых величин в зависимости от успеваемости студентов. И если бы сегодня пришлось выбирать специальность и вуз, то 71 % из них повторили бы свой выбор. Меньше всего разочарованных в профессии и определении места учебы среди выпускников БГАТУ (7 %), больше всего – ВГАВМ (36 %).

Безусловно, этому есть определенное объяснение, одно дело окончить привлекательный столичный вуз и совсем другое – не найти достаточного применения полученным знаниям и умениям по специальности после окончания не менее авторитетного, но регионального УВО.

3. Жизненные планы целевиков и их мотивация на стабильность. Основное функциональное предназначение целевой подготовки заключается в обеспечении организаций АПК высококвалифицированными специалистами, умеющими и желающими работать на селе. Поэтому особую актуальность приобретает проблема стабильности этих кадров. В этой связи респондентам задавался вопрос, касающийся выявления уровня их потенциальной текучести: *«Планируете ли Вы сменить место работы (в ближайшие несколько лет по окончании целевого договора)?»*, в ответе на который их голоса распределились примерно поровну: 49 % – ответили отрицательно, 43 % – утвердительно и 8 % – не ответили или для себя еще не решили, находятся в стадии раздумья.

Таким образом, потенциальная текучесть целевиков на сегодняшний день составляет не менее 50 %. В высокорентабельных хозяйствах она не превышает отметки в 37 %, среднерентабельных – 54 %, низкорентабельных – 56 % и в убыточных она достигает 70 %. По полу: у мужчин – 49 %, у женщин – 58 %. По возрасту: до 23 лет – 86 %, 23–25 лет – 75 %, 26–30 лет – 56 %, старше 30 лет – 42 %. По семейному положению: среди холостых и незамужних – 69 %, состоящих в браке – 37 %, разведенных – 90 %. Как оказалось, молодежь, не связанная семейными узами, в большинстве

своем не рассматривает перспективу продолжения работы в организации после истечения срока целевого договора с ней.

Свое намерение сменить место работы респонденты мотивируют прежде всего низкой зарплатой – 32 %, малопривлекательным режимом труда (сезонность, сменность, ненормированный рабочий день и т. д.) – 28 %, большой физической и нервно-психологической нагрузкой (17 %) и несложившимися отношениями с руководством (17 %). В низкорентабельных и убыточных хозяйствах эти факторы еще больше обострены, а среди девушек доминируют еще такие мотивы, как притягательность городской жизни (28 %), неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия труда и недостаточные возможности для проведения культурного отдыха и досуга (18 %). Сюда же можно отнести ограниченность предложения для поиска брачного партнера и меньший, чем в городе выбор и наличие возможностей для установления контактов, межличностных и сугубо личных (интимных) отношений [13].

Опросы показывают, что принимающие организации не всегда проявляют должное внимание закреплению молодых специалистов, открывая возможности и гарантируя им перспективы карьерного роста, получения жилья, предоставления социального пакета, а также вопросам формирования крепких семей и росту благосостояния, удовлетворения их растущих потребностей и др.

Поэтому большинство целевиков при возможности выбора перешли бы в коммерческие структуры, сферу агробизнеса (19 %), предпочли бы заняться фермерством, собственным делом (13 %), работать в другой сельхозорганизации с лучшими условиями для работы (13 %) либо на государственном промышленном предприятии (11 %). В своем хозяйстве осталось бы менее трети опрошенных (31 %).

На проективный вопрос: *«Как долго Вы планируете жить и работать на селе?»* 40 % опрошенных ответили, что только положенный срок, а при наличии такой возможности – даже сократить его; каждый третий целевик (33 %) затрудняется с ответом, еще 7 % – не ответили на него. На среднесрочную перспективу (5–10 лет) планируют жить и работать на селе лишь 7 % опрошенных, на долгосрочную (более 10 лет) – 13 %. Как видно из приведенных данных, потенциально стабильных кадров из целевиков, которые, строя свои жизненные планы, связывают их с селом, не так уж много – всего 20 %. Преимущественно это выходцы из сельской местности, главным образом той, где родились и работают (77 %).

Потенциально стабильные кадры мотивированы прочной связью нынешней работы с местом проживания, привязанностью к родным местам, родителям, друзьям и близким (17 %), чувством настоящего хозяина (15 %), привлекательностью сельскохозяйственного труда (15 %) и возможностью непосредственного «общения» с природой (15 %). Немаловажным фактором является наличие благоустроенного жилья (13 %), а также соображения, что на селе прожить экономически легче, менее затратно и более выгодно, чем в городе (12 %).

К сожалению, далеко не всегда со стороны заказчика осуществляется адресное сопровождение целевика, в ряде случаев хозяйства лишь гарантируют выпускникам трудоустройство и предоставление жилья без четко оговоренных условий для работы и проживания.

4. Состояние и перспективы целевой подготовки. Сегодня в аграрных вузах страны осуществляется целевая подготовка специалистов по всем основным направлениям и созданы необходимые условия для обеспечения их постоянного притока в отрасль. Однако потенциальная стабильность этих кадров невысока и можно прогнозировать большой процент оттока молодых квалифицированных кадров из отрасли.

Как показывают опросы, ведущим активатором закрепления целевиков на селе является заработная плата и материальное стимулирование труда. В организациях АПК ее уровень продолжает оставаться невысоким. Другие мотивирующие факторы – предоставление жилья и условия труда не всегда отвечают запросам и потребностям работников по экономическим, бытовым и санитарно-гигиеническим условиям. Невысокая технико-технологическая вооруженность труда и нерешенные вопросы с обеспечением техникой, служебным транспортом препятствуют успешному выполнению специалистами своих производственных функций. Не на должном уровне находится и регулирование режима их труда: ненормированный рабочий день, сезонность, частые «авралы», работа в выходные и др. – сполна не компенсируются. Все это усиливает и без того высокие психофизиологические нагрузки персонала и стимулирует конфликтность, что ведет к росту нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка отдельными работниками и отнюдь не способствует закреплению молодых высококвалифицированных кадров на селе. Не вполне складываются отношения с руководителями хозяйств у определенной части целевиков, которые при

решении своих личных и производственных вопросов не находят у руководства ожидаемой поддержки и понимания. Требуют значительного улучшения социальная инфраструктура села и организация досуга с учетом потребностей молодежи и молодых семей.

Дополнительными демотиваторами, стимулирующими текучесть кадров и миграцию целевиков в город, являются привлекательность городской жизни и урбанизированной среды, большие возможности для самореализации, трудоустройства, карьерного роста и брачного выбора.

Но наряду с этим активно действуют такие мотиваторы закрепляемости целевиков на селе, как привязанность к природно-географической и социальной среде, наличие собственного благоустроенного жилья, а также предоставление им ряда преференций.

Получение ими дополнительных благ, выплат, гарантий и льгот на сегодняшний день является прерогативой нанимателя и решение вопроса упирается в рентабельность хозяйств, поэтому нуждается в более кардинальной проработке на государственном уровне.

Одним из ведущих направлений улучшения системы подготовки квалифицированных кадров отрасли должны стать профориентация в общеобразовательных школах и обучение в специализированных агроклассах, где подбор учащихся осуществляется с прицелом на дальнейшее поступление в аграрные вузы и колледжи, по окончании которых они могли бы работать в организациях АПК.

Необходимо выстраивать оптимальную систему взаимодействия: семья – школа – исполнительный орган на местах – работодатель – вуз (колледж), позволяющую «точечно» отслеживать и обеспечивать адресное сопровождение студентов в течение всего срока целевого обучения от момента набора абитуриентов и заключения договоров до трудоустройства выпускников.

В этой связи встает вопрос о возобновлении практики наставничества над молодыми специалистами на предприятии и учреждении института персонального кураторства (тьюторского сопровождения) со стороны вуза над ними.

Нужны также пролонгированная социальная защита и дозированная экономическая поддержка целевиков на протяжении всего срока отработки с тем, чтобы преодолеть сложный адаптационный период и закрепить их в хозяйствах АПК.

Демографическая ситуация не позволяет иметь достаточный выбор и осуществлять необходимый набор абитуриентов только из сельской местности, нужно искать и находить другие каналы и инструменты привлечения способной и талантливой молодежи в аграрные вузы страны с тем, чтобы пополнять ими ряды высококвалифицированных специалистов отрасли.

Заключение

Система целевой подготовки призвана обеспечить согласование интересов всех участников этого процесса, в частности, гарантию получения требуемого работодателю, государству и конкретной личности качества образования. Это дает возможность готовить кадры с учетом специфики каждого конкретного предприятия, что ведет к сокращению средств и времени на их адаптацию, а следовательно, позволит сформировать в сельскохозяйственных организациях необходимый качественный состав и потенциал из высококвалифицированных специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Республиканский семинар-совещание о развитии села и повышении эффективности аграрной отрасли. Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://president.gov.by/respublikanskij-seminar-soveschaniya-o-razviti-sela-i-povyshenii-effektivnosti-agrarnoj-otrasli/>. – Дата доступа: 20.07.2019.
2. Пивнева, К. В. 2018/2019 учебном году в белорусских школах откроют агроклассы / К. В. Пивнева // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://adukar.by/rozyavayatsya-agroklassy/>. – Дата доступа: 22.07.2019.
3. Ускова, Т. Рентабельность начинается с кадров. СБ Беларусь сегодня / Т. Ускова // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/rentabelnost-nachinaetsya-s-kadrov/>. – Дата доступа: 22.07.2019.
4. Сорокина, Н.В. Сущность и содержание целевой подготовки специалистов / Н. В. Сорокина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2011. – № 5. – С. 61–65.
5. Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих. Утверждено Советом Министров Республики Беларусь 22 июня 2011 г. № 821. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=C21100821/>. – Дата доступа: 20.07.2019.
6. Абдраманова, Н.Ш. Некоторые психолого-педагогические основы оценки качества образования в вузе / Н. Ш. Абдраманова // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-kachestva-obrazovaniya-v-vuze/>. – Дата доступа: 22.07.2019.
7. Молодой специалист: производство и жизненная среда / Н. Г. Трапняк [и др.]. – Горки: БГСХА, 2013. – 54 с.
8. Трапняк, Н. Г. Мой профессиональный выбор / Н. Г. Трапняк, Е. И. Сарвино. – Горки: БГСХА, 2014. – 43 с.
9. Трапняк, Н. Г. Закрепляемость специалистов-выпускников учреждений высшего аграрного образования в организациях АПК / Н. Г. Трапняк, Е. В. Дубежинский. – Горки: БГСХА, 2015. – 24 с.

10. Трапянок, Н. Г. Социальные ожидания работодателей и жизненные планы выпускников / Н. Г. Трапянок, Е. И. Сарвино, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: БГСХА, 2016. – 40 с.
11. Дубежинский, Е. В. Целевая подготовка специалистов для организаций АПК / Е. В. Дубежинский, Н. Г. Трапянок, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, 2019. – 47 с.
12. Толочек, В. А. Современная психология труда: учеб. пособие / В. А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
13. Чернова, Ж. «Молодые взрослые»: супружество, партнерство и родительство / Ж. Чернова, Л. Шпаковская // Laboratorium. – 2010. – №3. – С. 19–43.