

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

УДК 378.095:63

### **ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА В АГРАРНЫХ ВУЗАХ В КОНТЕКСТЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ АБИТУРИЕНТОВ И ЗАКРЕПЛЯЕМОСТИ ВЫПУСКНИКОВ (по материалам социологических исследований)**

**Н. Г. ТРАПЯНОК**

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

*(Поступила в редакцию 18.10.2021)*

*Основываясь на материалах социологических исследований, в статье поднимается ряд вопросов, касающихся целевой подготовки специалистов в аграрных вузах страны; по результатам опросов дается анализ проблемы профессионального выбора и его реализации у студентов аграрных вузов, обучающихся на условиях целевого договора (целевая группа) и других основаниях (контрольная группа) с позиции их потенциальной закрепляемости в организациях АПК и относительно планов жизни на селе.*

**Ключевые слова:** *целевая подготовка, студент аграрного вуза, профориентация, мотивация, закрепляемость.*

*Based on materials of sociological research, the article raises a number of questions concerning the targeted training of specialists in agricultural universities of the country. Based on the survey results, an analysis is given of the problem of professional choice and its implementation among students of agricultural universities studying on the terms of a target contract (target group) and other grounds (control group) from the standpoint of their potential fixation in agricultural organizations and in relation to life plans in the countryside.*

**Key words:** *targeted training, student of an agricultural university, career guidance, motivation, fixation.*

#### **Введение**

Аграрный сектор экономики республики сегодня переживает острый дефицит в квалифицированных кадрах. Целевая подготовка в вузах представляет, пожалуй, одно из самых перспективных направлений комплектования организаций АПК высококвалифицированными специалистами. Сложная социально-демографическая ситуация не позволяет аграрным УВО страны иметь большой выбор и осуществлять достаточный набор абитуриентов на целевое обучение, а требует исходить из имеющихся человеческих ресурсов и возможностей, побуждая вузы искать и находить пути (инструменты) привлечения способной и талантливой молодёжи, чтобы после соответствующей профессиональной подготовки пополнять ею ряды высококвалифицированных специалистов отрасли.

Статья является продолжением начатого разговора о проблемах целевого обучения [1]. К анализу привлекались результаты почтового опроса специалистов-выпускников, прошедших в разные годы целевую подготовку в аграрных УВО страны (апрель 2019, n = 75 [3]), анкетного опроса учащихся агроклассов общеобразовательных школ (декабрь 2020 г., n = 1208 [2]), а также «свежие» материалы анкетирования студентов четырех аграрных вузов (сентябрь 2021 г. n = 5473 [4]).

#### **Основная часть**

В аграрных вузах республики осуществляется целевое обучение студентов по всем основным направлениям профессиональной подготовки и созданы необходимые условия для обеспечения их постоянного притока в отрасль.

Целевой прием в вузы формируется 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, направляются на работу в организации АПК, где по условиям договора должны отработать 5 лет. Целевое направление позволяет бесплатно получить высшее образование. Для того чтобы оформить такое направление, абитуриенту необходимо обратиться в государственную организацию или местный исполнительный и рас-

порядительный орган, заинтересованный в целевом наборе, и заключить договор о целевой подготовке, который подписывается тремя сторонами: абитуриентом, организацией-заказчиком и учреждением образования.

Согласно результатам опроса, проведенного среди студентов, абсолютное большинство из них (89,7 %) знало при поступлении о возможности обучения на условиях заключения целевого договора [4]. Однако в силу ряда причин число желающих поступать в аграрные УВО на такое обучение недостаточное. Данное обстоятельство респонденты объясняют тем, что абитуриентов прежде всего не устраивает 5-летний срок обязательной отработки – 81,7 % опрошенных. Поэтому, даже в том случае, если поступающие берут на целевую подготовку направления, то в большинстве своем (87,7 %) не используют их, ознакомившись с условиями договора (50,4 %) и тем, что в вузе хватает мест для нецелевого обучения (37,3 %).

Согласно результатам опроса, договор о целевой подготовке в 43,6 % случаев заключался в вузе, 30,1 % – органах районного и областного управления по сельскому хозяйству и продовольствию и только в 27,3 % – организации. Ответы респондентов на вопрос о том, *кто выступал инициатором заключения договора*, дал большую степень рассеивания признака по позициям, что может свидетельствовать как о его неясности для студентов, так и не понимании ими сути заданного вопроса. Так, относительное большинство студентов-целевиков – 30,6 % – из них считает, что инициаторами такого соглашения выступали они сами, 29,2 % – их родители, ближайшее социальное окружение, 21,0 % – ими были специалисты кадровой службы области, района, немногие из респондентов согласились с тем, что инициатива исходила от предприятия (5,7 %), со стороны вуза (8,7 %), других (3,1 %).

В связи с этим встает вопрос: *Кто выступал заказчиком в трехстороннем договоре о Вашей целевой подготовке?* – ответы респондентов распределились примерно поровну: 35,1 % из них в анкете отметили, что управления райсельхозпрода, 31,1 % – комитеты облсельхозпрода и лишь в менее, чем в одной трети случаев (27,1 %) заказчиком выступала организация.

Напрашивается вывод, что до тех пор, пока спрос на целевую подготовку не будет формироваться снизу, инициатива – исходить прежде всего от работодателей, вузы не будут предельно задействованы в этот процесс, а сами обучаемые – максимально заинтересованы в такой подготовке, рассчитывать на высокую ее результативность не приходится.

Одним путей повышения эффективности целевой подготовки является профориентация и направленный отбор кандидатов на целевое обучение с тем, чтобы в дальнейшем избежать многих проблем, связанных с реализацией профессионального выбора выпускников, обеспечив высокую их стабильность и закрепляемость на селе. С этой целью с 2018/2019 учебного года в белорусских школах открылись и функционируют агроклассы. В них учащимся дается возможность сделать «пробный» профессиональный выбор, «примерить к себе» и ощутить явные и скрытые стороны профессии, но результативность агроклассов в плане поступления их выпускников на целевую подготовку, как показало исследование, оказалась ниже ожидаемой [2]. Кроме того, нередки случаи, когда абитуриенты, поступая в вуз на целевое обучение, зная, что по его окончании предстоит работа по договору, – особо над этим не задумываются.

По данным опроса, 90,0 % целевиков и 81,7 % студентов контрольной группы знали при поступлении, что после окончания вуза придется работать (или не исключена такая возможность) в сельской местности, но в большинстве своем не рассматривают перспективу продолжения работы в организации после истечения срока целевого договора. Только 12,7 % респондентов целевой группы планируют жить и работать на селе по его окончании. В контрольной группе этот показатель в 1,5 раза ниже (9,0 %), среди студентов экономического профиля – более чем втрое (3,8 %).

К сожалению, результаты исследований говорят о том, что далеко не всегда со стороны заказчика осуществляется адресное сопровождение целевика, в ряде случаев хозяйства лишь гарантируют выпускникам трудоустройство, карьерный рост и предоставление жилья без четко оговоренных условий работы и проживания [1]. Это отрицательно сказывается на удовлетворенности работой специалистов-целевиков и на их планах относительно ее продолжения в данной организации по истечении срока договора из-за невысокого уровня заработной платы (37 %), плохой организации и недостаточной оснащенности производства современной техникой и технологиями (25 %), неудовлетворенности условиями проживания (17 %), а также по другим причинам (25 %), среди которых респонденты указали на отсутствие перспективы карьерного роста, возможности создания и расширения семьи, культурного проведения досуга и т. д. [3].

Результаты изучения мнения студентов свидетельствуют об аналогичном: лишь 37,4 % целевиков в опросе подтвердили, что получают дополнительную денежную выплату к стипендии; 19,8 % из них производится оплата услуг, жилья, транспортных и др. расходов в связи с обучением; разовая материальная помощь – 18,0 %; поддержка в виде консультаций, советов и рекомендаций – 28,2 %. При чем помощь и поддержку, оказываемую со стороны заказчика, в половине случаев студенты-целевики считают незначительной. Разумеется, этого явно недостаточно чтобы привлечь к целевому обучению больше желающих его пройти.

В этой связи возникает вопрос: *При наличии каких условий вы заключили бы договор о целевой подготовке?* – который был задан студентам и на который были получены следующие ответы.

**Условия, при которых возможно заключение со студентами договора о целевом обучении, в %**

Показатели	По всему массиву	Условия подготовки:	
		целевая	нецелевая
По срокам отработки	39,2	43,5	37,6
Материальным выплатам (размер, периодичность выплаты и др.)	35,4	35,0	35,5
Предоставлении жилья по прибытию на работу	26,2	31,7	24,0
Другое	9,7	7,4	10,6
Нет ответа	11,3	10,0	14,6

Как видно из приведенных данных (таблицы), ответы 79,0 % из них распределились почти равномерно по всем позициям (21,0 % составили не ответившие вместе с указавшими в «другое», что ни при каких).

Отвечая на вопрос, касающийся того, *каким по продолжительности должен быть период обязательной отработки* – лишь 5,9 % целевиков согласились с тем, что необходимо отработать весь, большинство из них (71,7 %) оценили его в пределах 3 лет, 3,3 % – ограничились 4 годами, 17,6 % – считают, что он должен устанавливаться по согласованию сторон, еще 1,5 % студентов в свободную строку «другое» вписали ответ, что без обязательств сторон. Рассчитанное по ответам респондентов среднее значение составило около 3 (2,95) лет.

Думается, сегодня надо признать, что вопрос о сокращении целевикам срока обязательной отработки является отнюдь не преждевременным, и речь может идти не только об его уменьшении на 1 год – соразмерно времени, затраченному на обучение, но также о том, что, если кто-то по весьма веским причинам, которые нельзя отнести в разряд уважительных, не может его отработать, смог бы компенсировать в разумных пределах расходы, понесенные государством и работодателем на его подготовку.

Помимо этого, респонденты целевой и контрольной групп сходятся во мнении: чтобы закрепить молодые высококвалифицированные кадры на селе и в аграрной отрасли следует, прежде всего, значительно увеличить заработную плату (52,0 %), существенно улучшить условия труда (42,9 %), предоставлять им больше возможностей карьерного роста и служебного продвижения (30,6 %), доплачивать молодым специалистам к окладу (30,0 %), частичная оплата коммунальных услуг, компенсация наёма и содержания жилья (20,9 %) и др.

Поэтому неслучайно то, что при отсутствии соответствующих условий и возможности выбора большинство студентов (76,0 %) по окончании вуза предпочло бы перейти работать в другие сферы; сельхозорганизации выбрали только 22,4 % из них (среди целевиков – 29,6 %, в контрольной группе – 19,6 %).

Самыми предпочитаемыми областями занятости для них являются сферы коммерции, бизнеса (27,1 %) и государственные промышленные предприятия (26,3 %). В ответах респондентов целевой и контрольной групп прослеживаются некоторые отличия. Так, в рейтинге предпочтений целевиков 1-е место занимают сельскохозяйственные организации, 2-е – государственные промпредприятия и только 3-е – сфера коммерции и бизнеса; у студентов контрольной группы – те же, но расположились в обратном порядке. Это может свидетельствовать о том, что определенная работа на местах по профориентации и отбору будущих целевиков дает определенные результаты.

Подводя итог, следует отметить, что мотивация и профориентация учащихся агроклассов, профессиональный выбор и направленность студентов-целевиков, а также закрепляемость специалистов, прошедших целевую подготовку, в организациях АПК невысоки и составляют, по разным оценкам, менее 30 % [2, 3, 4]. Данные опросов свидетельствуют, что потенциально стабильные и профессионально ориентированные на работу в аграрном секторе экономики кадры мотивированы прочной связью с местами проживания, привязанностью к родным, друзьям и близким (32,0 %), перспективами сделать карьеру, планами открыть (расширить) собственное дело (25,9 %), возможностью получения благоустроен-

ного жилья и проживания в экологически более «чистых» условиях при непосредственном «общении» с природой (13,4 %). Не следует также сбрасывать со счетов их соображения, относительно того, что стоимость жизни на селе ниже, чем в городе (12 %).

Во всяком случае можно говорить о наличии возможностей большего привлечения молодых людей к прохождению целевой подготовки, а после ее окончания – закрепления их на селе и в отрасли, но при выполнении ряда условий, прежде всего, касающихся сокращения сроков отработки, предоставления благоустроенного жилья по прибытии на работу, денежных выплат, компенсаций, преференций и льгот.

### **Заключение**

Сегодня нужно выстраивать оптимальную систему взаимодействия: семья – школа (колледж) – исполнительный орган на местах – работодатель – вуз, позволяющую точно отслеживать и обеспечивать адресное сопровождение студентов в течение всего срока целевого обучения от момента набора абитуриентов и заключения договоров до трудоустройства выпускников, а также систему пролонгированной социальной защиты и экономической поддержки специалистов-целевиков на протяжении всего периода отработки.

Для этого необходимо совершенствовать механизм социально-экономического и правового регулирования с тем, чтобы обеспечить постоянный приток молодых людей в аграрные вузы страны, качество их целевой подготовки и закрепление в отрасли.

Это позволит также подбирать оптимальные образовательные программы, модули и технологии, обеспечивая более эффективную организацию процесса их целевой подготовки под заказчика (потребителя) с учетом потребностей личности в профессиональной самореализации и саморазвитии.

### *ЛИТЕРАТУРА*

1. Великанов, В. В. Целевая подготовка в аграрных вузах в контексте кадрового обеспечения предприятий АПК / В. В. Великанов, Н. Г. Трапьянок, Е. В., Дубежинский. – Вестник БГСХА – №3. – 2019. – С. 161–166.
2. Трапьянок, Н. Г. Агроклассы – новая реальность / Е. И. Вильдфлуш, Е. В. Дубежинский, Н. Г. Трапьянок. – Горки: БГСХА, 2020. – 35 с.
3. Дубежинский, Е. В. Целевая подготовка специалистов для организаций АПК / Е. В. Дубежинский, Н. Г. Трапьянок. – Горки: БГСХА, 2019. – 47 с.
4. Трапьянок, Н. Г. Целевая подготовка: состояние и перспективы / Н. Г. Трапьянок, Е. В. Дубежинский. – Горки: БГСХА, 2021. – 47 с.