**Введение**

Аграрная реформа может добиться увеличения объемов и качества сельхозпроизводства, поддержания эффективности отечественного сельского хозяйства только при недопущении деградации сельского населения. Тема моей выпускной квалификационной работы нацелена на исследование установки молодых селян на проживание в городе и ли на селе как условия воспроизводства сельской социально–профессиональной структуры, которая в последние годы оказалась деформированной и не отвечает современным требованиям, что выражается в стагнации сельскохозяйственного производства, физической и нравственной деградации сельского населения [1], в неуклонном уменьшении доли квалифицированных кадров в возрасте от 22 до 40 лет, особенно с высшим образованием.

В настоящее время господствующей является установка большинства молодых селян на проживание в городе, это касается и тех, кто нацелен на получение высшего и средне–профессионального сельскохозяйственного образования. Поэтому важно выявить долю тех, кто останется на селе, каков их предположительно социально–профессиональный состав, выявить причины их «бегства» в город, а также условия возвращения в село после окончания учебы.

**Целью** настоящей работы явилось изучение проблемы процесса социализации сельской молодежи на современном этапе.

Для достижения этой цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить влияние АПК (агропромышленного комплекса) на развитие социума молодых людей в современном мире
2. Выявить у молодых людей общее представление о надобности будущих специалистов в сфере АПК и использования профессиональных кадров
3. Выяснить основные медико-демографические аспекты воспроизводства трудовых ресурсов на селе
4. Изучить влияние внешних и внутренних условий на выбор будущих выпускников сельскохозяйственных ВУЗов и ССУЗов возвратиться обратно на село или осесть в городе.
5. Разработать программу социальных условий для профессиональной деятельности будущих специалистов желающих работать в агропромышленном комплексе.

**Объект исследования**: студенты сориентированные работать в агропромышленном комплексе.

**Предмет исследования**: проблема социализации сельской молодежи

**Гипотеза**: может ли современное образование создать предпосылки для организации социальности профессии.

Теоретическая часть

1. **Государственная кадровая политика в агропромышленном**

**комплексе**

Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе – явление, которое относится к области пересечения ряда направлений государственной политики, но не сводимо только к их общей области. Некоторые ее элементы принадлежат не всем областям, а только двум. Государственную кадровую политику в АПК следует рассматривать через пересечения (как парные, так и общую область) таких направлений, как политика государства по *обеспечению устойчивого развития сельских территорий*, государственная экономическая политика *в сфере агропромышленного комплекса*; политика в области образования, направленная на *профессионализацию сельской молодежи* (см. рисунок 1).

Государственная кадровая политика в АПК отражает роль государства в создании *условий,* при которых любое предприятие АПК может реализовать собственную кадровую политику, одновременно с этим государство обеспечивает реализацию *собственных интересов* в кадровом обеспечении сельского хозяйства.

Таким образом, государственная кадровая политика в АПК – это разрабатываемая и утверждаемая государством стратегия, направленная на создание условий для подготовки кадров для сельского хозяйства и их последующего непрерывного профессионального развития, обеспечивающая возможность социальной и профессиональной реализации каждого работника, направленная на обеспечение достойного уровня жизни сельского населения. Эта стратегия разрабатывается на основе объективного анализа потребностей в персонале и его профессиональном развитии предприятий АПК с учетом интересов государства в устойчивом социально-экономическом развитии аграрного сектора экономики, являющегося необходимым условием обеспечения достойного уровня жизни населения.

Можно выделить два уровня государственной кадровой политики в АПК – уровень субъекта РФ и федеральный, но четко отграничить один от другого невозможно, так как полномочия государства в данной сфере в данном случае дублируются на федеральном уровне и уровне субъекта. Из исключительно федеральных полномочий можно выделить только лицензирование образовательных учреждений системы аграрного образования.

В качестве основных блоков (или направлений) государственной кадровой политики в АПК нам представляется возможным выделить следующие:

* обеспечение профессиональной подготовки кадров для сельского хозяйства;
* обеспечение возможностей для профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала предприятий АПК;
* совершенствование социальных механизмов профессионализации кадров АПК.

Кадровый состав предприятий АПК России на современном этапе характеризуется рядом негативных тенденций.

С момента начала преобразований в экономике (примерно с 1990 года) численность работников в сфере АПК России (без учета фермерских хозяйств) сократилась с 9,7 до 6,4 млн. человек.

Качественный состав кадров АПК можно охарактеризовать по нескольким направлениям. Это - обеспеченность сельскохозяйственных предприятий кадрами (заполнение вакансий), уровень профессионального образования, возрастной состав. Также значимым показателем для характеристики кадрового состава является удельный вес специалистов определенных профессий в общей численности и половозрастной состав. В 2002-2004 годах сельскохозяйственные предприятия были обеспечены специалистами в среднем на 79%, из них с высшим образованием на 31% и со средним – на 53%. При этом в 38 субъектах Российской Федерации обеспеченность специалистами составила 71-80%, в 34 – 81-90%, в 4 – более 90%. В 7 субъектах Российской Федерации сельскохозяйственные предприятия обеспечены специалистами лишь на 70%

Сокращение числа специалистов идет одновременно с ростом общего числа сельскохозяйственных предприятий. Это ведет к резкому снижению насыщенности сельскохозяйственного производства кадрами с высшим и средним профессиональным образованием. Наиболее значительные потери понесла техническая служба хозяйств, где насыщенность специалистами (отношение общего количества специалистов данной специализации к количеству хозяйств) упала в 2,4 раза. За период с 1990 года насыщенность хозяйств специалистами с высшим профессиональным образованием уменьшилась в 1,7, а со средним – в 1,9 раза.

Продолжает уменьшаться удельный вес руководителей с высшим образованием за счет роста доли руководителей со средним образованием и без специального образования. Растет численность руководителей, достигших пенсионного возраста наряду с сокращением количества руководителей в возрасте до 30 лет. Общая тенденция для всех специалистов и для руководителей – рост удельного веса женщин в сельскохозяйственных предприятиях.

Уменьшение общего числа и удельного веса руководителей и специалистов с высшим образованием, «старение» кадров ведет к снижению общего профессионального уровня руководящих кадров и специалистов АПК. Все это усугубляется высокой сменяемостью руководителей (в последние годы она колеблется в пределах 10-15%, а в ряде субъектов в 2004 году достигла 25%) На настоящий момент более 40% руководителей хозяйств работает в данной должности менее трех лет. Из числа руководителей, не имеющих высшего либо среднего профессионального образования, только каждый пятый обучается в аграрных образовательных учреждениях по заочной форме обучения.

Отсутствие опыта руководящей работы, а также знаний руководителей в области управления современным предприятием и рыночной экономики существенно снижает эффективность деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Крайне отрицательное влияние на решение проблемы кадрового обеспечения АПК, восстановление эффективной системы работы с сельскохозяйственными кадрами оказывает и нынешнее социально-экономическое положение большинства подразделений АПК, социальное положение и моральное состояние людей, живущих и работающих на селе.

Исследования показывают, что социальный климат на селе характеризуется в последние годы неуверенностью жителей в завтрашнем дне, в перспективах профессиональной деятельности. Привлекательность сельских профессий и имидж сельского труженика в настоящее время не сравнимы с теми, которые существовали 20-30 лет назад.

Социально-профессиональная незащищенность работников, низкая мотивация труда, бедственное материальное положение и угнетенное психологическое состояние не способствуют ни росту квалификации и профессионального мастерства, ни переподготовке кадров на новые профессии и специальности, ни самообразованию.

Все это делает невозможным полноценную профессионализацию кадров АПК. **Профессионализация** – явление, предусматривающее соединение **личностного** (самореализация личности, карьера) и **социально-экономического аспектов** (приобретение человеком социально значимой профессии, трудоустройство по выбранной профессии, совершенствование профессионального мастерства, появление профессиональной культуры, социальное одобрение профессии, соответствующее материальное вознаграждение и социальная защищенность).

Применительно к сфере сельскохозяйственного производства России на современном этапе профессионализация подразумевает приобретение человеком профессии, востребованной в агарном секторе и престижной (уважаемой) в обществе, трудоустройство в соответствии с полученной профессией на сельскохозяйственное предприятие при достойном материальном вознаграждении, способном обеспечить достойный для данного этапа развития общества уровень жизни, совершенствование человека в выбранной профессии в соответствии с потребностями развития экономики и реформирования ее аграрного сектора, его карьерный рост, обеспечение реализации всех уровней потребностей человека на уровне комфортной социальной среды (при достижении целей устойчивого развития сельских территорий).

Таким образом, определение государственной кадровой политики в АПК тесно связано с понятием *профессионализации кадров отрасли*, а именно обеспечение профессионализации кадров АПК является одновременно целью государственной кадровой политики и основным ее направлением.

Для аграрного сектора экономики России наиболее характерной является индивидуальная профессионализация с однократным циклом профессиональной жизни. Индивидуальная профессионализация, профессиональное развитие сопряжены с должностным ростом человека. Формой должностного развития человека выступает должностная карьера. Таким образом, индивидуальная профессионализация существует в форме профессионального развития – профессиональной карьеры и в форме должностного развития – должностной карьеры. Единство этих двух форм составляет содержание карьеры человека.

Пополнение аграрного сектора экономики молодыми специалистами стало редким явлением. Поэтому важнейшее значение приобретает такая функция, как развитие персонала организации, то есть обеспечение профессионализма работников, уже занятых на предприятиях аграрного сектора.

Под *развитием персонала* понимается совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических характеристик работников. *Профессиональное развитие персонала* – процесс подготовки сотрудника к выполнению новых для него производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, т.е. развитию новых компетенций.

Можно выделить три основных направления профессионального развития, которые могут быть реализованы в организации – управление профессиональным обучением, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры.

Очевидно, что большинство предприятий АПК России в современных условиях не уделяют должного внимания кадровой политике – если профессиональное обучение (прежде всего внутриорганизационное) в той или иной мере присутствует, то планирование карьеры и работа с резервом руководителей как средства профессионального развития персонала, а также этап определения потребностей в профессиональном развитии кадров отсутствуют практически полностью. В таких условиях роль государства, наряду с методическим обеспечением кадровой политики предприятия, заключается в обеспечении возможности профессионализации каждого специалиста отрасли – через обеспечение возможностей получения образования, трудоустройства в соответствии с полученной специальностью, а в дальнейшем – через обеспечения доступа к профессиональной переподготовке и повышению квалификации.

**Вторая глава «Реализация государственной кадровой политики в**

**агропромышленном комплексе Российской Федерации»**

Региональные программы кадрового обеспечения АПК реализуются прежде всего по трем направлениям: подготовка кадров, профессиональная переподготовка, государственная финансовая поддержка специалистов.

Анализ существующей государственной кадровой политики в АПК на уровне Российской Федерации и отдельных ее субъектов выявил ряд проблем в ее реализации, а именно:

* недостаточная обеспеченность сельскохозяйственного производства специалистами (наличие вакансий на предприятиях, которые не могут быть заполнены по причине отсутствия на открытом рынке труда специалистов необходимой квалификации, либо по причине низкого уровня оплаты труда и плохих социально-бытовых условий);
* низкий уровень профессионального образования кадров АПК – налицо тенденция к сокращению специалистов, имеющих профессиональное образование в области сельскохозяйственного производства, рост числа специалистов, имеющих только практический опыт и даже не имеющих такового;
* «старение» кадров, нежелание молодых специалистов работать на селе, что опять же приводит к низкому уровню профессиональной подготовки кадрового состава АПК;
* высокая сменяемость, и, следовательно, недостаточная опытность руководителей сельскохозяйственных предприятий, вызванная прежде всего отсутствием экономической стабильности в сельскохозяйственном производстве.

Кадровая политика в сфере профессиональной подготовки и трудоустройства молодых специалистов характеризуется следующими негативными факторами:

* несовершенство системы отбора студентов при приеме;
* меньше половины выпускников учебных заведений получают направления на работу, остальные вынуждены трудоустраиваться самостоятельно, что часто затруднено;
* развернутый анализ потребности предприятий АПК в специалистах не проводится регулярно, поэтому сегодняшние выпускники не всегда востребованы по полученным специальностям в тех районах, куда они отправились после обучения;
* во многих хозяйствах по-прежнему в упадке производство, нет вакансий, а на имеющихся слишком мала заработная плата;
* престижность работы в сельском хозяйстве очень низкая, это вызвано отсутствием социальной защищенности и плохими социально-бытовыми условиями для специалистов;

В области обеспечения профессионального развития персонала АПК также имеются проблемы:

* несовершенство существующих методов оценки потребностей в профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров АПК;
* отсутствие у предприятий достаточных финансовых ресурсов для организации подготовки и повышения квалификации кадров;
* отсутствие методических материалов для организации профессионального развития персонала на предприятиях сельского хозяйства;
* несовершенство (отрыв от реальных потребностей) программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
* отсутствие действенных механизмов контроля эффективности обучения.

Также остро стоят социальных проблемы российского села – это низкий уровень информационного обеспечения, социальная незащищенность, низкий уровень заработной платы, отсутствие достойного жилья, неразвитая социальная сфера и т.д.

К сожалению, для решения этих проблем за последние время на федеральном уровне не предпринято почти никаких действенных мер. Как исключение можно рассматривать только Федеральный закон о развитии сельского хозяйства, где одним из пунктов значится совершенствование системы обучения, подготовки и переподготовки специалистов для сельского хозяйства. И **приоритетный национальный проект "Развитие АПК".** А именно одно из его направлений - «Обеспечение доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе», основными мероприятием которого, будет предоставление субсидий бюджетам субъектов Российской Федера­ции на финансирование мероприятий по обеспечению доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе.

Основным механизмом является осуществление хозяйствующими субъектами (работодателями) строительства (приобретения) жилья за счет субсидий из федерального бюджета (не более 30%), бюджетов субъектов Российской Федерации (не менее 40%) и собственных (заемных) средств работодателя (30%) и предоставление жилья молодым специалистам (или их семьям) на селе по договору коммерческого найма. Это создаст условия для формирования эффективного кадрового потенциала агропромышленного комплекса, развития рынка труда, роста уровня жизни граждан России, проживающих в сельской местности. На эти цели из федерального бюджета будет выделено в 2006 г. 2,0 млрд руб., в 2007 г. - 2,0 млрд руб. Это позволит в 2006 г. обеспечить ввод 713,4 тыс. м2 и обеспечить доступным жильем 16,2 тыс. молодых специалистов (или их семей), в 2007 г. - соответственно 679,5 тыс. м2 и 15,44 тыс. мо­лодых специалистов (или их семей).

**Пути совершенствования механизмов профессионализации**

**кадров**

Многими авторами выделяется ряд социальных механизмов, которые могут способствовать преодолению негативных факторов в профессионализации молодых специалистов.

Прежде всего, необходимо обратить внимание на повышение престижности, привлекательности сельского труда. При этом можно выделить две составляющие престижности – социальная приемлемость (одобряемость) сельскохозяйственных профессий и наличие достойного материального вознаграждения. Социальная одобряемость сельского труда может быть достигнута только через формирование в общественном сознании положительного образа сельского труженика. Уровень материального вознаграждения молодых специалистов возможно поднять через механизмы государственной финансовой поддержки.

Вторым социальным механизмом профессионализации, тесно связанным с первым, следует считать повышение социальной защищенности и комфортности условий проживания специалистов сельскохозяйственных предприятий. На это должны быть направлены программы социального развития села и устойчивого развития сельских территорий.

И еще один социальный механизм профессионализации молодых специалистов - обеспечение социальной защищенности потенциальных специалистов на этапе профессиональной подготовки, обеспечение возможности получения образования по выбранной профессии. Имеется в виду как обеспечение доступа к образованию тем, кто пригоден к конкретной профессии в силу своих личностных характеристик и устремлений, так и определенные меры финансовой поддержки со стороны государства. Это может быть достигнуто через разработку государственных программ кредитования абитуриентов путем предоставления образовательных кредитов, которые впоследствии могут быть «прощены», если выпускник проработал на селе определенный срок. Отсев «случайных» людей при отборе будущих студентов может быть достигнут через введение дополнительных собеседований при поступлении.

*Система управления профессиональным развитием кадров АПК* – важная составная часть процесса профессионализации. Это комплекс мер, разрабатываемых государством, которые направлены на обеспечение возможности получения необходимых знаний, умений и навыков руководителями и специалистами предприятий (через создание и обеспечение функционирования сети аграрных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, проведение семинаров-совещаний специалистами органов управления АПК и т.д.) и соответствие этих знаний реальным потребностям профессионального развития персонала (через формирование учебных и иных образовательных программ на основе анализа реальных потребностей в обучении).

Исходной позицией анализа потребностей в обучении руководителей и специалистов АПК является изучение сферы их компетенции через выяснение наиболее существенных проблем и вопросов, которые они не в состоянии на должном уровне решить самостоятельно. Дополнением к этому выступает изучение мнения самих потенциальных обучающихся через их анкетирование до и после процесса обучения.

В ходе исследования сформирована и частично опробована комплексная методика, включающая в себя трехстороннюю оценку потребностей в обучении – со стороны обучающих органов, со стороны органов государственного управления АПК, со стороны обучающихся.

Результатом применения разработанной методики стало выделение актуальных областей знаний с указанием формы обучения (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Знания, необходимые руководителям АПК, и формы обучения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Область знаний** | **Вопросы и проблемы** | **Формы обучения** |
| 1. | Экономические дисциплины (финансы, экономика, маркетинг) | Государственное регулирование АПК края | Повышение квалификациями |
| Кредитование, его виды. Требования к получателям кредитов. Льготное кредитование. | Повышение квалификации или семинар-совещание |
| Планирование и прогнозирование в экономике. Планирование затрат. Формирование стратегии развития хозяйства. | Повышение квалификациями |
| Реформирование экономики предприятий. Экономическая интеграция. | Повышение квалификациями |
| Маркетинговые знания: продвижение продукции на рынок, ценообразование, планирование закупок и сбыта. Маркетинговая стратегия предприятия. Бизнес-план | Повышение квалификациями |
| Методы стимулирования. Экономика труда и организация заработной платы. | Повышение квалификациями, семинар-совещание |
| Налоги и налогообложение. Единый сельхозналог. | Повышение квалификациями |
| Некоторые вопросы бухгалтерского учета | Повышение квалификациями |
| 2. | Право | Управление собственностью, выделение имущественных паев. Защита интересов собственника. | Повышение квалификации или семинар-совещание |
| Гражданское право: правила составления договоров и заключения сделок. Права и ответственность сторон. Действия в случаях нарушения сторонами условий договора. Решение спорных вопросов в суде. исполнение и оспаривание судебных решений. Служба судебных приставов: функции, права, обязанности. | Повышение квалификациями |
| Административное право. Органы государственной власти, их компетенция, взаимоотношения с органами муниципальной власти и хозяйствующими субъектами различных форм собственности | Повышение квалификациями |
|  |  | Конституция РФ. Государственная символика РФ. | Повышение квалификациями |
| Новое в законодательстве о земле и землепользовании | Повышение квалификациями |
| Трудовое право: Трудовой кодекс РФ; должностные инструкции; трудовой договор. Основные документы кадрового делопроизводства – что должен знать руководитель. | Повышение квалификациями |
| 3. | Сельскохозяйственное производство | Техническое и технологическое перевооружение АПК | Повышение квалификациями |
| Энергоресурсосберегающие технологии в АПК | Повышение квалификациями, семинар в базовом хозяйстве |
| 4. | Менеджмент | Управление предприятием в кризисных ситуациях | Повышение квалификациями |
| Работа с персоналом: поиск, подбор, закрепление кадров; профессиональное развитие кадров. | Повышение квалификациями |
| Планирование рабочего времени руководителя | Повышение квалификациями |
| Информационные технологии в управлении: основы информационной культуры, техническая база информационных технологий, системное программное обеспечение, прикладное программное обеспечение | Повышение квалификациями |
| Психология управления | Повышение квалификациями |

В действующих программах повышения квалификации очень большой раздел отведен базовым знаниям по экономике, инвестициям, финансам и т.д. На наш взгляд, давать базовые знания по указанным направлениям должно высшее образование либо годичная профессиональная переподготовка. Курсы повышения квалификации призваны обновить существующие знания путем передачи той новой информации, которую наука и практика наработали за последние годы. Важно также давать изменения в законодательстве, особенно касающиеся деятельности сельхозпредприятий.

В свете всего сказанного предлагается перераспределить средства фонда поддержки, которые ежегодно направляются на подготовку кадров, на оплату обучения руководителей и специалистов АПК на курсах повышения квалификации, на их переподготовку и профессиональную переподготовку.

**Адаптация на рынке труда молодых специалистов**

На рынке труда сложилась непростая ситуация - одновременное существование и безработицы и дефицита кадров. Дисбаланс проявляется в том, что с одной стороны соискатели рабочих мест не обладают качеством необходимыми работодателю, а с другой стороны предложения работодателей не всегда соответствуют ожиданиям потенциальных работников. Наиболее дискомфортно в этой ситуации чувствует себя молодежь.

Существует несколько путей решения проблемы: снижение налогов на работодателей, расширение квотирования рабочих мест для молодежи, использование временной занятости, организация сезонных работ. Большую роль в уменьшении моло­дежной безработицы могло бы сыграть развитие самозанятости - молодежного предпринимательства. Основное противоречие, характерное для современного мо­лодежного рынка труда, - увеличивающийся разрыв между пожеланиями молодых и возможностями их удовлетворения. Так как молодежь не имеет практического опы­та (либо он недостаточен), ее высокие требования к оплате труда делают проблема­тичным поиск подходящей работы.

Нельзя не учитывать и психологию нынешней молодежи. Если в 70-80-е го­ды основным мотивом выпускников было получение профессии, то в настоящее время — образование и обязательно высшее. Хотя потребность в специалистах с высшим образованием в областном банке вакансий составляет лишь 15%. Большую часть банка - 85% составляют рабочие профессии. А молодежь, к сожалению, счи­тает эти профессии не престижными. Принимая меры по возрождению отечествен­ной промышленности, следует подумать над тем, как поднять престиж рабочих профессий.

Современный выпускник школы, ПТУ, техникума, ВУЗа далеко не всегда име­ет представление о рынке труда и не в состоянии оценить соответствие своих запро­сов возможностям их удовлетворения. Наличие жесткой конкуренции на рынке тру­да является неожиданным для них, что приводи к разочарованию, неуверенности в себе, и может негативно повлиять на профессиональную судьбу. Несмотря на по­всеместное уменьшение безработицы, проблема занятости молодежи не теряет ост­роты. Более 21% состоящих на учете в центре занятости молодых не имеют работы по разным причинам: либо не имеют профессии, либо имеют ее, но не имеют опыта работы. Работодатели предъявляют все более высокие требования к качеству квали­фицированных кадров. Только профессионал может рассчитывать на интерес со стороны работодателя и соответствующую зарплату.

Молодежь уже имеющая образование - это категория трудоспособного населе­ния, находящаяся в самом невыгодном положении. Она неконкурентоспособна на рынке труда. Способная, образованная но, «неопытная» молодежь вынуждена су­ществовать на пособие по безработице. А кадры предприятий постепенно стареют. Работодателям следовало бы изменить позицию по этому вопросу. Если сегодня мо­лодежь останется не удел, кто будет работать завтра, когда опытные сотрудники уй­дут на пенсию?

Подготовка по профессиям не всегда пользующимися спросом на рынке труда без учета спроса на эти профессии, а так же обучение по «модным» специальностям (менеджер, юрист) привело к тому, что в 2005 году 293 человека из числа выпуск­ников учебных заведений, обратившихся в центр занятости, остались невостребо­ванными. Из них 117 человек - выпускники ВУЗов, 158 человек - колледжей и 18 -выпускники училищ.

Несмотря на сложившуюся ситуацию, специалисты центра занятости предпри­нимают меры по оказанию помощи молодым людям в их занятости.

Для молодежи проводятся занятия клубов «Диплом есть, что дальше», создают­ся квотируемые рабочие места, ученические рабочие места в рамках программы «Молодежная практика», традиционно проводятся ярмарки рабочих мест. Занимаясь в «Клубе ищущих работу», молодежь учиться подавать себя работодателю в выгод­ном свете, повышая шансы трудоустроиться. Молодые люди могут овладеть допол­нительными знаниями, повышая свою ценность. Можно получить опыт, участвуя в летней занятости и общественных работах.

Служба занятости способствует трудоустройству молодежи по программам: «Содействие самозанятости» и «Содействие занятости граждан, особо нуждающих­ся в социальной защите». Первая предполагает обучение молодежи основам пред­принимательской деятельности с последующим тестированием их способностей. При положительном результате тестов служба занятости может производить час­тичное покрытие расходов на открытие дела и помогать в оформлении документов. В рамках второй программы предполагается стимулирование работодателей прини­мать на работу молодежь.

Для трудоустройства лиц, не имеющих опыта работы, предусмотрена програм­ма «Обучение в форме стажировки». Стажировка организуется и проводится в орга­низациях, куда могут быть направлены выпускники учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, а так же безработные граждане, же­лающие восстановить свою квалификацию. Период стажировки составляет 2-6 ме­сяцев. По истечении срока стажировки работодатель принимает решение о трудо­устройстве гражданина.

Все эти попытки не решают проблемы занятости молодежи. Решить ее можно только усилиями администрации, службы занятости, комитета по образованию, ко­митета по делам молодежи и, конечно же, предприятий. Своевременная профориен­тация молодежи, развитии системы подготовки на предприятиях, наличие долго­срочных реальных прогнозов в потребности рабочей силы, а так же сохранение сис­темы подготовки кадров через службу занятости - это реальные пути удовлетворе­ния потребности в высококвалифицированных кадрах, а наемных работников - в труде.

Работодателю необходимо понять, что иметь дело с молодежью выгодно. Нель­зя видеть в молодости только отсутствие опыта. Плюсов больше. К их числу отно­сятся гибкость, мобильность, восприимчивость и легкость в обучении. Вчерашние студенты обладают образованием, которое соответствует реалиям новой экономиче­ской действительности. Они мыслят новыми категориями, хотят проявить себя и го­товы трудиться, а, значит, способны принести пользу обществу.

**Заключение**

Одним из способов преодоления системного кризиса российского села является формирование и реализация государственной кадровой политики в агропромышленном комплексе России как *самостоятельного направления* государственной политики. Она должна формироваться по трем основным направлениям – обеспечение подготовки кадров для АПК, обеспечение возможности профессионального развития персонала (профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала предприятий АПК); совершенствование социальных механизмов профессионализации кадров АПК.

Выявленные проблемы в кадровом обеспечении АПК России отражают системный кризис села с точки зрения как отдельного предприятия, так и государства в целом. С другой стороны, на селе налицо безработица и моральная деградация населения. Эти явления показывают невозможность полноценной профессионализации сельских жителей.

Основными способами формирования и реализации государственной кадровой политики в АПК, которая призвана преодолеть системный кризис села, на современном этапе должны являться:

* нормативное обеспечение (разработка нормативной базы аграрного образования всех уровней, подготовка концепций кадровой политики отрасли, законов и программ (федеральных и региональных), определяющих основные направления государственной кадровой политики);
* методическое обеспечение (разработка учебных программ для аграрных образовательных учреждений, методов и форм внутриорганизационного обучения, оценки его эффективности, планирования карьеры, работы с резервом, оценки персонала, методик определения потребностей в профессиональном развитии и т.д.);
* финансовые обеспечение (определение основных направлений государственной поддержки и распределение финансовых средств).

При разработке политики на федеральном и региональном уровнях необходимо откорректировать основные направления государственной поддержки через перераспределение финансовых потоков на обеспечение профессионального развития персонала и меры социальной поддержки (переподготовку специалистов, уже работающих на селе, проведение выездных семинаров, методическое обеспечение, обеспечение жильем, доплаты к заработной плате, пенсионное обеспечение и т.д.). В настоящее время наиболее значительный объем финансовых ресурсов направлен на целевую подготовку молодых специалистов, что не дает результатов – закрепляемость выпускников на селе чрезвычайно низкая. В рамках единой государственной политики существуют и должны использоваться способы, позволяющие улучшить эту ситуацию: государственная финансовая поддержка молодых специалистов, механизмы стимулирования их труда, формирование положительного имиджа сельского труженика и т.д.

В области организации повышения квалификации кадров АПК предлагается большее место в программах обучения уделять не базовым знаниям (их должно давать высшее образование или годичная профессиональная переподготовка), а инновационным технологиям, новым научным достижениям, а также изменениям в законодательстве. Организация выездных краткосрочных семинаров и курсов эффективнее, чем обучение с отрывом от производства, так как позволяет при тех же финансовых затратах охватить больший круг обучаемых. В качестве способа совершенствования определения потребностей в обучении персонала предприятий АПК предложена комплексная методика, которая представляет собой сочетание метода экспертных оценок, анкетирования и иных методов.

Практическая часть

Взрослая жизнь начинается неожиданно. Однажды студент получает диплом: беззаботное время учебы закончилось, и вопрос заработка становится очень акту­альным. Куда приложить свои силы? Как сочетать карьерный рост и материальное благополучие? Ведь известно, что молодым специалистам зачастую недоплачивают. Объектом анализа данной работы являются не все учебные заведения города Омска, а только те, которые выпускают будущих работников АПК по экономиче­ским специальностям. Именно в этой отрасли наблюдается много проблем. Ни для кого не секрет, что поступить на экономический факультет лет 5-6 назад было очень престижно. А сейчас наблюдается печальная тенденция: выпускникам «престиж­ной» профессии нет возможности устроиться на работу по выбранной 5 лет назад специальности. Причины этого явления мы попытаемся раскрыть в своей работе.

Желание хорошо трудоустроиться подталкивает выпускников - специалистов обращаться ко многим источникам информации и, конечно, не последнюю роль здесь играют средства массовой информации, а именно периодическая печать. Но не всегда объявления в газетах дают точную и надежную информацию. Очень часто публикуются постоянно повторяющиеся объявления. В этом мы убедились, про­смотрев газеты «Работа для вас» и «Работа в Омске» за период с января по октябрь 2004 года.

Еще одним способом найти подходящую работу может быть содействие учеб­ного заведения, которое закончил специалист. В ОмГАУ есть такая организация, ко­торая носит название «Отдел содействия занятости и трудоустройству студентов и выпускников ОмГАУ», который расположен на территории студгородка. Отдел в ОмГАУ тесно сотрудничает с Областным центром занятости и с самими работода­телями. Т.к. ВУЗ аграрный, то много заявок приходит от сельских работодателей. Но проблемой является то, что этих заявок недостаточно на всех выпускников. Ведь выпускается по 70-90 человек одной специальности, в частности по специальности «Экономика и управление», а заявок на вакансии экономистов всего 17—24.

Еще здесь имеет место и другая проблема - нежелание выпускников - эконо­мистов после окончания ВУЗа ехать работать в село. Непривлекательность для них состоит в следующем:

В ходе нашего исследования мы побывали в Областном центре занятости насе­ления и, проконсультировавшись со специалистами информационного отдела, мы узнали, что из всех предложенных вакансий экономисты требуются на Завод пласт­масс, в Лабораторию систем 321, в Областной наркологический диспансер и многие другие предприятия города, не относящиеся к АПК. Лишь только группа предпри­ятий «ОША» предлагает вакансию экономиста.

За первое полугодие 2005 года было подано 6 заявлений от сельскохозяйствен­ных работодателей с предложением вакансии экономиста. Но ведь этого не доста­точно, чтобы трудоустроить претендующих специалистов. На эти 6 рабочих мест в том же временном периоде было подано заявлений от 16 человек, из которых 9 -выпускники ВУЗов.

Молодые специалисты являются самой уязвимой группой, вступающей на ры­нок труда, т.к. не имеют достаточного профессионального и социального опыта и в силу этого менее конкурентоспособна.

Эффективность трудоустройства выпускников учебных заведений профес­сионального образования, поставленных на учет в центрах занятости г. Омска в 2005 году представлена ниже в таблице. Подводя итоги следует сказать о том, что при наличии в городе Государственной службы занятости, которая занимается во­просами трудоустройства граждан, ситуация на рынке труда с каждым годом ухуд­шается. Становятся мало востребованными ведущие специалисты сферы АПК, в том числе и экономические специальности.

Также мы решили провести социологический опрос студентов 5 курса ИЭиФ. Для этого была разработана анкета, состоящая из 22 вопросов, касающихся темы ис­следования.

В анкетировании принимали участие 122 студента 5 курса ИЭиФ, обучающихся по всем трем специальностям: Экономика и управление на предприятиях АПК, Бух­галтерский учет, анализ и аудит, Финансы и кредит. Из 122 человек 24,6% относятся к мужскому полу, а 75,4% - к женскому; 47,6% опрошенных проживают в городе, 22,1% относятся к жителям районных центров, а 30,3% - сельчане.

Результаты опроса оформлены в виде таблиц, где представлена информация в целом по выпускникам ИЭиФ и в разрезе специальностей.

Из таблицы 2 видно, что большинство студентов (50,8%) ИЭФ поступило в ОмГАУ по собственному желанию, 49,2% опрошенных - по совету родителей и знакомых. Также были и такие варианты ответов, как «так получилось», «отсрочка от армии» (у мужской половины).

Практически все студенты считают наш ВУЗ и свою специальность престиж­ными и довольны выбранной профессией.

Работать по своим выбранным специальностям планируют 50% респондентов, из них 57,5 - бухгалтера, 68,6% - финансисты. Экономисты, к сожалению, надеются найти другую работу (63,8%) или вообще отказываются работать по данной специ­альности. Лишь 29,8% экономистов надеются и согласны работать по своей специ­альности.

Из всех опрошенных студентов 94,3% планируют работать в городе, а 5,7% -ехать в сельскую местность. Бухгалтера и финансисты вообще стопроцентно жела­ют работать в городе. А вот экономисты отличились: 8,5% из них все-таки плани­руют работать на селе. Здесь наблюдается взаимосвязь с вопросом № 17 - «Вы со­гласны работать в сельской местности?». При наличии определенных условий, та­ких, как предоставление жилья и высокого уровня заработной платы, выпускники все-таки согласны уехать из города и трудоустроиться в сельской местности (42,6%).

Положительно следует отметить тот факт, что 71,3% опрошенных уже сейчас заинтересованы в поиске работы (посещают ярмарки вакансий, различные собеседования), 81,9% выпускников согласны трудоустроиться уже сейчас, при соответст­вующем графике работы, без отрыва от учебы; некоторые студенты уже имеют по­стоянное место работы.

Выпускники ИЭиФ хотели бы видеть себя специалистами в различных сферах деятельности: бухгалтера и финансисты в большинстве своем выбирали банковскую сферу (Омскпромстройбанк, Россельхозбанк, Газпромбанк, Инвестсбербанк и др.); Экономисты же отдают предпочтение сфере услуг, торговле и опять же банкам, от­личает их лишь тот положительный момент, что хотя бы 4.3% выпускников специ­альности 060800 выразили желание связать свою работу с сельским хозяйством.

Лидером среди предприятий, где хотели бы трудоустроиться наши выпускники, стало ОАО «Омский бекон». Также в этот список вошли такие предприятия нашего города и области, как «Манрос-М», «Омсквинпром», «Сибнефть», «Газпром», «Ом-скэнерго», «Транссибнефть», МВД г. Омка, ФСБ и другие учреждения. Как видно предприятий сельскохозяйственного направления единицы.

Интересным на наш взгляд является вопрос о желаемом уровне заработной платы. Здесь можно проследить различия между специальностями. Наиболее вы­соко оценили свой будущий труд выпускники специальности «Финансы и кре­дит», уровень оплаты труда у них колеблется от 5000 руб. до 3000 у.е. Средняя цифра - 20-25 тыс. руб.

У бухгалтеров уровень желаемого дохода колеблется от 5000 руб. до 30000 руб. Среднее значение составляет 10—12 тыс. руб.

Экономисты оказались не столь требовательными к заработной плате. Большин­ство указали цифру 5-10 тыс. руб., лишь единичными ответами были: 20 тыс. руб., 25 тыс. руб., 30 тыс. руб.

Несмотря на то, что большинство студентов считают выбранную 5 лет назад специальность престижной, многие из них не планируют, а то и вообще отказыва­ются работать по полученной профессии, а тем более в сельской местности. Лишь малый процент участников опроса согласны уехать за черты города и найти свое ме­сто работы в районах Омской области. Эти студенты относятся к выпускникам спе­циальности 060800 «Экономика и управление на предприятиях АПК».

Таким образом, проблема трудоустройства в настоящее время является очень актуальной. Следует принять все необходимые меры по ее преодолению не только самими выпускниками, но и местными органами власти, а также государством.

Библиографический список

1. Аблажей А.М. Молодые специалисты на промышленном предприятии //ЭКО. – 2002. – №10. – с.120-132.
2. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. –2004. - №6. с.40-43.
3. Багаев В. Занятость молодежи – задача государственная //Человек и труд. –2003. - №12. с.45-46.
4. Бессонова О.Э. Институты раздаточной экономики России: ретроспективный анализ. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 1997.
5. Богдан Н., Могилевкин Е. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза //Управление персоналом. – 2004. – №13. – с.18-21.
6. Верда А. Рынок труда в России: положение на нем не так плохо //Независимая газ.. – 1997. – 21 окт.. – с.6.
7. Гарнык Б.В, Проблемы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Российской Федерации // Научные труды аспирантов и докторантов. – М.: Изд-во МосГУ, 2004\*1(24). С. 38-43. (0,3 п.л.).
8. Гарнык Б.В. Государственная кадровая политика как одно из направлений реализации приоритетного национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» // Вестник университета (Государственный университет управления). 2006, вып. № 10 (26). С. 189-193.
9. Гарнык Б.В. Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Алтайского края на современном этапе // Научные труды аспирантов и докторантов – М.: Изд-во МосГУ, 2005\*12 (49). С. 58-67.
10. Гарнык Б.В. Основные направления государственной кадровой политики в Алтайском крае // Научные труды Московского гуманитарного университета – М.: Изд-во МосГУ, 2005. Вып. 51. С. 50-58.
11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2001.
12. Гимпельсон В. Страсти вокруг занятости: политическая экономия реформы трудовых отношений / Какой рынок труда нужен российской экономике? Сб.ст: ОГИ 2003. С.80
13. Добрякова М.С. Переход от принудительного труда к наемному труду на угледобывающих шахтах г . Воркуты в 1950-60-е гг. Экономическая социология Т.1, №2, 2000. С.54-73.
14. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Распространение и институционализация неправовых практик в сфере труда и занятости // Россия, которую мы обретаем/ отв. ред. Т.И.Заславская, Калугина. Новосибирск: Наука, 2003. С.165-192.
15. Здравомыслов А.Г. Социология российского кризиса. М.: Наука, 1999. С. 205–206
16. Зорина Е.А. Организация самостоятельной работы студентов педагогического колледжа на основе деятельностного подхода // Российское образование в ХХI веке: проблемы и перспективы: Сб. науч. трудов Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза, 2005. – С. 79-81.
17. Зорина Е.А. Особенности профессионального образования взрослого населения // Аксиологические аспекты профессионального образования молодежи и взрослого населения региона: Сб. науч. трудов Х Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза, 2005. – С.50-52.
18. Зорина Е.А. Профессиональная подготовка педагогических кадров для села в условиях колледжа: Учебно-методическое пособие. – М.: ИСПС РАО, 2006. – 104 с.
19. Зорина Е.А. Профессиональная подготовка учителя сельской школы // Педагогические науки. – 2005. – № 1. – С. 74-76.
20. Зорина Е.А. Профессионально-педагогическое сообщество как системная форма педагогического влияния на сельский социум **//** Среднее профессиональное образование. – 2006. –№ 8. – С. 2-3.
21. Зорина Е.А. Развитие навыков исследовательской работы студентов на уроках иностранного языка // Внедрение и реализация государственных образовательных стандартов как необходимое условие сохранения качества подготовки специалистов в педагогическом колледже: Сб. материалы совещания работников учреждений профессионального педагогического образования Ставропольского края. – Светлоград, ГУП «Петровская типография», 1999. – С. 27-29.
22. Зорина Е.А. Современные технологии социально-педагогической работы сельского учителя // Проблемы совершенствования качества подготовки студентов среднего профессионального образования: Сб. материалов V научно-практической конференции. – Ставрополь: СГУ, 2005. – С. 31-35.
23. Зорина Е.А. Социально-педагогическая деятельность учителя в сельском социуме // Социальная педагогика в развитии. – М.: ИСПС РАО, 2005. – Вып. 4. - С. 42-46.
24. Зорина Е.А.Социально-педагогическое проектирование в процессе профессиональной подготовки сельских педагогов в условиях колледжа // Наука и образование: Сб. статей VI Международной научной конференции. – Белово, 2006. – С. 242-246.
25. Иохин В.Я. Экономическая теория: Учебник. – М.: Юристъ, 2000.
26. Как устроиться на работу: Молодежь на рынке труда //Аргументы и факты. – 2000. – №37. – с.16.
27. Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: мы не как все // Какой рынок труда нужен российской экономике? Сб.ст: ОГИ 2003. С.11-35.
28. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ВШЭ, 2001.
29. Колосницына М.Г. Экономика труда: учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998.
30. Корель Л.В., Корель И.И. Напряжённость на рынке труда в России: динамика и региональные неравенства //Россия, которую мы обретаем/ отв. ред. Т.И.Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука, 2003. С.270-289.
31. Котляр А. О понятии рынок труда //Вопросы экономики. – 1998. – №1. – с.33-41.
32. Меркулов В. «Белые воротнички» ценны опытом и связями: Требования к кандидатам на трудоустройство становятся жестче и изощреннее //Свободный курс. – 2000. – №39. – с.11.
33. Мировая экономика: Учебник /Под ред. проф. А.С. Булатова. – М.: Юристъ, 2001.
34. Мишин А. Молодежь нужна производству //Алт. Правда. – 2000. – 15 нояб. – с.2.
35. Огарков В. Инвестиционная политика и воспроизводство основных фондов// АПК: экономика, управление. 1998. № 11. С. 4.
36. Региональная экономика: Учебник для вузов /Под ред. проф. Т.Г. Морозовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
37. Руденко Г.Г., Савелов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда //Социс. – 2002. – №5. – с.101-107.
38. Саймон К. Российский рынок труда / пер. с англ. М.С. Добрякова// Экономическая социология 2001,Т.2. №3. С.90 -104.
39. Селиванова О. Занятость молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд. –2003. - №3. с.29-32.
40. Состояние социально–трудовой сферы села и предложения по ее регулированию. Ежегодные доклады по итогам мониторинга 1999–2003 гг. М.: ВНИИЭСХ, 2000–2003.
41. Социально-трудовая адаптация молодежи за рубежом //Социальная работа. – 2004. – №3. – с.34-45.
42. Таюрская Е. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи // Человек и труд. –2004. - №4. с.55-56.
43. Трофимова Н. Кому везет в карьере?: О трудоустройстве выпускников вузов в Алт. Крае //Свободный курс. – 2001. – №24. – с. 6
44. Фадеева О.П. Неформальная занятость в российском селе. Экономическая социология, 2001 Т.2.№2. С.61-93.
45. Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России /пер с англ. Р.А. Громова // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу. Под ред. В.В. Радаева. М.: РОССПЭН, 2002. С.210-