

Правительство Российской Федерации
Пермский филиал федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Факультет Менеджмента

Магистерская программа «Государственное и муниципальное управление»

Кафедра государственного и муниципального управления

Допускаю к защите
Заведующий кафедрой

ученая степень, ученое звание

«_____» _____ 20____

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
на тему **ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ УЧАЩИХСЯ СРЕДНИХ**
СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ АГРАРНОГО ПРОФИЛЯ
НА РАБОТУ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ
ПЕРМСКОГО КРАЯ

Студент группы ГМУ-11
Геташвили Ирина Тимуровна

подпись

Научный руководитель
к.э.н., доцент
Зуева Елена Львовна

подпись

Пермь 2013

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические и методологические подходы к определению мотивации молодежи к труду.....	8
1.1. Понятие и типы мотивации к труду.....	8
1.2. Проблемы вовлечения молодежи на работу в агропромышленный комплекс	17
1.3. Особенности мотивации к труду учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля.....	26
Глава 2. Анализ мотивации учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля в Пермском крае на работу в агропромышленном комплексе.....	35
2.1. Характеристика состояния кадрового потенциала агропромышленного комплекса Пермского края.....	35
2.2. Сравнительный анализ механизмов вовлечения молодежи на работу в агропромышленный комплекс, реализуемых органами управления АПК в Пермском крае и регионах-конкурентах.....	43
2.3. Исследование мотивации к труду учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля Пермского края.....	55
Глава 3. Разработка системного подхода к мотивации учащихся средних специальных учебных заведений на работу в агропромышленном комплексе Пермского края.....	65
3.1. Разработка системного подхода к формированию мотивации учащихся как совместная задача образования, бизнеса и власти.....	65
3.2. Предложения по развитию проекта Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «АгроПРОФИ» с позиции укрепления мотивации учащихся средних специальных учебных заведений.....	73
Заключение.....	86

Список использованной литературы.....	91
Приложения.....	98

Введение

Российская Федерация взяла курс на модернизацию. Новая экономика базируется на знаниях и профессиональном мастерстве занятых в ней людей. А значит, чтобы та или иная отрасль экономики начала развиваться, необходимо вкладывать средства именно в кадровый потенциал, повышая его качественные характеристики. Именно от людей, которые сейчас работают в агропромышленном комплексе и от людей, которые придут туда в будущем, зависит, как будет развиваться сельское хозяйство в стране и в отдельно взятом регионе.

Главный кадровый ресурс, который может поддержать и ускорить развитие агропромышленного комплекса – это молодежь, это студенты, которые выбрали сельскохозяйственную профессию, это молодежь, живущая в деревнях и селах.

Однако сельское хозяйство традиционно являлось дотационной отраслью, а с переходом к рыночной экономике, сельскохозяйственные предприятия стали предоставлены сами себе, с быстро устаревающей техникой и материально-технической базой, с персоналом, привыкшим жить по советским принципам. Обеспеченность отрасли ресурсами материальными и кадровыми падала. Сельскохозяйственный труд не престижен в глазах молодежи, условия труда не привлекательны, заработная плата в 2 раза ниже, чем в целом по экономике регионов. Стереотип «старых разваленных колхозов» не позволяет родителям удерживать своих детей в селе, а детям возвращаться после получения профессионального образования на работу в свое село.

Именно поэтому важно развивать сельскохозяйственное образование, делать его более практикоориентированным, чтобы заинтересовать молодое поколение новыми достижениями в агропромышленном комплексе. С другой стороны, необходимо изучать, какие мотивы движут сегодняшними

студентами, на что они ориентированы, что для них важно в жизни, чтобы на основании этих знаний направлять их на профессиональную самореализацию.

В нашей стране вопросами мотивации поведения человека занимались такие известные ученые психологи как А.Ф. Лазурский, Н.Н. Ланге, А.Н. Леонтьев, С.Л.Рубинштейн. Л.С. Выготский первый, кто начал изучать вопрос формирования произвольной мотивации. Огромнейший вклад в развитие мотивации учебной деятельности сделан Л.И. Божович, А.К. Марковой.

В социологии мотивация изучается с точки зрения мотивации работника к труду. В этой области признание заслужила теория мотивации В.И. Герчикова.

Проблема исследования: низкая мотивации студенческой молодежи (а именно, учащихся средних специальных учебных заведений аграрного профиля) на работу в агропромышленном комплексе.

Цель исследования: разработать предложения для формирования системного подхода к мотивации учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля на работу в агропромышленном комплексе.

Задачи:

1. Определить теоретические и методологические подходы к определению мотивации молодежи к труду.
2. Выявить проблемы вовлечения учащейся молодежи на работу в агропромышленный комплекс.
3. Провести анализ состояния кадрового потенциала агропромышленного комплекса Пермского края.
4. Провести сравнительный анализ механизмов вовлечения молодежи на работу в агропромышленный комплекс в Пермском крае и регионах-конкурентах.

5. Провести исследование мотивации учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля в Пермском крае на работу в агропромышленном комплексе.

6. Разработать предложения для формирования системного подхода к мотивации учащихся средних специальных учебных заведений на работу в агропромышленном комплексе Пермского края.

7. Разработка предложений по развитию проекта Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «АгроПРОФИ».

Объект: учащиеся начальных и средних специальных образовательных учреждений Пермского края.

Предмет: мотивация к труду учащихся начальных и средних специальных образовательных учреждений Пермского края.

Методы исследования: системный анализ, институционально-функциональный анализ, сравнительный анализ, анкетирование, интервьюирование и другие методы полевых исследований.

Практическая значимость заключается в разработке рекомендаций для Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края в части развития проекта «АгроПРОФИ» с позиции укрепления мотивации учащихся средних специальных учебных заведений на работу в агропромышленном комплексе. На основе результатов проведенного социологического исследования формируются предложения в план мероприятий проекта «АгроПРОФИ».

Научная новизна заключается в разработке системного подхода к формированию мотивации учащейся молодежи на работу в агропромышленном комплексе путем создания агрообразовательного кластера на территории Пермского края, объединяющего в себе учебные заведения, работодателей и органы власти. Благодаря такому системному подходу возможно постепенное повышение мотивации студентов на работу в отрасли.

Теоретической базой исследования являются научные источники, нормативно-правовые акты, материалы периодической печати, электронные источники данных.

Практической базой работы являются статистические данные, материалы собственных исследований автора.

Структура работы.

В 1 главе рассматриваются теоретические подходы к определению понятия и типов мотивации. Рассматриваются различные теории и модели. Автор за основу берет разделение на внутреннюю и внешнюю мотивацию, а также типологическую модель мотивации Герчикова. Выделяются проблемы мотивации учащихся на работу в агропромышленном комплексе: реструктуризация системы начального и среднего профессионального образования, низкий престиж сельского хозяйства как отрасли экономики, неготовность работодателей участвовать в учебном процессе.

Во 2 главе работы сравнительный анализ механизмов вовлечения молодежи на работу в агропромышленный комплекс, реализуемых органами управления агропромышленного комплекса в Пермском крае и регионах-конкурентах. Для сравнения автором выбраны регионы-конкуренты Пермского края – Республика Татарстан и Самарская область. На основе проделанного анализа выделяются проблемы региональной политики Пермского края в данном направлении. Также приводятся собственные исследования автора.

В 3 главе предлагаются механизмы по формированию системного подхода к управлению мотивацией студентов, а также по развитию проекта Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «АгроПРОФИ» с позиции укрепления мотивации учащихся средних специальных учебных заведений на работу в агропромышленном комплексе.

Глава 1. Теоретические и методологические подходы к определению мотивации молодежи к труду

1.1. Понятие и типы мотивации к труду

Объектом изучения магистерской диссертации является учащаяся молодежь. Это социальная группа, которая находится в стадии определения своего жизненного и профессионального пути. Формирование мотивации к труду происходит на основе внутренних (тип личности, структура ценностей) и внешних факторов (условия социализации, социально-экономические условия жизни и т.п.). Следовательно, необходимо изучить теоретические подходы к определению мотивации для формирования подходов к привлечению молодежи на работу в различные отрасли экономики.

Мотивы в психологии – это то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. В современной психологии термин «мотив» применяется для обозначения самых различных явлений и состояний, вызывающих активность субъекта [52]. К мотивам относятся потребности и инстинкты, влечения и эмоции, установки и идеалы.

Развитие мотива происходит через изменение и расширение круга деятельности, преобразующей предметную действительность. Источником развития мотива является процесс общественного производства материальных и духовных ценностей. В качестве таких потенциальных мотивов в онтогенезе выступают присущие данному обществу объективные ценности, интересы и идеалы, которые в случае их интериоризации личностью могут приобрести побудительную силу и стать реально действующими мотивами. Эти мотивы выполняют функцию смыслообразования, то есть придают отражаемой в индивидуальном сознании действительности личностный смысл [52].

По мнению ученых, существует столько различных мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных классов отношений «индивид—среда». Эти классы можно разграничить, основываясь на характерных целевых состояниях, стремление к которым часто наблюдается у людей. Наряду с желаемыми целевыми состояниями мотивы в рамках некоторых отношений «индивид-среда» можно определить и через избегаемые состояния.

Изучение мотивации - это анализ причин и факторов, которые инициируют активность человека, а также направляют, поддерживают и приводят к завершению определенным поведенческий акт. Потребности, интересы и ценностные ориентации выступают факторами мотивации действия. Важнейшей особенностью мотивированного действия является наличие интенции - намерения к его выполнению.

Для объяснения детерминации человеческого поведения создаются многочисленные психологические теории мотивации, которые строятся на системе допущений о природе человека и устанавливают законы инициации и регуляции человеческого поведения. В большинстве мотивационных теорий анализируются три основных параметра поведенческой активности: инициация, интенсивность и направление.

Мотивированное поведение есть результат действия двух факторов: личностного и ситуационного. Под личностным фактором понимаются мотивационные диспозиции личности (потребности, мотивы, установки, ценности), а под ситуационным - внешние, окружающие человека условия (поведение других людей, отношения, оценки, реакции окружающих, физические условия и т.д.). Следует отметить, что когда разговор идет о внешних факторах, то анализируются не объективные параметры среды, а оценки и интерпретации личностью контекстуальных аспектов своего поведения, т.е. субъективное отражение объективных условий и то значение, которое она этим условиям придает. Человек поступает в соответствии с тем, как он оценивает и интерпретирует окружающую действительность. Роль

мотивационных диспозиций сводится не столько к прямой детерминации поведения, сколько к участию в формировании когнитивных оценочных схем, с помощью которых человек интерпретирует ситуацию. Последующие действия являются результатом этой интерпретации (Х.И. Хекхаузен, 1986).

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации и соответствующих им двух типов поведения: внешней мотивации (extrinsic motivation) и соответственно внешне мотивированного поведения (extrinsic motivated behavior) и внутренней мотивации (intrinsic motivation) и соответственно внутренне мотивированного поведения (intrinsic motivated behavior).

Внешняя мотивация - конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне Я (self) личности или вне поведения. Достаточно инициирующему и регулирующим факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней.

Наиболее ярко концептуализация данного типа мотивации представлена в бихевиористских теориях и в теориях инструментальности.

В бихевиористских теориях основной акцент в детерминации поведения делается на подкреплении - положительных (награды, поощрения) или отрицательных (наказания) последствиях, которые следуют за выполнением определенного поведенческого акта. Идеи бихевиоризма берут свое начало в исследованиях оперантного обусловливания, проводившихся Эдвардом Л. Торндайком (Э.Л.Торндайк, 1998). Им была обнаружена закономерность, получившая впоследствии его имя и известная в психологии как закон эффекта Торндайка. Этот закон гласит, что привлекательные и непривлекательные последствия поведения влияют на частоту инициации поведенческих актов, приводящих к этим последствиям. Поведение, которое приводит к положительным последствиям, закрепляется и имеет тенденцию к повторению, тогда как поведение, приводящее к отрицательным последствиям, имеет тенденцию к прекращению.

Главной особенностью всех вариантов бихевиористского подхода является признание того, что основным инициатором и регулятором поведения является внешнее по отношению к нему подкрепление.

В других теориях мотивации (Д. Макклелланд, 2007, F. Herzberg, 1967) на первый план выступают намерения и ценности индивидов, реализующих свои цели в организации. Исследования мотивации достижений начали проводиться Д. Макклелландом в середине XIX века.

Необходимость подобного рода исследований определялось социализацией общества и ценностными ориентациями людей из разных социальных слоев. Согласно теории Д. Макклелланда, формирование мотивации достижений напрямую зависит от условий и среды воспитания и является побочным продуктом основных социальных мотивов.

Мотивация достижения — это, прежде всего стремление к успеху, к высоким результатам в своей деятельности. И если человек, стремится достичь успеха, высоких результатов в деятельности, то у него достаточно сильная мотивация достижения. Одни люди отводят достижению успехов слишком большую роль, для других — это менее важно. В зависимости от этого человек и определяет род и интенсивность своих занятий.

Определение мотива достижения (стремление к повышению уровня собственных возможностей) не объясняет определенных особенностей развития человека, поэтому были введены конкретные мотивационные переменные, устанавливающие взаимосвязь между деятельностью и мотивом достижения. «Это:

1. личностные стандарты — оценка субъективной вероятности успеха, субъективной трудности задачи и т.д.;
2. привлекательность для индивида личного успеха или неудачи в данном виде деятельности;
3. индивидуальные предпочтения — приписывание ответственности за успех или неудачу себе или окружающим обстоятельствам» [23, с. 118].

Чем выше эмоциональная включенность родителей в дела ребенка и соответствующая этому окружающая обстановка, тем выше у ребенка потребность в достижении успеха. Для формирования такой потребности давление родителей на ребенка должно быть ненавязчивым, а окружающая среда должна быть благоприятной и побуждающей. В этом случае появится наибольшая вероятность для самостоятельной проверки ребенком своих умений и возможностей.

Для успешной деятельности человека, необходимо помимо способностей еще желание, целеустремленность и настойчивость в достижении успеха (т.е. мотивации достижения), учение во многом тоже достижение.

Э. Фромм дает характеристику отчужденной и неотчужденной (продуктивной) активности. В случае отчужденной активности человек осуществляет какое-либо дело (работает, учится) не потому, что ему интересно и хочется это делать, а потому, что это надо делать для чего-то, что не имеет к нему непосредственного отношения и находится вне его. Человек не ощущает себя вовлеченным в деятельность, а, скорее, ориентируется на результат, который либо не имеет к нему никакого отношения, либо имеет косвенное отношение, представляя незначительную ценность для его личности (Э.Фромм, 1990).

Внутренняя мотивация - конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда иницирующие и регулирующие его факторы проистекают изнутри личностного Я и полностью находятся внутри самого поведения. «Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели» [38, с.40].

Для объяснения этого типа мотивации было создано множество теорий: теория компетентности и мотивации эффективностью, теории оптимальности

активации и стимуляции, теория личностной причинности, теория самодетерминации.

Рассмотрим один из широко известных в зарубежной психологии подходов к анализу и пониманию причин человеческого поведения - теории самодетерминации и внутренней мотивации, разработанной американскими психологами Эдвардом Л. Диси и Ричардом М. Руаяном (Deci E. L., Ryan R. M., 1985a). Разработанная учеными теория на передний план выдвигает проблему собственной активности человека, его способность самостоятельного выбора направления саморазвития. Основным понятием теории является самодетерминация (автономия).

Самодетерминацией называется способность выбирать и иметь выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил, которые тоже могут рассматриваться как детерминанты поведения человека. Данное понятие дает возможность учитывать как собственный внутренний выбор человека, так и объективно существующие ограничения для свободы выбора (физические, физиологические, социально-исторические и др.), то есть позволяет избежать абсолютизации и того, и другого, приводящей к тупиковому варианту развития любой теории.

Типы поведения, которые содержат награду в себе самих (такие как игра, исследование и т. п.) объединяются понятием компетентности, связанное, в свою очередь, с понятием внутренней мотивации.

Переживание компетентности понимается как один из типов внутренней удовлетворенности, достигаемой человеком, и обеспечивающей развитие. Предполагается, что у человека есть внутренняя психологическая потребность в чувстве компетентности при взаимодействии с внешней средой. Эта потребность имеет адаптивную ценность и не связана с биологическими влечениями. Она является основой направленного устойчивого поведения, в котором совершается выбор. Компетентность и самодетерминация (автономия) - это те первостепенные психологические

потребности, которые лежат в основе внутренне мотивированной активности. «Потребность в компетентности и самодетерминации (автономии) обеспечивает возможность понятного объяснения широкой области исследовательских и исполнительских типов поведения и идеи о том, что индивиды стремятся к развитию своих интересов и способностей» [50, p.242].

Различение внутренней и внешней мотивации происходит по критерию награды за осуществляемую активность. При внешней мотивации и сама награда будет внешней по отношению к человеку. Когда же мотивация является внутренней, то вознаграждением за нее будет являться активность сама по себе. Э. Деси считает, что внутренне мотивированное поведение базируется на потребности человека быть компетентным и самодетерминированным при взаимодействии со средой.

Рост внутренней мотивации, «обеспечивающий оптимальное развитие личности, зависит от социальных условий, которые поддерживают и охраняют автономию человека или же наоборот разрушают ее. Таким образом, внутренняя мотивация и сопровождающие ее проявления могут быть подорваны в условиях чрезмерного контроля или при неустойчивости (нестабильности), что приводит к неадекватному развитию и психопатологии» [53].

В нашей стране вопросами мотивации поведения человека занимались такие известные ученые психологи как А.Ф. Лазурский, Н.Н. Ланге, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн. Л.С. Выготский первый, кто начал изучать вопрос формирования произвольной мотивации. Огромнейший вклад в развитие мотивации учебной деятельности сделан Л.И. Божович, А.К. Марковой.

В советский период одним из первых исследованием мотивов занялся А.А. Ухтомский, анализируя поведение человека. Его задачей было найти детерминанты функционирования организма. Это привело к обоснованию известного принципа доминанты, которую он рассматривал как двигатель поведения и его вектор. Проблему мотивов, которая оказалась в центре его

научных интересов, он исследовал в различных аспектах: физиологическом, психологическом, мировоззренческом. Кроме того, А.А. Ухтомским были выдвинуты положения о роли «социологизмов» как отражающих влияние общества на побуждения человека (А.А.Ухтомский, 2002).

Исследования мотивации широко представлены в социологии в связи с изучением трудовой и учебной деятельности. В этой области признание заслужила теория мотивации В.И. Герчикова (В.И.Герчиков, 2005).

Типологическая модель В.И. Герчикова строится на пересечении двух осей - мотивации и трудового поведения. Различается мотивация достижения и избегания. Под мотивацией достижения понимается стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд, а под мотивацией избегания - стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, недостижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций.

В модели выделяются четыре базовых типа мотивации достижения и один тип мотивации избегания. Инструментальный тип отражает активную ориентацию работника на заработок как средство обеспечения всех потребностей, лежащих за рамками работы. Профессиональный тип включает в себя потребности, связанные с самореализацией через содержание труда, в том числе использование всех своих способностей, проявление активности и инициативы, возможности творчества и стремление к росту квалификации. Патриотический тип отражает все коллективистские ориентации, в том числе работу в команде, взаимодействие с коллегами и отношения с руководством, участие в общем деле и т.д. Хозяйский тип реализует стремление к максимальной самостоятельности в труде и включает готовность добровольно взвалить на себя всю полноту ответственности (в том числе и за работу других), неприятие контроля и нацеленность на результат труда, а не только на сам процесс и внешние по отношению к нему вознаграждения. Избегательность является следствием незрелости всех четырех групп достигательных мотивов и характеризуется стремлением к

минимизации личных усилий, сохранению здоровья, следованию традициям и избеганием личной ответственности.

Сопоставляя типы работников в зависимости от мотивации с теориями внутренней и внешней мотивации, можно сделать вывод, что инструментальный тип, избегательный тип и отчасти патриотический тип относятся к внешне детерминированному поведению (внешняя мотивация), а соответственно хозяйский тип и профессиональный тип работников относятся к внутренне детерминированному поведению (внутренняя мотивация).

Таким образом, для объяснения детерминации человеческого поведения разработано ряд психологических и социологических теорий мотивации. Большинство ученых выделяют два типа мотивации и соответствующие им два типов поведения: внешняя мотивация и соответственно внешне мотивированное поведение и внутренняя мотивация и соответственно внутренне мотивированное поведение.

При этом важный факт, что внешние условия среды оказывают влияние как на формирование внешней мотивации, так и на формирование внутренней мотивации.

Таким образом, для изучения мотивации современной молодежи к труду, необходимо учитывать условия среды или внешние факторы, влияющие на формирование мотивации, а также воздействовать на укрепление внутренней мотивации. Для изучения, какой вид мотивации (внешняя или внутренняя) больше присущ объекту исследования, целесообразно применить типологическую модель В.И. Герчикова, которая строится на пересечении двух осей - мотивации и трудового поведения.

1.2. Проблемы вовлечения молодежи на работу в агропромышленный комплекс

Рассматривая формирование мотивации к труду у молодежи, необходимо проанализировать те внешние факторы, или проблемы, которые влияют на ценностные и профессиональные ориентации молодежи и формируют, в конечном итоге, ее мотивацию к труду.

Для анализа автором выделяются три основных внешних фактора, которые влияют на формирование мотивации учащейся молодежи на работу в агропромышленном комплексе. Внешние факторы можно рассматривать как стимулы, которые влияют на формирование мотивов.

Во-первых, сегодня переживает кризис система начального и среднего профессионального образования. Большинство молодежи и их родителей нацелены на получение высшего образования. Следовательно, фактором, влияющим на формирование мотивации, является сам институт среднего профессионального образования, качество образовательного процесса.

Во-вторых, так как диссертация посвящена изучению мотивации молодежи на работу в агропромышленном комплексе, необходимо понимать ситуацию и проблемы, которые складываются в этом секторе экономики. Численность занятых в сельском хозяйстве ежегодно сокращается, но при этом необходим приток новых квалифицированных кадров, отвечающих современным требованиям. Вторым рассматриваемым фактором является состояние и уровень развития агропромышленного комплекса.

В-третьих, понимая непрестижность сельского хозяйства, выпускники аграрных учебных заведений не устраиваются на работу по специальности, не приходят в сельское хозяйство. Поэтому в процессе подготовки кадров для отрасли необходимо участие самих работодателей. Это требуют и федеральные государственные образовательные стандарты. Однако работодатели не готовы определить количественный и качественный заказ на

специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием. Следовательно, третьим фактором, влияющим на мотивации, рассмотрим включенность работодателя в учебный процесс.

По порядку проанализируем обозначенные проблемы.

Проблемы, связанные с системой начального и среднего профессионального образования, которым посвящены многие публикации, можно распределить по трем группам. Во-первых - те, что связаны с неудовлетворительным состоянием материально-технической базы школ и средних специальных учебных заведений, остаточным принципом финансирования, низкой зарплатой преподавателей и т.д.; короче - с финансовой стороной и с общими экономическими трудностями. Во-вторых - это блок социально-культурных проблем, проявляющихся в девальвации ценности образования в обществе, в росте детской и молодежной преступности, в безработице среди молодежи. В-третьих - проблемы, связанные с поиском ответов на вопросы: какие изменения необходимы в системе образования, чтобы она отвечала духу времени и изменившимся условиям в обществе; как сделать так, чтобы она сохранила лучший отечественный опыт и лучшие традиции российской и советской школы; как нам использовать зарубежный опыт (Ю.М.Розанова, 1997).

В связи с престижностью высшего образования, современным работодателем хочет видеть у себя в команде соответствующих специалистов даже на должностях «средней» квалификации, т.е. работодатель предъявляет более высокие требования к специалистам со средним профобразованием.

Основное содержание деятельности специалистов с высшим образованием заключается в поиске и реализации новых, нестандартных решений в области науки, техники, производства, в отраслях социально-культурного комплекса. Эта деятельность связана с использованием сложных алгоритмов, требует конструирования решений, ей свойственны черты научного творчества. Содержание же деятельности специалистов со средним профессиональным образованием заключается в оценке, выборе и

реализации наиболее эффективного и качественного из возможных решений задачи, преимущественно в рамках регламентированного количества вариантов. Речь идет о деятельности по заданному сложному алгоритму без конструирования или с частичным конструированием решения. Таким образом, выпускники техникумов и колледжей входят в группу работников, осуществляющих выбор необходимого решения при ограниченном числе альтернатив. Во всех направлениях деятельности они выполняют работы, более регламентированные по сравнению с работой специалистов с высшим образованием. Иначе говоря, техник или другой специалист со средним профессиональным образованием – это квалифицированный работник в конкретной области труда, осуществляющий решение детерминированных альтернативных задач, большей частью носящих алгоритмизированный характер (Р.Ю. Евсеев, 2011).

Более конкретно функции специалистов среднего звена могут быть рассмотрены исходя из общих тенденций научно-технического развития производства. Научно-технический прогресс сопровождается общим ростом требований к профессионально-квалификационному уровню современных кадров, сближением различных категорий работников по содержанию труда за счет все большего развития его умственной компоненты, что связано с технологическим переоснащением производства на базе широкого внедрения автоматизированных систем, средств вычислительной техники. Однако в существующих условиях еще действует значительная дифференциация рабочей силы. Место, которое в этой структуре занимают специалисты со средним профессиональным образованием, во многом определяется особенностями современного производства, спецификой его организации и управления как в территориальном, так и в отраслевом аспекте. На современном этапе высокие профессиональные требования предъявляются не только к руководителям предприятий и организаций, но и к тем работникам, которые призваны обеспечивать выполнение отдельных,

специальных функций, необходимых для эффективной работы предприятия (организации).

Одной из важнейших тенденций развития сельскохозяйственных учебных заведений среднего профессионального образования сегодня является интеграция среднего и высшего профессионального образования, всей аграрной образовательной системы с привлечением потенциала научно-исследовательских учреждений. Многие средние специальные учебные заведения (ССУЗ) сельскохозяйственного профиля сегодня стремятся поддерживать связь с вузами, с которыми согласуют учебные планы по повышенному уровню подготовки студентов и заключают договора о научно-методическом сотрудничестве. Имеются необходимые основания для вывода о том, что сегодня ССУЗы сельскохозяйственного профиля должны быть ориентированы на многоуровневую, многопрофильную контрактно-целевую подготовку специалистов для агропромышленного комплекса, и эта тенденция должна усиливаться, становиться необходимым условием их дальнейшего развития, нормой (П.Н.Осипов, 2003).

С другой стороны, в связи с принятием Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», происходит оптимизация системы начального и среднего профессионального образования, в частности – исчезает уровень начального образования. Теперь получить профессию, которую раньше получали в ПТУ, можно в системе среднего профессионального образования. Эта тенденция отразилась и на техникумах и училищах аграрного профиля, которые сейчас объединяются.

Агропромышленный комплекс в целом и его базовая отрасль – сельское хозяйство являются ведущими системообразующими сферами экономики страны, формирующими продовольственный рынок, продовольственную и экономическую безопасность страны, трудовой и поселенческий потенциал сельских территорий.

Особенностью кадрового потенциала отрасли состоит в том, что его основу составляют жители и работники села.

По данным Росстата [31] удельный вес сельского населения в общей численности населения в период с 1990 до 2009 составил в среднем 26,8%. Доля занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, рыболовстве, рыбноводстве, в процентах от общего числа занятых в экономике России составила в 1994 году 15,6 %, в 2009 году - 10%. Не смотря на то, что число занятых в агропромышленном комплексе сокращается, это огромный сектор экономики, который обеспечивает работой сельское население страны.

В начале 1960-х гг. ЦК КПСС начал проявлять серьезный интерес к кадровому потенциалу сельского хозяйства, а именно, к социальным проблемам, в частности к таким, как миграция сельского населения в города, обеспеченность населения жильем, удовлетворение его потребительских запросов. Внимание к этим проблемам проистекало отнюдь не из чистой гуманности, а диктовалось суровой необходимостью. Главная причина состояла в том, что население страны, уровень жизни которого к этому времени (по сравнению с первым послевоенным десятилетием) значительно поднялся, стало вести себя «не по правилам». Пережив войну и период восстановления народного хозяйства, люди начали предъявлять более высокие требования к условиям труда и жизни, чем те, которые они предъявляли когда-либо ранее.

Это породило новую проблему - «человеческого фактора производства». На такой волне и стали возникать первые социологические исследования села. Их главными темами были: социальная структура сельского населения; миграция сельского населения в города; бюджеты времени и образ жизни сельского населения; труд в сельском хозяйстве, трудовые коллективы колхозов и совхозов, управление производством; уровень жизни сельского населения, личные подсобные хозяйства, семейная экономика [36, с. 264-276].

Анализируя результаты проведенных в советский период исследований (Шмелев Г.И., Шанин Т., Хагуров А.А.), можно сделать вывод о качестве кадрового потенциала сельского хозяйства. Основными проблемами в тот

период выделялись возрастающая миграция сельского населения, поиск путей сближения условий труда в сельском хозяйстве (включая и личные подсобные хозяйства) с условиями в городах. Т.е. люди, занятые в сельском хозяйстве начали формировать более высокие требования к условиям своего труда и условиям жизни.

В период горбачевских реформ, т.е. второй половины 80-х гг., акцент социологических исследований в сфере изучения кадрового потенциала сельского хозяйства был сделан на готовность работников сельского хозяйства к перестройке, к работе в условиях «полного хозрасчета», возможности переориентации работников в сфере труда, формирования «чувства хозяина». Можно отметить два важных результата, характеризующих особенности кадрового потенциала сельского хозяйства того периода (Р.В.Рывкина, Л.Я.Косалс, С.Ю.Павленко и др., 1990).

Во-первых, доказательство огромного недоиспользования трудового потенциала работников сельского хозяйства. Например, на вопрос «Могли бы вы работать лучше?» (который задавался с начала 80-х гг.) 75-80 % опрошенных отвечали: «Да, так как работаю не в полную силу». На вопрос: «При каких условиях вы могли бы работать лучше?» те же 75-80% отвечали - «при наличии необходимых материально-технических условий: запчастей, транспорта, нормальной техники и др.»

Во-вторых, доказательство деформации трудовых мотиваций работников. Например, более 70% опрошенных не имели «достижительных мотиваций», т.е. желания продвигаться вверх, заниматься более ответственной и более престижной работой.

Алексей Васильевич Гордеев, министр сельского хозяйства Российской Федерации с 1999 по 2009 годы, в своей статье «Кадровый потенциал АПК» отмечает, что «результаты социально-экономических преобразований в агропромышленном комплексе в значительной степени определяются уровнем профессиональной компетентности, управленческой культуры. Многие зависят и от психологической устойчивости кадров, умения работать

в кризисных и экстремальных ситуациях, их деловитости, созидательной активности, инновационного подхода к делу» [18, с. 21].

По его оценке, кадровый потенциал отрасли на момент 2002 года «сравнительно высокий». В то же время нельзя отрицать того, что кадровые проблемы, возникающие с той или иной степенью остроты и ранее, дают о себе знать и сейчас.

Ухудшение в переходный период условий труда и быта сельских тружеников, низкая заработная плата, снижение эффективности производства, неплатежеспособность хозяйств отрицательно влияют на престижность сельскохозяйственного труда, обостряют проблему обеспечения АПК высококвалифицированными кадрами руководителей и специалистов. По сравнению с 1991 годом численность специалистов в сельскохозяйственном производстве уменьшилась более чем на 300 тысяч. Удельный вес руководителей сельхозпредприятий, имеющих высшее образование, снизился с 86 до 68 процентов. В целом по России каждый пятнадцатый руководитель вообще не имеет специального образования (А.В.Гордеев, 2002).

Отдельной проблемой кадрового потенциала отрасли сельского хозяйства является отток из сельских территорий молодежи и нежелание возвращаться на малую родину и там трудоустраиваться.

Одновременно процесс переселения сельских жителей в города сопровождается ростом числа безработной молодежи из-за отсутствия у нее необходимого качественного уровня профессионального образования или профессионального образования в целом, стажа и каких-либо трудовых навыков. Эти негативные явления усугубляются отсутствием жилья у данной категории граждан.

Необходимо подчеркнуть тот факт, что доля безработной молодежи в общем числе безработных, составляя одну из наиболее актуальных национальных проблем, увеличивается катастрофическими темпами. В целом по Российской Федерации, по мнению ряда исследователей, численность

безработных среди сельской молодежи в 90-х гг. стабильно возросла в 2–3,7 раза (П.М. Ельчанинов, 2004).

В ряде работ и исследований (Петрова Е.С., Никитина А.Х.) авторы говорят о том, что решением проблем занятости сельского населения, улучшения их качества жизни и повышения качества трудового потенциала является повышенная государственная поддержка именно этой категории населения в виде субсидий и пособий. Здесь необходимо отметить, что инструменты государственного регулирования необходимо выбирать очень продуманно, и не всегда это может быть материальная поддержка. Как показывает практика государственного управления, в ряде случаев наиболее эффективной оказывается организационная поддержка со стороны органов власти, которая направлена на формирование системы взаимодействия и не воспроизводит иждивенческий подход среди граждан.

Таким образом, можно выделить следующие особенности кадрового потенциала именно агропромышленного комплекса (АПК).

Во-первых, агропромышленный комплекс является традиционным сектором экономики, который сегодня находится в переходном состоянии, а многие аналитики оценивают как кризисное. Сегодня АПК характеризуется большим количеством низкоэффективных сельскохозяйственных предприятий, малой инвестиционной привлекательностью, низким уровнем оплаты труда (в 2 раза ниже, чем в среднем в экономике).

Эти факторы влияют на количественные и качественные характеристики кадрового потенциала отрасли.

Во-вторых, отрасль сельского хозяйства обладает низким престижем среди населения, и тем более, среди молодого поколения. Это обуславливает нежелания школьников, студентов, молодых специалистов приходить работать в отрасль. Что, в свою очередь, объясняет, очень высокий средний возраст работающих в сельском хозяйстве.

В-третьих, специфика сельскохозяйственной деятельности, характеризующаяся сложностью работы с землей, животными и т.д., высокие

риски и зависимость от климатических и погодных условий, длительный производственный цикл, является причиной низкой предпринимательской активности в сфере агропромышленного комплекса.

С другой стороны, наблюдаются положительные тенденции в развитии агропромышленного комплекса России, его модернизация, увеличения числа эффективных высокотехнологичных предприятий. Следовательно, требования к качеству кадрового потенциала изменяются, когда на первое место выходят знания и профессиональные компетенции.

Многие руководители сельскохозяйственных предприятий отмечают, что испытывают нехватку квалифицированных кадров, что выпускники техникумов и вузов не обладают теми знаниями и навыками, которые сегодня нужны для работы на современной технике, с современным оборудованием и технологиями. При этом работодатель не всегда готов принять студента на практику и доверить ему свою технику. Однако требования новых образовательных стандартов гласят, что работодатель должен активно участвовать в теоретическом и практическом обучении будущих специалистов.

Таким образом, оказывая влияние на три обозначенных фактора (качество обучения, состояние агропромышленного комплекса и включенность агробизнеса в образовательный процесс), можно влиять на мотивации учащихся техникумов к труду в агропромышленном комплексе, можно влиять на укрепление внутренних мотивов молодежи, направленных на самореализацию.

Одним из инструментов влияния является механизм государственного регулирования экономики, в частности агропромышленного комплекса. С другой стороны, механизм государственного регулирования качества образовательного процесса. Более подробно эти механизмы рассмотрены во второй главе.

1.3. Особенности мотивации к труду учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля

Демографическая ситуация в селе, которая начала заостряться еще в 1980-е годы, в последние десятилетия пребывает в кризисном состоянии. Сегодня крайне актуальны проблемы, связанные и с экономикой села, и с его «человеческой составляющей». Причем человеческое измерение ситуации нельзя рассматривать исключительно в контексте текущих проблем, которые решаются сами по себе. Это сложный, многослойный социальный процесс, требующий комплексного исследования хотя бы по основным его сегментам. Одним из них является сельская молодежь, с которой общество должно связывать будущее села и сельского социума (В.Чигрин, 2006).

Важным фактором социализации сельской молодежи является профессионализация, то есть трудоустройство и образование. Разрывать эти два аспекта одной проблемы методологически недопустимо. В условиях появления в аграрном секторе хозяйства страны новых технологий, интенсификации производства, применения сложной техники и т.п. образовательный уровень и уровень профессиональной подготовки становятся условиями нормального протекания процессов социализации и профессионализации сельской молодежи

Процесс совершенствования подготовки будущих специалистов в условиях современного образования обусловлен многими факторами, среди которых существенным является мотивация студентов.

Как показывают социологические исследования (Багдасарьян Н. Г., Виштак О. В., Попов В. А.), мотивация студентов неоднородна, она зависит от множества факторов: индивидуальных особенностей студентов, характера ближайшей референтной группы, уровня развития студенческого коллектива. С другой стороны, мотивация поведения человека (в нашем случае - студента) всегда есть отражение взглядов, ценностных ориентации,

установок того социального слоя (группы, общности), представителем которого он является. Поэтому условием и источником познавательной, научной, общественной активности студентов, побудительной причиной их разнообразной деятельности в вузе или техникуме является сложная структура мотивов.

Например, учебная мотивация студентов выступает как частный вид мотивации, включенный в определенную деятельность, в данном случае - учебную. Она определяется рядом специфических факторов: самой образовательной системой и образовательным учреждением, организацией образовательного процесса, субъективными особенностями обучающегося, особенностями педагога и системы его отношений к студенту (Р.К. Малинаускас, 2005).

При проведении исследования (Р.К. Малинаускас, 2005), опираясь на концепцию М. Рогова (М.Рогов, 1998), исследователи выделили два больших блока: непосредственные и опосредованные мотивы. Исследование касалось студентов вузов, однако структура мотивов может быть распространена и на студентов среднего профессионального образования, т.к. они относятся к одной социальной группе – студенческая молодежь.

Непосредственные мотивы включаются в сам процесс деятельности и соответствуют ее социально значимым целям и ценностям; опосредованные же связаны с целями и ценностями, лежащими вне самой деятельности, но хотя бы частично в ней удовлетворяющимися [32, с. 91].

Мотив учения – это направленность учащегося на различные стороны учебной деятельности. Выделяют две большие группы мотивов:

1. Мотивы, заложенные в самой учебной деятельности (познавательные):

- связанные с содержанием учения, когда учащегося побуждает учиться стремление узнать новые факты, овладеть знаниями, способами действий, проникнуть в суть явлений и т. п.;

– мотивы, связанные с самим процессом учения, когда учащегося побуждает учиться стремление проявлять интеллектуальную активность, рассуждать, преодолевать препятствия в процессе решения задач, т. е. ребенка увлекает сам процесс решения, а не только получаемые результаты.

2. Мотивы, связанные с тем, что лежит вне самой учебной деятельности (социальные):

- широкие социальные мотивы, например, мотивы долга и ответственности перед обществом, классом, учителем, родителями и т. п.; мотивы самоопределения (понимание значения знаний для будущего, желание подготовиться к будущей работе и т. п.) и самосовершенствования (получить развитие в результате учения);
- узколичностные мотивы, например, стремление получить одобрение, хорошие отметки (мотивация благополучия); желание быть первым учеником, занять достойное место среди товарищей (престижная мотивация);
- отрицательные мотивы: стремление избежать неприятностей со стороны учителей, родителей, одноклассников (мотивация избегания неприятностей).

Через мотивацию педагогические цели быстрее превращаются в психические цели обучаемых, через содержание формируется определенное отношение учащихся к учебному предмету и осознается его ценностная значимость для личностного, в том числе интеллектуального развития ребенка; с помощью побуждающих функций средств в педагогической коммуникации актуализируются и осваиваются учебные ситуации; систематический контроль за учебной деятельностью и его результаты используются для формирования ответственности и принятия корректирующих решений.

Кто обучается в сельхозтехникумах? С целью получения ответа на этот вопрос рассмотрим исследования в данной области.

В 2002 г. в Республике Татарстан было проведено исследование в семи ССУЗах сельскохозяйственного профиля (использовалась случайная гнездовая выборка, 300 респондентов, что составляет 10% всех обучающихся). Основным инструментом явилась анкета, включающая около 100 закрытых и полужакрытых вопросов, позволяющих выяснить мнения студентов по широкому спектру проблем, касающихся условий их жизни и профессиональных ориентации. По материалам исследования в регионе, можно в известной мере судить о ситуации в учебных заведениях рассматриваемого типа во всей стране (П.Н. Осипов, 2003).

Полученные данные подтверждают общероссийскую тенденцию преобладания среди студентов ССУЗов сельскохозяйственного профиля, как и технических учебных заведений, юношей (в приводимом исследовании их 62%). По социальному составу опрошенные студенты являются в основном выходцами из семей рабочих промышленных предприятий (49%) и агропромышленного комплекса (15,3%).

В исследовании подтвердилась тенденция снижения образовательного уровня абитуриентов. Так, по сравнению с 1997 г. число отличников, поступающих в сельскохозяйственные ССУЗы, сократилось почти в 3 раза. Одна из возможных причин этого видится в росте числа коммерческих высших учебных заведений, их филиалов и представительств, открывающихся даже в небольших райцентрах и принимающих на учебу всех, кто способен оплатить учебу. Тем самым они «перетягивают» часть потенциальных абитуриентов техникумов, в первую очередь сельскохозяйственных как наименее престижных, к себе. Другой немаловажной причиной является реорганизация действующих учебных заведений, возрастание доли подготовки в них по специальностям других профилей - юристов, бухгалтеров, страховиков, которых готовят в количестве, намного превышающем потребности агропромышленного комплекса.

Тенденция вымывания основных специальностей наблюдается и в настоящее время, поэтому на региональном уровне происходят процессы переоценки профиля учебных заведений.

Важный вопрос, изученный в исследовании – мотивы выбора профессии. Если раньше считалось, что основными мотивами выбора сельскохозяйственных профессий были любовь к животным, земле, в целом к природе, социальная престижность профессии, возможность легко устроиться на работу, то сегодня на выбор в наибольшей степени влияют наличие в учебных заведениях престижных специальностей (правоведение, экономика и др.), большая практическая ориентированность обучения, возможность получения высокой заработной платы, желание получить наряду с профессиональной подготовкой хорошую общеобразовательную подготовку, позволяющую продолжить образование в вузе. Таким образом, преобладают внешние инструментальные мотивы.

Следует отметить, что значительная часть студентов (63,3%) имела лишь некоторое представление о профессии, а 12% опрошенных заявили, что вообще ничего о ней не знали. Это свидетельствует о неэффективности, а то и отсутствии профориентационной работы в школах.

В целом же только 68,7% студентов ответили, что выбрали профессию по призванию. Среди выбравших профессию не по призванию (таких было 22,7%) большая часть - девушки. Очевидно, это связано с тем, что они не прошли по конкурсу в вуз или опасались непоступления и потому сразу же, чтобы не испытывать судьбу, пришли в техникум. Представленные далее результаты еще более подтверждают это.

Несмотря на то, что многие студенты мечтают получить высшее образование (42%), все же 65,7% из них сегодня считают свой выбор пойти учиться в техникум правильным. Причем в большей мере это характерно для юношей, которые, видимо, учитывая уровень школьных знаний, объективно оценивали свои шансы на поступление в вуз. У девушек притязания более высокие: лишь каждая третья считает свой выбор техникума правильным, по

мнению же 55.6% девушек лучше было бы сразу поступить в вуз. Общее количество считающих свой выбор пойти учиться в техникум правильным снижается с 79% на 1 курсе до 50% на последнем.

Безусловно, тип образования как способ реализации профессионального выбора, так или иначе характеризует профессиональное самоопределение студентов. В связи с этим особый интерес вызывают образовательные цели, которые ставят перед собой обучающиеся, выбирая уровень среднего специального образования. При анализе ответов студентов на вопрос о том, что в первую очередь должен давать техникум, выявлены основные требования, предъявляемые ими к этому учреждению. Это: хорошая профессиональная подготовка, прочные знания, возможность подготовки для поступления в вуз. Выбор сферы будущей профессиональной деятельности студентами сельскохозяйственных ССУЗов в значительной степени определяется традиционным характером поведения выпускников школ небольших городов, райцентров, сел и деревень.

Рассмотрим отношение студентов к учебе и учебному заведению. Об этом можно судить по следующим данным. Большая часть респондентов отмечает высокий уровень профессиональной подготовки (66%) и взаимоотношений с преподавателями (59.7%), преподавания общественных дисциплин (58,3%). Качество производственной практики отметили как «хорошее» 54% студентов, тем самым подтвердив, что уровень учебного процесса удовлетворяет большую их часть. В целом, по мнению 71.7% опрошенных (в большей мере юношей), они вполне удовлетворены условиями получения образования. Правда, при этом каждый десятый высказал неудовлетворение материально-технической базой учебных заведений. Производственная же практика представляется студентам как более значимый фактор в профессиональном обучении. Поэтому значимость теоретического обучения для них возрастет в той мере, в какой оно будет практикоориентированным. Именно на это и ориентируются сегодня ССУЗы сельскохозяйственного профиля.

Какой работой предполагают заняться выпускники? Почти каждый третий заявил, что ему «все равно, лишь бы хорошо платили», еще примерно столько же не смогли определенно ответить на этот вопрос.

К сожалению, сегодня сельскохозяйственный труд - самый непрестижный и мало оплачиваемый. Поэтому молодежь часто выбирает сельскохозяйственные профессии лишь тогда, когда осознает, что выбор любой другой желаемой профессии связан со множеством трудностей: пройти по конкурсу, иметь соответствующий уровень знаний, умений, навыков. В последние годы сельскохозяйственные техникумы, стараясь не снижать количества принятых на обучение студентов, добиваются этого зачастую на основе бесконкурсного приема, принимая практически любого желающего, подавшего документы в приемную комиссию. Этот факт еще раз подтверждает, что сельскохозяйственную профессию выбирают, в основном, самые «слабые» выпускники школ. Поэтому по отношению к таким студентам приходится использовать и особую систему обучения и воспитания. Как известно, преподаватель должен обеспечить усвоение ими знаний, умений и навыков в соответствии с Государственным образовательным стандартом. Сделать это весьма трудно, так как приходится устранять пробелы в школьных знаниях студентов, без которых невозможно усвоение новых знаний. На это уходит слишком много времени и сил. Из-за низкого уровня знаний студентов приходится ориентироваться на «среднего» и «ниже среднего» студента, что сказывается на качестве знаний будущего специалиста.

Следует отметить, что с каждым курсом повышается интерес студентов к производственному обучению, избранной профессии. Получается, что абитуриент, поступивший в ССУЗ по воле случая, попадает в такую атмосферу, где психолого-педагогические условия, благоприятно воздействуя на него, вызывают интерес к избранной профессии. Но к моменту окончания ССУЗа большинство студентов не изъявляют желания работать по специальности, так как работа мало оплачиваемая и не

престижная. Это еще раз подтверждает, насколько важна продуманная политика государства в отношении села.

Ситуация, при которой большинство выпускников сельскохозяйственных ССУЗов выбирает другую профессию, говорит о напрасно потраченных государством средствах на обучение молодых людей. Результатом этого является снижение численности молодежи в сельскохозяйственном производстве.

В обеспечении функционирования отраслей АПК, насыщении их специалистами со средним профессиональным образованием огромное значение имеет переход к системе их подготовки, лучше учитывающей новые специальности, если в них будет потребность конкретных работодателей АПК.

Сегодня особенно важно, чтобы в стенах учебного заведения наряду с основной специальностью студенты получали определенную предпринимательскую подготовку - изучали основы маркетинга, финансов, бухгалтерского учета, менеджмента. Другими словами, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, выпускники сельхозтехникумов должны быть специалистами широкого профиля, способными эффективно трудиться на предприятиях разных типов, разных форм собственности.

Студенты, поступающие в сельскохозяйственные техникумы, движимы в основном внешней мотивацией – получить образование для дальнейшего поступления в вуз, или чтоб пойти работать (инструментальный тип), но внутренних мотивов на саморазвитие и осваивание профессии почти нет.

Таким образом, в первой главе были рассмотрены различные теории мотивации.

Проблема, обозначенная в диссертации, описана, как низкая мотивация учащейся молодежи на работу в агропромышленном комплексе. Учитывая специфику данной отрасли и низкую привлекательности сельскохозяйственных профессий, важное значение имеют условия, которые создаются для привлечения молодежи, отношения общества к сельскому

хозяйству. Следовательно, поведение учащихся больше детерминировано внешними факторами и социальными условиями как описывается в теориях бихевиоризма. С этой позиции, необходимо управлять внешними условиями, формируя внешнюю мотивацию к труду у молодежи.

С другой стороны, мотивация, основанная на ценностях и устремлениях личности (внутренняя мотивация) является более эффективной для достижения успеха молодого человека на профессиональном поприще. С этой точки зрения, необходимо стимулировать внутреннюю активность человека, пробуждать в нем интерес к сельскохозяйственному труду.

При этом важный факт, что внешние условия среды оказывают влияние как на формирование внешней мотивации, так и на формирование внутренней мотивации. Для изучения в рамках диссертации, какой вид мотивации (внешняя или внутренняя) больше присущ объекту исследования, целесообразно применить типологическую модель В.И. Герчикова, которая строится на пересечении двух осей - мотивации и трудового поведения.

Определены основные проблемы, влияющие на формирование мотивации учащихся техникумов к труду в агропромышленном комплексе: качество обучения в средних профессиональных учебных заведениях, состояние агропромышленного комплекса и включенность агробизнеса в образовательный процесс. Оказывая влияние на эти факторы, можно влиять на укрепление внутренних мотивов молодежи, направленных на самореализацию.

Одним из инструментов влияния является механизм государственного регулирования экономики, в частности агропромышленного комплекса. С другой стороны, механизм государственного регулирования качества образовательного процесса.

Глава 2. Анализ мотивации учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля в Пермском крае на работу в агропромышленном комплексе

2.1. Характеристика состояния кадрового потенциала агропромышленного комплекса Пермского края

Пермский край входит в Приволжский федеральный округ. Состояние агропромышленного комплекса и проблемы кадрового потенциала ежегодно отслеживаются по всем регионам округа.

Прежде, чем провести анализ кадрового потенциала агропромышленного комплекса Пермского края, рассмотрим, какие тенденции и проблемы выделяются на уровне округа. Проанализируем Материалы к заседанию Совета при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе от 29 марта 2012 г. «О развитии агропромышленного комплекса регионов Приволжского федерального округа в условиях модернизации».

За 5 последних лет на 7 тыс. человек (на 8%) сократилась численность руководителей и специалистов сельского хозяйства в ПФО.

В сельскохозяйственных организациях округа работают более 82 тысяч руководителей и специалистов (обеспеченность 94,1%). Среди руководителей организаций высшее образование имеют 70%, среднее профессиональное - 25%. Среди главных специалистов 60% имеют высшее образование, 38% - среднее профессиональное. Остаются вакантными 6% должностей руководителей и специалистов, 4% – рабочих массовых профессий.

В ряде регионов по сравнению с 2007 годом увеличилась доля руководителей с высшим образованием: в Нижегородской области (на 13%),

в Республике Марий Эл (на 5%), Удмуртской Республике (на 5%), Кировской области (на 5%), Чувашской Республике (на 4%). Одновременно, наблюдается уменьшение числа руководителей с высшим образованием в Саратовской области (на 7%), в Республике Башкортостан (на 6%) и Самарской области (на 4,6%).

При этом сохраняются следующие проблемы в кадровом обеспечении агропромышленного комплекса округа:

- низкий уровень доходов, трудности с жильем, а также невозможность применения своих знаний и умений из-за технической и технологической отсталости производства (значительная часть выпускников, подготовленных для агропромышленного комплекса, работает в промышленных, строительных, транспортных организациях, в сфере малого бизнеса, где заработная плата значительно выше);

- непрестижность у сельской молодежи профессий, связанных с сельскохозяйственным производством;

- отсутствие нормативно правовой базы по направлению и закреплению молодых специалистов на селе;

- слабое материально-техническое оснащение учебных заведений;

- слабая профориентация в сельских школах: сворачивание системы лагерей труда и отдыха, ученических производственных бригад, трудовых формирований школьников, начальной профессиональной подготовки по сельскохозяйственному профилю.

Данные проблемы актуальны и для Пермского края.

Всего в Пермском крае функционирует порядка 350 сельскохозяйственных предприятий, около 314 тысяч личных подсобных хозяйств и около 2000 крестьянско-фермерских хозяйств (официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края).

Сельскохозяйственные предприятия неоднородны. Есть эффективные предприятия – и таких на начало 2009 года было 89 (к концу 2012 года их стало 209). Данные предприятия имеют высокие производственные

показатели, приобретают современную технику и технологии, имеют высокую производительность труда и пытаются создавать достойные условия труда для специалистов.

Есть низкоэффективные предприятия, которые, как правило, не могут ни самостоятельно организовать эффективное производство, имеют низкие производственные показатели и производительность труда. Однако данные предприятия, как и все сельскохозяйственные организации, несут и социальную функцию – функцию обеспечения занятости сельского населения. Поэтому задача государственной политики, задача собственников агробизнеса – развивать слабые предприятия, чтобы они смогли обеспечить высококачественное производство и достойные условия труда.

Общее число занятых в агропромышленном комплексе региона сокращается год от года (рисунок 1).



Рис.1. Численность занятых в АПК Пермского края (сельское хозяйство и пищевой кластер), чел. [3]

Необходимо уточнить, что в агропромышленный комплекс входят как сельскохозяйственное производство, так и предприятия перерабатывающей промышленности – пищевой кластер.

Доля сельского хозяйства в АПК составляет около 55-60%. Сокращение связано с объективными причинами, главная из которых в том, что в отрасль внедряются технологии, доля ручного труда сокращается, происходит оптимизации производственных процессов. В связи с этим, сейчас предприятиям необходимо меньшее количество кадров, но более квалифицированных, умеющих работать с новыми технологиями.

Таким образом, в 2011 году число занятых именно в сельском хозяйстве Пермского края составило 28250 человек. При этом около 25% составляют работники, занимающие должности руководителей и специалистов. И 75% - рабочие профессии (работники растениеводства и животноводства, трактористы-машинисты, операторы машинного доения и т.п.).

Как видно из графика 2, в отрасли сельского хозяйства наметилась тенденция увеличения доли специалистов с высшим образованием (по данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края).

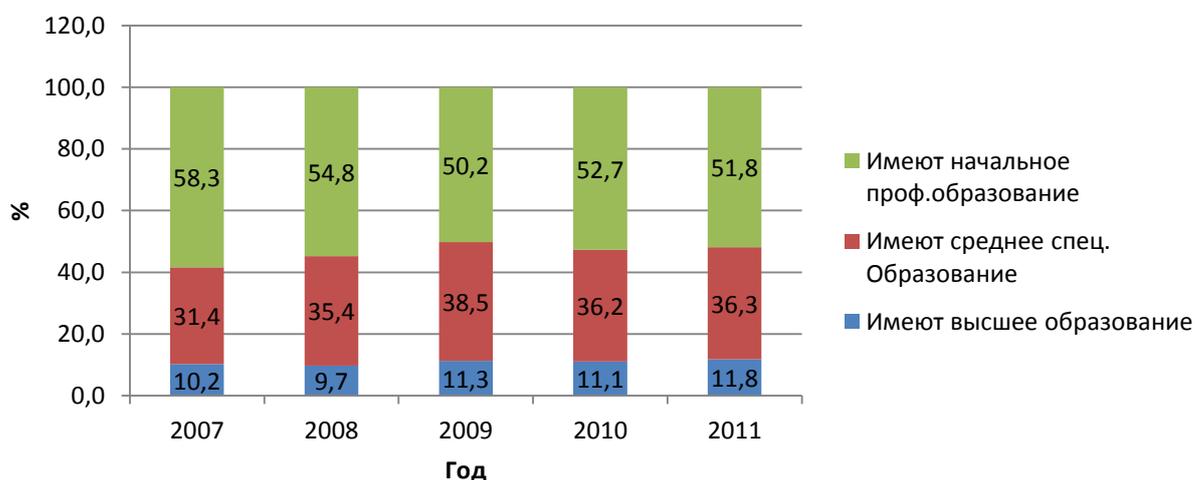


Рис.2 . Структура профессионального образования работников сельского хозяйства (в % от числа, имеющих профессиональное образование)

Напротив, доля работников с начальным профессиональным образованием сокращается. При этом можно отметить, что основная часть работников АПК имеет среднее или начальное профессиональное образование.

Специалистов для агропромышленного комплекса в Пермском крае готовит 22 средних специальных и начальных профессиональных аграрных учебных заведений с филиалами, в которых обучается порядка 1500 студентов сельскохозяйственных специальностей и профессий. В Пермской государственной сельскохозяйственной академии имени академика Д.Н. Прянишникова ежегодно выпускается около 2000 специалистов, из них около 500 выпускников сельскохозяйственного профиля.

Учреждениями НПО и СПО аграрного профиля ведется подготовка по девяти профессиям начального профессионального образования:

- мастер растениеводства,
- мастер животноводства,
- мастер сельскохозяйственного производства,
- тракторист-машинист,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве,
- мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка,
- пчеловод,
- младший ветеринарный фельдшер,
- хозяйка(-ин) усадьбы.

Девять специальностей среднего профессионального образования:

- агрономия,
- механизация сельского хозяйства,
- электрификация и автоматизация сельского хозяйства,

- технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции,
- зоотехния,
- ихтиология и рыбоводство,
- технология мяса и мясных продуктов,
- технология молоко и молочных продуктов,
- ветеринария.

На основании вышеизложенных данных, видно, что численность занятых в сельском хозяйстве сокращается. Данная отрасль переживает определенную перестройку, где низкоэффективные сельхозпредприятия должны перестроиться на рельсы бизнеса. При этом отрасль нуждается в кадрах. Но при существующей структуре образовательных учреждений аграрного профиля, возвращаются в отрасль на работу лишь малая доля специалистов.

Таблица 1

Подготовка и трудоустройство специалистов аграрного профиля
в Пермском крае

Образовательные учреждения, ведущие подготовку специалистов аграрного профиля	Количество учебных заведений, штук	Ежегодно выпускается образовательными учреждениями, чел.					Ежегодно трудоустраиваются по полученной специальности, %				
		2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
Профессиональные училища и лицеи	4	1210	1236	1158	1200	1132	14,8	15,5	25,0	21,5	27,0
Техникумы (без филиалов)	13	4369	4823	4900	4860	4784	21,1	18,2	17,6	18,5	19,8
ВУЗы	1	2103	2255	1990	2100	1971	17,1	16,9	20,1	20,0	21,9

Ежегодно трудоустраиваются в отрасль порядка 20% выпускников, получивших сельскохозяйственные профессии и специальности (таблица 1). Это результат тех проблем, о которых говорилось в первой главе: отрасль не престижна в глазах молодежи, сельскохозяйственный труд тяжел, многие сельскохозяйственные организации региона не могут предложить желаемую зарплату выпускникам.

Средняя заработная плата в сельском хозяйстве почти в 2 раза ниже средней заработной платы в экономике Пермского края. За 2007–2012 годы она составила 45 % от средней в экономике края (таблица 2).

Таблица 2

Соотношение средней заработной платы в экономике Пермского края и средней заработной платы в сельском хозяйстве

Показатели	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Средняя заработная плата в экономике Пермского края*	12068	14835	15673	17438	21191,7	23325,6
Средняя заработная плата в сельском хозяйстве, руб.*	4527	6688	7526	8370	9745	10546
Соотношение средней заработной платы в сельском хозяйстве и средней в экономике (%)	37,5	45,1	48,0	48,0	46,0	45,2

*Составлено по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю за 2012 год.

Данная ситуация характерна не только для Пермского края, она отражает ситуацию по всей России.

Еще одной проблемой является качество получаемого аграрного образования, ориентированность его на потребности и условия современного агробизнеса. Многие профессии на ступени начального и среднего профессионального образования давно устарели и молодые специалисты по данным профессиям не нужны бизнесу, например хозяйка усадьбы. Сегодня

важным элементом при освоении любой профессии является знание экономических основ. Например, ветеринар должен знать не только, как вылечить корову, но и понимать, как от его лечения зависит производственные показатели предприятия.

В этой связи, важно чтобы сами работодатели умели сформулировать свои требования к компетенциям специалистов, участвовали в процессе обучения, укрепляли взаимодействие с учебными заведениями. С другой стороны, учебные заведения должны быть открыты для бизнеса и стараться удачно соотнести требования образовательных стандартов и пожелания работодателей.

В Пермском крае, безусловно, есть положительные примеры такого взаимодействия. Передовые предприятия понимают, что их успех зависит от профессионального уровня работников, поэтому они готовы приглашать студентов на практику, давая им возможность освоить необходимые навыки, дополнительно заниматься со студентами, выступать в роли преподавателей в учебных аудиториях.

Органы власти должны содействовать этому процессу, создавать условия, используя административный ресурс, для вовлечения работодателей в образовательный процесс.

Таким образом, необходимо, чтобы и государство, и бизнес, и учебное заведение объединили свои усилия для того, чтобы заинтересовать молодого человека именно сельских хозяйством, чтобы обучить его современным технологиям, и чтобы предложить достойный уровень заработной платы, сопоставимый с доходами в других отраслях экономики.

2.2. Сравнительный анализ механизмов вовлечения молодежи на работу в агропромышленный комплекс, реализуемых органами управления АПК в Пермском крае и регионах-конкурентах

В Приволжском федеральном округе подготовку кадров для агропромышленного комплекса ведут 16 ВУЗов, 99 учреждений среднего профессионального образования и 202 учреждения начального профессионального образования. В 2011 году аграрные ВУЗы выпустили свыше 15,5 тыс. специалистов с высшим образованием и количество выпускников продолжает увеличиваться.

В то же время количество выпускников учреждений среднего и начального профессионального образования ежегодно снижается. «Если в 2007 году в округе было свыше 15 тыс. выпускников со средним профессиональным образованием и 17,3 тыс. – с начальным профессиональным, то в 2011 году - всего 9,8 и 10,4 тыс. выпускников соответственно. Подобная ситуация наблюдается и с трудоустройством выпускников: если доля трудоустроенных выпускников ВУЗов возрастает, то выпускников техникумов и училищ ежегодно сокращается» [25] .

Для повышения престижности сельскохозяйственных профессий ряд регионов округа оказывают государственную поддержку молодых специалистов сельского хозяйства.

На указанные цели в Республике Башкортостан с 2009 года по 2011 год из регионального бюджета направлено 80,5 млн. рублей, в Республике Марий Эл с 2007 года по 2011 год – 13 млн. рублей, в Республике Татарстан – 42 млн. рублей, в Нижегородской области - 119 млн. рублей, в Саратовской области – 54,5 млн. рублей, в Ульяновской области – 70,9 млн. рублей. В Пермском крае за 2009 по 2012 год на поддержку молодых специалистов направлено 18 млн. рублей.

К числу проблем развития сельскохозяйственного образования относится то, что сельскохозяйственные специальности не входят в перечень приоритетных региональных программ развития профессионального образования, поддерживаемых за счет средств федерального бюджета.

Другой проблемой образования является его «оторванность» от практики. Предприятия зачастую отказываются принимать на практику студентов в связи с необходимостью несения дополнительных расходов.

Для проведения сравнительного анализа региональной политики в сфере поддержки кадрового потенциала агропромышленного комплекса рассмотрим нормативно-правовые документы в данной сфере Пермского края, Республики Татарстан и Самарской области.

Выбранные регионы традиционно являются регионами-конкурентами Пермского края. Данные регионы выбраны потому, что у них близка доля занятых в сельском хозяйстве к показателю Пермского края (таблица 3).

Таблица 3

Доля занятых в секторе экономики «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство»
(в % от общей численности занятых в экономике)*

Регион	Доля занятых в сельском хозяйстве в 2009 году, %
Республика Татарстан	9,5
Пермский край	8,3
Самарская область	6,3

*по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю за 2009 год.

Рассмотрим нормативные правовые акты, принятые в данных субъектах с целью повышения качества кадрового потенциала АПК.

В Республике Татарстан ежегодно принимается Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан «О мерах государственной поддержке агропромышленного комплекса». Рассмотрим Постановление от 24 января 2012 г. №44 «О мерах государственной поддержки агропромышленного комплекса в 2012 году» и аналогичное постановление на 2013 год от 31.01.2013 № 61. В рамках данных Постановлений утверждены Порядки финансирования мероприятий по государственной поддержке кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Татарстан. На мероприятия по кадровому обеспечению в 2012-2013 годах заложено в бюджете Республики по 50 млн. рублей.

В Самарской области действует областная целевая программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Самарской области на 2009 - 2014 годы, утвержденная постановлением Правительства от 10 сентября 2008 г. N 375. В Самарской области принята областная целевая программа, утвержденная Постановлением Правительства Самарской области от 16.11.2012 № 664 «Об утверждении областной целевой программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Самарской области на 2013 - 2020 годы».

Кроме того, в Самарской области действует закон «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Самарской области» №1430 от 25.01.2005 г. Именно в этом документе отражены основные меры привлечения молодых кадров в отрасль.

В Пермской крае принята долгосрочная целевая программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Пермского края на 2013 - 2020 годы. Кроме этого в Пермском крае действует закон «О государственной поддержке кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Пермского края».

Рассмотрим, какие меры принимаются в данных субъектах по привлечению молодых квалифицированных кадров в отрасль.

Наиболее комплексная и системная программа по поддержке кадров АПК представлена в Республике Татарстан.

Перечислим основные меры поддержки в Татарстане, предусмотренные Порядком финансирования мероприятий по государственной поддержке кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Татарстан:

1. Единовременные выплаты молодым специалистам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, прибывшим на работу по месту распределения в сельскохозяйственное предприятие по направлению Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан (соответственно 100 и 50 тыс. руб.). Плюс, ежемесячные выплаты в течение одного года в размере 5000 тыс.руб.

2. Министром сельского хозяйства и продовольствия Республики установлены именные стипендии учащимся учреждений высшего и среднего профессионального образования:

– 50 стипендий по 2 тыс. рублей ежемесячно в течение года для студентов Казанского государственного аграрного университета и Казанской государственной академии ветеринарной медицины;

– 50 стипендий по 1 тыс. рублей ежемесячно в течение года - студентам Атнинского, Лаишевского, Мензелинского, Тетюшского, Чистопольского сельскохозяйственных техникумов, Буинского ветеринарного техникума, Казанского механико-технологического техникума.

3. Во время прохождения производственной практики студентами 3, 4, 5 курсов Казанского государственного аграрного университета и Казанской государственной академии ветеринарной медицины на сельскохозяйственных предприятиях Республики Татарстан, других регионов Российской Федерации и СНГ выплачивается стипендия по 1 тыс. рублей в течение двух месяцев.

4. Ежемесячная выплата стипендий в размере 5 тыс. рублей производится 40 младшим научным сотрудникам высших аграрных образовательных и научно-исследовательских учреждений и научным сотрудникам государственного научного учреждения «Татарский научно-исследовательский институт сельского хозяйства Российской академии сельскохозяйственных наук», не достигшим возраста 30 лет и занимающимся научно-исследовательской деятельностью согласно утвержденным Министерством тематическим планам.

5. Производится оплата учреждениям высшего и среднего профессионального образования за обучение на основе целевой контрактной подготовки по направлению Министерства выпускников общеобразовательных школ, зачисленных в учреждения высшего и среднего профессионального образования на основании приказов.

С целью создания условий для повышения социальной и экономической активности сельской молодежи Республики Татарстан, в 2011 году была принята долгосрочная целевая программа «Сельская молодежь Республики Татарстан на 2011 - 2015 годы».

Для достижения указанной цели должны быть решены следующие задачи:

– создание системы информационного обеспечения сельской молодежи, что позволит доводить до сведения сельской молодежи специальную адаптированную информацию через средства массовой информации, информационно-полиграфической продукции, а также путем использования IT-технологий;

– создание условий для повышения социальной активности сельской молодежи, что предполагает создание молодежных организаций, занимающихся вопросами сельской молодежи, повышение общественно-политической активности сельской молодежи, обучение сельской молодежи социальному проектированию и вовлечение молодежи в реализацию программ социального развития села;

– создание условий для повышения экономической активности сельской молодежи, что включает в себя обучение сельской молодежи основам бизнес-планирования, содействие занятости молодежи в сельской местности и вовлечение молодежи в реализацию программ экономического развития села;

– содействие духовному, физическому и творческому развитию сельской молодежи, что предполагает организацию и проведение интеллектуально-творческих и физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также содействие формированию здорового образа жизни среди подростков и молодежи.

В целях решения стоящих перед сельской молодежью проблем региональной общественной организацией «Аграрное молодежное объединение Республики Татарстан» создана организационная структура, представляющая интересы и стремления сельской молодежи.

Таким образом, в Татарстане ведется системная и целенаправленная работа по формированию мотивов у сельской молодежи остаться на селе и работать в сельской местности – в качестве специалиста или в качестве предпринимателя. Эффективно организовано взаимодействие между органами власти Республики для обеспечения участия сельской молодежи в конкурсах и грантах по различным направлениям социальной и экономической активности. Поддерживаются молодежные общественные организации.

Формирование мотивов студентов, обучающихся в аграрных учебных заведениях, также выстроено системно: оплата со стороны государства обучение ребят – выпускников сельских школ, именные стипендии Министра, зарплата студентам, проходящим практику на передовых предприятиях отрасли.

Однако необходимо отметить, что Татарстан традиционно является регионом с сильным участием государства в экономике, и предпринимаемые меры привлечения кадров в агропромышленный комплекс основаны на

прямом финансировании государством сельской молодежи. При этом, сельскохозяйственные предприятия активно участвуют в агрообразовательном процессе.

Рассмотрим, как привлекается молодежь в агропромышленный комплекс Самарской области. Для изучения опыта региона в апреле 2013 года была организована командировка автора в Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области. Также были изучены нормативные правовые акты, направленные на привлечение в отрасль молодых квалифицированных кадров.

Рассмотрим направления поддержки кадрового потенциала АПК Самарской области, предусмотренные данной целевой программой и предыдущей целевой программой.

1. Целевая контрактная подготовка специалистов для агропромышленного комплекса Самарской области. Объемы и порядок организации целевой контрактной подготовки специалистов для агропромышленного комплекса Самарской области из числа лиц, обучающихся за счет средств бюджета Самарской области, устанавливаются министерством сельского хозяйства и продовольствия Самарской области по согласованию с образовательными учреждениями.

В части контрактно-целевого обучения также интересен опыт Орловской сельхозакадемии, «в которой на тех факультетах, где выпускники встречались со сложностями в трудоустройстве (зоотехники, агрономы), за полгода до окончания курса создавались особые группы дополнительной подготовки. Для них была разработана специальная программа, включающая более глубокое изучение маркетинга, менеджмента, финансов. По окончании академии молодые специалисты получали два диплома: кроме основного, еще и диплом фермера или руководителя малого предприятия» [39, с.121].

2. Единовременная денежная выплата молодым специалистам, впервые принятым на работу в сельскохозяйственную организацию, крестьянское (фермерское) хозяйство, выплачивается единовременная

денежная выплата в размере 69000 рублей, если он имеет высшее образование, или в размере 34500 рублей, если он имеет среднее профессиональное образование. Плюс ежемесячная денежная выплата в размере 4000 тыс. руб. в течение 3-х лет.

3. Ежемесячная денежная выплата участникам команды молодых специалистов. Гражданину, включенному в состав участников команды молодых специалистов (далее - участник команды) и принятому на работу на срок не менее трех лет в сельскохозяйственную организацию, крестьянское (фермерское) хозяйство, представляющие социально-экономическую значимость для развития агропромышленного комплекса Самарской области, устанавливается на три года ежемесячная денежная выплата в размере 23000 рублей со дня принятия на работу всех участников команды молодых специалистов.

В настоящий момент вносятся изменения в Закон в части прекращения данной меры. По словам начальника управления кадровой политики АПК, это связано с тем, что при оплате молодым специалистам, зарплата опытных работников сохраняется на прежнем уровне, который ниже оплаты молодых специалистов. В связи с этим, возникает напряженная обстановка внутри коллектива предприятия.

В Самарской области развивается региональное отделение Российского союза сельской молодежи – всероссийской общественной молодежной организации. Уже 3 года подряд в области проводится Форум сельской молодежи, который организует министерство сельского хозяйства и продовольствия.

Самарская область, как и другие регионы ПФО и России, испытывает проблемы с качеством агрообразования. В настоящий момент минсельхозом реализуется проект по созданию учебно-производственных центров. Данные центры формируются на базе учебных заведений – техникумов аграрного профиля. Центры оснащаются современным оборудованием, что позволяет студентам получать необходимые навыки во время обучения.

Поддержка кадрового потенциала АПК Пермского края, предусмотренная законом Пермского края «О государственной поддержке кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Пермского края» включает единовременные выплаты молодым специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, трудоустроившиеся в сельхозорганизацию после окончания учебного заведения (соответственно 100 и 50 тыс. руб.).

В 2013 году принята новая долгосрочная целевая программа развития сельского хозяйства Пермского края на 2013-2020 годы, в которой предусмотрено ряд мер, направленных на привлечение и закрепление кадров в АПК региона:

– предоставление субсидий на возмещение части затрат сельскохозяйственным товаропроизводителям (за исключением граждан, ведущих личное подсобное хозяйство) на организацию учебно-производственных площадок. Учебно-производственная площадка – это площадка, образованная для целей организации производственной практики студентов учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования Пермского края или других субъектов Российской Федерации на базе сельскохозяйственной организации, использующей современную технику, производственное оборудование и технологии, а также для целей проведения образовательных мероприятий для студентов и преподавателей учебных заведений;

– предоставление единовременных и стимулирующих выплат молодым специалистам, трудоустроившимся в сельскохозяйственные организации, в соответствии с законом Пермского края «О государственной поддержке кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Пермского края». В настоящее время вносятся изменения в данный закон в части увеличения размера единовременной выплаты со 100 до 150 тыс. руб. для специалистов с высшим образованием и с 50 до 100 для специалистов со средним специальным образованием. Также предлагается ввести новый вид выплаты –

стимулирующую, которая выдается молодому специалисту спустя 3 года работы в сельхозорганизации, если он остается в ней работать еще как минимум на 3 года;

– финансирование мероприятия по развитию агрообразовательного процесса с целью повышение качества агрообразования, формирования положительного имиджа сельскохозяйственных профессий и аграрного образования. Данные мероприятия предполагают участие специалистов отрасли в учебном процессе; ориентацию учебного процесса на потребности работодателя – сельскохозяйственного товаропроизводителя; формирование заказа на подготовку специалистов со стороны сельскохозяйственных товаропроизводителей, демонстрацию сельским школьникам, студентам профессиональных учебных заведений аграрного профиля примеров успешного и инновационного развития сельскохозяйственных товаропроизводителей; организацию конкурсов среди сельской молодежи, экскурсий, лекционных курсов и т.п.; поддержку молодежных общественных организаций, объединяющих сельскую молодежь.

Данные меры поддержки были разработаны автором. Для их реализации автором был разработан проект «АгроПРОФИ» в 2011 году. В 2013 году данный проект был расширен с учетом новых мер государственной поддержки и включен как один из приоритетных проектов в программу социально-экономического развития Пермского края на 2012-2015 годы.

Цель проекта – создание условий для привлечения и закрепления молодых квалифицированных кадров в отрасль. Мероприятия проекта направлены как на сельских школьников, так и на студентов профильных техникумов и вуза, так и молодых специалистов, трудоустроенных в сельскохозяйственные организации края. Подробнее содержание проекта и его результаты будут рассмотрены в третьей главе (официальный сайт министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края).

Анализ мер государственной поддержки кадрового потенциала регионов-конкурентов показал, что все три рассмотренных региона движутся в одном направлении, решая проблемы вовлечения молодых кадров в отрасль.

Если рассматривать мероприятия, реализуемые до 2013 года, то системный комплекс мер разработан в Республике Татарстан, в Самарской области и в Пермском крае мероприятия не носили системный характер, с точки зрения системного вовлечения всех участников агрообразовательного процесса.

С принятием новых программ развития отрасли с 2013 года, меры в республике Татарстан и Самарской области кардинально не изменились. А в Пермском крае разработано ряд новых мер.

Как было отмечено выше, Министерством сельского хозяйства Пермского края до 2013 года выплачивались единовременные выплаты молодым специалистам, трудоустроившимся в сельхозорганизацию после окончания высшего или среднего специального учебного заведения. По данным Минсельхоза, ежегодно данную выплату получают порядка 40-50 специалистов. Непременным условием для предоставления выплаты является обязанность молодого специалиста отработать на данном предприятии не менее 5 лет. Если молодой специалист увольняется ранее по неуважительной причине, то он обязан вернуть в бюджет края сумму, пропорциональную неотработанному времени.

Как показывает практика, около 18-20% молодых специалистов увольняются в течение первых трех лет трудоустройства. Причиной увольнения, как правило, становится новое место работы, часто – не в сельскохозяйственной организации.

Исходя из этого, можно выделить еще одну проблему в региональной политике, связанную с тем, что существующие единовременные выплаты не являются решающим фактором, влияющим на закрепление молодого специалиста на данном предприятии.

Второй инструмент закрепления молодых специалистов на селе – это контрактное целевое обучение в Пермской государственной сельскохозяйственной академии за счет средств федерального бюджета. Абитуриент, поступающий на целевой основе, заключает договор с сельхозпредприятием, на котором обязуется отработать в течение 5 лет после окончания обучения. Министерство в данном случае выполняет роль координатора между муниципальным районом и сельхозакадемией. Представленный инструмент также неэффективно работает, так как у предприятия нет ответственности за специалиста, с которым он заключил договор.

Подводя итог вышеизложенного, можно выделить основные проблемы региональной политики в сфере поддержки кадрового потенциала агропромышленного комплекса Пермского края:

- необходимо разработать инструменты мотивации сельскохозяйственных предприятий для участия в агрообразовательном процессе;
- программы подготовки специалистов и рабочих профессий АПК не соответствуют требованиям современного агробизнеса, вследствие чего, специалисты не востребованы на рынке труда;
- существовавшие единовременные выплаты не являются решающим фактором, влияющим на закрепление молодого специалиста на предприятии;
- необходимо повышать качество практического обучения студентов, чтобы они могли получить компетенции и навыки, необходимые современному работодателю.

В настоящее время, наиболее эффективным инструментом региональной политики в сфере кадрового потенциала Пермского края является выстраивание взаимодействия «школа-техникум-вуз-агробизнес», реализуемое посредством проекта «АгроПРОФИ».

2.3. Исследование мотивации к труду учащихся средних специальных учреждений аграрного профиля Пермского края

В данном параграфе приведены результаты исследований, проведенных автором в техникумах и училищах Пермского края в 2012-2013 годах.

Во-первых, это результаты полевых исследований – интервью с директорами и преподавателями аграрных техникумов Пермского края (Пермский агропромышленный техникум, Зюкайский аграрный техникум, Кунгурский сельскохозяйственный колледж, Коми-Пермяцкий сельскохозяйственный техникум). Во-вторых, обсуждение проблем подготовки кадров с представителями агробизнеса в рамках конференций и круглых столов в 2012-2013 годах. В-третьих, это обсуждение проблем отрасли с самой сельской молодежи в рамках Форума сельской молодежи, конференция и видеолекций.

Главной задачей полевых исследований было изучение проблем, с которыми сталкивается конкретное учебное заведение, и перспектив его развития.

Помимо полевых исследований было проведено социологическое исследование мотивации к труду среди студентов техникумов аграрного профиля Пермского края. Для целей исследования была разработана анкета (Приложение 1).

Участие в исследовании принял 241 студент из 11 техникумов и училищ аграрного профиля Пермского края (таблица 4), в возрасте от 16 до 26 лет. Анкетирование проводилось в январе-феврале 2013 года.

Таблица 4

Распределение студентов, участвовавших в исследовании по учебным
заведениям

Наименование учебного заведения		
	Количество опрошенных	% от общего числа опрошенных
Краевой политехнический колледж	15	6,2
Пермский агропромышленный техникум	20	8,3
Филиал Пермского агропромышленного техникума в п. Ильинский	29	12,0
Филиал Пермского агропромышленного техникума в п. Ильинский в с. Бершеть	19	7,9
Коми-Пермяцкий сельскохозяйственный техникум	1	0,4
Зюкайский аграрный техникум	16	6,6
Осинский аграрный техникум	28	11,6
Кунгурский сельскохозяйственный колледж	56	23,2
Строгановский колледж	17	7,1
Профессиональное училище №5, п. Юсьва	19	7,9
Профессиональное училище № 69, п. Суксун	21	8,7
Итого	241	100,0

В выборку были включены студенты, которые участвовали в проекте Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «АгроПРОФИ» - 123 человека, и студенты, не участвовавшие в проекте – 118 человек, 56% мужчин, 44 % – женщин.

Участие в опросе приняли студенты 2, 3 и 4-х курсов различных специальностей и профессий, таких как механизация сельского хозяйства, тракторист-машинист, ветеринария, экономика и бухгалтер, мастер сельскохозяйственного производства, хозяйка(ин) усадьбы, садово-парковое и ландшафтное строительство, информационные технологии, земельно-имущественные отношения.

Исследовались мотивы выбора профессии, отношение к выбранной профессии и планы о дальнейшем трудоустройстве, отношение к сельскому хозяйству и влияние участия в проекте Минсельхоза «АгроПРОФИ» на отношение к сельскому хозяйству.

В рамках исследования выдвигались две гипотезы.

Гипотеза 1. Студенты, учащиеся в аграрных техникумах и училищах Пермского края, в большинстве случаев демонстрируют инструментальный тип мотивации к труду.

Инструментальный тип определялся через следующие показатели:

– мотивы выбора профессии сформированы под влиянием внешних факторов, а не вследствие желания работать по выбранной профессии: за компанию с друзьями, посоветовали родители, родственники, необходимость получить диплом; выбор профессии сделан не самостоятельно (на основании вопросов №5,6 анкеты);

– после окончания обучения не планируют работать или учиться дальше по выбранной профессии (на основании вопроса №8 анкеты);

– не хотели бы работать в сфере агробизнеса в качестве специалиста на эффективном предприятии или предпринимателем (на основании вопроса №12 анкеты).

Гипотеза 2. Студенты, принимающие участие в проекте Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «АгроПРОФИ» чаще ориентированы на работу в агропромышленном комплексе, чем студенты, не участвующие в проекте, т.е. демонстрируют профессиональный тип мотивации к труду.

Профессиональный тип определяется через следующие показатели:

– мотивы выбора профессии сформированы, исходя из внутреннего желания освоить выбранную профессию, выбор профессии сделан самостоятельно (на основании вопросов №5,6 анкеты);

– после окончания обучения планируют работать или учиться дальше по выбранной профессии (на основании вопроса №8 анкеты);

– хотели бы работать в сфере агробизнеса в качестве специалиста на эффективном предприятии или предпринимателем (на основании вопроса №12 анкеты).

Проведем анализ анкет для подтверждения или опровержения выдвинутых автором гипотез.

Рассмотрим, какими мотивами движимы студенты при выборе своей профессии. Для этого респондентам был задан вопрос «Люди выбирают профессию по разным причинам. Отметьте, пожалуйста, почему Вы выбрали данную профессию» (таблица 5). При ответе на этот вопрос можно было выбрать любое количество вариантов ответа.

Таблица 5

Мотивы выбора профессии (в % от числа опрошенных)

	% от числа опрошенных
Возможность приобретения новых знаний и умений	47,9
Необходимость получить диплом	24,4
Возможность заниматься любимым делом	20,5
Возможность сделать карьеру	20,1
Возможность получать хороший заработок	19,2
Востребованность профессии на рынке труда	16,7
Посоветовали родители, родственники	12,4
Возможность работать творчески, реализовать свои возможности	12,0
Желание приносить пользу обществу	10,7
Престиж профессии в обществе	8,1
За компанию с друзьями	8,1
Возможность работать, не прилагая особых усилий	3,4

Как видим, почти половина респондентов отметили, что выбрали данную профессию из-за возможности приобрести новые знания и навыки, 20% отметили, что получают возможность заниматься любимым делом. Также 20% отметили, что им необходимо получить диплом.

По данным исследования, на вопрос «Кто/Что оказал(о) наибольшее влияние на Ваш профессиональный выбор?» 64% респондентов ответили, что

выбор профессии был сделан самостоятельно, 24% ответили, что оказали влияние родители или родственники. А такие факторы, как друзья, учителя, профконсультанты в школе или интернет и СМИ, отметили от 1 до 8% респондентов.

Таблица 6

Будет ли связана Ваша дальнейшая профессиональная деятельность с той профессией, которой Вы обучаетесь? (в % от числа опрошенных)

	% от числа опрошенных
Выбор еще не сделан	31,1
Да, после окончания обучения планирую работать по профессии	27,0
Да, и собираюсь продолжить обучение в вузе	21,6
Нет, собираюсь поступить в вуз по другой профессии	10,4
Да, и собираюсь поступить на курсы, дополняющие профессию	3,7
Нет, и собираюсь работать по другой профессии	3,3
Нет, собираюсь поступить на курсы подругой профессии	1,7
Да, я уже работаю по профессии и собираюсь продолжить работать	1,2
Итого	100,0

Анализируя профессиональные планы после окончания обучения, мы видим, что практически треть респондентов еще не определились, будут ли работать по полученной профессии. А около 49% планируют либо пойти работать по профессии, либо продолжить обучение в вузе по этому же направлению.

Данные результаты сопоставимы с данными официальной статистики Министерства образования Пермского края о том, что ежегодно по специальности трудоустраиваются порядка 20% выпускников аграрных техникумов и училищ.

Также эти данные подтверждают, что почти половина респондентов выбрали профессию осознанно, исходя из своих предпочтений и профессиональных ориентаций.

На основании проведенного анализа, можно сделать вывод, что гипотеза 1 не подтвердилась: большинство респондентов (63%) ответили, что выбрали профессию самостоятельно и почти 49 % респондентов планируют продолжить обучение или работать по выбранной профессии. При этом почти треть респондентов еще не определились со своим профессиональным будущим.

Таким образом, на основе данных исследования можно сделать вывод, что около половины студентов аграрных техникумов и училищ Пермского края, выбирают будущую профессию осознанно и планируют работать в выбранной сфере. При этом, необходимо отметить, что данный результат относителен, т.к. вторая половина студентов либо еще не определились, либо хотят сменить профессию.

Проведем анализ Гипотезы 2: сравним профессиональные планы на работу в агропромышленном комплексе у студентов, участвующих в проекте «АгроПРОФИ» и не участвующих в проекте (таблица 7, 8).

Таблица 7

Зависимость профессиональной мотивации на работу в агропромышленном комплексе от участия в проекте «АгроПРОФИ»
(в % от числа опрошенных, не участвующих в проекте)

	Хотели бы Вы работать в сфере агробизнеса после окончания Вашего учебного заведения?				
	Нет	Да, хотел(а) бы работать на эффективном сельхозпредприятии	Да, хотел(а) бы стать предпринимателем в аграрной сфере	Еще не определились	Итого
%	32,2%	12,7%	14,4%	40,7%	100,0%

Как видим из таблицы 7, среди студентов, не принимающих участия в проекте «АгроПРОФИ», большая доля тех, кто не определился со своим профессиональным будущим, и тех, кто не хочет работать в агропромышленном комплексе Пермского края.

Среди студентов, участвующих в проекте также высока доля тех, кто еще не определился со своими профессиональными планами, но выше доля тех, кто хочет стать специалистом на предприятии или предпринимателем.

Также стоит отметить, что 97% участников проекта отметили, что им интересны и полезны темы, изучаемые в рамках проекта – это курс обучения «Основы предпринимательства и бизнес-планирования в агропромышленном комплексе».

Таблица 8

Зависимость профессиональной мотивации на работу в агропромышленном комплексе от участия в проекте «АгроПРОФИ»
(в % от числа опрошенных, участвующих в проекте)

Интересны ли Вам темы, затрагиваемые в процессе курса обучения «АгроПРОФИ»		Хотели бы Вы работать в сфере агробизнеса после окончания Вашего учебного заведения?				Итого
		Нет	Да, хотел(а) бы работать на эффективно сельхозпредприятии и	Да, хотел(а) бы стать предпринимателем в аграрной сфере	Еще не определились	
Да	Частота	11	32	35	41	119
	%	9,2%	26,9%	29,4%	34,5%	100,0%
Нет	Частота	3	1	0	0	4
	%	75,0%	25,0%	0%	0%	100,0%

Если рассматривать в целом планы респондентов после окончания учебного заведения, то видим, что среди участников проекта меньше доля тех, кто не определился, чем займется после окончания учебного заведения и выше доля тех, кто собирается продолжить обучение в вузе по выбранной специальности. При этом, доля тех, кто хочет пойти работать по профессии в данных группах практически равна (таблица 9). Следует отметить, что работа по профессии может быть как в сельскохозяйственных организациях, так и в других отраслях экономики. Поэтому выбирая ответ «работать по профессии», участники проекта чаще имеют в виду работу в АПК, чем остальные студенты.

Таблица 9

Зависимость профессиональных планов от участия в проекте «АгроПРОФИ»
(в % от числа опрошенных, участвующих и не участвующих в проекте)

Будет ли связана Ваша дальнейшая профессиональная деятельность с той профессией, которой Вы обучаетесь?	Не участвующие в проекте	Участвующие в проекте	
		Положительно относятся к проекту	Отрицательно относятся к проекту
нет, собираюсь поступить на курсы подругой профессии	2,5%	0,0%	25,0%
нет, собираюсь поступить в вуз по другой профессии	11,9%	9,2%	0,0%
нет, и собираюсь работать по другой профессии	4,2%	2,5%	0,0%
выбор еще не сделан	34,7%	27,7%	25,0%
да, я уже работаю по профессии и собираюсь продолжить работать	1,7%	0,8%	0,0%
да, и собираюсь поступить на курсы, дополняющие профессию	1,7%	5,0%	25,0%
да, и собираюсь продолжить обучение в вузе	16,9%	26,1%	25,0%
да, после окончания обучения планирую работать по профессии	26,3%	28,6%	0,0%
Итого	100,0%	100,0%	100,0%

Таким образом, гипотеза 2 подтвердилась – участники проекта действительно больше ориентированы на работу в сельскохозяйственных организациях или в качестве предпринимателя.

В данном параграфе был приведен анализ результатов анкетирования студентов аграрных техникумов. Одна из двух гипотез подтвердилась – студенты, участвующие в проекте «АгроПРОФИ» больше ориентированы на работу в агропромышленном комплексе, чем остальные студенты. Придут ли они работать в отрасль, покажет время.

Например, по результатам реализации проекта в 2011-2012 учебном году, в котором приняли участие 104 студента, проведен мониторинг трудоустройства студентов: три студента начали заниматься агробизнесом, 3-4 студента применили свои бизнес-планы для развития родительского бизнеса или подсобного хозяйства, 15-17% трудоустроились по специальности, из них только 5 в сельскохозяйственные организации. Такой низкий процент связан с тем, что среди участников проекта было большинство ребят, обучающихся в аграрных техникумах, но не по сельскохозяйственным специальностям (коммерция, бухучет, информационные технологии и т.п.).

Однако можно сказать, что проект выполнил свою задачу в части формирования положительного отношения среди учащихся к сельскохозяйственному производству.

В главе рассмотрены проблемы АПК края и особенности мотивации учащихся аграрных учебных заведений края. Выявленные проблемы предлагается решать с помощью проекта, разработанного и внедренного автором.

Основными положительными результатами проекта является то, что он погружает студентов в среду, где они могут увидеть примеры успешной самореализации людей в агроотрасли, где они могут увидеть благоприятные условия труда на передовых предприятиях. Студенты учатся общаться друг с другом, учатся прогнозировать свое будущее. Благодаря этому формируется положительное отношение молодежи к агроотрасли, и, как следствие, укрепляется мотивация трудоустроиться в данной отрасли.

При этом, сильное отрицательное влияние оказывают и другие факторы, такие как негативное отношение родителей к сельскому хозяйству и желание «лучшей жизни» для своих детей, такие как наличие большого количества разрушенных колхозов.

Поэтому, результаты проекта по повышению мотивации учащейся молодежи достигаются медленными темпами. И проект требует доработки и

более широкого подхода к формированию профессионального типа работника, ориентированного на работу в агропромышленном комплексе региона. Предложения по развитию проекта представлены в следующей главе.

Глава 3. Разработка системного подхода к мотивации учащихся средних специальных учебных заведений на работу в агропромышленном комплексе Пермского края

3.1. Разработка системного подхода к формированию мотивации учащихся как совместная задача образования, бизнеса и власти

В предыдущей главе были выявлены основные проблемы в региональной политике в сфере кадрового потенциала АПК.

В долгосрочной целевой программе развития сельского хозяйства до 2020 года в Пермском крае, одной из ключевых проблем АПК выделяется недостаточность требуемого кадрового потенциала (раздел 2.2). Наблюдается явное несоответствие квалификации выпускаемых специализированными учебными заведениями специалистов потребностям интенсивного и инновационного развития АПК. Проблема усугубляется миграцией сельского населения, особенно молодежи.

Отставание доходов занятых сельскохозяйственной деятельностью существенно снижают возможности вовлечения в сельскохозяйственную деятельность высококвалифицированных кадров. В свою очередь, низкая производительность труда в отрасли не позволяет вывести заработную плату на достойный уровень.

Для разработки методов совершенствования региональной политики в сфере АПК, необходимо обозначить цели задачи данной региональной политики.

Как отмечалось в предыдущей главе, система профессионального образования должна быть тесно связана с бизнесом, выполнять его потребности, формировать именно те компетенции, которые необходимо для поддержания и развития бизнеса.

Следовательно, главным элементом, влияющим на формирование мотивов трудоустройства в АПК является сам бизнес, руководители успешно развивающихся предприятий, которые могут стать примером для других, могут транслировать свой опыт. Данное положение об обязательном участии агробизнеса в системе повышения качества кадрового потенциала агропромышленного комплекса является основным.

Решая в агроотрасли проблему привлечения молодых специалистов, в первую очередь необходимо развивать систему агрообразования. Т.е. необходимо встраивать представителей успешного агробизнеса в образовательный процесс.

Однако в предыдущей главе были обозначены проблемы региональной политики в этой сфере, связанные с отсутствием мотивации сельскохозяйственных предприятий для участия в агрообразовательном процессе, подготовки для себя молодых специалистов.

Для решения задач по повышению качества агрообразования и привлечения в отрасль квалифицированных специалистов, необходимо разработать системный подход к этим процессам. Системный подход должен объединить различные социальные и экономические институты: институты профессионального образования, институты бизнеса, институты власти, некоммерческие организации и, конечно же, молодежь как социальную группу. Выстроив взаимодействия между всеми заинтересованными лицами, можно рассчитывать на результат.

Системный подход предлагается реализовать путем создания агрообразовательного кластера в Пермском крае.

Рассмотрим предпосылки для применения кластерного подхода к организации системы взаимодействия между бизнесом, образованием и властью.

В долгосрочной целевой программе «Развитие системы образования Пермского края на 2013 – 2017 годы» в разделе развития профессионального

образования (раздел 4.4.) обозначаются задачи, которые предполагают системный подход к повышению его качества, а именно:

- обеспечить модернизацию сети учреждений для повышения доступности программ начального и среднего профессионального образования и профессионального обучения в соответствии с потребностями рынка труда, в т.ч. – на основе кластерного подхода и сетевого взаимодействия;

- обеспечить обновление содержания и повышение качества реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС на основе индивидуализации образования и освоения компетентностного подхода;

- институализировать систему общественного участия в управлении профессиональным образованием и независимой оценки качества профессионального образования;

- обеспечить развитие системы социального партнерства путем взаимодействия образовательных организаций профессионального образования и работодателей.

Таким образом, министерство образования является одним из партнеров в процессе организации агрообразовательного кластера.

Другой предпосылкой создания кластера является активная позиция Пермской торгово-промышленной палаты (ТПП). ТПП выполняет роль консолидированного заказчика на кадры, представляющего интересы бизнеса Пермского края по отраслям. Палатой разработан механизм адресного заказа на кадры, благодаря чему формируется мониторинг и прогноз экономики региона в кадрах.

Инициатива создания кластера была поддержана на круглом столе, проведенном 26 апреля 2013 года в рамках выставки «Агротехнологии-2013». Предложения создания агрообразовательного кластера обсуждались с директорами аграрных техникумов, руководством Пермской государственной сельскохозяйственной академии им. академика

Д.Н.Прянишникова, и с работодателями – директорами сельскохозяйственных предприятий отрасли: Юшков В.Ю. (Агрофирма «Труд»), Толстова Г.В. (Агрофирма Усадьба), Селетков А.Г. («Русь» Большесосновского района), Дурновцев А.Л. («Труженик»), Шипиловских О.Н. («Пермский свинокомплекс»).

Основные проблемы, выделяемые учебными заведениями и предприятиями в рамках обсуждений:

1. Согласно новым образовательным стандартам учебные заведения обязаны привлекать к учебному процессу работодателей, а предприятия имеют полное право предъявлять свои требования к компетенциям будущих специалистов. Однако эти два участника агрообразовательного процесса не могут наладить эффективную коммуникацию.

2. Первостепенное значение в обучении имеет производственная практика. Представители агробизнеса высказались о том, что для организации качественной практики необходимо пересмотреть графики практик, которые должны соответствовать сезонным сельскохозяйственным работам.

3. Важное значение в подготовке кадров имеет повышение престижа сельскохозяйственных профессий. Об этом говорили и руководители предприятий, и представители образования, и сами студенты. Необходимо развивать и поддерживать деятельность студенческих отрядов, вовлекать студенческую молодежь в конкурсы и мероприятия, где показываются передовые достижения в сельском хозяйстве, заниматься профориентацией в школах. Здесь очень важна инициатива самих учебных заведений и работодателей.

Эти проблемы необходимо решать сообща, поэтому идея создания кластера была поддержана руководителями сельхозпредприятий.

Необходимость обращения к кластерному подходу объясняется преимуществами кластера как организационной формы объединения усилий

заинтересованных сторон в целях повышения эффективности региональной системы профессионального образования.

Под кластерным подходом к развитию образования понимается «взаимо- и саморазвитие субъектов кластера «в процессе работы над проблемой», осуществляемое на основе устойчивого развития партнерства, усиливающего конкретные преимущества, как отдельных участников, так и кластера в целом» [13, с. 213].

Кластером является совокупность согласованно действующих на основе общей цели субъектов, которые объединены определёнными договорными отношениями, определяющие роли субъектов и регулирующие их деятельность.

«Образовательный кластер – это, с одной стороны, совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли; с другой - система обучения, взаимообучения и инструментов самообучения, основанная преимущественно на горизонтальных связях внутри цепочки» [34, с. 56].

Таким образом, при реализации кластерного подхода можно выделить несколько ключевых моментов. Это наличие:

- общей цели;
- правовой основы совместной деятельности субъектов;
- разработанных механизмов взаимодействия между субъектами, объединяющимися в кластер;
- механизма управления реализацией кластерного подхода;
- технологий реализации кластерного подхода в соответствии с декларируемыми общими целями.

Центральное место в образовательном кластере, по мнению отдельных исследователей, занимает общая цель (Красноруцкая, Н. Г.). Она заключается в выполнении совместных проектов в рамках учебных процессов, что обеспечивает формирование профессиональных компетенций у выпускников.

Реализация кластерного подхода возможна через выстраивание системы сотрудничества, партнерства в которой интегрируются на основе добровольности и социальной этики цели, интересы, деятельность и возможности образовательных учреждений со всеми субъектами рынка труда, его институтами, а также территориальными органами управления в области профессионального образования.

Таким образом, кластер объединяет образовательные, научные учреждения и производственные предприятия. Это даст возможность вести подготовку высококвалифицированных кадров, конкурентоспособных и востребованных на рынке труда, позволит повысить конкурентоспособность агропромышленного комплекса.

Министерством образования Пермского края совместно с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Пермского края, Пермской торгово-промышленной палатой и администрацией Пермского агропромышленного техникума разработан в апреле 2013 года проект Положения об образовательном кластере.

Кластер является добровольным объединением образовательных организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности, реализующих на территории г. Перми и Пермского края программы начального, среднего и высшего профессионального образования, Министерства образования и науки Пермского края, отраслевые Министерства и ведомства Пермского края, Пермской торгово-промышленной палаты, предприятий и организаций Пермского края. Кластер не является юридическим лицом.

Кластер создается для реализации стратегических задач:

- формирование качественного и количественного заказа на подготовку специалистов для предприятия АПК с учетом перспектив развития аграрного сектора;
- проведение совместных проектов, привлечение ученых университета к модернизации и созданию новой продукции и технологий, их внедрению и

коммерциализации;

- наличие коллегиальных экспертно-аналитических и совещательных органов, координирующих взаимодействие образовательных учреждений с бизнес-партнёрами;

- экспертиза учебных программ, для приведения их в соответствии с потребностями экономики АПК;

- координация практики студентов на учебно-производственных площадках;

- проведение совместных мероприятий, конференций, информационный обмен с целью повышения качества подготовки специалистов;

- согласование кандидатур на должность директоров образовательных учреждений;

- участие в принятии решения о реструктуризации образовательных учреждений;

- активное участие агробизнеса в дипломных проектах, аттестационных комиссиях.

Первым шагом на этом пути является создание Координационного совета кластера – высшего органа управления кластером.

В состав Координационного совета войдут директора аграрных техникумов, руководство Пермской сельскохозяйственной академии, представители Министерства образования, Министерства сельского хозяйства и продовольствия, Пермской торгово-промышленной палаты, представители работодателей – представители отраслевых ассоциаций и союзов.

В июне 2013 года планируется первое заседание Координационного совета, где будет обсуждаться Положение о кластере, его стратегических и тактических задачах, а также будет избран руководитель Координационного совета. При этом, по мнению автора, председатель совета должен быть из числа руководителей предприятий или учебных заведений, а не из числа

представителей власти. Именно при таком руководстве Кластер будет эффективным, когда предприятия совместно с учебными заведениями договариваются о повышении качества подготовки кадров.

Создание агрообразовательного кластера позволит повлиять на такие внешние факторы формирования мотивации как повышение качества агрообразовательного процесса, увеличение доли и качества практического обучения, повышение престижа сельскохозяйственного труда через демонстрацию предприятиями своих достижений студентам. Таким образом, кластер содействует формированию внутренней мотивации учащихся на профессиональную самореализацию в агропромышленном комплексе региона.

Вторым направлением является повышение внутренней мотивации учащихся - через совершенствование механизмов по привлечению в отрасль молодых специалистов и предпринимателей из числа студентов техникумов и вуза – развитие проекта «АгроПРОФИ».

3.2. Предложения по развитию проекта Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «АгроПРОФИ» с позиции укрепления мотивации учащихся средних специальных учебных заведений

Основные механизмы вовлечения молодежи в отрасль, реализуемые Министерством сельского хозяйства и продовольствия Пермского края, закреплены в проекте «АгроПРОФИ», разработанном и реализуемом автором.

Проект «АгроПРОФИ» решает проблемы укрепления взаимосвязей между агробизнесом и средними специальными учебными заведениями. Проект был запущен в пилотном режиме в сентябре 2011 года.

Данный проект является эффективным инструментом для повышения престижа отрасли, привлечение в нее молодых предпринимателей и формирования кластерных связей между агробизнесом, системой образования и власти.

Цель проекта: формирование механизмов привлечения в агропромышленный комплекс Пермского края молодых кадров – как специалистов на предприятия отрасли, так и предпринимателей.

Задачи:

- вовлечение представителей эффективного агробизнеса Пермского края в образовательный процесс посредством чтения лекций, участия в конференциях, привлечения студентов на практику;
- формирование у студентов и преподавателей ССУЗов и ПУ дополнительных профессиональных компетенций, отвечающих современным потребностям агропромышленного комплекса;
- увеличение числа выпускников ССУЗов, поступивших на работу в сельхозорганизацию или организовавших свой агробизнес.

На основании вышеизложенных данных в предыдущих главах, определили, что численность занятых в сельском хозяйстве сокращается,

качество агрообразования не соответствует требованиям агробизнеса, информированность населения о реальных результатах развития отрасли низкая. Все это затрудняет повышения качества кадрового потенциала отрасли и ведет к нежеланию молодых специалистов реализовывать себя именно в сельском хозяйстве.

В проекте «АгроПРОФИ» сделан акцент на развитии молодого кадрового потенциала АПК. А повлиять на профориентации ребенка можно в школе, техникуме и вузе.

Учитывая, что большая часть кадров для АПК готовится именно в техникумах и училищах, очень важно повышать качество образования именно на этой ступени обучения.

Проект «АгроПРОФИ», разработанный и внедренный в пилотном варианте с сентября 2011 года, использует лучшие традиции сельскохозяйственного образования прошлого века в сочетании с современными технологиями донесения их до участников. Данный проект является эффективным инструментом для повышения престижа отрасли, привлечение в нее молодых предпринимателей и формирования кластерных связей между агробизнесом, системой образования и власти.

Рассмотрим содержание и результаты проекты в первый год его реализации.

В рамках проекта в аграрных техникумах и училищах формируются и обучаются агрогруппы. Агрогруппы - своеобразные «элитные отряды», члены которых получают дополнительную поддержку, опыт и знания от представителей крупного агробизнеса и успешных фермеров, преподавателей вузов и бизнес-тренеров, представителей органов власти региона. В агрогруппы отобраны студенты с активной жизненной позицией, стремящиеся к получению дополнительных знаний и навыков и готовые в будущем реализовать себя именно в агроотрасли.

Главным преимуществом обучения в агрогруппе является практическая направленность курса. Занятия проходят в режиме видеолекций, встреч с

представителями успешных сельхозпредприятий края и малого агробизнеса, прохождения практики. В течение учебного года ребята узнают об основах агробизнеса, бизнес-планировании, кредитовании, формах господдержки малого предпринимательства. В результате участники агрогрупп разрабатывают свой бизнес-план в сфере агробизнеса.

В 2011-2012 учебном году в проекте приняли участие 7 техникумов и училищ аграрного профиля: Пермский агропромышленный техникум с филиалами в селе Бершеть и поселке Ильинский, Осинский, Зюкайский, Коми-Пермяцкий, Кунгурский сельскохозяйственные техникумы. Обучались в агрогруппах 104 человека. За 2011 – 2012 учебный год проведено 14 занятий с агрогруппами, 15 экскурсий на успешные сельхозпредприятия и успешным предпринимателям, 2 мастер-класса, 2 конкурса проектных работ.

Один из конкурсов имел статус краевого – это конкурс бизнес-планов в сфере агробизнеса. Разработка бизнес-плана являлась своего рода квалификационным экзаменом. С экзаменом справились не все: из 104 слушателей курса, бизнес-планы подготовили только 48 студентов. Именно они получили Свидетельства Министерства сельского хозяйства Пермского края об окончании курса дополнительной подготовки «Основы бизнес-планирования в сфере агробизнеса». Данные свидетельства не дают льгот при поступлении в вуз, но для Минсельхоза это является знаком качества.

Таким образом, проект «АгроПРОФИ» решает проблемы, связанные с включением в образовательный процесс представителей агробизнеса, и является шагом на пути формирования агрообразовательного кластера – действующей системы заказа на специалистов, их подготовки в теории и практики, трудоустройство, формирование связи бизнес-техникум-власть. При этом функция власти – это координация действий на начальных этапах сотрудничества между предприятием и учебным заведением, сопровождение этих взаимодействий, в первую очередь информационное и идеологическое.

Как отмечают директора аграрных техникумов, благодаря обучению в агрогруппах и студенты и преподаватели узнали о современных тенденциях

развития отрасли «из первых уст», познакомились с современными технологиями производства и техникой, наладили контакты с успешными сельхозорганизациями.

В итоге, в 2012 году проект «АгроПРОФИ» вновь запущен и участие в нем принимают уже 13 техникумов и училищ и порядка 120 студентов. Агрогруппы стали меньше, но зато там собрались самые активные и заинтересованные ребята. В 2012-2013 году принимают участие 13 агрогрупп в количестве 120 студентов, прошло 10 видеолекций, 3 информационных семинара, 13 экскурсий. Разработано 25 бизнес-планов, свидетельства об окончании курса обучения «основы предпринимательства и бизнес-планирования в АПК» получили порядка 50 студентов.

В 2012 году проект реализовался в двух направлениях. Во-первых, это создание в профильных учебных заведениях агрогрупп и их обучение по прошлогодним принципам. Во-вторых, это включение агробизнеса в учебный процесс в качестве главного заказчика на кадры, который должен диктовать, какие профессиональные навыки необходимы специалисту и помогать студенту получать эти навыки. В итоге, каждая агрогруппа и каждое учебное заведение имеют своих бизнес-кураторов. Бизнес-куратор – это представитель успешного предприятия или фермер, который помогает студентам освоить новые знания на практике и своим личным примером показывает, как добиться успеха в аграрной сфере.

Официальный старт проекта состоялся на знаковом для края и села мероприятии – «Форуме сельской молодежи Прикамья», впервые организованном в крае.

Организаторами данного мероприятия стали молодежные общественные организации: Пермское региональное отделение Российского союза сельской молодежи; Штаб Студенческих отрядов ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА; Региональное отделение ВОО «Молодая Гвардия Единой России»; Министерство сельского хозяйства и продовольствия.

Участниками форума стали более 260 человек, студенты и преподаватели аграрных техникумов и сельскохозяйственной академии Пермского края, молодые специалисты предприятий АПК, работники коллективных, фермерских и личных подсобных хозяйств, представители организаций, занимающихся вопросами развития сельского хозяйства и привлечения молодежи на село, руководители передовых сельскохозяйственных предприятий, специалисты по делам молодежи, представители молодёжных общественных организаций.

Основной задачей форума было попробовать ответить на вопросы: почему молодые и перспективные кадры после обучения в специализированных учебных заведениях среднего специального и высшего образования не едут на село, а остаются в городе, где зачастую работают совершенно в других сферах? Как сделать село более привлекательным для молодых кадров? Как начать собственный бизнес в сфере АПК и другие вопросы. Для ответа на них на форуме было организовано несколько площадок, куда были приглашены специалисты сферы АПК и руководители сельскохозяйственных предприятий, которые на конкретных примерах рассказали о возможностях и перспективах молодежи на селе.

Подобные мероприятия также являются элементами сельскохозяйственного образовательного процесса. Это объединяет молодежь. Она вырабатывает перспективные идеи, новые решения.

Возвращаясь к проблеме необходимости повышать качество кадрового потенциала в сельском хозяйстве, можно сказать, что проект «АгроПРОФИ» влияет на ее положительное разрешение. Во-первых, в процессе обучения и преподаватели, и студенты получают актуальную информацию о развитии отрасли. Во-вторых, постоянный контакт с фермерами, специалистами и руководителями успешных сельхозпредприятий края, позволяет учебным заведениям больше привлекать их к образовательному процессу, озвучивать требования работодателя к будущим специалистам не на уровне претензий и жалоб, а на уровне формулировки необходимых компетенций. В-третьих, у

студентов появляется вера в себя и свои силы, и они видят поддержку со стороны власти и бизнеса.

Например, на итоговой конференции - финале конкурса бизнес-планов один из успешных бизнесменов – директор компании «Пермские овощи» предложил победителю конкурса, занявшему второе место, материальную поддержку при реализации проекта. А директор компании «Агропроф» - официального представителя мирового лидера по производству сельхозтехники – компании JOHN DEERE в Перми, предложил участникам проекта «АгроПРОФИ» экскурсию на завод JOHN DEERE в Москве.

Таким образом, проект «АгроПРОФИ» формирует те самые внешние стимулы, которые в свою очередь формируют мотивацию у студентов на работу в агропромышленном комплексе.

С 2013 года проект включен в Программу социально-экономического развития Пермского края на 2012-2016 годы как один из приоритетных проектов уровня губернатора края.

В связи с этим, проект расширен и получил материальную поддержку из краевого бюджета. В проект вошли направления, комплексно влияющие на формирование мотивации молодежи на работу в агропромышленном комплексе – от школьников до действующих работников предприятий агропромышленного комплекса региона.

Задачей проекта является решение проблем, уже обозначенных во второй главе, а именно:

- разработка инструментов мотивации сельскохозяйственных предприятий для участия в агрообразовательном процессе;
- повышение качества практического обучения студентов, чтобы они могли получить компетенции и навыки, необходимые современному работодателю;
- совершенствование системы материального стимулирования молодых специалистов, трудоустроившихся в сельскохозяйственные организации Пермского края;

– создание для сельской молодежи нематериальных стимулов для формирования мотивации на работу в отрасли путем вовлечения школьников и студентов в творческие, социальные и бизнес-проекты.

Исходя из задач, проект «АгроПРОФИ» имеет несколько направлений:

1. Профориентация сельских школьников на работу в агропромышленном комплексе и повышение престижа сельскохозяйственных профессий.

2. Повышение мотивации студентов НПО/СПО и ВПО на работу в агропромышленном комплексе в качестве специалиста на предприятии или предпринимателя.

3. Организация практики студентов НПО/СПО и ВПО на передовых агропредприятиях Пермского края.

4. Материальная поддержка выпускников аграрных техникумов и ВУЗов

5. Повышение квалификации руководителей и специалистов АПК

6. Поощрение лучших работников отрасли.

На привлечение и закрепление кадров в отрасль направлены первые четыре направления. Рассмотрим рекомендации автора по данным направлениям.

Для формирования у сельских школьников профессиональных ориентаций на работу в агропромышленном комплексе, предлагается привлечь региональное отделение российского союза сельской молодежи (РССМ).

Необходимо организовать участие сельских школьников в конкурсах, направленных на патриотическое воспитание и воспитания любви к малой родине: конкурс «Знаем все о малой родине» от краевого журнала «Мы – земляки», конкурс «Моя малая родина» от Российского союза сельской молодежи. Необходимо привлечь внимание школьников к сельскохозяйственным профессиям и успешным сельскохозяйственным предприятиям. Именно молодежная организация как РССМ, состоящая из активных студентов Пермской сельхозакадемии, сможет в игровой и интересной для подростков форме осветить данные темы.

Необходимо регулярно организовывать встречи сельскохозяйственных товаропроизводителей и успешных фермеров со школьниками. Здесь важно участие и желание самих работодателей прийти в школу, рассказать о себе и найти будущих специалистов. С другой стороны, необходимо организовывать экскурсии на передовые предприятия. Именно на данном этапе работодатели должны отбирать и приглашать школьников для обучения на контрактной целевой основе в ПГСХА.

В части работы со студентами аграрных техникумов и училищ необходимо продолжать формировать «агрогруппы», придумывая новые формы работы со студентами, привлекая больше успешных сельхозпредприятий и фермеров.

Студентов Пермской сельхозакадемии также необходимо вовлекать в различные грантовые, научно-исследовательские проекты. Главной задачей здесь представляется опять же активное вовлечение работодателей в учебный процесс – как в качестве лекторов, так в качестве учредителей стипендий или грантов для самых активных и умных студентов.

Кроме того, сами студенты отмечают, что для их стимулирования необходимо ввести элементы соревнования, например, Министерству создать «Молодежный кадровый резерв», где бы собирались портфолио студентов. А работодатели могли бы по оценке портфолио отбирать себе лучшие кадры. При этом в резюме студента должны быть отражены все его научные, исследовательские или бизнес-успехи. В настоящее время Министерством сформирован «Банк вакансий и резюме». Информация в нем разнообразна: здесь можно получить данные не только о требуемых специалистах и об уровне заработной платы, но и ознакомиться с возможностями размещения специалиста в населенном пункте, характеристиками местности, имеющейся инфраструктурой, а также получить контактные телефоны отделов кадров предприятий. «Банк вакансий и резюме» размещен на сайте Министерства, однако резюме молодых специалистов там немного.

Важным элементом формирования у студентов мотивации на работу в АПК является работа в студенческих отрядах. Поэтому в рамках проекта должна осуществляться поддержка данного направления – поиск площадок для приглашения студенческих отрядов, координация отрядов, информационная поддержка, а также материальная поддержка предприятий, приглашающих к себе на работу отряд.

В 2013 году запланировано проведение «Второго форума сельской молодежи Прикамья», который нацелен на обсуждение вопросов и перспектив реализации молодежи в АПК всеми заинтересованными сторонами. В Форуме примут участие студенты аграрных техникумов, ПГСХА, власть и агробизнес, молодежные общественные организации. Именно такие площадки объединяют всех участников агрообразовательного процесса и помогают «услышать друг друга».

Новым механизмом повышения мотивации студентов на работу в отрасли является организация практики студентов на учебно-производственных площадках (УПП) – передовых предприятиях отрасли.

Министерством, при участии автора, разработан Порядок предоставления субсидий на возмещение части затрат сельскохозяйственным товаропроизводителям (СХТП) на организацию УПП.

Порядок предполагает конкурсный отбор СХТП, имеющих право на получение субсидий на организацию УПП по показателям, связанным с экономической эффективностью и условиями для прохождения практики. С отобранными сельхозорганизациями и Учебными заведениями Министерство заключает трехсторонние договоры на календарный год, с указанием количества студентов, специальностей, сроков проведения производственной практики, плана образовательных мероприятий.

Учебные заведения проводят отбор студентов, направляемых на производственную практику на УПП по наиболее востребованным специальностям: ветеринария, агрономия, зоотехния, механизация сельского хозяйства, технология производства и переработки сельскохозяйственной

продукции.

По результатам предварительного отбора, в 2013 году планируется организовать производственную практику на УПП порядка 680 студентов, что составляет треть всех студентов, отправляемых на практику по данным специальностям (таблица 10).

Таблица 10

Количество студентов, направляемых на практику в 2013 году, чел.

Специальность	Кол-во чел. от ПГСХА	Кол-во чел. от СПО/НПО
Ветеринария (включая: ветеринарно-санитарная экспертиза, младший ветеринарный фельдшер)	71	26
Зоотехния (включая: мастер животноводства)	50	5
Агрономия (включая: мастер растениеводства, организация фермерского хозяйства)	43	41
Механизация сельского хозяйства (включая: механизация сельского хозяйства, агроинженерия, электрификация и автоматизация сельского хозяйства, механизация переработки сельскохозяйственной продукции, технология ремонта и обслуживания машин в АПК, тракторист-машинист с/х производства, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в с/х производстве, матер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка)	76	315
Технология переработки с/х продукции (включая: хранение и переработка растениеводческой продукции, технология мяса и мясных продуктов, технология молока и молочных продуктов)	8	45
Всего студентов, по уровням образования	248	432
Всего студентов		680

Объем субсидий на организацию УПП рассчитывается исходя из нормативов расходов на 1 студента. Норматив утверждается Приказом Министерства и рассчитывается исходя из затрат на проживание студента, питание и доплату наставнику. Норматив по специальностям, практика по которым предполагает использование сельскохозяйственной техники и высокотехнологичного оборудования (механизация, технология

переработки), установлен на 10% выше, т.к. учитываются затраты на топливо и амортизацию оборудования (таблица 11).

Таблица 11

Нормативы расходов на 1 студента, руб.

Специальность	Норматив расходов на 1 студента в день, руб.	Коэффициент износа основных фондов	Норматив с учетом коэффициента
Ветеринария	750	1	750
Зоотехния	750	1	750
Агрономия	750	1	750
Механизация сельского хозяйства	750	1,1	825
Технология переработки с/х продукции	750	1,1	825

Таким образом, будет отобрано не менее 10 учебно-производственных площадок, ежегодно производственную практику на базе передовых предприятий будут проходить порядка 680 студентов, что составляет более 30% студентов старших и выпускных курсов, получающих аграрные специальности.

Ожидается, что, в результате прохождения практики на передовых предприятиях отрасли, студент получит навыки работы на современном оборудовании, ознакомится с условиями труда и оценит возможности профессиональной самореализации в агроотрасли, и доля трудоустроившихся в сельскохозяйственные организации по специальности увеличится до 30% к 2015 году.

В части материальной поддержки молодых специалистов, предложением является увеличение единовременных выплат и изменение условия их предоставления, предусмотренных законом Пермского края №81-ПК.

За период действия Закона (2007–2012 годы) выплачено 282 единовременные выплаты. Из них 128 – выплаты специалистам, получившим среднее специальное образование, 154 – выплаты специалистам, получившим высшее профессиональное образование. Среди молодых специалистов, получивших выплаты в 2008 и 2009 годах, почти 20 % уволились, не отработав 5 лет. Значит, молодые специалисты не выполнили обязательства по отработке на предприятии в течение 5 лет и уволились после 2–3 лет работы.

Таким образом, существующие условия предоставления единовременной выплаты и ее размер не способствуют в достаточной мере закреплению кадров на селе.

На основании данного анализа, а также заключений экспертной группы при губернаторе Пермского края по сельскому хозяйству Министерством сельского хозяйства и продовольствия Пермского края предложено изменить условия предоставления единовременной выплаты таким образом, чтобы, во-первых, сделать более привлекательной отрасль относительно других сфер бизнеса (увеличивая сумму выплат), во-вторых, разделить сумму таким образом, чтобы закрепить молодого специалиста как можно дольше в отрасли (2 выплаты).

Вносимые в Закон изменения предполагают:

– увеличение размера единовременной выплаты молодым специалистам с высшим образованием со 100 до 150 тыс. руб., со средним специальным – с 50 до 100 тыс. руб. при обязательстве молодого специалиста отработать в сельскохозяйственной организации 3 года; данная мера будет способствовать сокращению разрыва между зарплатой молодого специалиста и средней зарплатой в экономике;

– введение нового вида выплаты – стимулирующей, правом на получение которой обладают молодые специалисты, получившие единовременную выплату и отработавшие в сельскохозяйственной организации 3 года. Получатель стимулирующей выплаты обязан отработать

в сельскохозяйственной организации еще 3 года. Размер стимулирующей выплаты устанавливается аналогично размерам единовременной. Стимулирующая выплата позволит закрепить кадры на селе. Стимулирующая выплата будет иметь целевой характер, т.е. ее можно будет потратить только на улучшение жилищных или бытовых условий, улучшение инфраструктуры (газификация, водоснабжение).

В результате общая сумма материальной поддержки специалиста с высшим образованием увеличивается со 100 до 300 тыс. руб., со средним специальным – с 50 до 200 тыс. руб. Общая продолжительность работы в сельскохозяйственной организации увеличивается с 5 до 6 лет.

Привлечение кадров на село невозможно без решения проблемы жилья.

Удовлетворение потребностей граждан, молодых семей и молодых специалистов в благоустроенном жилье, а также строительство объектов газификации, водоснабжения и с 2012 года – строительство школ - осуществляется на основе предоставления субсидий в рамках реализации федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2013 года» и долгосрочной целевой программы «Социальное развитие села в Пермском крае до 2012 года».

В 2011 году введено (приобретено) 16 714,28 тыс.кв.м. жилья, из них для молодых семей и молодых специалистов – 9 228,82 тыс.кв.м. жилья. Улучшили жилищные условия 224 семьи, в том числе молодые семьи и молодые специалисты -126.

Кроме того, для улучшения жилищных условий граждан в рамках Программы, выплачивается субсидия сельскохозяйственным товаропроизводителям, которую можно направить на строительство или приобретение жилья для своих сотрудников. В данных мероприятиях приняли участие 38 сельхозтоваропроизводителей с объемом финансирования из краевого бюджета на сумму 54,9 млн.руб. Принятые меры будут способствовать увеличению доли молодежи, занятой на селе. В

2013 году Министерством разрабатывается новая программа по социальному развитию села.

Таким образом, предложенные рекомендации по развитию проекта «АгроПРОФИ» направлены на формирование внутренней мотивации учащейся молодежи на работу в агропромышленном комплексе через систему материальных и нематериальных стимулов. Вовлечение студентов в проектную деятельность, погружение их в среду общения с успешными предпринимателями и руководителями агропредприятий, организация производственной практики на базе таких предприятий являются основными нематериальными стимулами, формирующими мотивацию на работу в отрасли. А единовременные и стимулирующие выплаты, предоставление жилья – основными материальными стимулами.

Заключение

Проблема, обозначенная в диссертации, заключается в низкой мотивации учащихся средних специальных учебных заведений на работу в агропромышленном комплексе Пермского края. Данная проблема актуальна не только для Пермского края, но и для всех регионов России.

Уровень развития агропромышленного комплекса России, урбанизация населения, наглядный пример разрушенных и запущенных колхозов и заросших полей формирует негативное отношение сельских жителей к сельскому хозяйству. Это отношение транслируют родители своим детям. В результате, престиж отрасли в глазах молодежи низкий. А, следовательно, низкий престиж и сельскохозяйственного труда. Сложившаяся ситуация не дает молодому поколению увидеть положительные тенденции в развитии агроотрасли.

С другой стороны, сегодня во всех отраслях экономики внедряются новые технологии, модернизируется производство, привлекаются инвесторы. Новые требования предъявляются к качеству кадрового потенциала.

Агропромышленный комплекс не стал исключением. Несмотря на большую долю низкоэффективных предприятий, устаревшую материально-техническую базу, отток кадров из сельской местности, в агропромышленном комплексе развиваются крупные эффективные предприятия, которые применяют современные технологии производства и управления. Именно для таких предприятий особо важен качественный кадровый потенциал.

Качество кадрового потенциала формируется в процессе получения профессии. Основную часть кадров для агропромышленного комплекса готовят в начальных и средних профессиональных учебных заведениях. Однако институт начального и среднего профессионального образования также испытывает трудности. Желание детей получить высшее образование,

поступление в техникум по остаточному принципу, низкий престиж рабочих профессий, несоответствие учебных программ требованиям работодателей отрицательно влияют на мотивацию студентов пойти работать по специальности после окончания техникума.

В результате, внешние условия среды, социально-экономические факторы оказывают решающее влияние, как на формирование внешней мотивации, так и на формирование внутренней мотивации молодежи к труду.

Таким образом, оказывая влияние на три обозначенных фактора (качество обучения, состояние агропромышленного комплекса и включенность агробизнеса в образовательный процесс), можно влиять на мотивации учащихся техникумов к труду в агропромышленном комплексе, можно влиять на укрепление внутренних мотивов молодежи, направленных на самореализацию. Следовательно, необходимо, чтобы и государство, и бизнес, и система образования объединили свои усилия для того, чтобы заинтересовать молодого человека именно сельским хозяйством, показать ему варианты самореализации в агроотрасли, создать стимулы для формирования внутренней мотивации студента техникума аграрного профиля стать профессионалом в своем деле.

В рамках диссертации было проведено социологическое исследование мотивации к труду студентов техникумов и училищ аграрного профиля Пермского края. Участие в исследовании принял 241 студент из 11 техникумов и училищ аграрного профиля Пермского края в возрасте от 16 до 26 лет.

Для целей исследования было выдвинуто 2 гипотезы. Гипотеза 1: студенты аграрных техникумов и училищ Пермского края в большинстве случаев демонстрируют инструментальный тип мотивации к труду. Гипотеза 2: студенты, принимающие участие в проекте Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «АгроПРОФИ» чаще ориентированы на работу в агропромышленном комплексе, чем студенты, не

участвующие в проекте, т.е. демонстрируют профессиональный тип мотивации к труду.

На основании проведенного анализа, сделан вывод, что гипотеза 1 не подтвердилась: большинство респондентов (63%) ответили, что выбрали профессию самостоятельно и почти 49 % респондентов планируют продолжить обучение или работать по выбранной профессии. При этом почти треть респондентов еще не определились со своим профессиональным будущим.

Гипотеза 2 подтвердилась – участники проекта действительно больше ориентированы на работу в сельскохозяйственных организациях или в качестве предпринимателя.

Также в ходе исследования выявилась проблема, что больше трети учащихся еще не определились с дальнейшими профессиональными планами. Это объясняет то, что нет мотивации на работу в агропромышленном комплексе.

На основании проведенного анализа, исследований, сравнения региональной политики различных регионов, автором предлагается решать проблемы низкой мотивации учащейся молодежи путем создания агрообразовательного кластера Пермского края.

Кластер предполагает системный подход к формированию мотивации, так как является площадкой для взаимодействия системы образования, агробизнеса, власти и самих студентов. Создание агрообразовательного кластера позволит повлиять на такие внешние факторы формирования мотивации как повышение качества агрообразовательного процесса, увеличение доли и качества практического обучения, повышение престижа сельскохозяйственного труда через демонстрацию предприятиями своих достижений студентам. Кластер содействует формированию внутренней мотивации учащихся на профессиональную самореализацию в агропромышленном комплексе региона.

Вторым направлением по привлечению в отрасль молодых специалистов и предпринимателей из числа студентов техникумов и вузов является проект «АгроПРОФИ», разработанный и внедренный автором в 2011 году.

Предложенные рекомендации по развитию «АгроПРОФИ» направлены на формирование внутренней мотивации учащейся молодежи на работу в агропромышленном комплексе через систему материальных и нематериальных стимулов. Вовлечение студентов в проектную деятельность, погружение их в среду общения с успешными предпринимателями и руководителями агропредприятий, организация производственной практики на базе таких предприятий являются основными нематериальными стимулами, формирующими мотивацию на работу в отрасли. А единовременные и стимулирующие выплаты, предоставление жилья – основными материальными стимулами.

Список использованной литературы

Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства» / Принят Государственной Думой 29 декабря 2006 г.
2. Федеральный [закон](#) «Об образовании в Российской Федерации» / Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г.
3. Закон Пермского края «О краевой целевой программе «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Пермском крае на 2009-2012 годы» / Принят Законодательным Собранием Пермского края 20 ноября 2008 г.
4. Закон Самарской области «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Самарской области» / Принят Самарской Губернской Думой 25 января 2005 г.
5. «О мерах государственной поддержки агропромышленного комплекса в 2012 году» / Утверждено постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан 24 января 2012 г.
6. «О мерах государственной поддержки агропромышленного комплекса в 2013 году» / Утверждено Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 января 2013 г.
7. «Областная целевая программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Самарской области на 2009 - 2014 годы» / Утверждена постановлением Правительства Самарской области 10 сентября 2008 г.
8. «Областная целевая программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и

- продовольствия Самарской области на 2013 - 2020 годы» / Утверждена постановлением Правительства Самарской области 16 ноября 2012 г.
9. Долгосрочная целевая программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Пермском крае на 2013-2020 годы» / Утверждена постановлением Правительства Пермского края 27 ноября 2012 г.
10. Долгосрочная целевая программа «Развитие системы образования Пермского края на 2013-2017 годы» / Утверждена постановлением Правительства Пермского края от 26 апреля 2013 г.

Специальная литература

11. Багдасарьян Н. Г., Немцов А. А., Кансузян Л. В. Послевузовские ожидания студенческой молодежи // Социологические исследования. - 2003. - № 2. С.19-25.
12. Барбарская М.Н. Методические основы влияния управления человеческими ресурсами на конкурентоспособность организации // Экономические науки. - 2010. - Т. 63. - № 2. С. 159-163.
13. Борликов, Г. М., Манцаев, Н. Г. Региональные университеты в период модернизации системы профессионального образования // Миссия регионального университета в формировании культурно-образовательного пространства: Материалы Междунар. научн.-практ. конф. (2010; Элиста) – Элиста. - Изд-во КалмГУ. - 2011. С. 211-217.
14. Великий П.П. Сельская действительность (социологический ракурс) // Социологические исследования. - 1996. - № 10. - С. 35-43.
15. Виштак О. В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов // Социологические исследования. - 2003. - № 2. С. 25-29.

16. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Мотивация и оплата труда. – 2005. - № 2. С. 53-62.
17. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 2. // Мотивация и оплата труда. – 2005. - № 3. С. 2-6.
18. Гордеев А.В. Кадровый потенциал АПК // Государственная служба. 2002. - № 4 (18). С. 5-8.
19. Евсеев Р.Ю. Регионализация профессионального образования: предпосылки, тенденции и проблемы // СПО. – 2011. - № 10. - С. 18-22.
20. Ельчанинов П.М. Проблемы трудовой занятости сельской молодежи // Социологические исследования. - 2004. - № 3. - С. 2–8.
21. Калугина З.И. Трансформация аграрного сектора России: проблемы эффективности и адаптации населения // Мир России. - 2000. - Т. 9. - № 3. - С. 48-95.
22. Калугина З. И. Парадоксы аграрной реформы в России / Новосибирск. - 2000. - 329 с.
23. Макклелланд Д. Мотивация человека. / СПб.: Питер, 2007. - 672 с.
24. Малинаускас Р. К. Мотивация студентов разных периодов обучения // Социологические исследования. 2005. № 2. С. 134-138.
25. Материалы к заседанию Совета при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе от 29 марта 2012 г. «О развитии агропромышленного комплекса регионов Приволжского федерального округа в условиях модернизации».
26. Осипов П.Н. Облик и ориентации будущих сельских специалистов // Социологические исследования. - 2003. - № 10. - С. 47-54
27. Петрова Е.С. Преодоление проблемы бедности сельской молодежи как фактор сохранения профессионального кадрового потенциала России // Среднее профессиональное образование. - 2009. - № 11. - С. 18-20.
28. Пациорковский В. В. Сельская Россия: 1991 - 2001 гг. / М., 2003.

29. Попов В. А., Кондратьева О. Ю. Изменение мотивационно-ценностных ориентаций учащейся молодежи // Социологические исследования. - 1999. - № 6. – С. 19-23.
30. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий // Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УРФУ, 2011. - 167 с.
31. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 996 с.
32. Рогов М. Мотивация учебной и коммерческой деятельности студентов // Высшее образование в России. - 1998. - № 4. – С. 86-95.
33. Розанова Ю.М. О перспективах и проблемах среднего профессионального образования в России // Социологические исследования. - 1997. - № 9. - С. 69-77.
34. Смирнов А.В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: Монография. / Казань. - РИЦ «Школа», 2010. – 102 с.
35. Социальный механизм экономической реформы: методология и опыт экономико-социологического исследования / Р.В.Рывкина, Л.Я.Косалс, С.Ю.Павленко и др. – Новосибирск, ИЭиОПП СО АН СССР. - 1990.
36. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. - 2-е изд., перераб. и дополн. С69 - М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. - 722с.
37. Торндайк Э., Уотсон Дж.Б. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. / М., АСТ-ЛТД 1998. - 704 с.
38. Ухтомский А.А. Доминанта. Статьи разных лет. 1887-1939 / Ухтомский А.А. Доминанта. - СПб.: Питер, 2002.- 448 с.
39. Федотова М.Ю. Кадровый потенциал села // Социологические исследования. - 2001. - № 2. - С. 120-121.
40. Фромм Э. Иметь или быть? / М., Прогресс. – 1990.

41. Хагуров А. А. Некоторые методологические аспекты исследования российского села // Социологические исследования. - 2009. - № 2. - С. 95-101.
42. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1. / М., Педагогика. - 1986. - С. 33-48.
43. Чигрин В. Сельская молодежь: методологические аспекты исследования // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2006. - № 2. С. 116-132.
44. Чирков В. И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека. // Вопросы психологии. – 1996. - № 3. С. 38-45.
45. Шанин Т. Рефлексивное крестьяноведение и русское село / Рефлексивное крестьяноведение. - М. - 2002.
46. Шанин Т. Методология двойной рефлексивности в исследованиях современной российской деревни / Рефлексивное крестьяноведение. - М. - 2002.
47. F. Herzberg. Work and the Nature of Man / N.Y. - 1967. – P.28-31.
48. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior // Plenum press. - New York. - 1985a.
49. Deci E. L., Ryan R. M. The Causality orientation scale: self-determination in personality // Journal of research in personality. № 19. P. 109 – 134 (1985b).
50. Deci E.L. and Ryan R. M. A motivational approach to self: integration in personality // Nebraska symposium on motivation 1990. - Volume 38. - University of Nebraska Press. - Lincoln and London. - 1991.

Электронные ресурсы

51. Алексеевский В.С. Профессиональная мотивация студентов как способ активации обучения [Электронный ресурс]. URL:

- http://www.elitarium.ru/2006/09/27/motivacija_i_samomotivacija_k_obuche_niju.html (дата обращения 06.04.2013).
52. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: <http://bse.sci-lib.com/article078630.html> (дата обращения 06.02.2013).
53. Дергачева О.Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана [Электронный ресурс]. URL: www.psychologos.ru/articles/view/avtonomiya_i_samodeterminaciya_v_psihologii_motivacii_teorija_e_desi_i_r_rayana/ (дата обращения 06.04.2013).
54. Красноруцкая, Н. Г. Образовательный кластер в инновационной инфраструктуре региональной системы профессионального образования // Интернет-Форум в рамках Всероссийской научной конференции с международным участием «Педагогика в современном мире» [Электронный ресурс]. URL: <http://kafedra-forum.narod.ru/index/0-41> (дата обращения 01.05.2013).
55. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mcx.ru/> (дата обращения 06.02.2013).
56. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края [Электронный ресурс]. URL: www.agro.perm.ru (дата обращения 06.02.2013).
57. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области [Электронный ресурс]. URL: <http://www.samara-apk.ru/> (дата обращения 10.02.2013).
58. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: <http://agro.tatarstan.ru/> (дата обращения 10.02.2013).
59. Официальный сайт Аграрного молодежного движения Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: <http://amo-rt.tatarstan.ru/> (дата обращения 01.05.2013).

60. Официальный сайт Российского союза сельской молодежи [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rssm.su/> (дата обращения 06.04.2013).

АНКЕТА

1. Ваш пол: а) мужской б) женский
2. Возраст _____
3. Наименование учебного заведения:

4. Специальность, курс:

5. Люди выбирают профессию по разным причинам. Отметьте, пожалуйста, почему Вы выбрали данную профессию
 - а) возможность приобретения новых знаний и умений
 - б) возможность получать хороший заработок
 - в) возможность сделать карьеру
 - г) востребованность профессии на рынке труда
 - д) возможность работать творчески, реализовывать свои возможности
 - е) желание приносить пользу обществу, людям
 - ж) возможность заниматься любимым делом
 - з) возможность работать, не прилагая особых усилий
 - и) престиж профессии в обществе
 - к) необходимость получить диплом
 - л) за компанию с друзьями
 - м) посоветовали родители, родственники
 - н) другое _____
6. Кто/Что оказал(о) наибольшее влияние на Ваш профессиональный выбор?
 - а) выбор профессии был сделан самостоятельно
 - б) родители, родственники
 - в) друзья
 - г) учителя в школе
 - д) психолог (профконсультант)
 - е) педагоги дополнительного образования
 - ж) СМИ, Internet
7. Достаточно ли хорошо Вы осведомлены о выбранной профессии: содержание деятельности, условия работы, востребованность на рынке труда, средний размер заработной платы и т.д.?
 - а) об этой профессии знаю очень много
 - б) об этой профессии знаю достаточно
 - в) имею общее представление
 - г) об этой профессии почти ничего не знаю
8. Будет ли связана Ваша дальнейшая профессиональная деятельность с той профессией, которой Вы обучаетесь?
 - а) да, после окончания обучения планирую работать по профессии
 - б) да, и собираюсь продолжить обучение в вузе
 - в) да, и собираюсь поступить на курсы, дополняющие профессию
 - г) да, я уже работаю по профессии и собираюсь продолжить работать
 - д) выбор еще не сделан
 - е) нет, и собираюсь работать по другой профессии
 - ж) нет, собираюсь поступить в вуз по другой профессии
 - з) нет, собираюсь поступить на курсы по другой профессии
9. Какие варианты места работы Вы рассматриваете?

- a) Пермь
- b) другие города Пермского края
- c) районы края
- d) другой регион России
- e) за граница
- f) пока не решил(а)

10. В процессе обучения Вы ближе познакомились с профессией, которую выбрали. Как Вы считаете, правильно ли Вы выбрали профессию?

- a) абсолютно правильно
- b) скорее правильно
- c) скорее неправильно
- d) абсолютно неправильно

11. Каковы, по Вашему мнению, Ваши шансы устроиться на работу по осваиваемой профессии?

- a) я уже работаю по профессии
- b) очень высокие
- c) достаточно высокие
- d) средние
- e) низкие
- f) затрудняюсь ответить

12. Хотели бы Вы работать в сфере агробизнеса после окончания Вашего учебного заведения?

- a) Нет
- b) Да, хотел(а) бы работать на эффективном сельхозпредприятии
- c) Да, хотел(а) бы стать предпринимателем в аграрной сфере
- d) Еще не определился(лась)

13. Отметьте, пожалуйста, условия труда, важные для Вас при выборе работы? *Расположите, перечисленные факторы в порядке их важности для Вас (1 - самое значимое, 10 - наименее значимое)*

a) Престижность организации	
b) Близость к дому	
c) Возможность карьерного роста	
d) Стабильный заработок	
e) Социальные гарантии	
f) Высокий должностной статус	
g) Возможность постоянно повышать квалификацию	
h) Возможность самостоятельно планировать рабочий день	
i) Комфортные условия труда	
j) Хороший коллектив	

14. Назовите эффективные способы поиска работы (открытый вопрос, можно дать несколько вариантов ответа)

15. На какой уровень заработной платы (или уровень дохода от предпринимательской деятельности) Вы рассчитываете в первый год после окончания учебного заведения?

- a) 6000-10000 рублей
- b) 11000-15000 рублей
- c) 16000-20000 рублей
- d) 21000-25000 рублей
- e) 26000-30000 рублей
- f) 30000 рублей и более, сколько? _____

16. Знаете ли Вы о мерах поддержки специалистов на селе, оказываемых государством? Если да, то о каких?

17. Интересны ли Вам темы, затрагиваемые в процессе курса обучения «АгроПРОФИ»?

- a) Да
- b) Нет

18. Какое занятие (лекция, экскурсия, встреча) или личность Вам больше всего запомнились? Почему?

19. Изменилось ли Ваше представление о сельском хозяйстве за период обучения в агрогруппе?

- a) Изменилось в лучшую сторону
- b) Не изменилось
- c) Изменилось в худшую сторону

20. Насколько полезна информация, полученная в «АгроПРОФИ», для вашей учебы, работы, жизни? *Оцените по 5-балльной шкале (5 – очень полезна, 1 – совершенно бесполезна)*

21. В каких встречах, экскурсиях, тренингах Вы хотели бы участвовать в следующем семестре в рамках проекта «АгроПРОФИ»?

22. Ваши предложения по развитию проекта «АгроПРОФИ»:

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!