

# ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ НА СЕЛЕ

## Youth employment in rural areas

**Н. Б. Фатеева**, начальник управления кадров,  
**С. В. Петрякова**, заместитель начальника управления кадров  
Уральского государственного аграрного университета  
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

### Аннотация

Статья посвящена актуальной проблеме трудоустройства молодых работников на селе. Авторами проведено исследование уровня потребности сельскохозяйственных предприятий Свердловской области в квалифицированных кадрах, имеющих высшее образование, даны пути решения проблемы с отсутствием кадров.

**Ключевые слова:** молодой специалист, потребность в кадрах, выбор профессии, практика.

### Summary

Article is devoted to the problem of employment of young workers in the countryside. The authors investigated the level of need of the agricultural enterprises of the Sverdlovsk region for skilled workers with higher education and gave ways to address the lack of personnel.

**Keywords:** young professional, need in personnel, choice of profession, practice.

Статьей 37 Конституции Российской Федерации закреплено право человека и гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Не каждый выпускник школы может ответить на вопрос, кем он хочет быть. Профессиональный выбор зависит от многих факторов, и чаще всего желание школьника не совпадает с выбором профессии.



Рис. 1. Факторы, влияющие на выбор профессии

Процессы перерождения профессионального самосознания усугубляются отсутствием системы профориентации, профотбора и профконсультации, а также отсутствием системы стимулирования трудовой активности и наличием множества ограничений карьерного роста [3]. Особенно это касается работников сельского хозяйства.

Потребность сельскохозяйственных предприятий Свердловской области в квалифицированных кадрах, имеющих высшее образование, на 13 марта 2013 г. представлена в табл. 1.

Таблица 1

**Потребность сельскохозяйственных предприятий Свердловской области в квалифицированных кадрах, имеющих высшее образование на 13.03.2013 г.**

Должность	Количество	Средняя заработная плата	Обеспечение жильем, %
Главный ветврач	9	14 970	44
Главный агроном	6	10 195	66
Агроном	22	12 297	36
Зоотехник	36	11 142	30
Главный бухгалтер	3	16 666	66
Бухгалтер	4	9 750	25
Экономист	6	11 633	50
Юрист	1	6 095	0
Инженер	27	14 426	18
Ветеринарный врач	36	9 181	47

На сельскохозяйственных предприятиях наблюдается дефицит квалифицированных кадров. С целью привлечения работников предоставляется жилье, устанавливается средняя заработная плата выше прожиточного минимум. Наиболее востребованы агрономы и ветеринарные врачи, на втором месте инженеры.

Но несмотря на вполне приемлемые предложения из села уходят квалифицированные работники, наблюдаются высокий уровень текучести кадров и в то же время безработица.

Высокая текучесть кадров отражает проблемы в области оплаты труда, организации труда, взаимоотношениях с руководством, взаимоотношениях в трудовом коллективе, отражает стремление работников жить и работать в лучших условиях, решать свои проблемы [5].

Имеется ли проблема с трудовыми ресурсами в Свердловской области?

По данным исследования, проведенного Центром региональных экономических исследований Высшей школы экономики и менеджмента Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, сложившаяся в Свердловской области ситуация с трудовыми ресурсами характеризуется как удовлетворительная. Доля занятых в экономике в общей численности постоянного населения – 46 % (в среднем по России – 49 %). Ситуация с возрастной структурой населения в целом по области приемлема: 70 % занятых находится в возрасте не старше 50–55 лет. Однако в некоторых муниципалитетах (Серов, Каменск-Уральский) старение работающего населения достигает критических значений.

Образовательный уровень занятых в экономике области в целом таков: преобладают сотрудники со средним профессиональным образованием (31 %), что в принципе соответствует производственной специфике региона; около 15 % имеет начальное профессиональное образование, около 17 % – высшее. Доля занятых в экономике, не имеющих образования, – 3,68 % [1].

Использовать молодых специалистов в работе необходимо любому предприятию, так как только при помощи свежего взгляда, неугасаемой энергии, энтузиазма можно разработать и внедрить инновационные проекты и обеспечить экономический рост предприятия.

Опыт работы крупных сельхозорганизаций свидетельствует о том, что, обладая мощным техническим потенциалом, используя интенсивные технологии, внедряя инновационные проекты, они достигают более высокой эффективности производства [4].

Как и чем заинтересовать молодых специалистов в работе в агропромышленном комплексе? Сформировать хорошее отношение к труду на сельскохозяйственном предприятии очень сложно. В первую очередь молодые специалисты сталкиваются с отсутствием общественного признания такого вида труда: труд агронома или инженера не популярен в молодежной среде, заработок также оставляет желать лучшего, условия труда некомфортны, перспективы карьерного роста неопределенны, культурно-бытовые блага, как правило, отсутствуют. Поэтому по-прежнему жители села стремятся в города, где комфортнее, где их труд ценится больше.

С целью обеспечения взаимодействия молодых специалистов с работодателями во всех высших учебных заведениях созданы отделы по содействию трудоустройству выпускников, целью их деятельности является изучение рынка труда, информирование молодых специалистов о наличии вакансий. Такое взаимодействие позволяет работодателям найти работников, соответствующих квалификацией и требованиям, предъявляемым к должности, а молодым специалистам найти работу по специальности с удовлетворяющими их условиями труда и уровнем заработной платы.

Решить проблему с отсутствием кадров еще до ее возникновения возможно с помощью практик (учебной, производственной, преддипломной). Прохождение практики на конкретном предприятии не только повышает профессиональный уровень будущего специалиста, но и заставляет студентов серьезней относиться к выбранной специальности. Необходимо совершенствовать методики и формы прохождения практик, разрабатывать стратегии долгосрочного взаимодействия и сотрудничества с организациями по практическому обучению студентов, а в дальнейшем – по трудоустройству выпускников.

Закон не обязывает предприятия заключать договоры с вузами на прохождение практики, но это выгодно и предприятиям агропромышленного комплекса, поскольку студент, пройдя производственную и преддипломную практику на конкретном предприятии, на основании полученного опыта и данных предприятия пишет дипломную работу (проект), результаты которой могут быть внедрены в производство. У выпускника возникают интерес к своей будущей работе и возможность реализовать свою научную работу, а предприятие получает грамотный анализ своей деятельности, инновационные проекты и молодого, мотивированного сотрудника.

Привлечь молодых специалистов к работе в агропромышленном комплексе недостаточно, необходимо еще удержать лиц, только начинающих трудовую деятельность, а именно предусмотреть на предприятии условия работы, способствующие творческому развитию, дополнительные льготы и гарантии, удобный график работы. Можно ввести суммированный учет рабочего времени.

Считаем, что такой график работодателю наиболее выгоден: он удобен в случае, если работодателю важен не процесс, а результат работы, если необходимо круглосуточное дежурство сотрудника на объекте, если нужно закончить срочные работы и т. д. [6].

Таким образом, повысить уровень занятости молодежи на селе и решить вопрос с недостатком квалифицированных кадров можно только на основе согласованных действий предприятий агропромышленного комплекса, вузы и студентов.

### Библиографический список

1. Анализ территориальной, возрастной и образовательной структуры трудовых ресурсов Свердловской области в среднесрочной и долгосрочной перспективе : отчет о научно-исследовательской работе центра региональных экономических исследований Высшей школы экономики и менеджмента Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://invest.midural.ru/help/analiz-territorialnoj-vozzrastnoj-obrazovatelnoj-struktury-trudovyh-resursov/>.
2. Конституция Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс».
3. *Перевезенцев А. А., Перевезенцева Е. С.* Анализ рынка труда РФ накануне и в период экономического кризиса // Математика. Компьютер. Образование : материалы международной конференции [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.mce.su/rus/archive/mce/bantors/769/dok32072/>.
4. *Тур В. П., Радионова С. В.* Состояние и проблемы развития крупных сельскохозяйственных организаций на Среднем Урале // Аграрный вестник Урала. 2009. № 4 (58). С. 19–24.
5. *Фатеева Н. Б.* Важный фактор конкурентоспособности персонала // Аграрный вестник Урала. 2012. № 11-2. С. 41–42.
6. *Фатеева Н. Б., Петрякова С. В.* Сменный режим рабочего времени и скользящий график работы // Молодежь и наука. 2011–2012. Т. 1. С. 413–415.