

УДК 331.101.3

*И. А. Семко*

ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет», Ставрополь,  
e-mail: innusenka@mail.ru

*Л. А. Алтухова*

ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет», Ставрополь,  
e-mail: larisaalt@yandex.ru

## **АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Ключевые слова:** мотивация, демотивация, молодёжь, сельское хозяйство, агрообразование.

Роль сельскохозяйственного производства в экономике страны невозможно переоценить. Деятельность любой организации, в том числе и аграрной, во многом зависит от кадрового обеспечения. В настоящее время практически все сферы экономики испытывают дефицит квалифицированных кадров. Сельское хозяйство не является исключением в этой пессимистичной статистике. Кроме того, что среди работающих кадров агропромышленного производства наблюдается неудовлетворенность работой, так еще и доля выпускников, обучающихся по сельскохозяйственным направлениям подготовки не позволяет восполнить существующую потребность в специалистах. В данной статье представлены результаты социологического исследования студентов, обучающихся по программам высшего и среднего профессионального образования аграрного направления и определены мотивирующие факторы, которые способствуют трудоустройству студентов в сельскохозяйственной организации, а также демотивирующих факторов, которые в свою очередь могут препятствовать такому выстраиванию профессиональной карьеры. Проведен анализ влияния специфики сельской местности, сложностей сельскохозяйственного производства, климатических и природных явлений, престижа работы в сельской местности, уровня оплаты труда, условий проживания и ряда других факторов на стремление выпускников жить и работать на сельских территориях и связать свою профессиональную деятельность с аграрным производством. Результаты проведенного исследования могут быть использованы для разработки ведомственных и организационных программ поддержки молодых специалистов, так как именно без учета интересов последних невозможно разработать действенные инструменты стимулирования трудоустройства и дальнейшей успешной работы молодых кадров в сельском хозяйстве.

*I. A. Semko*

Stavropol State Agrarian University, Stavropol, e-mail: innusenka@mail.ru

*L. A. Altukhova*

Stavropol State Agrarian University, Stavropol, e-mail: larisaalt@yandex.ru

## **ANALYSIS OF THE FACTORS INFLUENCING EMPLOYMENT OF STUDENTS IN AN AGRICULTURAL ORGANIZATION**

**Keywords:** motivation, demotivation of youth, agriculture, agricultural education.

The role of agricultural production in the country's economy cannot be overestimated. The activity of any organization, including agricultural, largely depends on staffing. Currently, almost all sectors of the economy are experiencing a shortage of qualified personnel. Agriculture is no exception in this pessimistic statistic. In addition, there is dissatisfaction with work among the working personnel of agricultural industrial production, and the share of graduates of training areas in agricultural areas does not allow to fill the existing need for specialists. This article presents the results of a sociological study of students enrolled in higher and secondary vocational education programs in the agricultural field and identifies motivating factors that contribute to the employment of students in an agricultural organization, as well as demotivating factors that, in turn, may hinder such a professional career. The analysis of the influence of the specifics of rural areas, the difficulties of agricultural production, climatic and natural phenomena, the prestige of work in rural areas, the level of wages, living conditions and a number of other factors on the desire of graduates to live and work in rural areas and link their professional activities with agricultural production. The results of the conducted research can be used to develop departmental and organizational programs to support young professionals, since it is impossible to develop effective tools to stimulate employment and further successful work of young personnel in agriculture without taking into account the interests of the latter.

### Введение

Проблема недостаточного обеспечения аграрного сектора экономики квалифицированными кадрами становится в настоящее время одним из важнейших факторов, сдерживающих бурный рост и развитие агробизнеса. С развитием прогресса роль аграрного производства только увеличивается, ведь именно сельское хозяйство относится к основным инструментам достижения экономической безопасности государства. В этой связи вопросы повышения мотивации к трудоустройству в аграрном производстве выпускников вузов и среднего профессионального звена становятся особенно актуальными.

Сложившаяся ситуация с дефицитом кадрового обеспечения аграрного производства в среде представителей прикладной науки рассматривается достаточно активно. Исследователи в большей степени сосредотачивают свое внимание на определении механизмов привлечения квалифицированных кадров и определению направлений повышения их мотивации к работе в агробизнесе. Вопросам же профориентационной работы в студенческой среде уделяется меньше внимания.

Трудоустройству выпускников в сфере сельскохозяйственного производства должно предшествовать изучение мотивов обучения в аграрных вузах [1]. Кибыш А.И. исследует и анализирует мотивы вовлеченности в образовательный процесс у современных студентов. В своих работах он отмечает, что достаточно большая часть обучающихся не планирует и не готова работать в области производства сельскохозяйственной продукции [2].

Доля студентов, обучающихся по сельскохозяйственным направлениям, составляет менее 4% от студентов, получающих образование по программам высшей школы [3].

Несмотря на то, что проблема трудоустройства признается как теоретиками, так и практиками, существующие меры государственной поддержки специалистов, работающих на сельских территориях, не приводят к положительному изменению в области изучаемой проблемы [4].

Система мотивации, бесспорно, имеет свои особенности в каждой отрасли, в том числе и в сельском хозяйстве [5,6]. Одной из предпосылок, которая предопределяет особенности мотивации в аграрном секторе, есть тот факт, что, выбирая сельское хозяйство как место своей деятельности, бу-

дущий выпускник фактически выбирает для себя определенный образ жизни – сельский, который по социальным благам менее привлекательный, по сравнению с городским. Не менее важным условием низкой занятости трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях является демографический кризис, миграционные процессы и наименьшая оплата, по сравнению с другими отраслями экономики.

**Целью исследования** является выявление и анализ степени влияния основных мотивирующих факторов, способствующих трудоустройству студентов в сельскохозяйственной организации, а также сдерживающих их факторов и выявление специфических особенностей и некоторых направлений по стимулированию привлечения персонала к работе в аграрном секторе экономики.

### Материалы и методы исследования

Основными методами исследования является системный подход к изучению факторов и направлений повышения заинтересованности обучающихся в практическом решении кадровых проблем АПК. С целью реализации поставленных в исследовании задач использовались ряд методов, и в первую очередь, это методы социологических исследований, статистико-экономические методы, а также метод анализа и синтеза.

С целью выявления и исследования степени влияния основных мотивирующих и демотивирующих факторов, предопределяющих стремление будущих выпускников вузов профессионально реализовать себя в аграрном производстве авторами было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие 175 студентов Ставропольского государственного аграрного университета.

### Результаты исследования и их обсуждение

Одним из важнейших условий формирования мотивации обучающихся в трудоустройстве в сельскохозяйственные организации и развития трудового потенциала жителей сельских территорий является удовлетворение их социально-экономических потребностей. Мотивация действующего и потенциального персонала сельскохозяйственных организаций в своем труде определяется взаимозависимостью ряда структурных элементов, к которым относятся физическое состояние и здоровье работников, уровень

образования и компетентности, социально-демографический состав сельской территории, интеллектуально-культурный уровень и личностные свойства человека. Заинтересованность персонала сельскохозяйственных организаций в своем труде определяются социально-демографическими, профессионально-квалификационными, экономическими, природно-климатическими, научно-техническими и ценностными факторами среды их трудовой деятельности и проживания.

Полученные в ряде исследований данной проблемы результаты не являются оптимистичными [7,8]. Кроме этого, по заявлению представителей Министра сельского хозяйства России в 2023 году кадровый дефицит в агропромышленном комплексе оценивался в 200000 человек. Поэтому, продолжая исследования по совершенствованию системы мотивации персонала сельскохозяйственных организаций [9], авторы решили изучить мнение студентов университета о их перспективах работать в данной отрасли экономики. В опросе приняли участие студенты различных направлений подготовки (рисунок).

Представленные данные (рисунок) свидетельствуют о привлечении к опросу студентов большинства направлений, по которым осуществляется подготовка кадров для сельского хозяйства. Но обучение в университете не предполагает непосредственного трудоустройства в агробизнесе. Поэтому

в результате опроса авторами была определена степень влияния ключевых мотивационных факторов, способствующих работе в сельскохозяйственной организации (таблица 1).

Анализируя полученные данные (таблица 1), можно сделать вывод, что наиболее весомым фактором является высокая заработная плата, и это не отличается от мотивов действующих работников, такой выбор сделали 95 студентов. Следующими по важности и близкими по значению являются такие факторы, как: перспективы карьерного роста (91 человек) и получение опыта (89 человек).

Кроме мотивационных факторов, были проанализированы и демотивационные, которые сдерживают трудоустройство студентов в сельскохозяйственной организации (таблица 2).

Данные, представленные в таблице 2 свидетельствуют о том, что основным демотиватором для молодежи является специфика сельской местности, только для 16% опрошенных данный фактор не является сдерживающим. Данная тенденция показывает, что реализуемые проекты по созданию комфортной среды проживания на сельских территориях в настоящее время еще не дают желаемого результата, и молодежь считает инфраструктурные ограничения основными для трудоустройства в сельскохозяйственные организации.

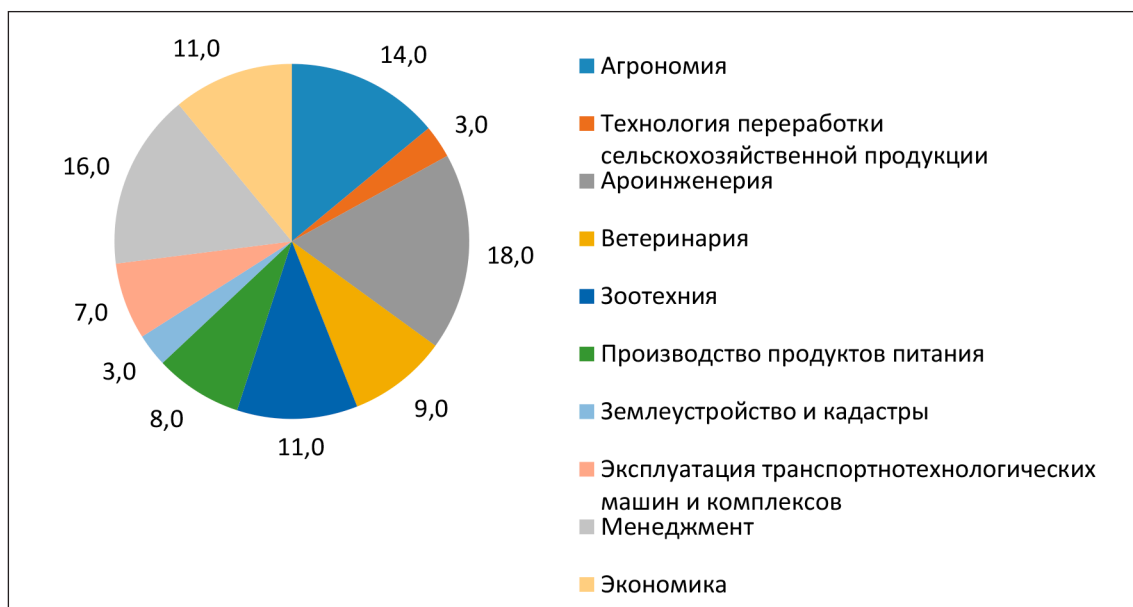


Рис. 1. Распределение студентов респондентов по направлениям подготовки, %

Таблица 1

Степень влияния мотивирующих факторов, способствующих трудоустройству студентов в сельскохозяйственной организации, %

Факторы	0	1	2	3	4	5
Высокая заработная плата	0	12,0	16,0	6,7	10,7	54,7
Обеспеченность жильем / льготное жилье	6,7	12,0	22,7	9,3	9,3	40,0
Перспективы карьерного роста	0	13,3	18,7	6,7	9,3	52,0
Получение опыта	2,7	17,3	13,3	6,7	9,3	50,7
Возможность внедрения в процесс производства сельскохозяйственной продукции научных разработок, в том числе и собственных	5,3	12,0	22,7	14,7	17,3	28,0
Благоприятные экологические условия проживания и работы	2,7	14,7	17,3	12,0	17,3	36,0
Наличие комфортных условий проживания (развитая инфраструктура)	1,3	13,3	18,7	9,3	9,3	48,0
Льготное приобретение сельскохозяйственной продукции	5,3	17,3	14,7	13,3	12,0	37,3
Создание благоприятных условий труда	1,3	16,0	14,7	8,0	12,0	48,0
Программы поддержки молодых специалистов (организационные и ведомственные)	2,7	14,7	14,7	8,0	16,0	44,0

Примечание: фактор 0 – не влияет на желание работать, 5 – вызывает желание работать.

Таблица 2

Степень влияния демотивирующих факторов, сдерживающих трудоустройство студентов в сельскохозяйственные организации, %

Факторы	0	1	2	3	4	5
Специфика сельской местности	16	22,7	10,7	16,0	13,3	21,3
Сложность сельскохозяйственного производства	13,3	17,3	21,3	21,3	13,3	13,3
Сильное влияние природных факторов на результаты деятельности организации	18,7	14,7	17,3	24,0	12,0	13,3
Отсутствие опыта работы в аграрном секторе и субъективное представление о деятельности сельхозтоваропроизводителей	16,0	17,3	14,7	24,0	14,7	13,3
Низкий престиж работы в сельской местности	22,7	13,3	12,0	24,0	13,3	14,7

Примечание: фактор 0 – не сдерживает, 5 – сильно сдерживает.

Вторым по значимости фактором, по мнению респондентов, является низкий престиж работы в сельской местности в целом, и в частности в аграрных организациях. Остальные факторы примерно в одинаковой степени сдерживают трудоустройство респондентов в субъекты аграрного бизнеса. Но достаточно высокий уровень анкетированных, считающих, что существующие барьеры для них практически непреодолимы, говорит о необходимости применения безотлагательных мер по активизации притока молодежи в аграрный сектор экономики.

При таких условиях возникает объективная необходимость использования в сельскохозяйственных предприятиях оптимальной модели мотивации персонала, которая включает в себя эффективную систему сти-

мулирования в зависимости от особенностей труда в сельском хозяйстве.

### Заключение

Роль мотивации персонала сельскохозяйственных предприятий в условиях реалий сегодняшнего дня и с учётом особенностей аграрного сектора должна проявляться в способствовании развития и интегрирования национальной экономики. Недостаточный учет средств мотивации персонала приводит к ряду негативных явлений, о чем свидетельствуют результаты представленного исследования. Одной из основных причин неэффективной работы сельскохозяйственных предприятий является низкий уровень мотивации труда персонала и кадровый дефицит. У многих действующих и потенциальных работников отсутствует интерес

к эффективному и качественному труду, они не имеют стимулов к трудовой деятельности, что в свою очередь зависит от ряда социальных и экономических факторов.

Целью совершенствования мотивационного механизма в сельскохозяйственных

организациях является формирование такой системы мотивации, которая будет учитывать интересы персонала, ориентироваться на кадровую ситуацию на рынке труда, формировать чувство причастности к организации и отрасли.

*Библиографический список*

1. Лесных Е.А. Мотивация как основной двигатель процесса обучения // Наука без границ. 2020. № 9 (49). С. 10-15.
2. Кибыш А.И. Мотивация к учению у студентов сельскохозяйственных вузов // Современное педагогическое образование. 2021. № 2. С. 27-32.
3. Кенина Д.С., Грудина О.Н., Свистунова И.Г. Проблемы трудоустройства и закрепления молодых кадров в сфере агропромышленного комплекса // Наука Красноярья. 2023. Т. 12, № 4. С. 61-73. DOI: 10.12731/2070-7568-2023-12-4-61-73.
4. Полухина М.Г., Савкин В.И. Проблема привлечения молодых специалистов сферы образования в сельскую местность // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. Т. 14, № 2. С. 364-376.
5. Белоусов В. М. Особенности и проблемы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве // Теория и практика мировой науки. 2018. № 1. С. 19–23.
6. Погребцова Е.А., Леушкина В.В., Кондратьева О.В. Мотивация работников сельского хозяйства: механизм, особенности и направления развития // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2022. Т. 7, № 2. С. 134–140. DOI: 10.25206/2542-0488-2022-7-2-134-140.
7. Зинина О.В. Совершенствование инструментов управления мотивацией персонала предприятия агропромышленного комплекса // Менеджмент социальных и экономических систем. 2017. № 2(6). С. 57-63.
8. Гончарова, Н. А. Проблемы привлечения квалифицированных специалистов для сельских территорий // Первый экономический журнал. 2022. № 10(328). С. 33-40. DOI: 10.58551/20728115\_2022\_10\_33.
9. Семко И.А., Алтухова Л.А. Процесс совершенствования системы мотивации персонала сельскохозяйственных организаций // Фундаментальные исследования. 2024. № 6. С. 87-93. DOI: 10.17513/fr.43632.