

Р. А. СМЕРНОВА,
ДОКТОР ФИЛОСОФСКИХ НАУК (МИНСК)

ПРОБЛЕМА ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВ СРЕДНЕЙ И ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ В АГРОСФЕРЕ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Рассматривается одна из наиболее острых проблем развития агросферы Беларуси – проблема воспроизводства кадров высшей и средней квалификации. Раскрываются объективные и субъективные факторы неуккомплектованности сельхозпредприятий кадрами и их высокая текучесть. На материалах социологических исследований демонстрируются социальные, экономические и социально-психологические изменения, влияющие на воспроизводственные процессы на селе. Намечаются основные тренды кадровых изменений в аграрной сфере.

Ключевые слова: воспроизводство кадров, трудовая занятость, экономическое поведение, профессиональное самоопределение, семейное крестьянское воспитание, социальный статус, нормативный образ, трудовая этика, референтная группа.

The article deals with a most acute problem in development of the agro-sphere of Belarus – that of reproduction of the personnel with secondary and higher qualification. The objective and subjective factors of agricultural enterprises' incompleteness with employees and their high turnover are identified. The data of sociological researches are used to demonstrate social, economic and socio-psychological changes that have an impact on the agricultural reproduction processes. The basic trends of personnel changes in the agro-sphere are outlined.

Key words: personnel reproduction, employment, economic behavior, professional self-determination, family peasant upbringing, social status, normative image, labor ethics, reference group.

Одна из наиболее острых социальных проблем в аграрной сфере – неуккомплектованность сельхозпредприятий кадрами, их высокая текучесть. Это касается в первую очередь квалифицированных рабочих и специалистов средней и высшей квалификации. Результаты многолетних социологических опросов показали, что, несмотря на высокий уровень человеческого потенциала работников этой категории, в агропредприятиях они недоиспользуются из-за недостаточно продуктивной, рациональной занятости, текучести кадров, связанной с тяжелыми условиями труда, высокой ответственностью и неадекватными физическим и душевным затратам заработной платой и моральным удовлетворением. Наиболее очевидными индикаторами неблагополучия трудовых ресурсов сельского хозяйства стали негативные демографические процессы, невысокий уровень доходности на рабочих местах, неумещающийся уровень алкоголизма, ведущий к маргинализации сельского населения, резкий разрыв между социальными ожиданиями молодежи, выпускниками средних специальных и высших учебных заведений и реальным социально-профессиональным их статусом в качестве молодых рабочих и специалистов сельхозпредприятий.

Все эти тенденции привели к острой кадровой проблеме, приобретающей с каждым годом угрожающий характер как в сфере сельхозпроизводства, так и в системе профессионального образования. С каждым годом все меньше сельских жителей ориентируют своих детей на жизнь в селе и работу в сфере сельского хозяйства (только 5 %), снизилось число абитуриентов, поступающих в аграрные вузы по внутреннему побуждению и преданности профессии (15 %), увеличилось количество выпускников вузов, не связывающих свою дальнейшую жизнь с приобретенной профессией и сельской жизнью (42 %), усилилась текучесть молодых специалистов и квалифицированных рабочих.

Лавинообразный отток молодежи из сферы сельскохозяйственного производства, нежелание жить и работать в сельской местности, острая нехватка кадров высшей квалификации свидетельствуют о комплексе причин и неблагоприятных тенденций как объективного, так и субъективного плана. Одной из объективных причин можно назвать место и роль Беларуси в глобальном разделении труда, неоднозначность и непоследовательность реализации экономической модели развития, глубокие макроэкономические процессы и вызванные ими социально-структурные и личностно-мотивационные изменения в сознании и поведении людей. Трансформация традиционных нормативно-ценностных установок, индивидуализация жизненного пространства в

трудовой, культурной и повседневной сферах, выдвижение на первый план ценностей успеха и высокого материального благосостояния при минимуме усилий и ответственности, в сочетании с недооценкой в общественном мнении населения страны сельского образа жизни и важности труда аграриев, обеспечивающего продовольственную безопасность страны, приводят к ухудшению кадрового потенциала аграрной сферы как количественно, так и качественно. Если советская политика в сфере сельского хозяйства была направлена, несмотря на ошибки, неудачи, сложности и противоречия в организации сельхозпроизводства и деревенской жизни в целом, на внедрение посредством СМИ, кино, литературы, театра и др. в общественное сознание идеи значимости, важности и почетности труда земледельцев, деревенского образа жизни, преимуществ коллективных форм хозяйствования, высокого статуса колхозного руководителя и специалиста и в целом крестьянства как класса, то современная (рыночная) привела к тому, что в общественном сознании начали преобладать другие идеи и идеалы. Отказ от идеологии приоритета человека труда и производственной деятельности привел к освобождению места для идеологии потребления. Этому невольно поспособствовали усилия государства по гарантированному обеспечению населения продуктами питания, несмотря на неурожай и перебои с производством сельскохозяйственной продукции, социальные дотации на многие из них, межгосударственные торговые связи и обмены сельхозпродукцией. У большинства граждан такая ситуация породила уверенность, что все на полях растет само по себе, что «битвы за урожай» стали анахронизмом, что неурожай, засуха, голод ушли в прошлое. В крайнем случае – Европа и Америка поможет! А разговоры о продовольственной безопасности воспринимаются как пропагандистские выдумки власти для устрашения граждан. При этом постоянно проводится идея, что коль в Европе незначительная часть фермеров не только кормит всю страну, но еще и экспортирует продукцию сельского хозяйства, то нет ничего страшного и в том, что белорусская деревня все более и более «обезлюдает». И вообще, урбанизация – это объективный процесс! Если к этому добавить непрестижность любых производственных и, в частности, сельскохозяйственных профессий, стигматизацию и клеймо «деревенщины», «провинциальности», реально худшие условия жизни, труда и социальной сферы (образования, здравоохранения, культуры), объективно предоставляющие сельским жителям заведомо худшие шансы для жизненного успеха и личностной самореализации, то можно понять, как сложна проблема воспроизводства кадров в агросфере.

Справедливости ради необходимо сказать, что проблема закрепления квалифицированных кадров в сельском хозяйстве стояла достаточно остро всегда. Так, во времена СССР только в одной из украинских областей, в частности Сумской, с 1976 по 1988 г. ежегодно из сельскохозяйственного производства увольнялись 2,6 тыс. механизаторов. Практически каждые 8–9 лет полностью обновлялся состав этих кадров¹. По мнению социолога, в то время проблема обеспечения хозяйств механизаторами состояла не столько в подготовке новых специалистов, сколько в создании нормальных условий труда и быта уже работающим в селе. Но то, что и сегодня, когда существенно изменились экономический уклад и организационно-хозяйственные формы сельскохозяйственного производства, повысился уровень развития социальной сферы, улучшились условия труда и быта, увеличилась заработная плата сельчан, возведено благоустроенное жилье со всеми удобствами и т. п., по-прежнему продолжается отток квалифицированных кадров из агросферы, свидетельствует о неоднозначности путей решения кадровой проблемы на селе. На наш взгляд, проблема воспроизводства кадров на селе не только и не столько во внутрипроизводственных или отраслевых факторах и особенностях развития социальной сферы, хотя они и важны в жизни сельчан (всем известны примеры сильных и успешных хозяйств, в которых кадровая проблема решена, в частности сельхозпредприятие «Острометчево» в Брестской области, «Снов» в Минской), но и другими: общемировыми, экономическими, социально-культурными, политическими, демографическими и даже территориальными (близостью хозяйств к крупному городу, перерабатывающему предприятию, природно-климатическими особенностями территории, наличием широкой сети путей сообщения) и т. д.

Прежде всего проблемы трудовых ресурсов возникают уже на макроуровне, там, где определяется социально-экономическая стратегия государства в различных сферах, и в сельском хозяйстве в частности. Имеется в виду выбор пути экономического развития страны. Учитывая специфику нашей страны – их пока два. Первый путь связан с глобализацией и унификацией хозяйственной деятельности в рамках единой мировой технологической зоны (а так как центр этой зоны – западный мир, то он и определяет систему разделения труда, и в том же сельском хозяйстве, потребность в том или ином виде производства и получения продукции и, соответственно, количество и качество работников и профессионалов-аграрников). Второй путь экономи-

ческого развития определяется активно формирующейся тенденцией к миросистемным образованиям, предполагающим наличие разнообразных технологических зон с собственным хозяйственным укладом, институциями, мотивациями и потребностями (такой технологической зоной для нашей страны может стать объединение с Россией и Казахстаном, где разделение труда не так жестко, в аграрной сфере сохраняются относительные самостоятельность и универсализм видов производств, соответствующих традиционно сложившейся системе потребностей, а также возможность разнообразия организационных форм сельскохозяйственной деятельности от крупных сельхозпредприятий до среднего и малого бизнеса, фермерства и домашних хозяйств товарного типа). От выбора экономического пути страны зависит не только стратегия развития сельского хозяйства в целом, но и место аграрной сферы в той или иной технологической зоне, потребность в кадрах, статус работников, их социальная защищенность, мотивы и ценности трудовой деятельности. И хотя Беларусь определилась в выборе социально-экономического развития, решение проблемы эффективного воспроизводства кадрового потенциала аграрной сферы без соответствующих экономических и социально-политических механизмов, способных реализовать вновь созданную модель экономического взаимодействия в сфере сельскохозяйственного производства, весьма и весьма отличающихся друг от друга, затруднительно. При этом в каждой из стран содружества с воспроизводством сельскохозяйственных кадров высшей квалификации существуют проблемы, для которых нет простого и быстрого решения. Их усугубляют существующая в сознании людей ценностная неопределенность, раздвоенность норм и идеалов, потеря нормативных образцов социальных практик, разрыв с привычными референтными группами, приводящие зачастую к квалифицированным рабочим и специалистам – жителям села почти всех стран постсоветского пространства, и, особенно, молодежь, к состоянию маргинальности, неукорененности в привычных сферах социальных практик, уходу из агросферы, к легкости миграционного поведения, к изменению экономического поведения в целом.

Тенденции эти в ментальных, трудовых и социальных практиках усугубляются распространением пониманием экономического поведения человека, широко пропагандируемым и тиражируемым неоклассически ориентированными экономистами и социологами, рассматривающими человека как обособленного индивида, стремящегося максимизировать полезность. Методологической основой такого понимания в изучении воспроизводства кадрового потенциала является сложившаяся в русле неоклассической экономики теория человеческого капитала как инвестиций, осуществляемых в расчете на доход. Однако, повторимся, решение проблемы закрепления кадров, их текучести, трудовой мобильности, повышения кадрового потенциала предприятий в рамках неоклассической трактовки человека только лишь как экономического ресурса в рыночной экономике, пусть и с оговорками по поводу личностных особенностей и влияния социальной среды, сталкивается с серьезными трудностями. Базовые принципы неоклассической теории (принцип методологического индивидуализма, принцип экономической рациональности и принцип экзогенного характера индивидуальных потребностей и предпочтений людей) не срабатывают в ходе их реализации в экономической политике современных стран.

Так, согласно первому принципу любые социальные явления могут быть сведены к индивидуальным потребностям и интересам. Однако этот принцип не учитывает того, что структура потребностей и интересов детерминирована структурой собственности, престижем, модой, социальными трансформациями, традициями. Кроме того, она постоянно меняется, развивается. То есть она не столько зависит от ограниченных ресурсов, сколько от социально-культурных факторов². Принцип неизменности социальных предпочтений неоклассики также связывают с предпосылкой о неизменности и отсутствии развития потребностей. Однако сфера потребностей и потребления в контексте проблемы воспроизводства кадров столь же важная сфера, как и трудовая деятельность, так как, с одной стороны, потребности задают импульс человеческой деятельности и производству, с другой – уровень развития и возможностей удовлетворения потребностей обуславливают качество воспроизводства человека как главной производительной силы. О том, что потребности изменяются, например, постепенно насыщаются материальные потребности, индивидуализируется и усложняется сам процесс потребления, появляются новые потребности, свидетельствует развитие самого процесса производства.

Сомнителен и универсализм в применении принципа экономической рациональности. Так, еще Д. Канеман и А. Тверски эмпирически доказали, что люди в большинстве случаев принимают неоптимальные с точки зрения сопоставления затрат и выгод, невыгодные для них с экономической точки зрения решения именно потому, что: 1) выбор альтернатив совершается на основе ограниченного объема информации, к тому же она

не всегда достоверна; 2) на выбор индивида влияют сложившиеся в его окружении нормы и правила поведения, его ценностные установки, которые не только ограничивают круг доступных альтернатив, но и активно формируют стратегию выбора в пределах этого круга³. Добавим, что выбор того или иного решения в сфере экономического поведения, будь то профессиональное самоопределение, трудовая мобильность, обладание собственностью, потребительское поведение и др., детерминировано не только нормами и ценностями ближайшего окружения, его референтной группы, но и принципами и установками той парадигмы трудовой этики, которую индивид считает правомерной.

О том, что в современном мире прежняя парадигма трудовой этики сменилась новой, социологи пишут часто. В наиболее острой форме она прозвучала в теории конца труда, которая фиксирует процессы изменения характера труда и классобразования в современном капиталистическом обществе: децентрализация производства, изменение отраслевой структуры в экономике, структурная и технологическая безработица, сокращение рабочих мест при одновременном преобладании интеллектуальных и обслуживающих вакансий. Согласно этой теории в развитых странах происходит резкое сокращение рабочих профессий, а также гомогенизация, размытие границ между социальными группами. В результате понятие «рабочий класс» теряет онтологическую значимость и роль активного социального субъекта. Что касается характера труда, то само понятие «труд» теперь включает и самозанятость, и неполную и дополнительную занятость; он является и физическим и умственным, все более символическим и менее материальным; в него включаются общение, игра, познавательная активность и даже развлечение, досуг, удовольствие. Как отмечает один известный российский ученый: «Труд в условиях постиндустриального города превращается из процесса реализации фундаментального профессионального предназначения (Beruf, по Веберу) в своего рода организованную систему получения квантифицированных удовольствий»⁴. При этом подчеркивается, что интересы индивида в трудовой деятельности теряют свой преимущественно материальный характер (заработная плата, социальный пакет) и становятся все более разнообразными (содержание труда, возможность карьерного роста, престижность профессии, свобода социально-трудовых отношений и т. п.). По существу, речь идет не о конце труда вообще, а о завершении эры понимания труда исключительно как товара: «Конец труда – это размытие его жесткого ограничения от других сфер: досуга, учебы, потребления и даже игры. Многообразие смыслов, заключающихся ныне в труде, в формах его постоянных изменений заставляет исследователей говорить о конце труда как о специфической деятельности, ради которой мы приходим на работу, делаем “дело” и уходим в назначенный час. Меняются представления о рабочем месте, которое уже не является территориально или организационно закрепленным, рационализированным должностными инструкциями и должностной иерархией. “Новая рациональность” формируется уже не по веберовским законам, а согласно категориям, которые вписываются в гибкую модель мира, подчас лишенную предсказуемости и разумности»⁵.

Несовершенство и уязвимость теоретико-методологических установок неоклассики в экономической теории, проблемы и противоречия, выявленные теориями конца труда, позволяют предположить, что такой социальный процесс, как воспроизводство кадров в различных отраслях производства, и в частности в агросфере, зависит от изменений на двух уровнях: макро и микро. На макроуровне решение проблемы кадрового потенциала предприятий обусловлено состоянием всей системы социального воспроизводства, зависящим от социально-экономического состояния страны, ее размеров, социально-демографических характеристик, позиций в глобальном мире, доступности различных ресурсов, уровня развития потребностей, сложившихся норм преобладающей в обществе трудовой этики, ценностей, форм взаимоотношений, традиций и менталитета. На микроуровне, т. е. с точки зрения конкретного человека, вся эта система социального воспроизводства обуславливает его экономическое поведение в целом и профессиональное самоопределение в частности. С этой точки зрения экономическое поведение человека можно представить в виде совокупности действий по достижению одного из статусов (в данном случае – социального и материального), входящих в нормативный образ, формирующийся под воздействием принципов трудовой этики, принятой в обществе или референтной группе, в которую он включен, а также всей системы социального воспроизводства, отражающей экономические и социально-культурные процессы в стране. Сам характер действий (легитимный или нелегитимный) диктуется именно референтной группой. В данном определении экономического поведения подчеркивается мысль, что экономическая и социокультурная составляющие экономического поведения взаимосвязаны и взаимообусловлены. Можно согласиться с К. Поланьи, который утверждал, что экономическая деятельность человека полностью подчинена системе его социальных связей, стремлению не только получить экономическую выгоду, но приобрести определенный

социальный статус, легитимизировать свое место в социальной структуре. «Всюду, – писал он, – экономическая система приводится в действие неэкономическими мотивами»⁶. Данный подход позволяет понять, что воспроизводство кадрового потенциала сельских предприятий необходимо рассматривать во взаимосвязи воспроизводства социальной системы как целого и воспроизводства индивида, который, с одной стороны, воспринимает и реализует социальные нормы, а с другой – изменяет социальные структуры и взаимоотношения, выступая субъектом их развития и изменения. При этом надо учитывать, что воспроизводство кадрового потенциала сельского хозяйства осуществляется не ради сохранения и развития системы кадров, а чтобы воспроизводились те качества, свойства и характеристики работников, сохранение и изменение которых необходимо для поддержания устойчивости агро-сферы в целом и отдельных ее элементов.

Все это говорит о том, что проблема воспроизводства кадров в агросфере настолько сложна, что требует комплексного подхода для своего решения. Социологи и экономисты, как уже отмечалось, сводят ее решение к двум факторам: уровню зарплаты и условиям труда. И в целом они правы, так как зарплата есть отражение справедливости общественных отношений и, в частности, выражение стоимостного отношения к сельскохозяйственному труду и степени его значимости в обществе. В последние годы в Беларуси, несмотря на то, что уровень заработной платы работников агросферы ниже средней по другим отраслям, зарплата квалифицированных рабочих и специалистов повысилась, а на успешных сельхозпредприятиях – значительно. Однако современные молодые специалисты, выпускники сельскохозяйственных лицеев, колледжей и вузов по-прежнему не спешат на работу в село, стараясь любыми способами закрепиться в городе. И в этом они практически ничем не отличаются от своих предшественников – коллег 1986–1990 гг. По данным соцопросов этих лет, в Сумской области основными причинами переезда были: неудовлетворенность условиями труда – 11,2 %, желание жить и работать в городе – 8,3, поиск высокооплачиваемой работы – 8,1, ухудшение здоровья – 7,2, неудовлетворенность жилищными условиями – 6,6 % и др. При этом, как и сегодня, наиболее склонны к изменению места жительства и работы молодые люди в возрасте до 30 лет, причем 40,7 % из них назвали в качестве причины физически тяжелый труд, а 30,5 % – низкую оплату труда¹. Объяснить эту тенденцию можно сохраняющейся и поныне несоизмеренностью трудовых затрат и денежного вознаграждения в трудовой деятельности аграриев. Однако есть еще один немаловажный фактор, о котором говорилось выше. Он связан именно со становлением новой трудовой этики, которая не способствует формированию отношения к сельхозпроизводству как к сфере реализации статусных предпочтений индивида, характеризуется распадом нормативных образцов жизни и труда для сельских жителей, поиском референтных групп, далеких от сельской жизни и производственной деятельности. Появившаяся впервые на Западе и описанная в теориях конца труда тенденция отказа молодежи от профессий, связанных с производственной и сельскохозяйственной деятельностью (возможно, благодаря экспорту производств в развивающиеся страны с их дешевой рабочей силой) как непрестижных, тяжелых и во многом ограничивающих личную свободу, требующих высокой ответственности и квалификации, получила широкое распространение и на постсоветском пространстве. Не желая брать на себя ответственность и тяжелый (от зари до зари) труд, молодое поколение квалифицированных рабочих и специалистов агросферы ориентируется на профессии, далекие от сельского хозяйства, но чрезвычайно престижные для их референтной группы и довольно неплохо оплачиваемые: менеджер, бизнесмен (как правило, в сфере торговли или финансов), сотрудник частной компании, крупного успешного завода и др. К тому же сельский образ жизни и бытовые условия пока не сравнимы по комфорту и благоустроенности с городскими.

Таким образом, изменения в ментальной, культурной, экономической и социальной сферах привели к возникновению новых структур и способов взаимоотношений между людьми в обществе. Становится очевидным, что судьба некоторых сообществ, и в частности сельских, а также социальных групп, индивидов и даже территориальных образований начинает прямо зависеть от системы воспроизводственных процессов в них. В первую очередь она проявляется в демографических проблемах села: высокая мужская смертность, старение сельского населения, низкая рождаемость. Не менее значимо воспроизводство сельского образа жизни и трудовой этики селян в смысле социализации, включения новых поколений в традиционный для села социокультурный процесс, приобщение молодежи к нормам и ценностям сельского сообщества. Так как воспроизводство кадров означает сохранение и поддержание существующих отношений в сельском хозяйстве, то социализация является одним из важнейших социальных механизмов социального воспроизводства и трансляции сельской трудовой этики, определяющую роль в которых играет семейное крестьян-

ское воспитание, образование, включенность людей в социально-экономические отношения и трудовую деятельность.

Если рассматривать роль семейного воспитания, то она обусловлена самой спецификой образа жизни сельских жителей, связанной с такими характеристиками, как единство с природной средой не только в труде, но и быту, семейное хозяйство, работа на земле, деревенская культура и особый менталитет, закрепляющий и воспроизводящий самоидентификацию селянина как деревенского (сельского) жителя и работника сельского хозяйства. С раннего детства дети, усваивая стереотипы и нормы трудовой и поведенческой деятельности сельского образа жизни, выполняют разную работу в личном подсобном хозяйстве, приучаются жить и работать в природообусловленном мире, рассчитывать на себя в любой экстраординарной ситуации. Несмотря на возможность обеспечить семью продуктами питания из магазина, подавляющее большинство сельских жителей имеют личное подсобное хозяйство (77,3 %), а 89,4 % всех опрошенных уверены, что современному жителю села необходимо иметь личное подсобное хозяйство, трудиться на своем подворье*. При этом в качестве одной из функций ведения личного подсобного хозяйства треть респондентов указывают на трудовое воспитание детей, включение их в систему сельскохозяйственного труда, общения с природой и животным миром. Как результат – любовь и привязанность молодежи к родным местам, к своему селу. По данным социологического опроса 2011 г., 23 % опрошенных молодых людей, живущих в деревне, «рады, что живут в ней», еще 51,6 % «в целом довольны, хотя многое их не устраивает». На вопрос «Хотели бы Вы переехать в другой населенный пункт?» около трети молодых респондентов ответили отрицательно. Однако 34,5 % хотели бы уехать в другой населенный пункт: в другое село – 2 %, в райцентр – 7, в город – 14, в Минск или другой областной центр – 10,5, из Беларуси – 1 %. К тому же, несмотря на любовь к родным местам, высокую оценку своего села или агрогородка, уровня развития социальной инфраструктуры в них, системы здравоохранения и образования, большинство респондентов (67,5 %) не хотели бы, чтобы их дети жили и работали в селе. Еще 10 лет назад, по данным социологических опросов, такие настроения наблюдались у 47 % респондентов. Налицо – устойчивая тенденция к перемещению сельского населения в города: сегодня 73,7 % селян хотели бы, чтобы их дети получили высшее образование, 14,4 % – приобрели в ПТУ или техникуме (лицее, колледже) городскую профессию. Только 4,7 % респондентов хотели бы, чтобы их дети приобрели профессию, связанную с сельским хозяйством. В качестве основных причин такого желания/нежелания жители села называют низкую зарплату (71,2 %), малый выбор профессий (59,5), тяжелый физический труд (44,8), отсутствие возможностей для культурного развития и интересного досуга (41,4 %). Та же тенденция просматривается и во мнениях работников высшей квалификации: руководителей и специалистов**. Большинство из них (70 %) не хотят, чтобы их дети жили и работали в селе, ориентируя их на профессию, связанную с городским образом жизни.

Результатом данных настроений явились нежелание большинства молодых сельчан жить и работать в селе, нерегулируемая миграция в города, поиск любой работы, но городской, жизнь в худших условиях (съемное жилье, общежитие и др.), но городских, иногда решение личных жизненно важных проблем (например, вступление в брак) по расчету или путем противоправного поведения. Все это приводит к слому устойчивой системы ценностей, раздвоенности и противоречивости поведенческих стратегий и сознания, а по существу – к маргинализации личности.

Выше приведены данные о мнении молодежи, которая еще не определилась с выбором профессии, но тем более показательны ответы на данные вопросы тех, кто осознанно выбрал профессию агрария: студентов – выпускников аграрных колледжей и вузов. Так, только 22 % опрошенных в 2013 г. студентов последних курсов аграрных вузов и колледжей признались, что они собираются связать свою судьбу с сельским хозяйством, 42 % – не собираются этого делать, а 36 % – затрудняются ответить. И только 5,2 % опрошенных молодых людей хотели бы, чтобы их дети жили и тру-

* По данным социологического опроса, проведенного отделом социологии регионального развития Института социологии НАН Беларуси в мае 2011 г. Всего опрошено 1768 респондентов: 1405 жителей сельских населенных пунктов и 363 жителя малых городов из всех регионов страны согласно выборке.

** По данным социологического опроса, проведенного отделом социологии регионального развития Института социологии НАН Беларуси в 2013 г. Всего опрошено 594 респондентов: 129 руководителей и специалистов и 465 студентов последних курсов аграрных вузов и колледжей.

дились на селе (68,4 % – не хотели, 25,4 % – не определились). С чем связано такое отношение к сельской жизни тех, кто выбрал профессию агрария, и будут ли они работать в аграрной сфере, а если да, то как они будут работать, соответствует ли их подготовка и вложенные в их обучение средства требуемому качеству работы на производстве?

Так как в исследовании стояла задача выявить факторы и мотивы, обусловившие профессиональный выбор молодых людей, то были определены две группы респондентов из числа опрошенных студентов – выпускников аграрных вузов и колледжей: тех, кто связывает свою дальнейшую судьбу с сельскохозяйственным производством (их 22 %), и тех, кто не хочет работать по специальности, полученной в учебном заведении (42 %). Предметом исследования стали основные вехи биографии и факторы первичной социализации респондентов: сельская/городская жизнь, семейное воспитание, профессиональная ориентация человека, престиж профессии, система ценностей, формирующие ее выбор, опыт работы в аграрной сфере.

Анализ этих факторов и мотивов применительно к двум группам молодежи показал, что сельское происхождение прямо влияет на выбор жизненного пути и будущей профессии: большинство тех, кто связывает свою судьбу с сельским хозяйством, родом из села, в отличие от тех, кто не хочет работать в агросфере, приехавших в вуз в основном из районных центров (39 %), малых городов (15,9 %) и областных центров (9,2 %). Соответственно, если из первой группы 86,3 % респондентов хорошо знают сельскую жизнь, то из числа респондентов второй группы знакомы с сельской жизнью уже только 49,7 %. Если говорить обо всех выпускниках аграрных высших и средних учебных заведений, то хорошо известна сельская жизнь только 61,5 % респондентов, немного знакома – около трети, а 5 % выпускников – совсем не знакома. Данные подтверждают обоснованность предложения академика НАН Беларуси В. Г. Гусакова осуществлять набор в аграрные вузы преимущественно из сельской молодежи, а готовить их к этому со школьных лет. К этому предложению можно добавить еще одно: аграрные вузы, колледжи и лицеи необходимо размещать не в столице и областных центрах, а в сельской местности, в крайнем случае – в малых городах или районных центрах.

Результаты социологических опросов показали, что нормы и правила общежития сельского сообщества, социальные практики труда, быта и общения передаются молодым людям в родительском доме и совместной деятельности всей семьи в собственном хозяйстве: у 68,6 % студентов, желающих связать свою жизнь с селом, в родительской семье было личное подсобное хозяйство, поэтому 54 % сами собираются его заводить, живя в селе. Однако профессиональное самоопределение нынешних выпускников аграрных учебных заведений складывалось не только под влиянием сельского образа жизни. Важную роль в этом процессе сыграли такие факторы, как родительское воспитание, призвание (любовь к профессии агрария), факторы, обусловленные желанием приобретения социального капитала с помощью диплома о высшем образовании. В той группе выпускников, которые связывают свое будущее с сельским хозяйством, мотивационные приоритеты выглядят следующим образом: по советам родителей выбрали аграрный вуз 24,5 % респондентов, по призванию – 40,2 % и 31,4 % поступили в вуз, потому что некуда было больше поступить или в него было проще поступить, чем в любой другой. А вот выпускники, которые не хотят связывать свою судьбу с сельским хозяйством, руководствовались при выборе профессии совсем другими приоритетами: 45 % признались, что поступили в аграрный вуз, потому что легче было поступить, 16,4 % – некуда было больше поступить и 24,1 % – по совету родителей.

Анализ факторов, определивших профессиональный выбор студентов аграрных учебных заведений по выборке, показал, что по призванию, самостоятельно и осмысленно поступили учиться только 15 % респондентов. Это не очень оптимистичный результат исследования, так как речь идет и о качестве будущих профессионалов. Дело в том, что мотивация профессионального самоопределения прямо влияет на уровень профессиональной подготовки и учебы в учебном заведении. Из всех опрошенных только 4,3 % респондентов считают, что уровень их подготовки выше, чем необходимо для будущей работы, 2 % – что он будет полностью соответствовать требованиям, предъявляемым в организации, где они будут работать, а 67,7 % выпускников аграрных учебных заведений заявили, что им придется обучаться и доучиваться на месте (5,2 % – признались, что их подготовка вообще не будет соответствовать требованиям). Оказалось, что для того, чтобы стать хорошим специалистом, только трети опрошенных хватает полученных в учебном заведении знаний, остальным не хватает или их невозможно определить.

На вопрос, нравится ли им их будущая специальность, 68,8 % респондентов по всей выборке ответили положительно. При этом среди тех, кто связывает свою судьбу

бу с сельским хозяйством, таких 85,3 %. А вот среди тех, кто не связывает себя с аграрной сферой, только 55 %. Парадокс в том, что из тех, кто связывает свою судьбу с сельским хозяйством и им нравится их будущая специальность (а их, как отмечалось выше, 85,3 %), планируют работать по ней в ближайшие 10 лет только 60,8 % респондентов. В качестве причин нежелания работать по специальности остальные респонденты указали «низкие заработки при высокой ответственности» (22,5 %), «нежелание» (5), отсутствие в сельской местности условий, подобных городским (3), отсутствие перспектив карьерного роста (7), непрестижность труда в сельском хозяйстве (1 %). Последняя из перечисленных причин в целом по выборке составила 7,3 %, и оказалась не такой безобидной, как представляется. В общественном сознании все агрессивнее набирает силу установка на разделение общества на большие группы людей, можно сказать, на классы, различающиеся не социально-профессиональными признаками, не степенью обладания собственностью, не образованием, а отношением и местом в системе разделения труда, связанным с трудом творческим и рутинным, свободным и несвободным, куда постепенно стали относить любой производительный труд, будь то промышленность или сельское хозяйство. Сегодня быть востребованным инженером с хорошей зарплатой и перспективой карьерного роста на заводе стало менее престижно, чем рядовым менеджером или бизнесменом – держателем торговых точек. В колледжах до сих пор сохранилась, «благодаря» нерасторопности соответствующего министерства, номенклатура специальностей с названиями полувековой давности. Студенты начинают стесняться названия своей будущей профессии, отказываются поступать на соответствующие специальности. Молодым людям престижнее получить специальность технолога, менеджера и др. Так, изменение языка, появление новой терминологии свидетельствуют о глубинных процессах в обществе, на которые необходимо обращать внимание тем, кого волнуют проблемы воспроизводства кадров на селе.

Тем не менее та треть респондентов, которая собирается в ближайшие годы работать по специальности, имеет амбициозные планы и соответствующие мотивации: 36,3 % из них мотивированы возможностью реализовать себя в качестве руководителя, 29,4 – перспективами карьерного роста, 26,5 – возможностью получить благоустроенное жилье, 18,6 – иметь интересную работу, 24,5 % – жить ближе к природе. Однако и в этом случае для них важен материальный фактор, связанный с необходимостью повышения зарплаты и жизненного уровня работников аграрной сферы. Если говорить о желаемой заработной плате, то она колеблется в основном от 5 до 10 млн рублей, в зависимости от претензий молодого специалиста – выпускника учебного заведения. Однако, по мнению большинства (70,8 %), зарплата должна быть не единственным источником дохода и мотивом к работе; необходимы и такие мотивации, как обладание акциями и участие в прибылях предприятия. По мнению респондентов, это может стать одной из мер для удержания молодых специалистов и квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве.

Учитывая данные, можно высказать предположение, что специфика трудовой деятельности в сельском хозяйстве требует особой трудовой этики, основанной не на принуждении или на сугубо корыстных интересах, а на призвании и мотивации, обусловленной всем образом жизни и труда в сельском сообществе. Особенность работы по призванию заключается в том, что она не противоречит новой парадигме трудовой этики, предполагающей прежде всего неотчужденный труд, труд ради удовольствия, самостоятельности и свободы деятельности, карьерного роста, самореализации, достатка и крепкой трудовой семьи. В этом плане целесообразно руководству сельхозпредприятий, управленцам АПК в решении кадровых проблем ориентироваться на тех абитуриентов, студентов, выпускников и молодых специалистов, которые изначально намерены связать свою дальнейшую судьбу с сельским хозяйством (независимо от форм собственности и организации), и на тех, кто еще колеблется с выбором, но однозначно не отвергает такой возможности. Для этого существует широкий спектр мотивов и стимулов, включающих как материальные (участие в прибылях, обладание акциями и другой собственностью хозяйства) и идейные (нормативный образ будущего, связанный с престижем, карьерой, властью, творчеством, самореализацией), так и коммуникативные (общение, социальные сети, наличие соответствующей референтной группы и др.). На тех же выпускников аграрных учебных заведений, которые осознанно ориентируются на другие профессии, не связанные с сельским хозяйством, вряд ли нужно делать ставку, заставляя отрабатывать определенный срок в хозяйстве, затрачивая время и средства на их обучение и адаптацию и т. п. Они уже сделали свой профессиональный выбор, на пути к реализации которого их ждут другие проблемы, риски, возможности и перспективы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- ¹ См.: Ярошенко И. Ф. Как удержать механизатора в деревне! // Социологические исследования. 1990. № 5. С. 108–112.
- ² См.: Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики. М., 2007. С. 29.
- ³ Там же. С. 24.
- ⁴ Покровский Н. Е. Побочный продукт глобализации: университеты перед лицом радикальных изменений // Общественные науки и современность. 2005. № 4. С. 151.
- ⁵ Макарова М. Н. Труд в обществе знаний: образование под вопросом. М., 2007. С. 22–23.
- ⁶ Поланьи К. Великая трансформация. СПб., 2002. С. 58.

Поступила в редакцию: 17.06.13.

УДК 316.376.1 (379.8)

И. А. ЯКОВЛЕВА,
(МИНСК)

ПОТЕНЦИАЛ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

Рассматривается социальный потенциал дополнительного образования детей и молодежи в национальной системе образования. Приведены результаты социологических исследований, показывающие социальный эффект этого вида социокультурной и образовательной практики. Рассмотрены инновационные перспективы, обуславливающие модель оптимизации ее социально-статусной позиции.

Ключевые слова: неформальное образование детей и молодежи, развивающий досуг, социальный потенциал, социальная компетенция, социальная практика, социокультурная деятельность.

The social potential of additional education of children and youth is considered as a significant segment of the national education system. The results of sociological researches demonstrating a social effect of this kind of socio-cultural and educational practice are suggested. The innovative perspectives determining the model of optimizing its socio-status position are considered.

Key words: non-formal education of children and youth, developing leisure, social potential, social competence, social practice, socio-cultural activities.

Социальная статусная позиция системы дополнительного образования детей и молодежи в организации социокультурного пространства

Ожидание лучшего будущего, надежды на благополучие и стабильность жизни наполняют смысл жизнь юного человека, который делает первые шаги в пространстве социальных отношений и стремится найти свое место в обществе, в стране. Желание видеть перспективу личностного роста и развития – одно из важнейших стремлений и базовых ценностей современного юного поколения. Наряду с осознанными ожиданиями у молодежи все чаще проявляется и желание деятельного воплощения своих ценностей, поиск путей для осуществления своих идей, пробы своих сил в определенной сфере, поиск интереса, который может стать профессией. Важный социальный ресурс для реализации этих установок предоставляет им система дополнительного (неформального) образования детей и молодежи. Современный человек все активнее конструирует и моделирует свое обучение, а организация образования на основе изучения заданного набора дисциплин недостаточна для решения задач поиска социального статуса и эффективной будущей социальной и профессиональной самореализации. Объективно это находит выражение в реализации образовательных потребностей вне учреждений формального образования: учащиеся, студенты и те, кто находится вне системы образования, активно посещают различные обучающие семинары и курсы, объединения по интересам, которые, как они считают, дают им актуальные знания и адаптируют к постоянно меняющейся среде, развивают необходимые для успешной жизни компетенции.

В Европе в 1991 г. возникла Европейская ассоциация учреждений неформального образования (EAICI), осуществляющих досуговую и образовательную деятельность в русле парадигмы непрерывного образования в течение всей жизни. Целенаправленная досуговая деятельность обозначается в Совете Европы и Европейском союзе термином «неформальное образование». Сегодня действуют тысячи таких уч-