

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт
экономики и управления

Кафедра
«Социология и управление персоналом»

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Магистерская программа «Управление персоналом в бизнес-организациях
и государственном управлении»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

**«Совершенствование технологии привлечения выпускников вузов на
предприятия аграрной сферы (на примере ООО «УК «Русмолко»)»**

Студент

(подпись, дата)

Купцова О. А.
(фамилия, инициалы)

Руководитель

(подпись, дата)

Каримова Л. Ф.
(фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

(подпись, дата)

Данилова Е.А.
(фамилия, инициалы)

Рецензент доцент кафедры «Менеджмент, информатика
и общегуманитарные науки»

Пензенского филиала

ФГОБУ ВО «Финансовый

университет

при Правительстве РФ»

(должность, место работы)

(подпись, дата)

Юдина В.А.
(фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____, № ____)

Заведующий кафедрой

(подпись)

Кошарная Г.Б.

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, № ____)

Секретарь ГЭК

(подпись, дата)

Корж Н.В.
(фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В АГРАРНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	7
1.1 Сущность и основные методы привлечения выпускников вузов.....	7
1.2 Технология привлечения выпускников в аграрную сферу.....	19
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В АГРАРНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	29
2.1 Характеристика методов привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко».....	29
2.2 Исследование технологии привлечения выпускников учебных заведений в аграрную компанию ООО «УК «Русмолко».....	40
2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию технологии привлечения молодых специалистов в ООО «УК «Русмолко».....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	62
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	67

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе социально-экономического развития одним из главных направлений кадровой политики является привлечение на предприятие соответствующих требованиям работодателей молодых специалистов - выпускников высших и средних специальных учебных заведений.

Развитие отрасли сельского хозяйства в современном обществе переживает переломный момент. В магазинах длительное время можно было приобрести в основном продукты импортного производства. На сегодняшний день, ситуация меняется, развитие сельского хозяйства и поддержка сельскохозяйственных предприятий необходима, для обеспечения людей продуктами отечественного производства. Существует необходимость в омоложении отрасли, привлечении выпускников вузов в аграрные предприятия.

Актуальность набора молодых сотрудников обусловлена, во-первых, «старением» персонала предприятий, а во-вторых, повышением динамичности внешней среды, ведь, как известно, молодежь мобильна, относительно легко и быстро обучаемая, полна новых идей и готова к нововведениям.

С каждым годом рынок труда изменяется, современные работодатели заботятся о будущем компании и ориентируются на талантливую молодежь. При трудоустройстве на работу отсутствие опыта является приоритетом. Пригласив на работу в сельскохозяйственное предприятие выпускников учебных заведений, за несколько лет предприятие подготавливают для себя профессиональных топ-менеджеров.

Привлечение персонала – сложный процесс, требующий всестороннего изучения. Изучением данной проблемы с позиции управления персоналом занимались такие ученые, как Бокач Д. Д., Веснин В. Р., Горяйнова Н. М., Кибанов А. Я. и Дуракова И. Б. и др.

Современные формы и методы привлечения персонала в своих работах рассматривали: Коннова И. В., Кузьминых Е. В., Куанышпаева А. К. Лапочкина С. В, Ляхова О. В., Нарижский И. Ф. и Грешонков А. М., Шевченко О. П. и др.

Объектом магистерской диссертации являются выпускники вузов.

Предметом исследования является технология привлечения выпускников вузов на предприятия аграрной сферы (на примере ООО «УК «Русмолко»)

Целью исследования является анализ технологии привлечения выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» и разработка рекомендаций по её совершенствованию.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1. изучить сущность и основные методы привлечения выпускников вузов;
2. рассмотреть технологию привлечения выпускников в аграрную сферу;
3. выявить методы привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко»;
4. проанализировать технологию привлечения выпускников учебных заведений в аграрную компанию ООО «УК «Русмолко»;
5. разработать рекомендации по совершенствованию технологии привлечения молодых специалистов в ООО «УК «Русмолко».

Решение поставленных задач можно добиться за счет применения различных методов исследования, таких как: изучение и анализ литературы, систематизация материала по теме исследования. Теоретической и методологической основой изучения проблемы является обработка и анализ документов и результаты массового опроса.

Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, списка использованных источников, заключения и приложения.

В заключении подводятся теоретические и практические результаты работы.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В АГРАРНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Сущность и основные методы привлечения выпускников вузов

Современная организация не зависимо от сферы деятельности практически постоянно испытывает потребность в кадрах, поэтому привлечение сотрудников, обладающих нужными профессиональными и личностными качествами, требует особого подхода и является важной частью кадровой политики.

Одним из основных направлений работы службы управления персоналом предприятий является привлечение выпускников Вузов. В сельскохозяйственной отрасли вопрос привлечения молодых и перспективных сотрудников стоит особо актуально. В последние десятилетия наблюдается негативная тенденция, проявляющаяся в том, что молодые и перспективные кадры уезжают учиться в более крупные города остаются работать там. Отток молодежи начал принимать катастрофический характер, что приводит к деградации многих деревень.

Процесс привлечения выпускников учебных заведений направлен на своевременное удовлетворение количественных и качественных, текущих и перспективных потребностей организации в персонале.

Основная цель привлечения будущего сотрудника сельскохозяйственной организации заключается в максимальном соответствии профессиональных и личностных качеств требованиям вакантной должности и организации в целом.

Задача службы персонала, осуществляющая непосредственное привлечение выпускников Вузов, состоит в том, чтобы отобрать такого работника, целью которого является построение карьеры от обычного

специалиста до топ-менеджера за небольшой промежуток времени и достижение ожидаемого предприятием результата.

Процессу привлечения выпускников учебных заведений в аграрные компании посвящены труды следующих отечественных ученых.

Специалисты в области управления персоналом Кибанов А. Я. и Дуракова И. Б. под привлечением персонала понимают ряд действий организационных мероприятий, включающих этапы привлечения персонала и направленных на кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией [17, с. 232].

Так, Бокач Д. Д. привлечение персонала рассматривает как систему мер, предпринимаемых организацией для того, чтобы заинтересовать кандидатов, обладающих необходимыми способностями, знаниями, навыками и мотивацией, нужными организации для достижения поставленных ею целей и задач [2, с. 8].

Веснин В. Р. привлечение персонала представляет, как совокупность действий по поиску потенциальных сотрудников и побуждению их работать в организации [4, с.109].

Шевченко О.П. описывает технологию привлечения работников через систему объявлений для образования предварительной совокупности кандидатов [51, с.7].

Отечественный ученый Турчинов А. И. пишет о том, что привлечение персонала является одной из сложных форм управленческой деятельности, направленной на удовлетворение потребности организации в человеческих ресурсах [47, с. 105].

Терзова Г. В. в своих трудах делает акцент на анализ современного состояния трудового потенциала аграрного сектора, а также соответствия обеспеченности трудовыми ресурсами потребностям сельского хозяйства Пензенской области. Методом сравнительного анализа оценён удельный вес сельского населения в общей его численности и эффективность труда по регионам Приволжского Федерального округа [46, с. 12].

Специалисты в области организации многоуровневого сотрудничества между аграрными высшими учебными заведениями и сельскохозяйственными предприятиями Гаязова Л. А. и Мелентьева О. С. особое внимание уделили раскрытию особенностей системы подготовки кадров для аграрных предприятий. Областью их научных интересов является содержание многоуровневого сотрудничества между аграрными вузами и сельскохозяйственными предприятиями, включающее в себя деятельность по подготовке кадров, оценке и сертификации профессиональных квалификаций, трудоустройству выпускников аграрных вузов, развитию технологий аграриев в системе совместной инновационной деятельности [7, с. 39].

В зарубежной науке проблему привлечения персонала изучали Майклз и Хэндфилд-Джонс. Они считают, что таланты – это главное конкурентное преимущество организаций, а способность их привлекать, развивать и удерживать определяет успех современной компании. При этом привлечение талантливых кандидатов, является активным взглядом предприятия на образование штата, а также сложной системой включает в себя комплекс мероприятий, направленных на привлечение сотрудников. Американские ученые рассматривают привлечение персонала с позиции рыночных отношений, где конкурентное преимущество организации, ее экономический успех во многом определяют талантливые сотрудники [25, с. 139].

Брайн Трейси под привлечением персонала понимает профессиональное умение заинтересованность сотрудников, которые соответствуют ожиданиям и требованиям работодателя, вписываются в корпоративную культуру, выполняют поставленные задачи и продолжают эффективно работать на цели организации [3, с. 84].

Таким образом, рассмотрев точки зрения различных авторов на процесс привлечения персонала, можно сделать вывод, что как в российской, так в зарубежной литературе привлечение персонала определяется, как совокупность действий по поиску потенциальных сотрудников на вакантные должности и побуждению их активно работать в организации, учитывая

специфику рыночных отношений и условия конкурентоспособности современных компаний.

Терминология, связанная с привлечением персонала представлена в приложении А.

В процессе привлечения выпускников учебных заведений следует руководствоваться следующими принципами (рисунок 1).

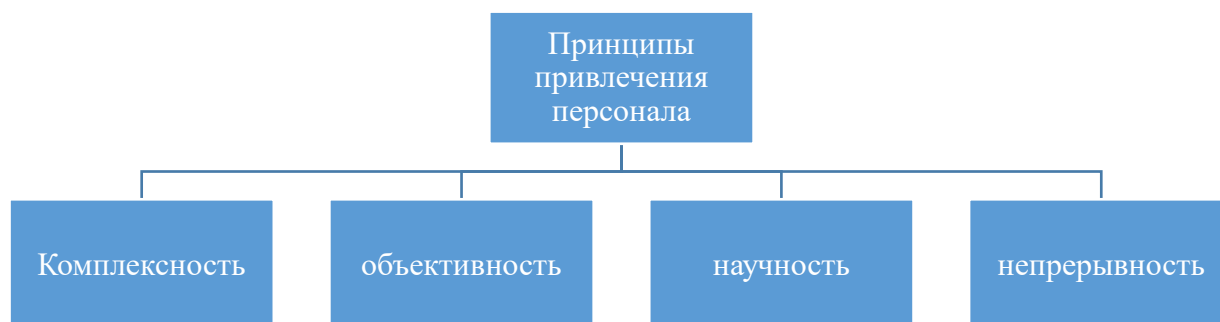


Рисунок 1 – Принципы привлечения персонала

Источник: составлено автором по [Ляхова, О. В. Процесс подбора и найма персонала: понятие, этапы, инструменты / О.В. Ляхова//Экономическая среда. – 2017. – №3. – С. 43]

1. Комплексность включает всестороннее исследование и оценку выпускников учебных заведений (изучение биографических данных, уровня теоретических знаний и умений, активное участие в жизни Вуза и т.д.).

2. Объективность предполагает повторяемость результатов оценки указанных качеств выпускников учебных заведений при прохождении производственной практики в предприятии, а также сведение к минимуму влияния субъективного мнения наставника на период практики, совместно принятое окончательное решение.

3. Непрерывность направлена на постоянную работу по вербовке и отбору лучших выпускников учебных заведений, выращивание специалистов под себя и формирование кадрового резерва для руководящих должностей.

4. Научность сосредоточена на использовании в процессе привлечения персонала последних научных достижений и новейших технологий [23, с. 44].

Основная аграрная проблема в современном российском обществе связана с нехваткой квалифицированных кадров в сельской местности. Российские социологи Е. Гарина и Н. Заглумина данную проблему описывают следующим образом: «Низкоквалифицированная рабочая сила в сельскохозяйственной отрасли характеризуется неэффективной занятостью на современном аграрном рынке труда». Авторы также отмечают «кадровый дефицит» в современном аграрном секторе [6, с. 13].

Таким образом, сложившаяся реальная ситуация с обеспечением кадрами в сельскохозяйственной отрасли требует пересмотра направлений привлечения выпускников учебных заведений в аграрный сектор.

К основным факторам, которые негативно влияют на кадровый состав сельского хозяйства, относятся [5, с. 19]:

- недостаточный уровень мотивации персонала, обусловленный низким уровнем оплаты тяжелого труда и не престижностью работы в аграрной сфере;
- отсутствие возможности обучать персонал и повышать его квалификацию;
- высокий возрастной порог — большую часть сотрудников аграрной сферы составляют люди, возрастной категории от 50 до 60 лет, что обусловлено нежеланием молодых специалистов жить и трудиться в сельской местности;
- сезонная интенсивность труда;
- интенсивная нагрузка, связанная с частым совмещением нескольких трудовых обязанностей из-за большого объема работ и короткого срока их выполнения;
- совмещение домашнего подсобного хозяйства и приусадебной территории с работой на сельскохозяйственном предприятии;
- уровень инфраструктуры в сельской местности резко снижает заинтересованность молодых людей в работе в сельскохозяйственной отрасли [6, с. 14-15].

Причина тяжелой кадровой ситуации также является следствием аграрной реформы 1990-х годов. Ранее колхозы находились на государственном обеспечении, но в переходный период реформ произошло резкое сокращение заработных плат, что привело к сокращению штата предприятий и развалу сельского хозяйства. Недостаток кадров в настоящее время сельскохозяйственные предприятия испытывают очень остро, причинами которого являются и специфика сельского хозяйства [14, с. 18].

Сельскохозяйственные предприятия отбирают новичков на специфичные позиции, например, стартовые и линейные должности, которые не будут интересны опытным специалистам как по характеру выполняемой работы, так и по оплате труда.

На рисунке 2 представлены факторы привлечения выпускников учебных заведений в аграрные предприятия (рисунок 2):

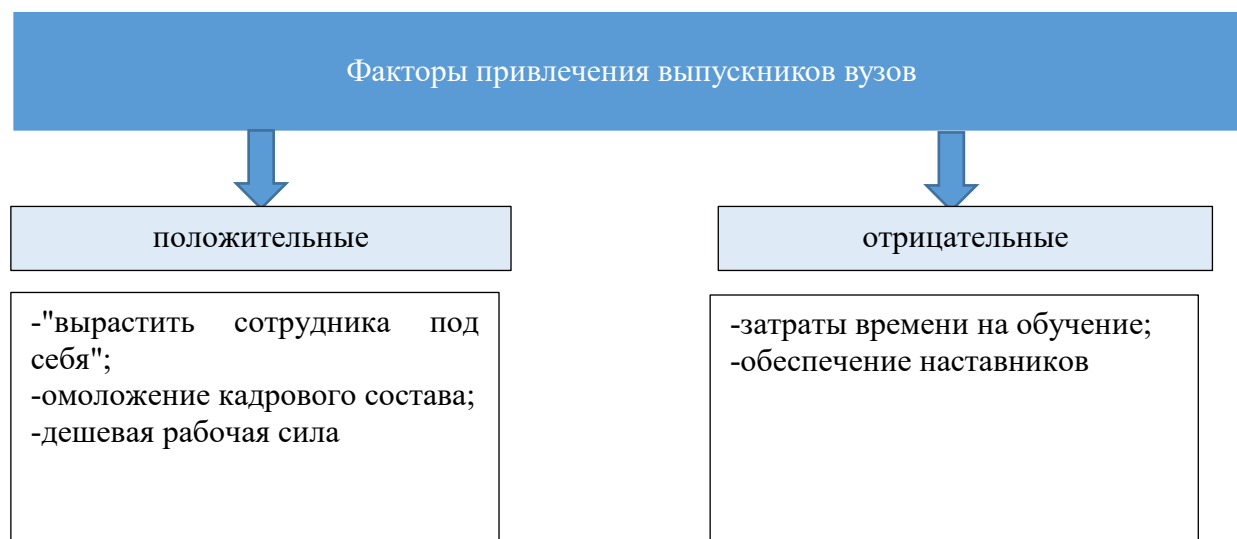


Рисунок 2 – Факторы привлечения выпускников учебных заведений.

Источник: составлено автором по [Неклюдова Д. И. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения сотрудников/ Д. И. Неклюдова//Иновационная наука. – 2016. – №4. – С. 49]

Положительным фактором обращения к рынку труда студентов и выпускников учебных заведений для работодателей является возможность «вырастить сотрудников под себя». С одной стороны, для некоторых должностей аграрной сферы на рынке труда не существует опытных

специалистов с необходимой квалификацией. Для большинства должностей квалифицированные специалисты имеются, но высокая конкуренция за работников и дефицит рабочей силы приводят к тому, что вложения в студентов, необходимые для их обучения и развития, являются более эффективным решением, чем привлечение «дорогих» опытных специалистов. С другой стороны, предприятие может иметь свои специфичные требования к знаниям и навыкам, и для такого предприятия эффективнее обучить выпускника вуза, чем «переучивать» специалистов с опытом работы.

Формирование кадрового резерва и омоложение состава сотрудников аграрных предприятий, является положительным фактором привлечения выпускников сельскохозяйственных учебных заведений.

Затраты времени на обучение сотрудника без опыта работы, а также время наставника, который будет прикреплен новичку, являются отрицательными фактором привлечения выпускников учебных заведений для предприятий.

Помимо выше перечисленных факторов и особенностей рынка труда аграрные предприятия привлекают студентов и выпускников в связи с тем, что они, по мнению работодателей, обладают следующими специфическими преимуществами [9, с. 72]:

- выпускники являются более энергичными, гибкими и работоспособными;
 - молодые специалисты с большим энтузиазмом относятся к выполнению своих обязанностей;
 - новички – это, как правило, приток новых идей, необходимых для развития бизнеса;
 - молодые специалисты способны выполнять временные и сезонные проекты, и готовы заменять постоянных сотрудников на время отпусков.
- Таким образом, спрос со стороны работодателей на молодых специалистов определяется ситуацией на рынке труда в целом и дефицитом

квалифицированных работников, а также осознанием значимых преимуществ молодых сотрудников.

Рассмотрев факторы привлечения персонала, следует выделить методы привлечения выпускников сельскохозяйственных учебных заведений, представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Методы привлечения выпускников учебных заведений

Источник: составлено автором по [Ивановская Л. В. Современные подходы к организации привлечения выпускников Вузов для работы в компаниях / Л. В. Ивановская // Вестник ГУУ. – 2015. – №10. – С. 61-62]

Конкуренция на рынке труда сельскохозяйственной отрасли обязывает использовать нестандартные подходы к привлечению молодых специалистов. Современные и действующие активные методы, привлечения персонала называются event-рекрутмент.

Event-рекрутмент включает в себя комплекс мероприятий для привлечения выпускников вузов с использованием методов PR и рекламы. Как правило, эти методы применяется для найма выпускников ВУЗов и молодых специалистов, когда компания заинтересована в притоке молодых квалифицированных кадров. Особенность такого метода в том, что работодатель представляет себя многочисленной аудитории потенциальных

сотрудников. На российском рынке наиболее распространёнными мероприятиями являются ярмарки вакансий (выставки работодателей), презентации и семинары [39, с. 49].

Необходимо рассмотреть более подробно представленные на рисунке 3 методы привлечения выпускников сельскохозяйственных учебных заведений, отвечающие современным требованиям:

1. Дни открытых дверей в организации, как правило, ориентированы на студентов Вузов и являются стартом при прохождении производственной практики в организации. Студенты, прошедшие предварительное собеседование, знакомятся с презентацией предприятия, посещают экскурсии по офису и производственной части, где они осуществляют первое знакомство с работой и возможностью пройти стажировку в организации.

2. Тематические мероприятия, направленные на определённую целевую аудиторию, например, участие в ежегодных научно-практических сельскохозяйственных вузовских конференциях или посещение школьных образовательных заведений с целью привлечения поступления в сельскохозяйственные учебные заведения. Агропромышленные предприятия таким образом проводят мониторинг и делают анализ, получив информацию о потенциальных кандидатах, которые в будущем могут претендовать на открывшуюся вакансию в компании [19, с. 75].

3. Оформление сайта компании. Для привлечения персонала важно, чтобы кандидаты получили не только общую информацию о предприятии, но и имели представление о корпоративной культуре, перспективах развития компании и, следовательно, о возможностях собственного карьерного роста. Современное общество в достаточной мере обладает информационными технологиями, позволяющими проводить мониторинг рынка труда и выбирать для себя наиболее привлекательное место работы. Грамотно оформленный сайт организации позволяет создать благоприятный имидж и лучше узнать о предприятии.

4. Презентация предприятия в учебных заведениях является удобным и эффективным способом представления информации о стратегии, целях и достижениях компании. Презентацию можно проводить с помощью компьютерных программ или используя человеческие «истории успехов», представленные самими сотрудниками предприятий.

5. Ярмарки вакансий и дни карьеры в сельскохозяйственной отрасли являются одними из самых важных мероприятий, направленными на привлечение выпускников учебных заведений в организацию. Такие мероприятия проводятся в стенах учебных заведений. Участниками данных мероприятий являются различные работодатели, нацеленные на аудиторию молодых людей. Ярмарка вакансий с содержанием элементов Event-мероприятия включает в себя различные мотивирующие факторы, с помощью которых работодатель выделяется среди других предприятий. Это могут быть презентации предприятий, корпоративные фильмы, выступление сотрудника, сделавшего успешную карьеру в данной организации.

6. Организация работодателем учебного класса в образовательном учреждении. По согласованию с учебным заведением регулярно проводятся опытными специалистами учебные лекции с элементами практики и возможностью выезда на предприятие, обучающих семинаров, конкурсов, а также кейс-методов. На данном этапе становится ясно, кого из студентов в первую очередь следует пригласить на практику без участия конкурса/собеседований.

7. Тематические конкурсы среди студентов активно применяются в ведущих вузах. Конкурсные программы содержат практические кейсы, позволяющие студентам попробовать себя в понравившейся сфере. В ходе проведения конкурса предприятие сможет выбрать для себя талантливого студента. Конкурсная программа, как правило, рассчитана на 2 типа людей, лидеры и исполнители. Предприятие, ориентируясь на свою деятельность отдельно составляет конкурсную программу для лидеров. Однако, не стоит и забывать о более робких студентах, которые постесняются участвовать в

конкурсе лидеров, но успешно прошедшие конкурсную программу специалиста. Данный тип студентов являются ответственными исполнителями. Такие люди тоже важны и нужны для предприятий. Данное мероприятие позволит оценить, полученные знания успешных студентов на протяжении всего обучения. Компания, которая регулярно проводит подобные мероприятия, позиционируется в среде студентов как успешная и стабильная. К тому же у студентов складывается представление о деятельности организации, о ее потребностях. В результате студент он изначально уже знает, привлекает ли его данное предприятие и не идет к работодателю с закрытыми глазами [39, с. 51].

8. Еще одним из эффективных способов привлечения выпускников Вузов является организация производственной практики. Под производственной практикой студентов понимается стажировка в организации, в процессе которой студент получает возможность применить свои теоретические знания в действие, научиться работать в команде и получить первый опыт работы [12, с. 37]. Если выпускник показал высокие результаты в процессе учебы в вузе, то для него производственная практика - это первый и верный способ найти себе высокооплачиваемую работу. Для предприятия, организация производственной практики является возможностью пополнить свою команду людьми с новыми идеями, обладающими современными методами и легко обучаемыми сотрудниками, из которых можно «вырастить» отличных специалистов для организации. Практиканты, успешно прошедшие стажировку, получают предложение о трудоустройстве.

9. Организация программы «лучшие из лучших». Это самый передовой метод привлечения молодых специалистов. Данный метод нацелен на отбор лучших из лучших. Коэффициент отбора может достигать нескольких десятков человек на одно место. Очень часто при проведении такой программы отбора используется деловая бизнес-игра. Деловая бизнес-игра при отборе - это симуляция реального бизнес-процесса, которая помогает

студентам не только оценить свои силы, знания, логическое мышление, способности к анализу и лидерские качества, но и понять ценности организации, стратегию и методы ведения бизнеса. Теплая атмосфера на протяжении всей игры, свободное общение с директорами предприятий сопровождают участников в течение всего процесса деловой игры. По результатам конкурса победителю будет предложен индивидуальный план развития с перспективой занять позицию менеджера высшего звена на предприятии [12, с. 37].

В целом можно сказать, что для каждой организации процесс привлечения будет носить свои определенные черты, зависящие от факторов кадрового обеспечения, определённой специфики организации и может сильно отличаться от привлечения персонала в других организациях, не относящихся к аграрной сфере. Используя современные методы привлечения молодых специалистов создается база повышающая привлекательность работы в сельской местности для выпускников учебных заведений.

Рассмотрев методы привлечения выпускников сельскохозяйственных учебных заведений, можно однозначно сделать вывод, что Event-рекрутмент на сегодняшний день является наиболее гибким и эффективным инструментом, который не только позволяет бизнесу решать текущие имиджевые и рекрутинговые задачи, но и оптимизирует его взаимодействие с кадровым рынком молодых специалистов.

Таким образом, event-рекрутмент является самым действенным и выгодным методом используя который, предприятие формирует положительный имидж на рынке труда, который в будущем позволит без труда привлекать новых специалистов, а кандидаты, участвующие в подобных программах, получают возможность трудоустройства и приобретут неоценимый опыт.

1.2 Технология привлечения персонала в аграрную сферу

Одной из менее привлекательных отраслей в современном российском обществе является сельское хозяйство. Во всех развитых странах мира сельское хозяйство является приоритетной отраслью, которая развивается с использованием новейших технологий и достижений научно-технологического прогресса. Развитое сельскохозяйственное производство является основой социального и материального благополучия общества. В России же, несмотря на огромную территорию и разнообразие природно-климатических условий, проблема повышения эффективности сельского хозяйства стоит очень остро [27, с. 128].

Современное развитие сельского хозяйства требует рационального использования многих ресурсов, которыми располагает отрасль, в первую очередь трудовых.

Трудовые ресурсы являются неотъемлемым элементом ресурсного потенциала аграрной сферы. Роль трудовых ресурсов в системе ресурсного потенциала в отрасли сельского хозяйства обусловлена совокупностью демографических, экономических и социальных факторов.

К демографическим факторам, прежде всего относятся рождаемость, смертность, миграция. Данные факторы определяют численность населения в целом и в частности трудовых ресурсов.

Экономическими факторами, влияющими на состояние трудовых ресурсов, являются: уровень заработной платы в отрасли, наличие рабочих мест, перспективы роста, обеспеченность жильем [27, с. 129].

Социальными факторами, формирующими благоприятную социальную поддержку для сельскохозяйственных работников, являются условия проживания, социальная поддержка, льготы, доступность социальной инфраструктуры [27, с. 130].

Технологические изменения, происходящие в аграрных предприятиях, неизменно повышают спрос на труд работников более высокой квалификации.

В результате возникает нехватка рабочей силы для выполнения высокотехнологичных работ, что значительно сдерживает не только рост производительности труда, но и дальнейшее развитие сельского хозяйства.

Одним из направлений работы службы управления персоналом является привлечение персонала.

Технология привлечения выпускников учебных заведений, включает в себя несколько этапов, представленных на рисунке 4.



Рисунок 4 – Технология привлечения выпускников учебных заведений

Источник: Гаязова Л. А., Мелентьева О. С. Организация многоуровневого сотрудничества между аграрными высшими учебными заведениями и предприятиями АПК / Л. А. Гаязова, О. С. М.: . – 2016. –129 с.

Потребность по привлечению молодых специалистов поступает от руководителей подразделений. Важно, чтобы при проектировании технологии привлечения персонала работники службы управления персоналом работали в тесном контакте руководителями подразделений.

Основной задачей службы управления персоналом является удовлетворение потребности организации в персонале [43, с. 135].

Потребность в привлечении молодых специалистов возникает при:

1. Расширении предприятия.

2. Стратегии предприятия «вырастить топ-менеджмента под себя».

3. Замене работников, уволившихся из организации по причине «выхода на пенсию».

Выработка стратегии привлечения является сложным и многогранным процессом, который предполагает изучение планов и целей организации. Грамотно разработанная стратегия приносит желаемый результат предприятия [30, с. 84].

После того, как предприятие определилось со стратегией привлечения выпускников учебных заведений, соответствующей планам и целям организации, необходимо выбрать методы привлечения выпускников. Чем больше методов будет использовано, тем эффективнее будет процесс привлечения выпускников учебных заведений.

Определение перечня требований к выпускникам учебных заведений, к основным требованиям относятся успешные студенты, имеющие по результатам двух последних экзаменационных сессий положительные оценки.

Установление уровня оплаты труда и перспектив служебного роста, также одна из основных ступеней технологии привлечения выпускников учебных заведений. Сюда относятся: материальное вознаграждение студентов за ответственно проведенную производственную практику в организации, выплаты именных стипендий лучшим практикантам, а также возможность поучаствовать в программах и конкурсах для молодых специалистов, с целью получить приз в виде выплаты денежных средств. Именно этот этап значительно важен для студентов и выпускников учебных заведений.

Заключительным этапом технологии привлечения молодых людей является осуществление практических действий по привлечению выпускников учебных заведений, а именно трудоустройство в организацию.

Процесс привлечения выпускников учебных заведений в организациях чаще всего возлагается на менеджера по персоналу (МП). Однако, к процессу привлечения выпускников учебных заведений могут привлекаться не только сотрудники службы управления персоналом, а также руководители

подразделений (РП), представители службы экономической безопасности, психолог (если он имеется в штате организации) и даже члены команды топ-менеджмента предприятия. Действия сотрудников предприятия при привлечении выпускников учебных заведений описаны в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение ответственности при привлечении выпускников

Процедура привлечения выпускников учебных заведений (ВУЗ)	Действия руководителя подразделения (РП)	Действия менеджера по персоналу (МП)
Постановка целей привлечения ВУЗ	Предоставление информации МП о целях привлечения	Обработка информации
Решение о методах привлечения ВУЗ	Консультация по методам привлечения у МП, затем принятие решения	Определение методов привлечения и согласование с РП
Процесс привлечения ВУЗ	Помощь МП в организации процесса привлечения	Организация процесса привлечения (ВУЗ)
Изучение эффективности привлечения ВУЗ	Анализ затрат и выгод привлечения ВУЗ	Анализ затрат и выгод привлечения ВУЗ

Источник: составлено автором по [Комиссарова, Т. А. Управление человеческими ресурсами / Т. А. Комиссарова. – М.: Дело , 2002. - С. 253]

С проблемой привлечения специалистов в сельскохозяйственную сферу сталкиваются работодатели в различных регионах. И решают данную проблему в каждом регионе своими методами.

Так, в Ленинградской области общероссийская молодежная общественная организация «Российский союз сельской молодежи» (ОМОО РССМ) использует различные мероприятия, в которых участвуют все региональные отделения, направленные на привлечение выпускников Вузов на сельскохозяйственные предприятия. Например, в 2014 году организация получила президентский грант на реализацию программы «Выбираем профессию», которая проводилась совместно с Молодежным Правительством Ленинградской области [33].

Проект рекламирует рабочие специальности в сфере сельского хозяйства, тем самым информируя школьников и студентов Ленинградской области о сельскохозяйственных профессиях.

Также в Ленинградской области проводится интеллектуальная игра участниками которой являются старшекурсники учебных заведений. В этой игре принимают участие студенты техникумов и вузов предоставляя свои бизнес-проекты. Самые актуальные в дальнейшем получают грант на субсидирование фермерского хозяйства. Победители игры приглашаются на всероссийский конкурс в Москву. Кроме того, отделение РССМ Ленинградской области проводит форумы и слеты специалистов, которые работают и учатся в сельской местности. В рамках встреч молодые люди общаются между собой, узнают о новых программах и интересных проектах. Кроме того, тематические форумы в Ленинградской области проводятся в рамках крупнейшего сельскохозяйственного форума — выставки «Агрорусь».

В Ленинградской области существует множество программ, стимулирующих молодых специалистов, закончивших отраслевые учебные заведения и устроившихся на предприятия сельского хозяйства. Например, при приеме на работу выпускникам университетов по специальностям «Ветеринария», «Агрономия», «Зоотехния» выплачиваются подъемные деньги в размере 90 тысяч рублей в год в течение трех лет. Также на молодых специалистов ориентированы жилищные программы. В рамках, которых молодежь может получить сертификат на приобретение или строительство жилья. Для этого специалист должен после вуза отработать на предприятии в течение 5 лет [33].

В Тюменской области предпринимаются меры по восстановлению и укреплению сельскохозяйственного производства, повышению престижности сельскохозяйственных профессий. Данные мероприятия реализуются путем предоставления средств областного и федерального бюджетов на государственную поддержку сельскохозяйственного производства; выделения безвозмездных субсидий на строительство (приобретение) жилья в соответствии с федеральными целевыми программами такими как «Социальное развитие села» и «Обеспечение жильём молодых семей»; организации трудового соперничества в области и районе; проведение

конкурсов профессионального мастерства среди операторов машинного доения и так далее.

Также в Тюменской области уделяется большое внимание профориентационной работе с выпускниками школ. Управление сельского хозяйства сотрудничает с ФГОУ ВПО «Тюменская государственная сельскохозяйственная академия» и ФГОУ СПО «Ишимский сельскохозяйственный техникум» и распределяет выпускников и студентов, направленных на практику с последующим трудоустройством [34].

Ежегодно ФГОУ ВПО «Тюменская государственная сельскохозяйственная академия» предлагает абитуриентам принять участие в конкурсе на целевые места. Абитуриент заранее выбирает место трудоустройства, что позволяет предприятиям агропромышленного комплекса «вырастить» себе специалиста [34].

В Саратовской области проблему с привлечением выпускников вузов в аграрную сферу решают следующим образом.

Молодым специалистам, выбравшим местом работы аграрные предприятия, в настоящее время предусмотрены следующие денежные выплаты: единовременная помощь в размере 75 тыс. рублей; ежемесячные доплаты к заработной плате в размере 5 тыс. рублей в течение 3-х лет с момента окончания учебного заведения [36].

В Министерстве сельского хозяйства Саратовской области считают, что одной из эффективных форм привлечения выпускников учебных заведений в аграрные организации может являться заключение работодателями прямых договоров на подготовку специалистов с образовательными учреждениями. В договорах должны быть обязательно предусмотрены условия возврата затраченных бюджетных средств на обучение в случае, если специалист не вернулся на предприятие.

Действенной мерой по привлечению молодых кадров в сельскохозяйственную сферу является обеспечение жильем. За последние три года в рамках реализации программы «Социальное развитие села» свои

жилищные условия улучшили более 2 тыс. молодых семей, в том числе 324 молодых специалиста. В стратегии социально-экономического развития Саратовской области до 2025 года поставлена задача - довести площадь строительство жилья на селе до 100 тыс. кв. метров в год, в том числе для молодых семей и выпускников Вузов до 85 тыс. кв. метров ежегодно и обеспечить выпускников Вузов жильем в полной потребности [36].

Министерством сельского хозяйства Саратовской области проводится активная работа по разработке и принятию законодательных актов о государственной поддержке кадрового потенциала и организации агропромышленного комплекса области, обеспечивающего прохождение учебной и производственной практики учащихся и студентов образовательных учреждений.

Как считают в Министерстве, принятие данных законов позволит сформировать стабильную ситуацию на рынке труда и обеспечить отрасль высококвалифицированными молодыми специалистами.

В Мордовии с 27.02.2015 года действует программа поддержки выпускников Вузов сельскохозяйственной отрасли. Установлены ежемесячные доплаты к стипендиям студентов, обучающихся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, республиканского бюджета Республики Мордовия по сельскохозяйственным профессиям, специальностям, направлениям подготовки и взявшим на себя обязательство трудоустроиться в сельскохозяйственные организации или организации системы государственной ветеринарной службы в течение месяца после получения диплома либо после завершения военной службы по призыву и отработать в них не менее 5 лет:

- для студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования на «отлично» и «хорошо», в размере 3 000 рублей;
- успевающим (не имеющим оценок «неудовлетворительно») студентам в размере – 2 000 рублей.

После получения диплома при трудоустройстве в аграрное предприятие Правительство Мордовии поддерживает выпускников материально, выплачивая ежемесячно по 8 тысяч рублей и ежегодно по 100 тысяч рублей. Кроме того, работодатель обязуется предоставить жилье новому работнику [35].

Программы господдержки аграриям действуют во многих регионах России. Отличительная особенность Мордовской в том, что поучаствовать в ней могут не только жители Мордовии.

В таблице 2 показаны льготы, которые предоставляются семьям молодых специалистов, работающих в сельской местности с 2016 по 2018 годы в различных отраслях.

Таблица 2 - Льготы выпускникам, работающим в аграрных предприятиях

Область	Предоставлен о жилья, семей	«Подъемные» выплаты	Взаимодействие с ВУЗами и школами
Ленинградская область	349	Ежегодно в течение 3 лет по 90тыс. рублей каждому специалисту	+
Тюменская область	281	-	+
Саратовская область	324	Ежемесячные доплаты по 5 тыс. руб. в течение трех лет, единовременная помощь 75 тыс. руб.	+
Мордовия	258	Ежемесячные доплаты по 8 тыс. рублей в течение 3 лет, ежегодно по 100 тыс. рублей в течение трех лет	Ежемесячные стипендии студента: -обучающихся на «хорошо» и «отлично» по 3 000 рублей; -успевающим по 2000 рублей.

Источник: составлено автором по [33, 34, 35, 36]

Таким образом, из проведенного анализа видно, что одной из основных результативных программ господдержки выпускников Вузов в аграрной сфере является «Обеспечение жильём молодых семей».

В Пензенской области действует программа «Обеспечение доступным жильем молодых семей и молодых специалистов на селе» и муниципальная целевая программа «Комплексное развитие сельских территорий Пензенской области» [37].

Целями программы которой являются улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов, удовлетворение потребностей сельского населения в благоустроенном жилье, привлечение и закрепление в сельской местности молодых специалистов.

В настоящее время очень возросла потребность в увеличении участников муниципальной целевой программы «Комплексное развитие сельских территорий Пензенской области», особенно граждан, проживающих в селе и работающих в агропромышленном комплексе, крестьянско-фермерских хозяйствах. Данная программа предусматривает предоставление молодым семьям и молодым специалистам, проживающим на сельских территориях, социальных выплат на строительство и приобретение жилого помещения [37].

Большое внимание уделяется в Пензенской области выпускникам и студентам Пензенского государственного аграрного университета (ПГАУ). Сельхозпроизводители тесно взаимодействуют с Пензенским государственным аграрным университетом. ПГАУ ежегодно проводит «Ярмарку вакансий», где представители аграрных компаний, таких как ООО «УК «Русмолко», «Дамате», «Агротера», «Сурский картофель», «Пензамолоко» и др., традиционно принимают участие в мероприятии, презентуют свои новые проекты и общаются со студентами. В данном мероприятии обычно участвуют представители Министерства сельского хозяйства Пензенской области, руководители и преподаватели вуза, выпускники экономического, инженерного, технологического и агрономического факультетов вуза [37].

По окончании данного мероприятия потенциальные работодатели проводят индивидуальные собеседования со студентами, отвечают на их вопросы, более детально рассказывают об условиях трудоустройства.

Таким образом, привлечение специалистов аграрной сферы отличается от привлечения других сфер. Здесь работодатели ограничены влиянием и разнообразием.

Исходя из анализа аграрной сферы выявлен недостаток квалифицированных работников на рынке труда в связи с чем наблюдается правильное решение среди работников службы персонал. Поэтому в первую очередь, необходимо выявить проблемы, которые мешают работникам службы персонала эффективно работать со сложившейся ситуацией с переменами на современном рынке труда.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В АГРАРНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1 Характеристика методов привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко»

Общество с ограниченной ответственностью «УК «Русмолко», (ООО «УК «Русмолко») основанная Наумом Бабаевым в 2008 году, входит в тройку крупнейших производителей молока в Российской Федерации. С 2012 года ООО «УК «Русмолко» реализует совместную инвестиционную программу с Сингапурской компанией Olam International. В рамках долгосрочной инвестиционной стратегии ООО «УК «Русмолко» параллельно развивает три равноценных направления – молочное животноводство, растениеводство и семеноводство [32].

Основное направление деятельности ООО «УК «Русмолко» - производство молока. Компания производит около 60% молока от общего количества молока, произведенного в товарном секторе Пензенской области.

Для обеспечения поголовья кормами собственного производства ООО «УК «Русмолко» уделяет серьезное внимание развитию растениеводческого направления. Среди основных проектов компании по растениеводству необходимо отметить сушильный комплекс, комплекс по производству семян и элеватор.

Одним из самых крупных проектов ООО «УК «Русмолко» является зернохранилище силосного типа (элеватор) вместимостью 100 тыс. тонн зерна. Элеватор рассчитан на приемку до 5 тысяч тонн зерна в сутки.

В собственности компании находятся 156 тыс. га земли, поголовье крупнорогатого скота на конец 2019 года - 23,5 тыс. голов. Валовый надой на декабрь 2019 года составил 92 тыс. тонн. Общий объем инвестиций ООО «УК «Русмолко» в экономику региона превысил 16 млрд. рублей [32].

В диссертационной работе рассмотрена технология привлечения выпускников учебных заведений в компанию на примере самого крупного обособленного подразделения ООО «УК «Русмолко».

Трудовой коллектив ООО «УК «Русмолко» состоит из 108 высококвалифицированных сотрудников, имеющих большой опыт работы, непосредственно с которым связана их деятельность.

Организационная структура ООО «УК «Русмолко» представлена в приложении Б.

Персонал компании подразделяется на следующие категории: управленческий персонал и производственный персонал (рисунок 5).

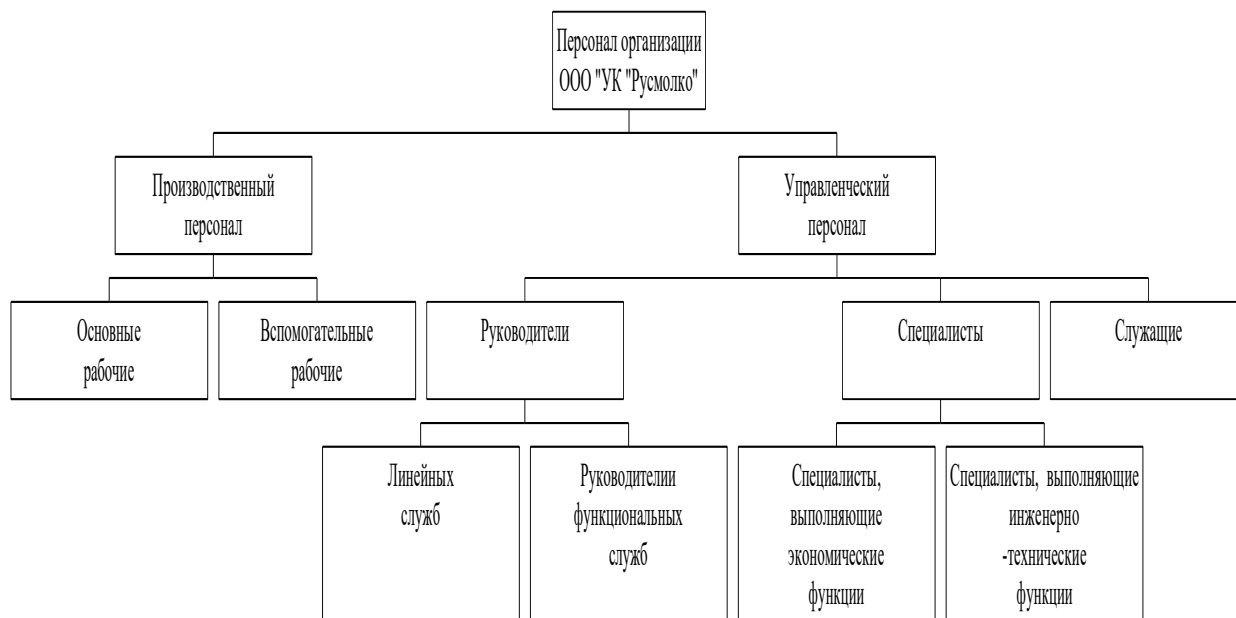


Рисунок 5 – Структура персонала компании ООО «УК «Русмолко» по категориям

Источник: Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: – 2013. – 231 с.

Управленческий персонал является важнейшей частью персонала компании, выполняющая такие общие функции управления, как планирование, организация, мотивация и контроль.

Производственный персонал занят непосредственно на производстве и участвует в осуществлении технологического процесса.

По характеру трудовых функций, персонал ООО «УК «Русмолко» подразделяется на:

- руководителей;
- специалистов;
- служащих;
- рабочих.

В зависимости от уровня управления в компании Русмолко руководители делятся на:

- линейные (возглавляют организацию в целом или ее подразделения);
- функциональные (возглавляют отделы, службы, и т.д.)

К специалистам относятся лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции. Специалисты имеют высшее или среднее профессиональное образование.

Служащие осуществляют подготовку и оформление документов, учет, контроль и хозяйственное обслуживание.

В Управляющей компании Русмолко привлечением выпускников учебных заведений занимается служба управления персоналом. Служба управления персоналом является самостоятельным структурным подразделением предприятия. Служба управления персоналом состоит из 4 сотрудников: руководитель службы управления персоналом, ведущий менеджер по персоналу, менеджер по подбору персонала и инспектор по кадрам.

На службу управления персоналом в процессе привлечения выпускников учебных заведений возлагается решение и осуществление следующих задач и функций [44]:

- работа с профессиональными техническими училищами и высшими учебными заведениями по формированию кадрового резерва из числа студентов профильных ВУЗов;
- создание системы обучения и стажировки студентов учебных заведений внутри компании с целью отбора лучших выпускников для

трудоустройства;

- методическая помощь руководителям подразделений предприятия по всем вопросам, связанным с привлечением выпускников учебных заведений;
- разработка и организация системы адаптации для студентов проходящих практику на предприятии ООО «УК «Русмолко»;
- организация работы по оценке уровня квалификации сотрудников;
- организация процедуры изучения социально – психологического климата в коллективе на протяжении всего периода прохождения производственной практики;
- в случае необходимости участие в решении конфликтных ситуаций;
- осуществление контроля за состоянием трудовой дисциплины выпускников учебных заведений на протяжении всего периода практики;
- обеспечение подготовки документов по оплате производственной практики, а также документов, необходимых для назначения именных стипендий.

Привлечением выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» занимается ведущий менеджер по персоналу. В должностные обязанности ведущего менеджера по персоналу входит организация работы с сельскохозяйственными учебными заведениями, составление и оформление ученических договоров со студентами на период производственной практики, укомплектование вакантных мест в ООО «УК «Русмолко» студентами успешно прошедшими производственную практику, а также формирование кадрового резерва. Ведущий менеджер по персоналу Проводит активную работу с молодыми сотрудниками, руководствуясь общими целями развития компании и конкретными направлениями кадровой политики, для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников [11].

Для того, чтобы проанализировать действующую технологию привлечения выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» важно рассмотреть кадровый потенциал предприятия.

Кадровый потенциал ООО «УК «Русмолко» – это общая количественная и качественная характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций. Кадровый потенциал рассматривается как общий уровень кадрового обеспечения возможностей существования и развития учреждения.

На рисунке 6 представлена динамика за 2017-2019 гг численности персонала по категориям работников: руководители, специалисты, рабочие.

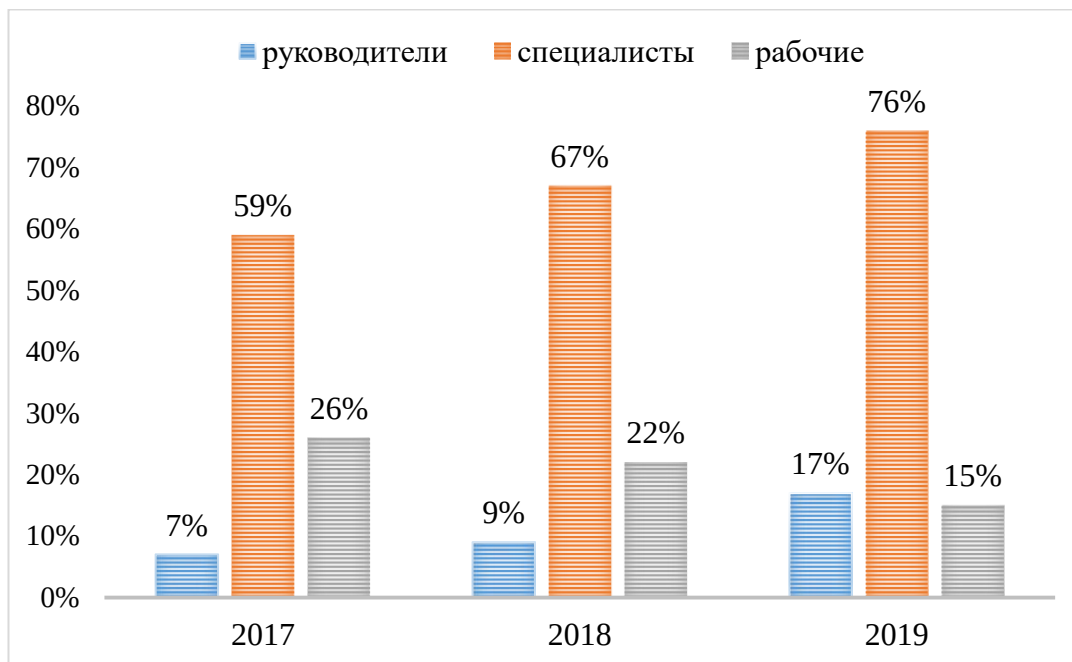


Рисунок 6 – Динамика численности персонала ООО «УК «Русмолко» по категориям за 2017-2019 гг чел. в %

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации ООО «УК «Русмолко»

Следует, отметить, что в течение 2017-2019 гг. количество сотрудников незначительно менялось, но доля специалистов и рабочих всегда превалировала над персоналом управленческим. Данный факт подтверждается, тем, что сельскохозяйственная сфера имеет свою специфику

Возрастной состав персонала представлен на рисунке 7.

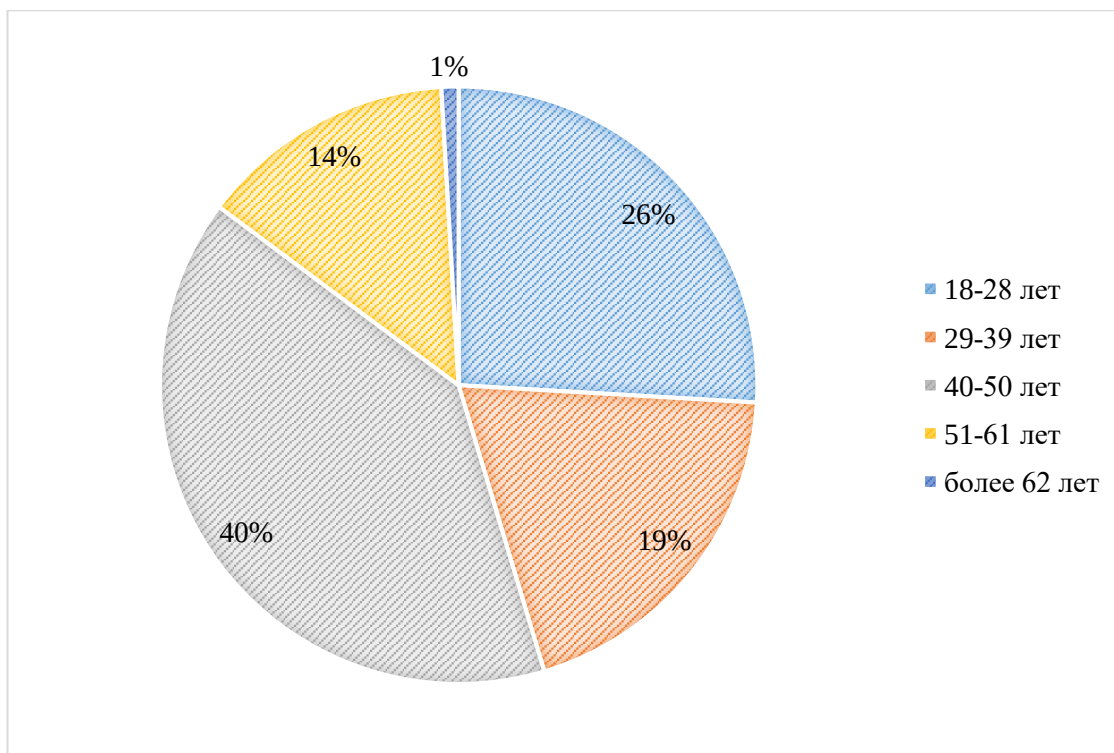


Рисунок 7 – Возрастной состав персонала ООО «УК «Русмолко» на декабрь 2019 г., чел. в %

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации ООО «УК «Русмолко»

Возраст большей части кадрового состава ООО «УК «Русмолко» находится примерно в равных пропорциях, что благоприятно сказывается на производительности труда. Однако следует отметить, что категория сотрудников в возрасте от 40 до 50 лет имеет преимущество и составляет 40%. Отсюда следует, что привлечение молодых перспективных специалистов является одним из главных принципов работы ООО «УК «Русмолко», для того, чтобы компания имела новое поколение лояльных сотрудников. Необходимо отметить, что среди руководителей работает большая часть молодых и перспективных сотрудников, что позволило создать молодую команду единомышленников.

На рисунке 8 наглядно представлены данные, характеризующие уровень образования персонала ООО «УК «Русмолко».

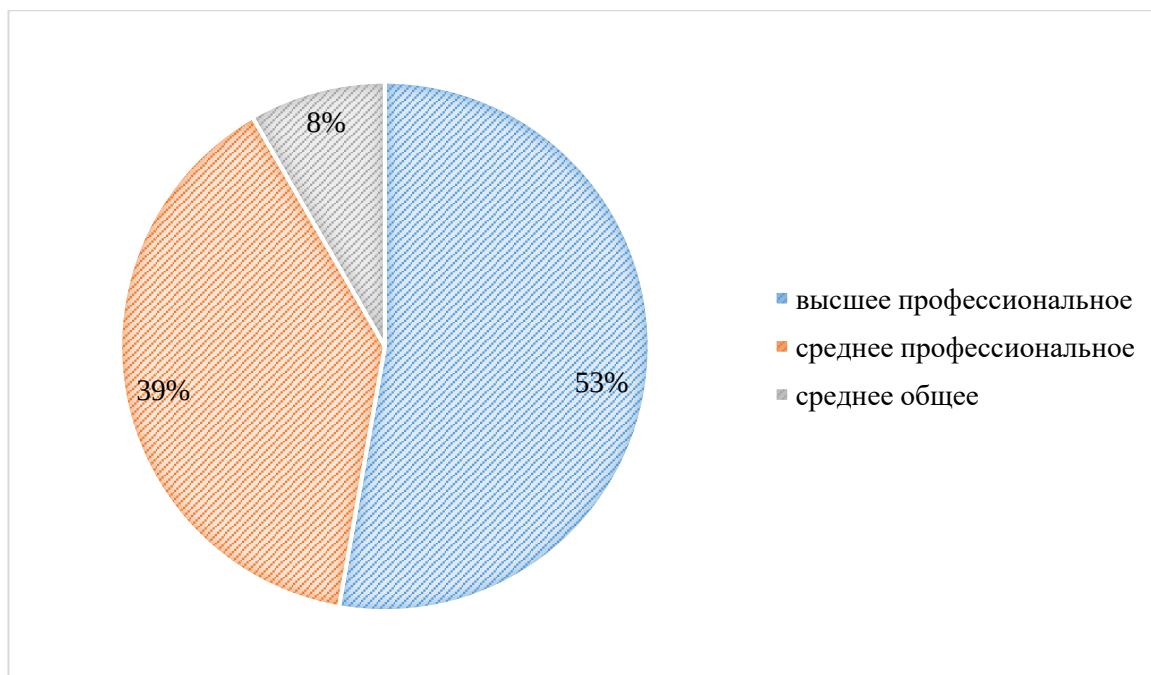


Рисунок 8 – Уровень образования на декабрь 2019 г., чел. в %

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации ООО «УК «Русмолко»

По данным рисунка 8 можно сделать вывод, что только 53% опрошенных имеет высшее образование. Полученные данные связаны со сложностью кадрового обеспечения в аграрной сфере, именно поэтому возникает потребность в привлечении молодых и перспективных сотрудников.

Показатели характеризующие кадровый состав компании в период 2017-2019 гг. представлены в приложении В

В процессе привлечения персонала в ООО «УК «Русмолко» существует проблема отсутствия специалистов нужной квалификации в Пензенской области, что вынуждает компанию привлекать персонал из других регионов. Периодически бывают сложности с подбором зоотехников, ветеринарных врачей, агрономов, инженеров, экономистов и бухгалтеров, поскольку молодежь после окончания вуза стремится уехать в более крупные города. Еще сложнее подобрать рабочий персонал, такой как оператор машинного доения и животновод. Для закрытия данной вакансии требуются крепкие, физически сильные и выносливые молодые люди, которые смогут в течение

6-8 часов не отходить с рабочего места и работать с поднятыми руками. В современных условиях сложно найти сотрудников на должность слесаря молочного оборудования и навозоудаления, поскольку они должны хорошо разбираться в электронике.

На рисунке 9 представлены методы привлечения выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко».

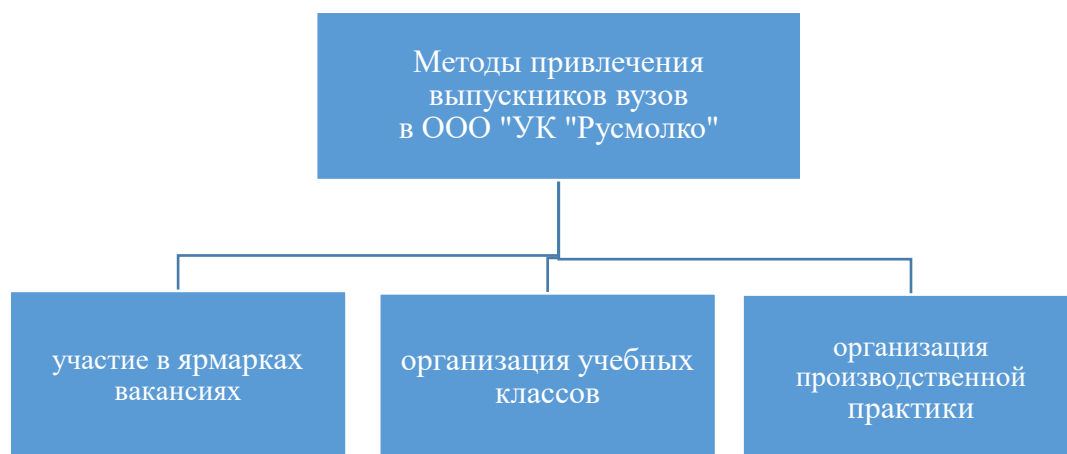


Рисунок 9 – Методы привлечения выпускников вузов
ООО «УК «Русмолко»

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации ООО «УК «Русмолко»

Представители ООО «УК «Русмолко» ежегодно присутствуют на ярмарке вакансий, которые организуют сельскохозяйственные учебные заведения. На ярмарке вакансий представитель ООО «УК «Русмолко» рассказывает о преимуществах прохождения производственной практики в аграрной компании, с целью привлечь и трудоустроить выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко».

Кроме того, аграрные компании совместно с поставщиками оборудования, генетического материала, ветеринарных препаратов, сельхозтехники проводят работу по созданию учебных классов на базе учебных сельскохозяйственных заведений. В 2017 году компанией

ООО «УК «Русмолко» состоялось открытие специализированной аудитории в Пензенском аграрном университете [32].

Специализированная аудитория позволяет готовить специалистов, которые сразу после окончания учебного заведения быстро адаптируются в кратчайшие сроки и вливаются в сложный технологический процесс на сельхозпредприятиях. Аграрные комплексы, в свою очередь, приобретают специалистов, подготовленных к работе в условиях высокотехнологичного производства.

В марте 2013 года ООО «УК «Русмолко» и Пензенский государственный аграрный университет (ПГАУ) приступили к реализации масштабного совместного проекта по подготовке квалифицированных кадров для работы на сельхозпредприятиях Пензенской области. Был заключен договор о взаимовыгодном сотрудничестве с Пензенским государственным аграрным университетом. В рамках данного договора вуз обязуется ВУЗ направлять студентов для прохождения производственной практики, начиная с 1 курса, а ООО «УК «Русмолко» в свою очередь, обязуется предоставлять студентам возможность прохождения практики на современных высокотехнологичных комплексах.

Поскольку ПГАУ не выпускает ветеринарных врачей, то ООО «УК «Русмолко» активно сотрудничает с Саратовским государственным аграрным университетом им. Н.И. Вавилова, (СГАУ) который готовит ветеринарных врачей высокой квалификации. Студенты Саратовского университета проходят практику в ООО «УК «Русмолко» на тех же условиях, что и студенты ПГАУ. По окончании ВУЗа часто студенты СГАУ возвращаются в компанию ООО «УК «Русмолко» работать. На сегодняшний момент в компании работает 9 выпускников Саратовского государственного аграрного университета им. Н.И. Вавилова. ООО «УК «Русмолко» также ежегодно принимает участие в «Ярмарке вакансий» в Саратовском ВУЗе.

На рисунке 10 представлена технология привлечения выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко».

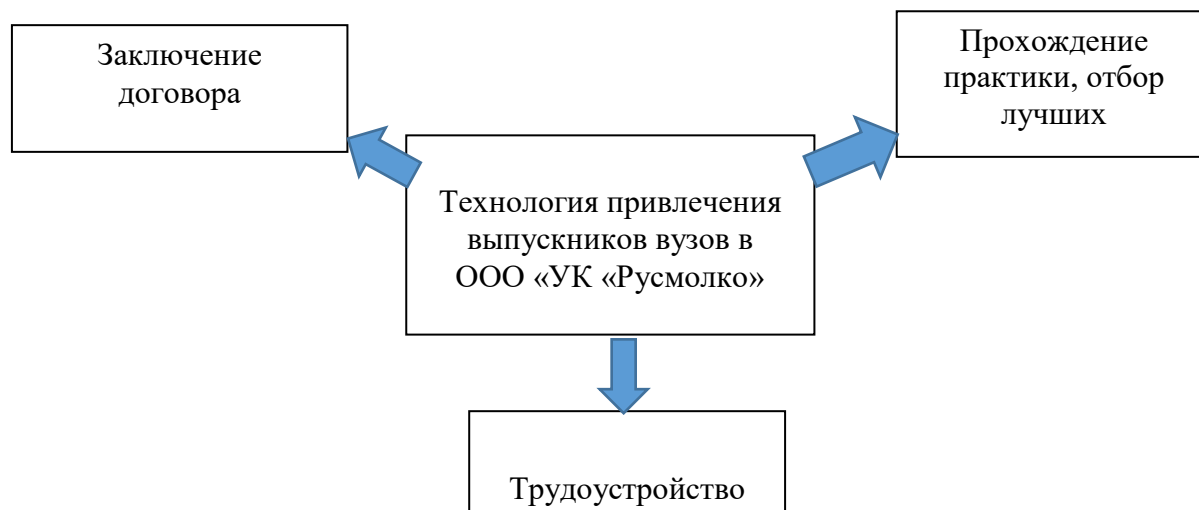


Рисунок 10 – Технология привлечения выпускников вузов
ООО «УК «Русмолко»

1. Компания заключает договор со студентом на прохождение производственной практики (практика оплачивается).

2. После успешного прохождения производственной практики, происходит отбор лучших студентов, которым в течение года выплачивается именная стипендия в размере 4 000 рублей.

3. По окончании учебного заведения данные студенты могут быть трудоустроены в ООО «УК «Русмолко» вне конкурса, поскольку собеседования с ними проводятся на этапе отбора на производственную практику. ООО «УК «Русмолко» берет на практику только тех студентов, которые в дальнейшем планируют работать в сельском хозяйстве.

За годы работы действующей технологии привлечения выпускников учебных заведений, хочется отметить результаты взаимодействия компании ООО «УК «Русмолко» и ПГАУ. Самые первые и талантливые студенты за 6 лет работы в компании сделали карьеру от простого специалиста до руководителей разных уровней. В таблице 4 наглядно представлен карьерный

рост в период с 2013 по 2019 гг выпускников учебных заведений, работающих в компании ООО «УК «Русмолко».

Таблица 4 – карьерный рост выпускников учебных заведений

ФИО	Возраст, лет	Должность на момент приема в компанию, год	Должность на декабрь 2019 г
Макаров Е. Н.	27	Зоотехник – селекционер, 2013	Главный зоотехник в Управляющей компании
Галкин О. А.	27	Инженер – механик, 2013	Руководитель ОП

Шишурин Е. Ю.	26	Зоотехник – селекционер, 2014	Руководитель ОП
Баженова Е. А.	25	Ветеринарный врач, 2015	Главный ветеринарный врач

Источник: Составлено автором по кадровой документации ООО «УК «Русмолко»

Анализируя методы привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко» необходимо отметить, что деятельность по привлечению выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» ведется, но недостаточно эффективно. Постоянно возникает необходимость в приеме новых специалистов в связи с увеличением объема работ (изменение технологий и требований к производству молока, увеличение поголовья и т.п.) и естественной текучестью персонала (призыв сотрудников в армию, декретный отпуск). Политика компании заключается в том, чтобы «выращивать специалистов под себя», однако применяемые методы привлечения молодых специалистов на практике не дает желаемых результатов из-за отсутствия комплексного подхода.

2.2 Исследование технологии привлечения выпускников учебных заведений в аграрную компанию ООО «УК «Русмолко»

Основной задачей службы управления персоналом в процессе привлечения выпускников учебных заведений является работа с профессиональными техническими училищами и высшими учебными заведениями по формированию кадрового резерва из числа студентов профильных вузов.

Для того чтобы проанализировать технологию привлечения выпускников учебных заведений и оценить уровень сложности работы

службы персонала в данном направлении, было проведено исследование технологии привлечения выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко», которые проводилось в соответствии со специально разработанной программой социологического исследования. Был проведен анкетный опрос сотрудников ООО «УК «Русмолко» (n=100) (приложение Г). В приложении Е представлено двумерное распределение ответов респондентов на некоторые вопросы. Кроме того, был проведен экспертный опрос с руководителем службы управления персоналом (приложение Д).

В ходе анкетного опроса были выявлены факторы, влияющие на выбор профессии респондента при поступлении в учебное заведение (рисунке 11).

Из рисунка 11 видно, что на выбор профессии большинство респондентов (61 %) повлияло желание родителей. Практически половина (43 %) респондентов отметили, собственный интерес к профессии, 18 % опрошенных выделили продолжение семейной традиции и лишь 14% респондентов обосновали выбор профессии возможностью вернуться на малую Родину. Только для 2% опрошенных фактором, влияющим на выбор профессии, является целевое направление, а также 2% респондентов указали гарантированное трудоустройство, высокая заработная плата (2 %) и престиж компании (2%).

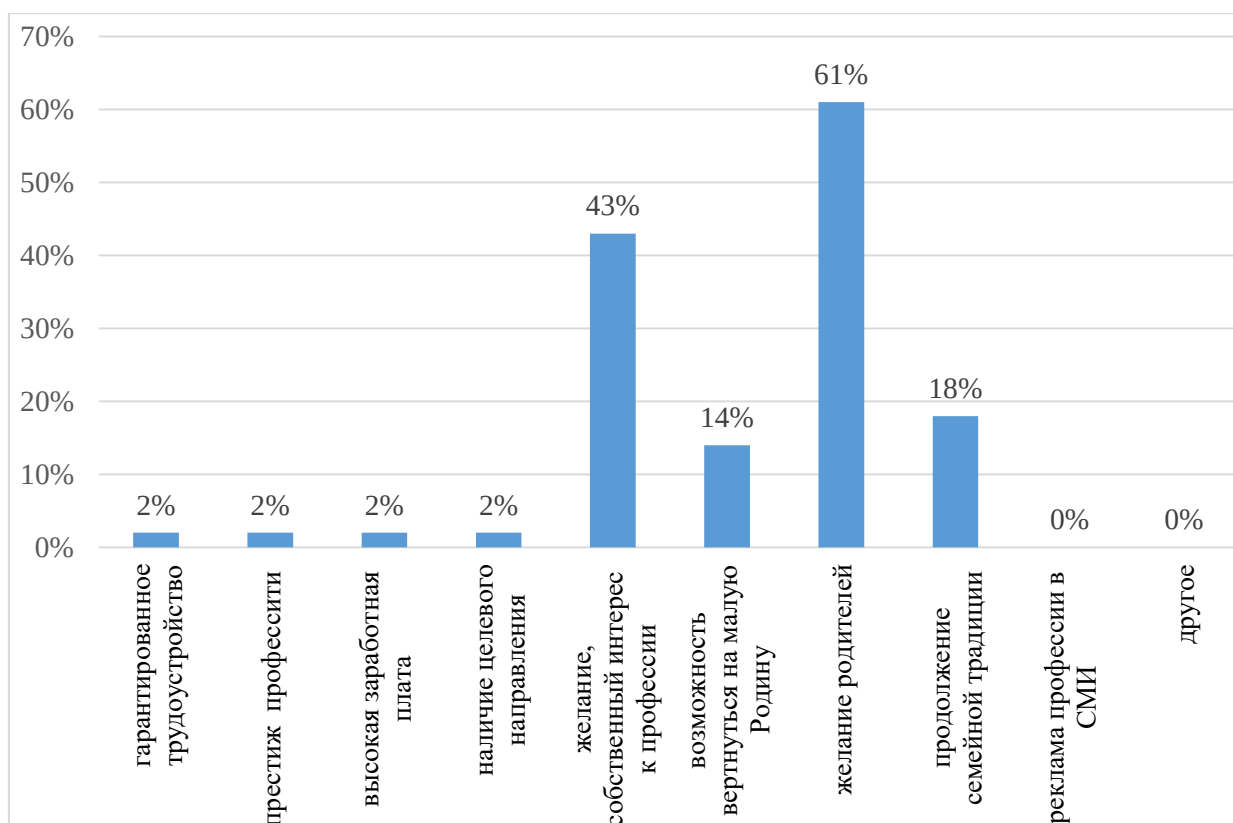


Рисунок 11 – Распределение ответов на вопрос: «Какие факторы повлияли на Ваш выбор профессии при поступлении в учебное заведение?»,
(в % от числа опрошенных, n=100)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

В процессе исследования выявлено количество респондентов, работающих во время обучения (рисунок 12).

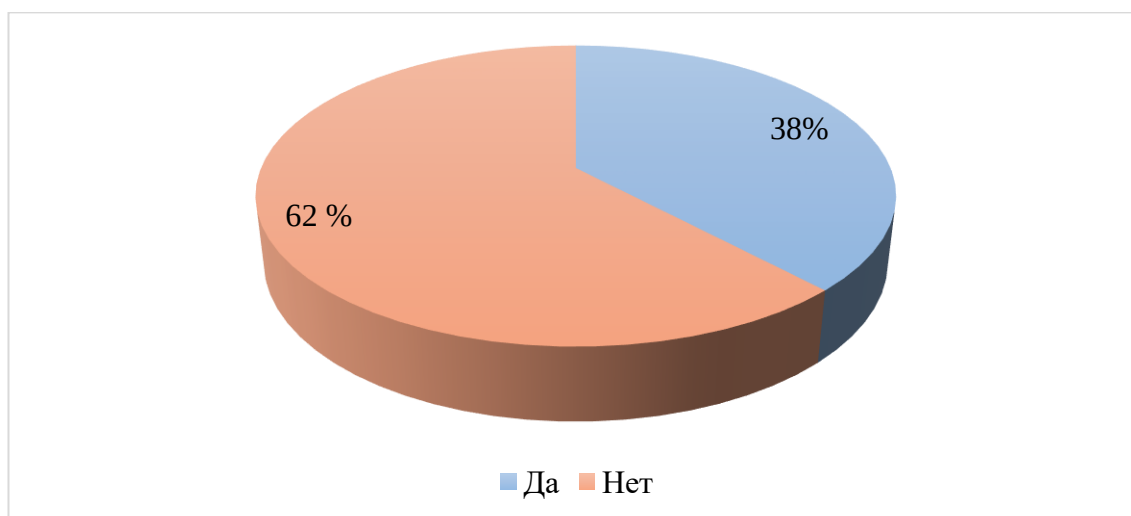


Рисунок 12 – Распределение ответов на вопрос: «Работали ли Вы во время обучения?», (в % от числа опрошенных, n=100)

Проведённое исследование показало, что более половины (62%) опрошенных во время обучения не работали, однако 38 % респондентов совмещали работу с учебой.

В ходе исследования было выявлено, что соответствовала ли занимаемая должность полученному образованию, ответ распределен среди совмещавших работу с обучением. Голоса разделились следующим образом, результаты на рисунке 13.

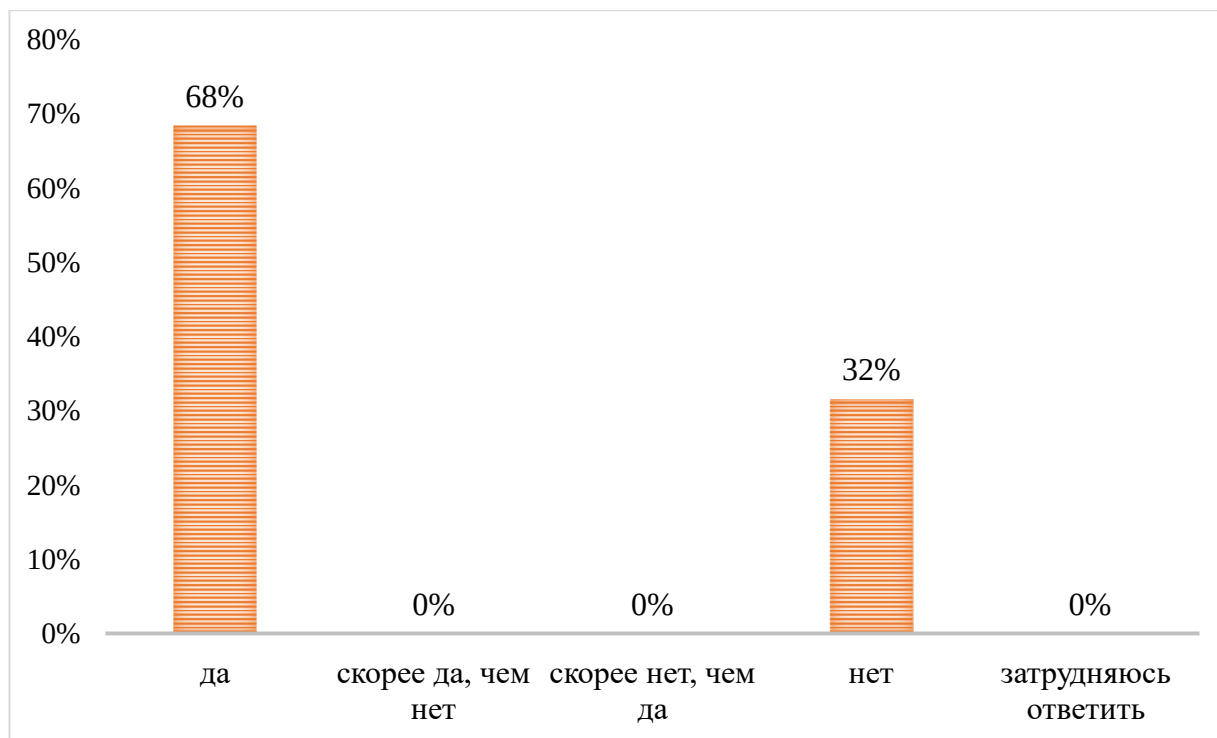


Рисунок 13 – Распределение ответов на вопрос: «Ваша занимаемая должность соответствовала полученному образованию?»,
(в % от числа опрошенных, n=100)

Положительный ответ, что их работа была связана с получаемым образованием, дали 68% опрошенных и только 32 % ответили нет. Таким образом, можно сделать вывод, что основной процент положительных ответов составляют респонденты, которые устроены по технологии привлечения персонала ООО «УК «Русмолко»

На вопрос респондентам о том, оказывало ли, помощь в трудоустройстве учебное заведение (рисунке 14).

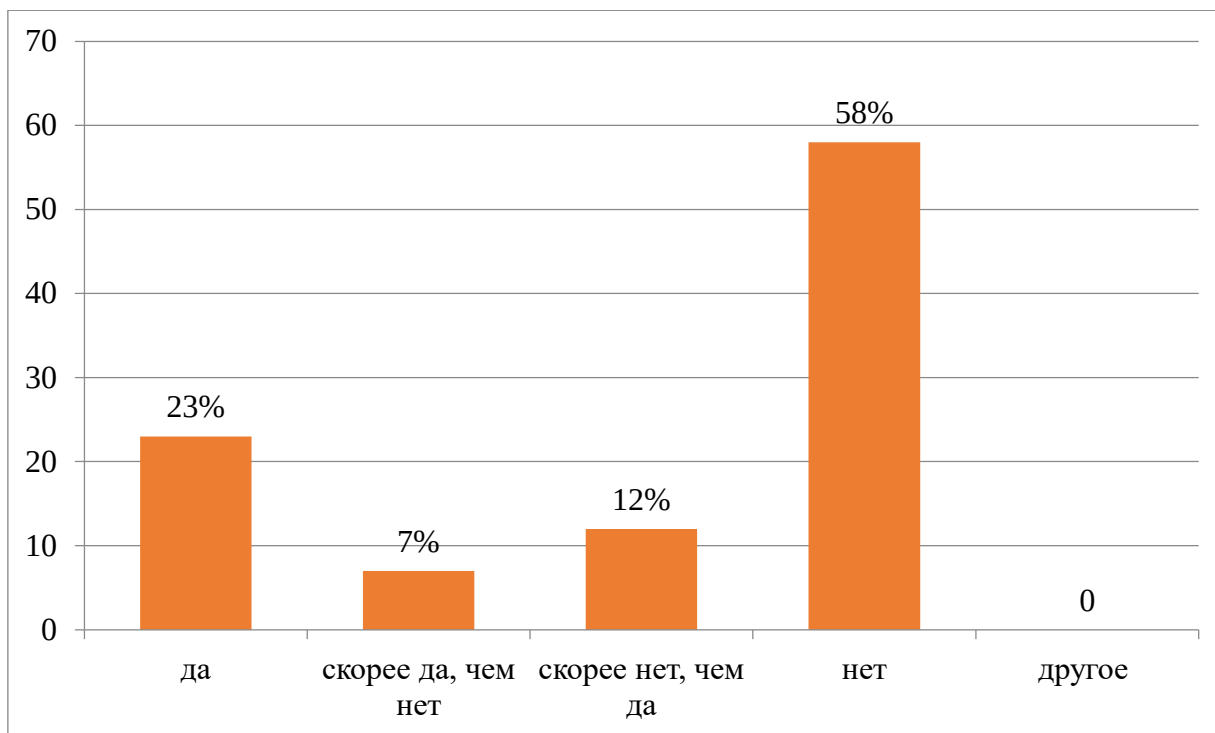


Рисунок 14 – Распределение ответов на вопрос: «Оказывало ли, Вам помощь в трудоустройстве учебное заведение (мотивационные программы, стажировки, программы по трудоустройству студентов?»,
(в % от числа опрошенных, n=100)

Большая часть респондентов (58%) считают, что учебное заведение не оказывало им помощи при трудоустройстве, 23% респондентов считают напротив, что учебное заведение помогло им с трудоустройством, 12% ответили скорее нет, чем, да и только 7% ответили скорее да, чем нет. Из рисунка 14 можно предположить, что выпускнику учебного заведения в современном обществе, сложно трудоустроиться. Из исследования видно, что только четвертая часть респондентов получили помощь в трудоустройстве от учебного заведения.

Проведенное исследование позволило выявить время потраченное на поиск работы после окончания образовательного учреждения (рисунке 15).

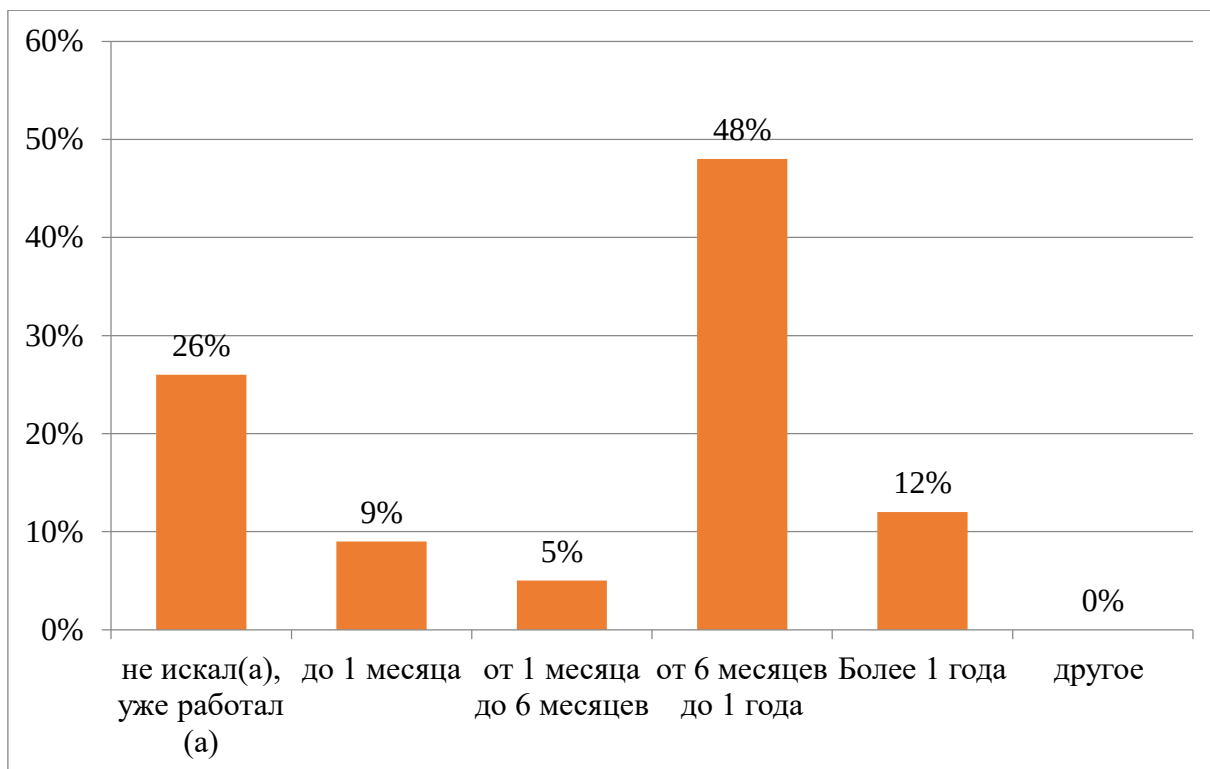


Рисунок 15 – Распределение ответов на вопрос: «Какой период времени Вы искали работу после окончания образовательного учреждения?»
(в % от числа опрошенных, n=100)

Из результатов, представленных на рисунке 15 видно, что большая часть (48 %) искали работу после окончания образовательного учреждения от 6 месяцев до 1 года, а вот искать работу не пришлось 26% опрошенных, так как они уже работали. В поиске работы более 1 года составляет 12% опрошенных. 9 % опрошенных искали работу до 1 месяца. Меньшая часть респондентов (5%) ответили, что поиске работы находились от 1 до 6 месяцев. Таким образом, можно сделать вывод, что только (26%) респондентов не находились в поиске работы,

Трудности с которыми столкнулись респонденты в период поиска работы, представлены на рисунке 16 .

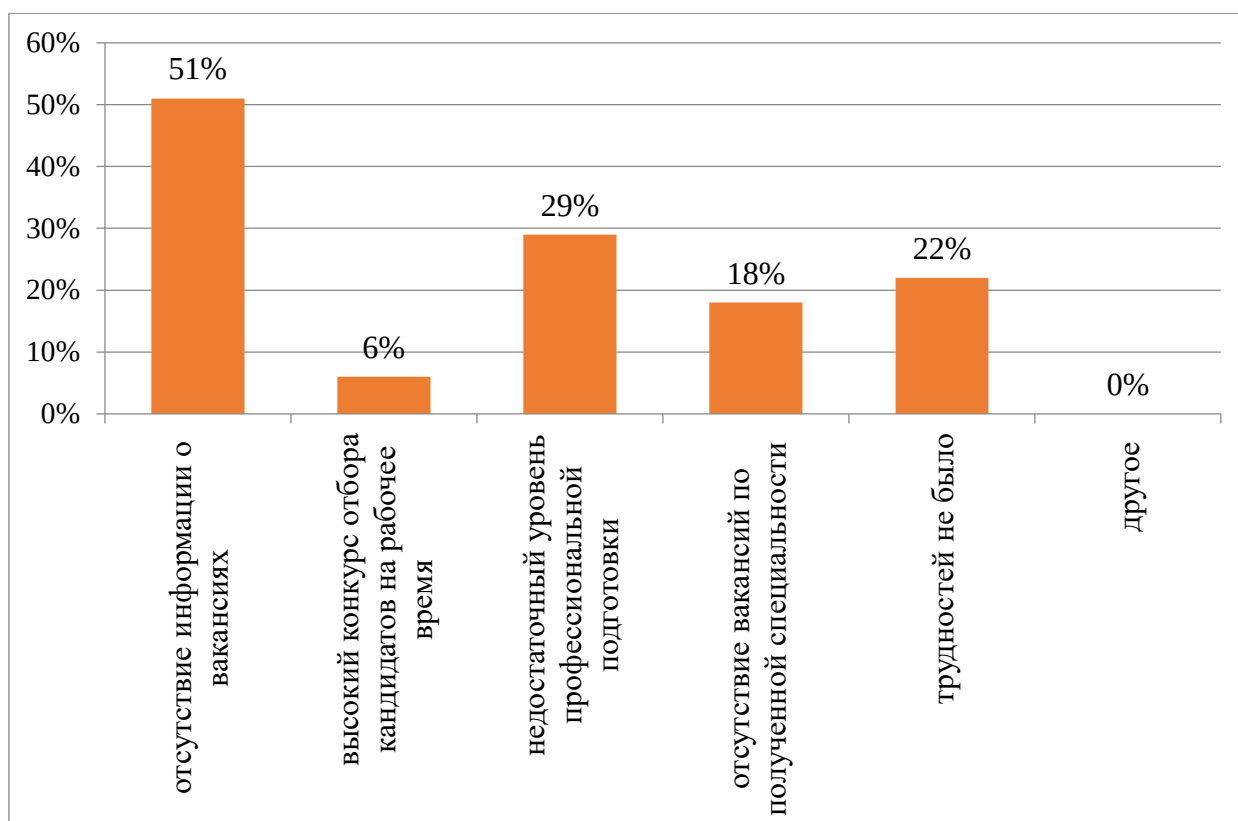


Рисунок 16 – Распределение ответов на вопрос: «С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы?» (в % от числа опрошенных, n=100)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

Из проведенного анализа на рисунке 16 видно, что большинство 51 % респондентов отметили, что отсутствие информации о вакансиях основная трудность, с которой пришлось столкнуться в период поиска работы, недостаточный уровень профессиональной подготовки отметили 29% опрошенных. Трудностей не было указали 22% опрошенных, скорее всего этот процент тех сотрудников, которые уже работали во время учебы.

Способы поиска работы, используемые респондентами результат которых стало трудоустройство на аграрных предприятиях наглядно представлены на рисунке 17.

Анализируя ответы респондентов можно выделить, преобладающий способ поиска работы не представляется возможным. Однако хочется отметить, что 22% опрошенных выделили обращение к друзьям, родственникам, знакомым. Еще 17 % опрошенных продолжили работать на

том же месте, что и во время обучения. Получили предложение о трудоустройстве после прохождения практики 17% респондентов.

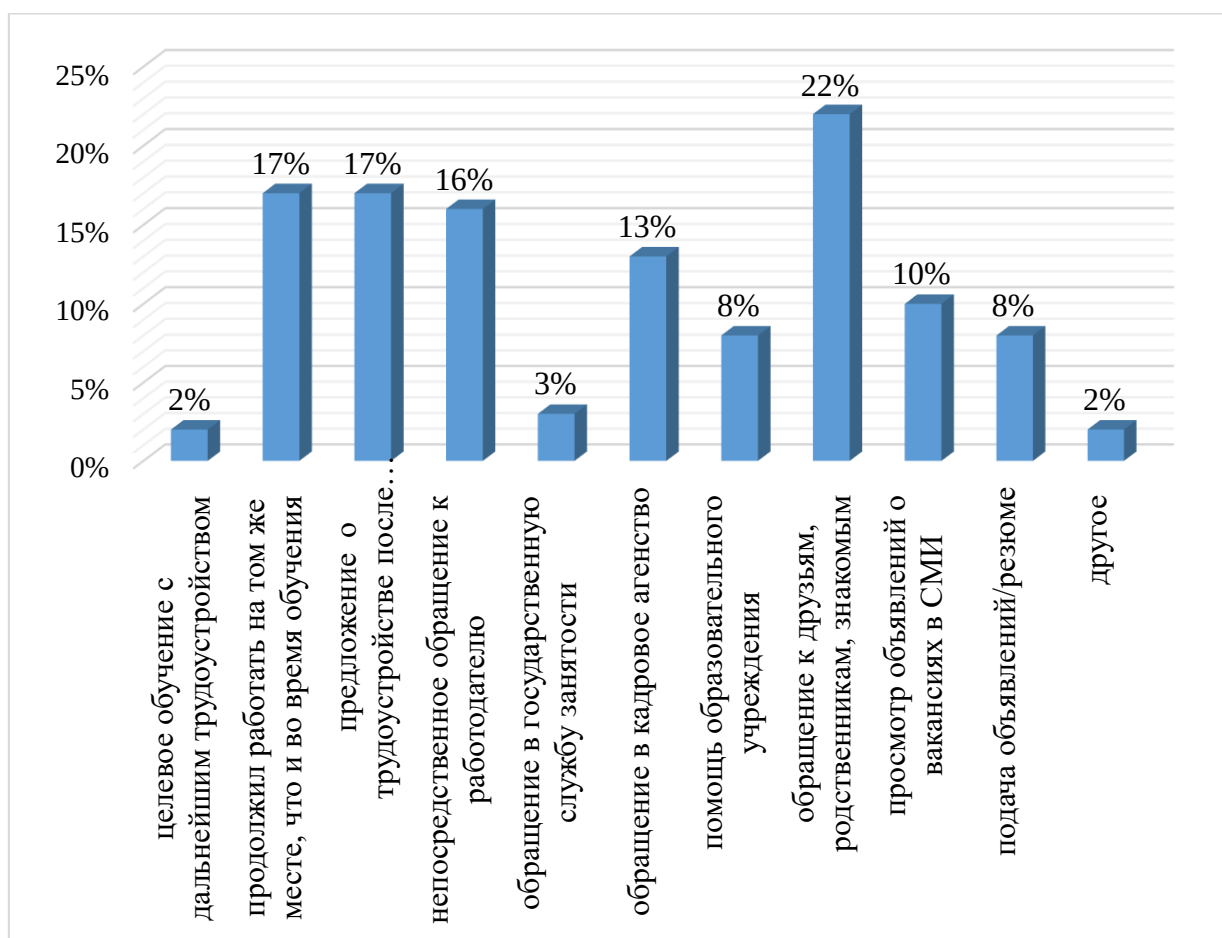


Рисунок 17 – Распределение ответов на вопрос: «Какой способ поиска работы привел Вас к трудоустройству на сельскохозяйственное предприятие?» (в % от числа опрошенных, n=100)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

Факторы влияющие на выбор работы респондентов в ООО «УК «Русмолко», представлены на рисунке 18. Из рисунка 18 видно, что 32% опрошенных основным фактором, влияющим на выбор работы в ООО «УК «Русмолко» считают высокую заработную плату. Следует отметить, что возможность карьерного роста (21%) приобретение новых знаний и опыта (21%), а также возможность прохождения стажировки за рубежом отметил, каждый четвертый респондент 21%. Предоставление жилья отметили 13%

опрошенных и только 10% престиж предприятия. Важно подчеркнуть, что условия труда, график работы, наличие льгот не выбрал не один из респондентов.

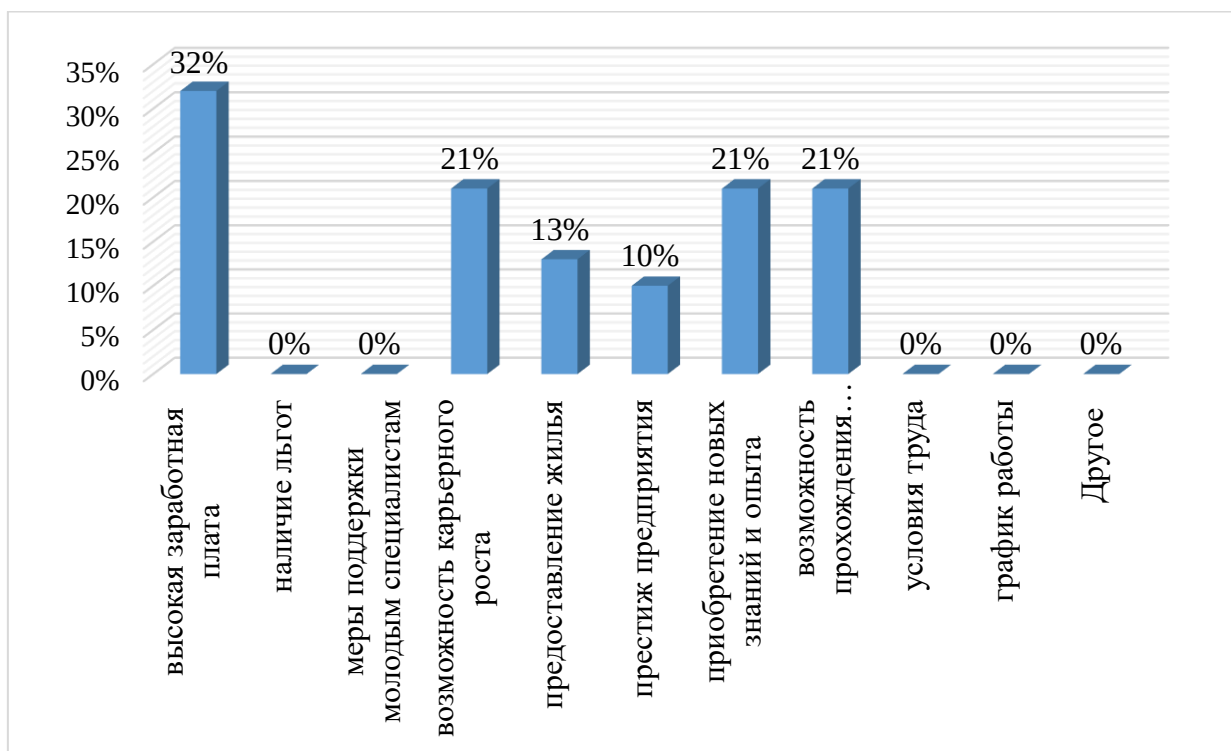


Рисунок 18 – Распределение ответов на вопрос: «Какими факторами Вы руководствовались при выборе работы в Русмолко?»,
(в % от числа опрошенных, n=100)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

В ходе интервью руководителю службы управления персоналом был задан вопрос: по Вашему мнению, что больше всего оказывает влияние на привлечение выпускников учебных заведений? Руководитель службы управления персоналом ответила: *«По моему мнению, всегда нужно учитывать индивидуальные особенности человека и что бы вызвать интерес к компании ООО «УК «Русмолко» важно создать комфортные условия для каждого члена нашей команды, в том, и будущих практикантов».*

Источники информации об имеющихся вакансиях на предприятии Русмолко?» представлены на рисунке 19.

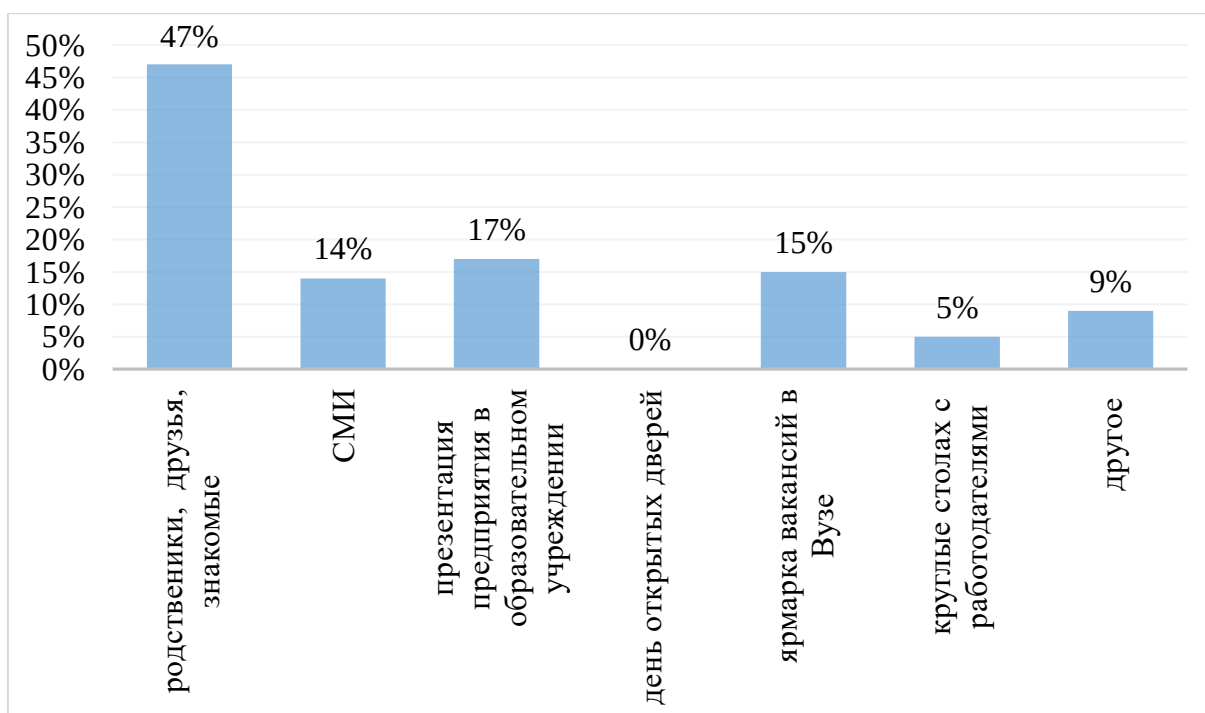


Рисунок 19 – Распределение ответов на вопрос: «Из каких источников Вы узнали о предприятии Русмолко?», (в % от числа опрошенных, n=100)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

Большинство респондентов (47%) опрошенных отметили, что об ООО «УК «Русмолко» узнали от родственников, друзей и знакомых, 14 % через СМИ. Полученные результаты можно объяснить тем, что сельскохозяйственных компаний не так много, поэтому о предприятие ООО «УК «Русмолко» люди часто слышат в СМИ. Из рисунка 19 видно, что 14% респондентов отметили презентацию и 15% ярмарка вакансий в учебных заведениях в качестве источника информации. Это говорит, о том, что работа по привлечению выпускников учебных заведений на предприятии ООО «УК «Русмолко» проводится.

Результаты ответов сотрудников подтверждаются данными, полученными в ходе интервью с руководителем службы управления персоналом. На вопрос, «Какие мероприятия, проводимые предприятием, на Ваш взгляд способствуют привлечению выпускников в сельскохозяйственную отрасль?», руководитель службы управления персоналом ответила: «В

основном мы используем ежегодное посещение ярмарки вакансий в сельскохозяйственные учебные заведения с целью рассказать о своей компании и соответственно привлечь выпускников к себе на практику».

В процессе исследования было выявлено мнение респондентов по поводу мероприятий, способствующих привлечению выпускников Вузов в ООО «УК «Русмолко» (рисунок 20) .

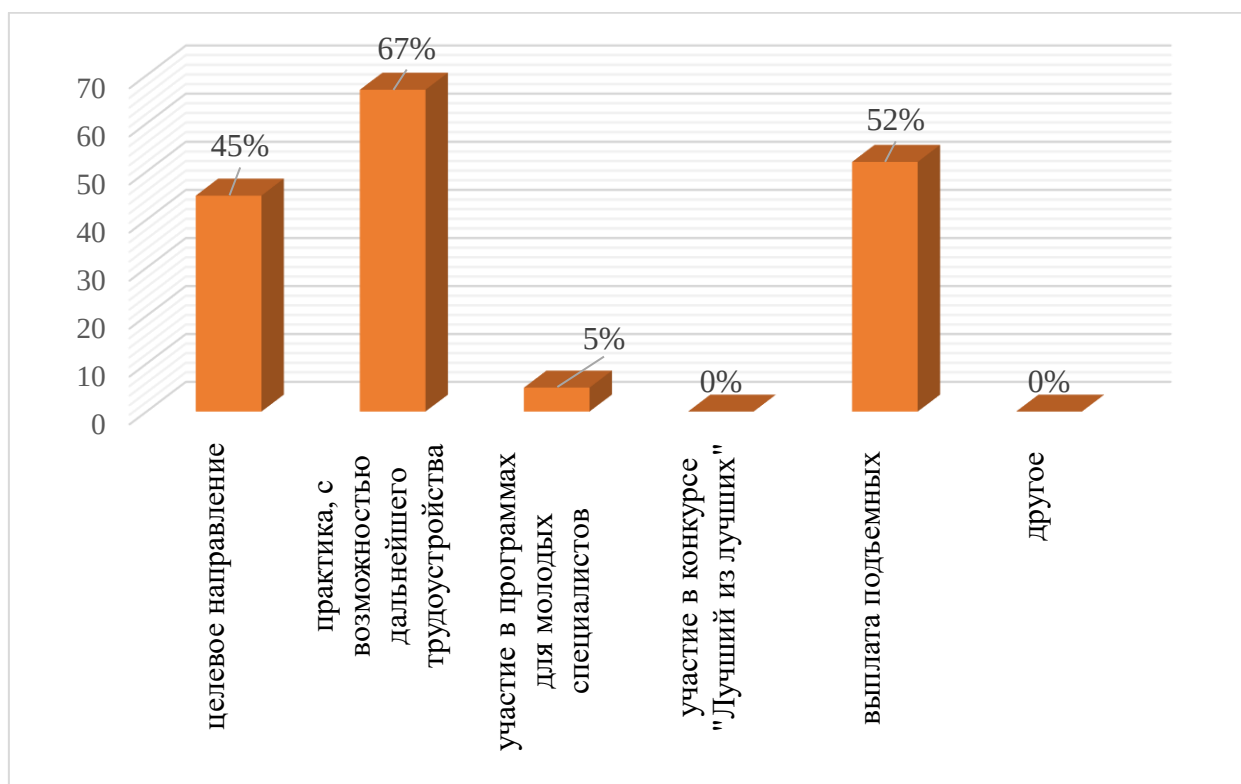


Рисунок 20 – Распределение ответов на вопрос «Какие, наиболее важные мероприятия, способствуют привлечению выпускников Вузов в Русмолко?»,
(в % от числа опрошенных, , n=100)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

Большинство респондентов (67 %) отметили, что практика, с возможностью дальнейшего трудоустройства наиболее значимое мероприятие, способствующее привлечению выпускников. 52 % опрошенных выделили выплату подъемных денежных средств и 45% респондентов считают важным мероприятием, способствующем трудоустройству выпускников учебных заведений наличие целевого направления.

Результаты анкетного опроса сотрудников подтверждаются данными, полученными в ходе интервью с руководителем службы управления персоналом. На вопрос: «Каким образом организована производственная практика на Вашем предприятии?» Руководитель службы управления персоналом ответила: *«На ярмарке вакансий отбираются студенты, методом собеседования. далее их приглашают на предприятие для заключения договора и дальнейшего прохождения практики. Студентам, которые хорошо себя зарекомендовали во время прохождения практики выплачивается именная стипендия в размере 4 000 рублей».*

На вопрос: «Почему именно этот метод используется Вашим предприятием?» Руководитель службы управления персоналом пояснила: *«За годы существования предприятия, Русмолко достаточно хорошо отработали технологию привлечения выпускников. Данный метод менее затрачен по времени».*

На вопрос о совершенствовании технологии привлечения выпускников на предприятии Русмолко. Руководитель службы управления персоналом ответила: *«На нашем предприятии необходимо разработать стратегию, содержащую более современные методы привлечения выпускников учебных заведений». У нас не доработана организация производственной практики и выплата именных стипендий. Например, получается, так, что необходимый нам выпускник хорошо зарекомендовал себя на практике, в течении года получал именную стипендию, в итоге, он не выходит к нам на работу. С каждым годом привлечь студента на практику все сложнее. Поэтому не хватает комплексной стратегии привлечения молодых людей. Если доработать это направление, то повысилась бы и эффективность привлечения в нашу команду».*

Проведенное социологическое исследование показало, что, несмотря на продолжительное сотрудничество ООО «УК «Русмолко» с учебными заведениями, технология привлечения выпускников вузов не доработана.

2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию технологии привлечения молодых специалистов в ООО «УК «Русмолко»

Анализируя результаты проведенного исследования среди работников предприятия ООО «УК «Русмолко», необходимо выделить преимущества и недостатки технологии привлечения выпускников учебных заведений на данном предприятии, учет которых позволит руководству усовершенствовать технологию привлечения выпускников вузов в компанию ООО «УК «Русмолко».

Преимуществами технологии привлечения выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» является;

- формирование положительного имиджа предприятия;
- использование таких методов привлечения выпускников учебных заведений, как участие в ярмарках вакансий;
- организация учебного класса;
- трудоустройство выпускников учебных заведений, сразу после прохождения практики;

Кроме того, в ходе исследования были выявлены следующие недостатки в технологии привлечения выпускников в ООО «УК «Русмолко»:

- отсутствие стратегии привлечения выпускников учебных заведений;
- отсутствие на предприятие ООО «УК «Русмолко» регламентирующей технологию привлечения выпускников вузов документации
- отсутствие современных методов привлечения выпускников учебных заведений;
- не организованно обучение студентов главными специалистами ООО «УК «Русмолко» в оборудованной предприятием аудитории;

- во время прохождения практики недостаточно организована работа со студентами;
- не развит канал обратной связи у студентов с представителями ООО «УК «Русмолко».

Чтобы создать полноценную технологию привлечения выпускников учебных заведений в аграрное предприятие Русмолко и решить выявленные проблемы, необходимо совершить направления, представленные на рисунке 21.

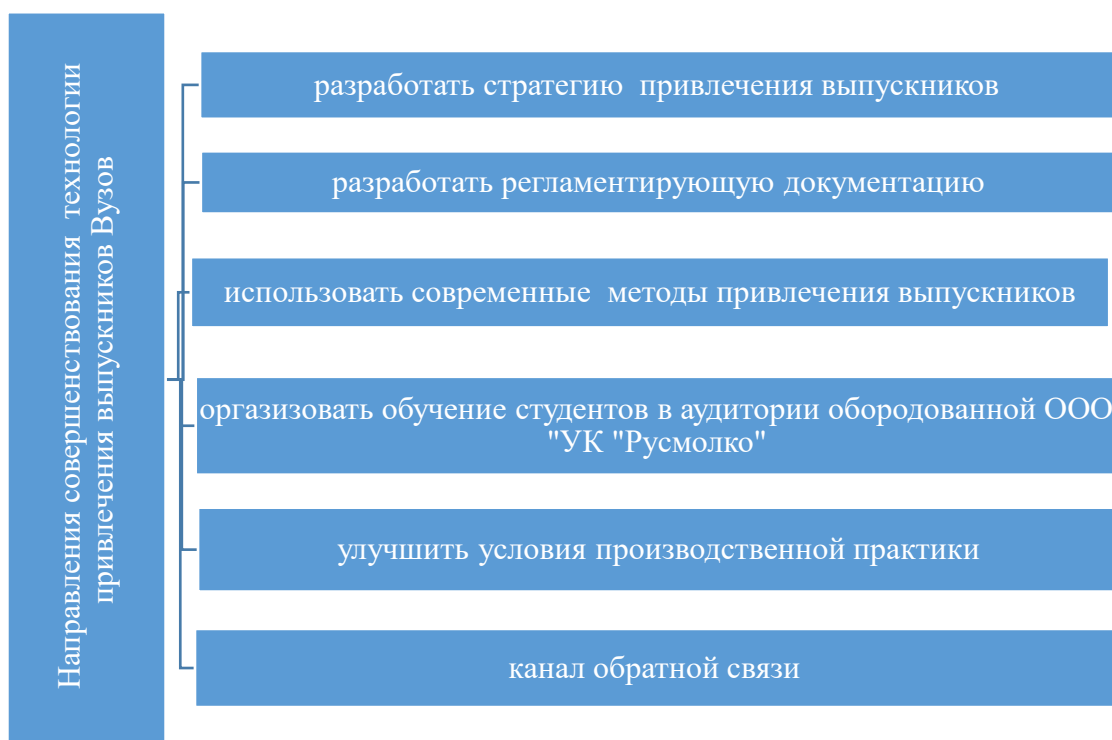


Рисунок 21 – Направления совершенствования технологии привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко»

1. Управление технологией привлечения выпускников вузов является сложным процессом, включающим в себя стратегию от разработки локально нормативных актов до «выращивания специалиста». На рисунке 22 представлена стратегия привлечения выпускников учебных заведений.



Рисунок 22 – Стратегия привлечения выпускников учебных заведений

1. Повышение престижа работы в сельском хозяйстве должно включать в себя мероприятия по распространению информации о возможности прохождения зарубежных стажировок среди сотрудников компании, организация периодического посещения ООО «УК «Русмолко» детьми сотрудников.

2. Работа со школьниками, с целью привлечения к профессии, связанной с сельским хозяйством должна включать:

- организация экскурсий по предприятию Русмолко для школьников;
- организация специалистами ООО «УК «Русмолко» проекта со школьниками. Школьники занимаются проектно-исследовательской деятельностью, участвуют в конкурсах, научных конференциях, профориентационных модулях. Таким образом школьники получают знания по востребованным на рынке труда профессиям: зоотехника, ветеринарного врача, слесаря по ремонту сельхозтехники оператора машинного доения.

- участие в днях открытых дверей в учебных заведениях;
- организация доски Почета сотрудников Русмолко в школах;

2. Работа со студентами сельского хозяйственных учебных заведений:

- сотрудничество с аграрными учебными заведениями Приволжского Федерального округа;
- использование event-рекрутинга в учебных заведениях;

- организация производственной, оплачиваемой практики;
- наставничество;
- награждение «именных стипендиатов»

3. Трудоустройство выпускника учебного заведения на предприятия ООО «УК «Русмолко»:

-Процесс трудоустройства необходимо оформить согласно ТК РФ.

4. Участие выпускника учебного заведения в программе «Молодой специалист» программа предусматривает:

- сотруднику предоставляется наставник;
- предоставляется жилье (общежитие, если семейный, то дом,) с возможностью выкупа;
- организация молодежного городка, включающего в себя (современную инфраструктуру – детский сад, спортивный комплекс, медицинский пункт, центр психологической помощи, комната отдыха.)
- возможность участия в зарубежных командировках;
- обучение внутри компании у иностранных специалистов и специалистов компании;
- достойная з/плата;
- льготное питание;
- корпоративный транспорт;
- спецодежда;
- оплата сотовой связи;
- возможность карьерного роста

В рамках программы «Молодой специалист» Русмолко гарантирует трудоустроенным выпускникам учебных заведений предоставление бесплатного жилья на весь период работы в компании. Семейным парам – дома, не имеющим семьи – общежитие со всеми условиями). В период работы сотрудникам необходимо предоставлять возможность в компании, но и за рубежом. Привлечение выпускников учебных заведений в сельское хозяйство

способствует благоприятные условия для создания семьи, хорошо оплачиваемая работа с перспективой карьерного роста. Кроме того, следует разрабатывать программу по обеспечению жильем лучших специалистов в сельскохозяйственной отрасли. В соответствии с данной программой часть заработной платы будет идти на выкуп жилья, в котором проживает семья трудящаяся на сельскохозяйственном предприятии. Несомненно, это послужит хорошим стимулом связать свою жизнь именно с данным предприятием.

Дополнительно предоставляется компенсационный портфель, включающий в себя – льготное питание, оплачиваемая сотовая связь и аренда автомобиля, весь персонал компании доставлять на работу служебным транспортом, по итогам работы за год выплачивать премию.

6. Лояльный профессиональный сотрудник, как результат из молодого специалиста формируем профессионального и лояльного сотрудника, который становится автономным специалистом, способным внутри своего коллектива сформировать команду молодых профессионалов.

2. Для эффективной работы технологии привлечения выпускников учебных заведений, необходима разработка и внедрение, сопроводительной документации, перечень которой представлен на рисунке 23.

Содержание каждого документа представлено в приложении Ж.



Рисунок 23 – Перечень документов, регламентирующих процесс привлечения выпускников учебных заведений

Важно отметить, что основная проблема предприятия состоит в том, что технология привлечения молодых специалистов в ООО «УК «Русмолко» должна быть последовательной и регламентированной.

3. В ООО «УК «Русмолко» действующие методы работы с учебными заведениями с целью привлечения молодых специалистов, не в совершенстве и требуют доработки. Методы привлечения выпускников учебных заведений, должны быть усовершенствованы с помощью внедрения современных методов, например, методом event-рекрутмент.

Метод event-рекрутмент, включает в себя привлечение выпускников учебных заведений, главная цель которого заинтересовать студентов, презентацией компании. Для этого специалисты компании должны использовать презентацию компании на различных мероприятиях учебных заведений (ярмарки вакансий, день открытых дверей, круглые столы и т.д.).

Ярмарка вакансий уже используется компанией. Необходимо данное мероприятие сделать ярче, это возможно осуществить с помощью выступления сотрудников компании уже сделавших карьеру за маленький промежуток времени и студентов уже проходивших практику. Дополнительно на ярмарке вакансий следует организовать информационные места с представителями компании, состоящие из ролла апов, информационных буклетов о компании, анкет, которые будут заполнять студенты.

4. Важным направлением мерой совершенствования технологии привлечения выпускников учебных заведений является не только организация учебного класса, но и проведение «тьютарами» ООО «УК «Русмолко» теоретических занятий в аудитории, отремонтированной и оборудованной ООО «УК «Русмолко», а так же выездных практических занятий на производстве. Это позволит уже на этапе обучения отобрать студентов для производственной практики.

5. Следующее направление технологии привлечения выпускников учебных заведений является совершенствование производственной практики, а именно:

- обеспечить студентов бесплатным жильем и питанием;
- предоставить высококвалифицированного и опытного наставника на период прохождения практики студента;
- произвести корректировку в выплате именных стипендий (уменьшить размер стипендии, а разницу сделать подъемными выплатами трудоустроенным выпускникам учебных заведений.)

6. В целях организации канала каналом обратной связи между студентами учебных заведений и представителями Русмолко необходимо установить информационную доску в стенах вузов. Информационная доска является одним из самых быстрых и оригинальных способов организовать обратную связь. Информационная доска, как правило это большой лист формата A0 или A1 с кармашками, куда будет размещаться информация об ООО «УК «Русолко» со свободным полем для обратной связи. Студентам будет предоставлена возможность оставлять свои отзывы, мнения, советы, пожелания прямо на информационной доске. Можно размещать фотографии именных стипендиатов, это позволит заинтересовать новых студентов.

Итак, объединив все вышесказанное, можно заключить, что основная проблема предприятия состоит в том, что технология привлечения выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» должна быть усовершенствована.

Таким образом, предложенные рекомендации позволят усовершенствовать технологию привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко», придадут уверенность в конкурентов на рынке труда, сформировать стабильный и профессиональный коллектив, что даст уверенность в будущем для всего предприятия.

Необходимость привлечения молодых и перспективных специалистов может быть связана не только с текущим движением персонала, но и со

стратегией развития компании, так как, планируя развитие бизнеса, руководители компании обязательно определяют, какие ресурсы потребуются для выполнения стратегических задач. Решающую роль в данном случае играют человеческие ресурсы, а именно специалисты и руководители, готовые и способные к выполнению важных для компании задач.

Для совершенствования деятельности по привлечению персонала в ООО «УК «Русмолко» необходимы изменения общей системы управления компанией. Важно понимать, что персонал, это самая большая ценность компании и без его невозможно добиться результатов компании в целом. Следует пересмотреть и по возможности изменить отношение к персоналу и их социальным условиям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение технологии привлечения выпускников учебных заведений начинается с рассмотрения теорико-методологических основ, научных подходов отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом. В процессе привлечения выпускников сельскохозяйственных учебных заведений, следует руководствоваться принципами привлечения персонала, однако важно учитывать основные факторы, которые негативно влияют на кадровый состав аграрных предприятий. Технология привлечения заключается в комплексности методов по его осуществлению, кроме того данный процесс обязательно должен быть основан на регламентирующей документации.

Элементами технологии привлечения выпускников учебных заведений является разработка стратегии привлечения выпускников учебных заведений, составление перечня требований к студентам, выбор методов привлечения, установление уровня материального вознаграждения и осуществление практических действий.

Важно отметить, что аграрные предприятия имеют особенную специфику деятельности, по этой причине у предприятия должна быть своя ориентированная технология привлечения выпускников на сельскохозяйственные учебные заведения. На это и было нацелено проведенное исследование технологии привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко». В технологии привлечения существует ряд специализированных методов. Основным и самым распространенным методом является event-рекрутмент. Event- рекрутмент это использование различных мероприятий для привлечения новых сотрудников. Для специалистов HR-сферы это важный дополнительный метод привлечения выпускников учебных заведений.

В ходе исследования был проведен анализ кадрового состава предприятия, анализ документации регламентирующей технологию

привлечения выпускников вузов в ООО «УК «Русмолко». Проведено экспертное интервью с руководителем службы управления персоналом с целью выяснения экспертного мнения о технологии привлечения выпускников учебных заведений на данном предприятии.

В ходе исследования были выявлены основные методы привлечения выпускников вузов, изучен кадровый состав и его особенности. Результаты анкетирования для большей наглядности представлены в виде графиков и таблиц. В ходе анализа результатов учитывались все мнения респондентов, что помогло решить поставленные в исследовании задачи, и соответственно достичь его основной цели – предложить направления для совершенствования технологии привлечения выпускников учебных заведений в аграрное предприятие ООО «УК «Русмолко».

В ходе проведенного исследования, выявлено, что технология привлечения выпускников учебных заведений недостаточно проработана и постепенно устаревает, не хватает комплексности в подходах к привлечению выпускников в ООО «УК «Русмолко», а именно:

1. отсутствие стратегии привлечения выпускников учебных заведений;
2. отсутствие на предприятие ООО «УК «Русмолко» регламентирующей технологию привлечения выпускников вузов документации
3. отсутствие современных методов привлечения выпускников учебных заведений;
4. во время прохождения практики недостаточно организована работа со студентами;
5. не организовано обучение студентов главными специалистами ООО «УК «Русмолко» в оборудованной предприятием аудитории;
6. не развит канал обратной связи у студентов с представителями ООО «УК «Русмолко».

Объединив все вышесказанное, можно сделать вывод, что основная проблема предприятия состоит в том, что технология привлечения

выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» должна быть усовершенствована.

К конкретным рекомендациям по привлечению выпускников учебных заведений в ООО «УК «Русмолко» относятся разработка стратегии, разработка и внедрение документации регламентирующую процесс привлечения выпускников учебных заведений, использование современных методов привлечения выпускников, организация обучения в оборудованном классе ООО «УК «Русмолко», улучшение условий при прохождении производственной практики с закреплением наставников, создание каналов обратной связи со студентами.

Сотрудничество крупнейшего производителя молока в регионе и одного из ведущих ВУЗов Пензы положительно сказывается на непростой ситуации, сложившейся сегодня на рынке труда. С одной стороны, выпускники не могут найти себе работу, с другой - сельхозпредприятия имеют острый дефицит квалифицированных кадров. Эту проблему можно решить, только объединив усилия представителей образования и бизнеса.

Таким образом, цель исследования достигнута, а его результаты могут быть полезны в деятельности ООО «УК «Русмолко» с учетом адаптации предложенных рекомендаций по совершенствованию технологии привлечения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т. Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 239 с.
2. Бокач, Д. Д. Найм персонала: / Д.Д. Бокач// Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки, 2016. – № 2. – С. 16-22.
3. Брайн Трейси, Как нанять и удержать хороших сотрудников 21 эффективный способ подбора и сохранения кадров / Брайн Трейси. – Минск, 2017. – 113 с.
4. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
5. Волчёнкова А. С., Кравченко Т. С. Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве: оценка и проблемы повышения эффективности их использования // Вестник сельского развития и социальной политики, 2018. – №1. – С. 17-21.
6. Гарина Е. П., Заглумина Н. А. Тенденции развития сельского хозяйства // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство, 2015. – №4. – С.13-16.
7. Гаязова Л. А., Мелентьева О. С. Организация многоуровневого сотрудничества между аграрными высшими учебными заведениями и предприятиями АПК: метод. реком. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2016. – 152 с.
8. Гончарова Н.В., Кравченко Т.С. Социально - экономические факторы формирования и развития кадрового потенциала АПК Орловского региона // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2015. . – №7. – С.29-31.
9. Горяйнова Н. М. О проблеме трудоустройства молодых специалистов и возможностях взаимодействия образовательных организаций и работодателей в её решении // Управление в современных системах, 2016. – №4. – С. 71-74.
10. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта// И.Б. Дуракова// Новое поколение. – 2016. – № 3. – С. 35-39.

11. Должностная инструкция ведущего менеджера по персоналу ООО «УК «Русмолко» от 18.09.2019 .
12. Залилов, И. Р. Анализ способов (процедур) привлечения персонала / И. Р. Залилов // Синергия Наук. – 2017.– № 18. – С. 36-38.
13. Ивановская Л. В. Современные подходы к организации привлечения выпускников Вузов для работы в компаниях / Л. В. Ивановская // Вестник ГУУ. – 2015. – №10. – С. 61-66.
14. Как повысить интерес работников сельского хозяйства к своему делу. Журнал Молоко & Корма Менеджмент. – 2015 г. –№2 . – С. 18-21.
15. Копылов, В. В. Проблемы и перспективы кадрового обеспечения АПК/В.В. Копылов// Экономические науки. Экономика и управление. – 2016. – №1. – С. 86-89.
16. Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами / Т. А. Комиссарова – М.: Дело, 2002. – 312 с.
17. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие. - М.: «ниц ИНФА -М», 2013. – 301 с.
18. Конова, И.В. Совершенствование технологий подбора и оценки персонала в современных организациях / И.В. Конова, И.Г. Шадская // Новое поколение. – 2017. – № 14. – С. 49-54.
19. Кузьминых, Е.В. Внешние источники привлечения кадров в организацию / Е.В. Кузьминых // Human Progress. – 2017. – № 2. – С. 72-75.
20. Куанышпаева, А. К. Совершенствование методов подбора персонала в организации / А. К. Куанышпаева // Молодежь и наука. – 2017. – № 4.1. – С. 63-69.
21. Лапочкина, С.В. Комплексный подход к профессиональному подбору персонала / С.В. Лапочкина, Е.С. Алмазова // Успехи современной науки. – 2017. – № 4. – С. 128-130.

22. Лымарева, О.А. Зарубежный и отечественный подходы к найму персонала: сравнительный анализ / О.А. Лымарева // Экономика устойчивого развития. – 2017. – № 3 – С. 200-205.
23. Ляхова, О.В. Процесс подбора, подбора и найма персонала: понятие, этапы, инструменты / О.В. Ляхова // Экономическая среда. – 2017. – № 3 (21). – С. 43-48.
24. Минченко, Е.А. О роли качественного подбора персонала в управлении предприятием / Е.А. Минченко // Новая наука: От идеи к результату. – 2017. – Т. 1. – № 3. – С. 79-81.
25. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Война за таланты / Э. Экселрод: пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 272 с.
26. Минева, О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова, Т. А. Мордасова [и др.]; под ред. О. К. Миневой. - М. : ИНФРА-М, 2017. – 160 с.
27. Марамохина Елена Валерьевна Основные проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство. –2015. –№2 (6). – С.126-132.
28. Нарижный И.Ф, Грешонков А.М. Кадровое обеспечение реформирования агропромышленного производства Липецкой области // Вестник ТГУ. – 2017. –№9. – С. 86-91.
29. Неклюдова Д.И. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения сотрудников/Д.И.Неклюдова// Инновационная наука. – 2016. – № 4. – С. 45–52.
30. Никишина, А. Л. Развитие персонала как стратегический аспект управления организацией / А. Л. Никишина // Карельский научный журнал. – 2017. – Т. 6. – № 1 (18). – С. 83-86.
31. Озерова Л. В. К вопросу о закреплении молодых специалистов на селе // Вестник ФГОУ ВПО Брянская ГСХА. –2017. –№2. – С.116-118.

32. Официальный сайт ООО «УК «Русмолко» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rusmolco.com>.
33. Официальный сайт администрации Ленинградской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://agroprom.lenobl.ru/>
34. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Тюменской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://admtyumen.ru>
35. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Мордовии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://agro.e-mordovia.ru/>
36. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Саратовской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minagro.saratov.gov.ru/>
37. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Пензенской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mcsh-penza.ru/>
38. Правила внутреннего трудового распорядка// Утв. генеральным директором ООО «УК «Русмолко»» от 01.08.2019г.
39. Палугина, Ю. А. Современные методы профессионального event-рекрутмент/ Ю. А. Палугина //Директор по персоналу. – 2018. – № 2 – С.48-52.
40. Савченко, Т. Ю. Управление системой найма персонала/ Т. Ю. Савченко//Новое поколение. – 2017. – № 5 – С. 36–43.
41. Смирнова, О.П. Особенности современных нетрадиционных методов подбора персонала / О.П. Смирнова // Успехи современной науки и образования. – 2017. – Т. 3. – № 2. – С. 91-94.
42. Удинцев, С.Д. Совершенствование процесса найма персонала / С.Д. Удинцев // Молодежь и наука. – 2017. – № 4.1. – С. 82.
43. Пермяков, А.В. Технология подбора персонала / А.В. Пермяков // Молодежь и наука. – 2017. – № 4.1. – С. 135.
44. Положение о службе управления персоналом ООО «УК «Русмолко» от 18.09.2019.

45. Тайсумов, М.И. Проблема подбора и подготовки кадров / М.И. Тайсумов // Известия Чеченского государственного педагогического института. – 2017. – Т. 13. – № 1 (17). – С. 211-213.
46. Терзова Г. В. Трудовой потенциал аграрного сектора Пензенской области и эффективность его использования // Нива Поволжья. – 2015. – №1 С. 30-36.
47. Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов– М.: Флинт, 2016. – 271 с.
48. Удинцев, С.Д. Совершенствование процесса найма персонала / С.Д. Удинцев // Молодежь и наука. – 2017. – № 4.1. – С. 82-87.
49. Устав ООО «УК «Русмолко»»// Утв. Внеочередным общим собранием участников ООО «УК «Русмолко»» ред. 3 решение №14/08/06 от 06.08.2014
50. Ямбухтина, А.С. Современные методы подбора персонала / А.С. Ямбухтина // Аллея науки. – 2017. – Т. 2. – № 14. – С. 115-118.
51. Шевченко, О.П. Отбор и найм персонала как технология кадрового менеджмента в организациях на современном этапе/ О.П. Шевченко//Управление экономическими системами. – 2015. – № 11. – С. 7–11.

ПРИЛОЖЕНИЯ

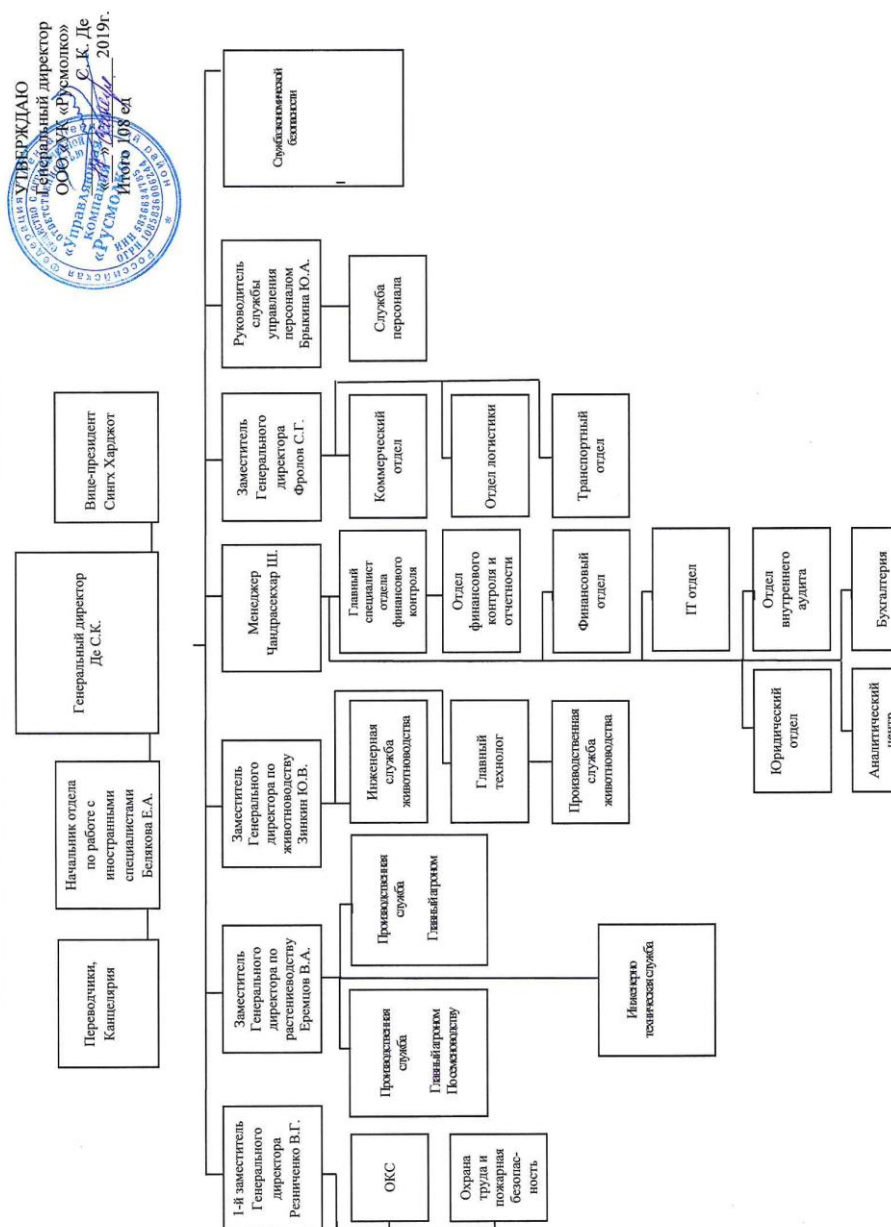
ПРИЛОЖЕНИЕ А

Терминология, связанная с привлечением персонала

Автор	Термин	Определение
Веснин В. Р.	Привлечение специалистов	Совокупность действий по поиску потенциальных сотрудников и побуждению их работать в организации.
Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	Привлечение (найм) персонала	Ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы от привлечения до найма персонала
Шевченко О.П.	Привлечение новых специалистов	Система объявлений для образования предварительной совокупности кандидатов
Палугина Ю. А.	Привлечение специалистов (Event-рекрутмент)	Современная технология поиска кандидатов, посредством привлечение молодых специалистов на вакантные должности при помощи специально организованных мероприятий, выгодных компании в плане улучшения имиджа, а также с финансовой стороны.
Бокач Д. Д.	Привлечение персонала	Система мер, предпринимаемых организацией для того, что бы заинтересовать кандидатов обладающих необходимыми способностями, знаниями, навыками и мотивацией, нужными организации для достижения поставленных ею целей и задач
Турчинов А. И.	Привлечение персонала	Сложная форма управленческой деятельности, направленной на удовлетворение потребности организации в человеческих ресурсах и персонале
Брайнс Трейси	Привлечение персонала	Профессиональное умение заинтересованности сотрудников, которые соответствуют ожиданиям и требованиям работодателя, вписываются в корпоративную культуру, выполняют поставленные задачи и продолжают эффективно работать на цели организации.

Источник: Составлено автором по [4, 17,51,39,3]

Рисунок – Организационная структура ООО «УК «Русмолко»



Источник: составлено автором на основе кадровой документации ООО «УК «Русмолко»

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Показатели кадрового состава за период 2017-2019гг.

НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	ЕД. ИЗМ.	ДИНАМИКА ПО ГОДАМ		
		2017	2018	2019
Численность персонала, всего	чел.	92	97	108
в том числе по категориям:				
- Руководители	чел.	7	9	17
- Специалисты	чел.	59	67	76
- Рабочие	чел.	26	22	15
Образовательный состав персонала:	%			
- среднее общее		12	12	8
- среднее профессиональное		56	53	39
- высшее профессиональное		32	35	53
Возрастной состав персонала:	чел.			
- 18-28 лет		14	17	26
- 29-39 лет		24	18	19
- 40-50 лет		30	36	40
- 51-61 лет		32	28	14
- более 62 лет		0	1	1
Структура персонала по полу:	чел			
- женщин		39	35	41
- мужчин		53	62	67

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации ООО «УК «Русмолко»

Анкета

Уважаемый респондент!

Пензенский государственный университет совместно с кафедрой «Социология и управление персоналом» проводит исследование на тему: Привлечение выпускников ВУЗов в аграрные предприятия. Просим вас ответить на предлагаемые ниже вопросы.

Прочитайте каждый вопрос и отметьте тот вариант ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению. Просим Вас быть внимательными и не оставлять вопросы без ответов.

Полученные результаты будут использованы в обобщённом виде. Анкеты носят анонимный характер.

1. Какие факторы повлияли на Ваш выбор профессии при поступлении в Вуз?

(возможно не более 4 вариантов ответа)

- 01. Гарантированное трудоустройство
- 02. Престиж (имидж) профессии
- 03. Высокая заработная плата
- 04. Наличие целевого направления
- 05. Желание, собственный интерес к профессии
- 06. Возможность вернуться на малую Родину
- 07. Желание/совет родителей
- 08. Продолжение семейной традиции
- 09. Реклама профессии в СМИ
- 10. Другое (напишите) _____

2. Работали ли Вы во время обучения?

01. Да

02. Нет



Переход к вопросу

3. Была ли связана Ваша работа с получаемым образованием?

- 01. Да
- 02. Скорее да, чем нет
- 03. Скорее нет, чем да
- 04. Нет
- 05. Затрудняюсь ответить

4. После окончания ВУЗа вы планировали работать в сельскохозяйственной отрасли?

- 01. Да
- 02. Скорее да, чем нет
- 03. Скорее нет, чем да
- 04. Нет

5. Какие критерии повлияли на ваш выбор – работать в сельском хозяйстве?

(возможно не более 3 вариантов ответа)

- 01. Профильное образование
- 02. Участие в программе «Молодых специалистов» на предприятии
- 03. Перспектива дальнейшего карьерного роста
- 04. Высокая оплата труда

- 05. Престижность предприятия
- 06. Просто так сложились обстоятельства
- 07. Другое _____

6. Оказывало ли, Вам помощь в трудоустройстве учебное заведение (мотивационные программы, стажировки, программы по трудоустройству студентов)?

- 01. Да
- 02. Скорее да, чем нет
- 03. Скорее нет, чем да
- 04. Нет
- 05. Другое (напишите) _____

7. Какой период времени Вы искали работу после окончания образовательного учреждения?

- 01. Не искал(а), уже работал(а)
- 02. До 1 месяца
- 03. От 1 месяца до 6 месяцев
- 04. От 6 месяцев до 1 года
- 05. Более 1 года
- 06. Другое _____

8. С какими трудностями Вы столкнулись в период поиска работы? (возможно не более 3 вариантов ответа)

- 01. Отсутствие информации о вакансиях
- 02. Высокий конкурс отбора кандидатов на рабочее место
- 03. Недостаточный уровень профессиональной подготовки
- 04. Отсутствие вакансий по полученной специальности
- 05. Трудностей не было
- 06. Другое (напишите) _____

9. Какой способ поиска работы привел Вас к трудоустройству на сельскохозяйственное предприятие? (возможно не более 4 вариантов ответа)

- 01. Целевое обучение с дальнейшим трудоустройством
- 02. Продолжил работать на том же месте, что и во время обучения
- 03. Предложение о трудоустройстве после прохождения практики
- 04. Непосредственное обращение к работодателю
- 05. Обращение в государственную службу занятости
- 06. Обращение в кадровое агентство
- 07. Помощь образовательного учреждения
- 08. Обращение к друзьям, родственникам, знакомым
- 09. Просмотр объявлений о вакансиях в СМИ
- 10. Подача объявления/резюме
- 11. Другое (напишите) _____

10. Какие мероприятия, проводимые предприятием, на Ваш взгляд способствуют привлечению выпускников в сельскохозяйственную отрасль. (возможно не более 3 вариантов ответа)

- 01. Организация оплачиваемой практики
- 02. Участие в Ярмарках вакансий
- 03. Экскурсии на предприятии
- 04. Презентации и реклама предприятия
- 05. Участие в круглых столах с работодателями
- 06. Тематические конференции
- 07. Спонсорство различных студенческих мероприятий

08. Проведение лекций специалистами предприятия

09. Другое (напишите) _____

11. Считаете ли Вы, что предприятия должны заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах - брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т.д. ("выращивать кадры")?

01. Да

02. Скорее да, чем нет

03. Скорее нет, чем да

04. Нет

05. Затрудняюсь ответить

12. Какими факторами Вы руководствовались при выборе работы в Русмолко?

01. Высокая заработная плата

02. Наличие льгот

03. Меры поддержки молодым специалистам

04. Возможность карьерного роста

05. Предоставление жилья

06. Престиж предприятия

07. Приобретение новых знаний и опыта

08. Возможность прохождения стажировки за рубежом

09. Условия труда

10. График работы

11. Другое (напишите) _____

13. Из каких источников Вы узнали о предприятии ООО «Русмолко» (возможно не более 3 вариантов ответа)

01. От родственников, друзей, знакомых

02. СМИ

03. Презентация предприятия в образовательном учреждении

04. День открытых дверей

05. На ярмарке вакансий в Вузе

06. На круглых столах с работодателями

07. Другое _____

14. Оцените мероприятия по пятибалльной школе, которые влияют на узнаваемость и престижность предприятия среди студентов Вузов (отметьте по каждой строке).

№	Мероприятие	1	2	3	4	5
01	Презентация и реклама предприятия					
02	Участие в Ярмарках вакансий					
03	Организация экскурсий на предприятии					
04	Оформление аудитории в фирменном стиле					
05	Обучение студентов «тьютерами» предприятия					
06	Спонсорство студенческих мероприятий					
07	Круглые столы с работодателями					
08	Оригинальное оформление сайта предприятия					

15. Если бы была возможность начать карьеру заново, Вы бы выбрали (нужное подчеркнуть в каждой строке)

01	То же образовательное учреждение	Да	Нет
02	Ту же профессию	Да	Нет
03	То же предприятие	Да	Нет

16. Насколько Вы довольны своей работой в Русмолко? (отметьте по каждой строке):

Показатели	Доволен полностью	Доволен частично	Не доволен
Условия труда			
Содержание работы			
Оплата труда			
Меры поддержки молодым специалистам			
Отношения в коллективе			
Перспектива карьерного роста			
Возможность повышения квалификации			
Отношения с коллегами			
Близость к месту жительства			
Престиж профессии			
Обучение/наставничество			

17. На Ваш взгляд, выберите наиболее важные мероприятия, способствующие трудоустройству выпускников Вузов в Русмолко? (возможно не более 2 вариантов ответа)

- 01. Целевое направление
- 02. Практика, с возможностью дальнейшего трудоустройства
- 03. Участие в программах для молодых специалистов
- 04. Участие в конкурсе «Лучший из лучших»
- 05. Выплата подъемных
- 06. Другое (напишите) _____

18. Удовлетворены ли Вы своей работой?

- 01. Вполне удовлетворен
- 02. Скорее удовлетворен, чем нет
- 03. Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 04. Не удовлетворен
- 05. Затрудняюсь ответить

19. Что бы Вы хотели добавить для повышения удовлетворенности работой в Русмолко? (возможно не более 3 вариантов ответа)

- 01. Возможность карьерного роста
- 02. Изменение системы премирования
- 03. Корпоративные мероприятия
- 04. Возможность пройти обучение
- 05. Улучшение социально-бытовых условий труда
- 06. Другое (напишите) _____

20. Посоветовали бы Вы знакомому или родственнику работать на предприятии Русмолко?

- 01. Да
- 02. Скорее да, чем нет
- 03. Скорее нет, чем да
- 04. Нет

Укажите, пожалуйста, некоторые сведения о себе

21. Ваш пол

- 01. Мужской
- 02. Женский

22. Ваш возраст

- 01. От 18 до 28 лет
- 02. От 29 до 39 лет
- 03. От 40 до 50 лет
- 04. От 51 до 61 лет
- 05. Более 62 лет

23. К какой категории персонала Вы относитесь?

- 01. Руководитель
- 02. Специалист
- 03. Рабочий
- 04. Другое (что именно) _____

24. Ваш стаж работы в Русмолко

- 01. До 6 месяцев
- 02. До 1 года
- 03. До 2 лет
- 04. До 3 лет
- 05. Более 3 лет
- 06. Другое (напишите) _____

Ваши дополнения, замечания и пожелания:

Спасибо за участие в опросе!

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Гайд экспертного интервью с представителем ООО «УК «Русмолко»

Руководителем службы управления персоналом

1. По Вашему мнению, что больше всего оказывает влияние на привлечение выпускников учебных заведений?
2. Какие мероприятия, проводимые предприятием, на Ваш взгляд способствуют привлечению выпускников в сельскохозяйственную отрасль?
3. Каким образом организована производственная практика на Вашем предприятии?
4. Почему именно этот метод используется Вашим предприятием?
5. Что именно вы бы хотели совершенствовать в технологии привлечения выпускников вузов на предприятии ООО «УК «Русмолко»?

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Таблица Е.1 –распределение ответов на вопрос: «Какие критерии повлияли на Ваш выбор – работать в сельском хозяйстве?», в зависимости от возраста (в процентах от числа опрошенных, n=100,)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

Категории, которые повлияли на выбор работать в сельском хозяйстве	Возраст респондента					
	18-28	29-39	40-50	51-61	Старше 62	Итого
Профильное образование	41,5%	36,6%	17%	4,9%	0%	100 %
Участие в программе «Молодых специалистов» на предприятии	100%	0%	0%	0%	0%	100 %
Перспектива дальнейшего карьерного роста	51,7 %	41,3%	6,7 %	0%	0%	100 %
Высокая оплата труда	21,2 %	10,5 %	15,7%	52,6%	0%	100 %
Престижность предприятия	25,2%	16,6%	41,6%	16,6%	0%	100 %
Просто так сложились обстоятельства	50%	5,5%	24,2%	20,3%	0%	100 %
Другое	0%	0%	100%	0%	0%	100 %

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Таблица Е.2 – распределение ответов на вопрос: «Какие мероприятия, проводимые предприятием, на Ваш взгляд способствуют привлечению выпускников в сельскохозяйственную отрасль?», по стажу (в % , от числа опрошенных(в % от числа опрошенных, n=100 %),)

Примечание: ответ на вопрос предполагал многовариантность, поэтому сумма ответов превышает 100%

Мероприятия, проводимые предприятием способствующие привлечению выпускников в сельскохозяйственную отрасль	Возраст респондента					
	До 6 месяцев	До 1 года	До 2 лет	До 3 лет	Другое	Итого
Организация оплачиваемой практики	7,7	23,2	31,9	37,2	0 %	100 %
Участие в ярмарках вакансий	5,5	20	50,9	23,6	0 %	100 %
Экскурсии на предприятии	4,7	23,7	36	36	0 %	100 %
Презентация и реклама предприятия	12,6	22,4	37,2	27,8	0 %	100 %
Участие в круглых столах	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Тематические конференции	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Спонсорство различных студенческих мероприятий	50%	50%	0 %	0 %	0 %	100 %
Проведение лекций специалистами предприятия	23,6	15,4	30,5	30,5	0 %	100 %
Другое	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Е

Таблица Е.3 –распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы, что предприятия должны заранее готовить для себя специалистов, пока они еще учатся в вузах –брать их на практику, проводить дополнительные занятия и т. д. (выращивать кадры») ?», по категориям
(в % , от числа опрошенных, n=100)

Распределение ответов должно предприятие готовить для себя специалистов пока они еще учатся в вузах	Возраст респондента			
	Руководители	Специалисты	Рабочие	Итого
Да	9 %	39 %	52 %	100 %
Скорее да, чем нет	0%	21,5	78,5	100 %
Скорее нет, чем да	0%	0%	0%	100 %
Нет	0%	0%	0%	100 %
Затрудняюсь ответить	0%	0%	100%	100 %

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Документация регламентирующая процесс привлечения выпускников учебных заведений

место для фото



Анкета студента

Я _____ согласен, что в соответствии со ст. 6 Федерального закона «О персональных данных» в целях принятия решения о приеме на работу в период с момента заполнения настоящей Анкеты и до момента принятия решения о приеме на работу, об отказе в приеме на работу, ООО «Управляющая компания «Русмолко» обрабатывает персональные данные, указанные в настоящей Анкете автоматизированным и неавтоматизированным способом. Под обработкой персональных данных понимаются действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передача), обезличивание, блокирование и уничтожение персональных данных. Согласие прекращает свое действие в любой момент рассмотрения анкеты в случае подачи письменного отказа от участия в соискании на вакантную должность или после решения ООО «Управляющая компания «Русмолко» о приеме на работу или об отказе в приеме на работу. Личная подпись _____

Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

Дата рождения: _____ Место рождения _____

Адрес по прописке:
г. _____ ул. _____ д. _____ кв. _____

Адрес фактического проживания:
г. _____ ул. _____ д. _____ кв. _____

Домашний телефон: _____ Контактный телефон _____ Рабочий телефон _____

E-mail _____

Семейное положение _____

Близкие родственники (муж (жена) отец, мать, дети)

Степень родства	ФИО	Год рождения	Место работы, должность

Образование

(укажите факультет, специальность, номер группы)

Факультет	Специальность	Номер группы	Период практики

Укажите дополнительные курсы, тренинги, семинары

Название учебного заведения	Специальность	Год поступления	Год окончания

Закончили ли школу с медалью _____

Уровень знания английского языка: _____

Указать организацию, где проходили практику

Название организации, Адрес организации	Должность	Описание должностных обязанностей	Период практики	Причина ухода

Какого рода деятельность для Вас предпочтительнее

Организаторская	Исполнительская	Творческая	Посредническая
-----------------	-----------------	------------	----------------

С какими программами приходилось работать

Word	Excel	1 C	Outlook
------	-------	-----	---------

Укажите Ваши сильные и слабые качества

Сильные	Слабые

Ваши увлечения, хобби вне учебы _____

Опишите Ваши профессиональные и личные планы на 5 лет вперед _____

На какую оплату труда Вы рассчитываете:

На испытательный срок	После испытательного срока

Укажите людей, которые могли бы Вам дать рекомендации

ФИО	Должность	Контактный телефон

Кто из нашей компании мог бы дать Вам рекомендации _____

Почему вы хотите проходить практику в компании Русмолко?

1. С целью получения именной стипендии _____
2. Обязывает Университет _____
3. Другое, указать причину _____

Пронумеруйте геометрические фигуры в порядке привлекательности для Вас (от 1 до 5)



Против проверки сообщенных мной сведений не возражаю.

Дата заполнения анкеты _____ Личная подпись _____

Результаты собеседования с сотрудником службы персонала (не заполняется соискателем)

«+» сильные стороны соискателя	«-» слабые стороны соискателя	Резюме, подпись, дата

По всем вопросам можете обращаться в службу управления персоналом тел.:8(8412) 205-213

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«__» _____ 2019 г.

№ _____

Об организации производственной практики

С целью организации производственной практики на предприятиях ООО «УК «Русмолко» для студентов,

Распоряжаюсь:

1. Главными специалистами ООО «УК «Русмолко» обеспечить для студентов на период прохождения производственной практики следующие условия:

- жилье
- питание

2. Главными специалистами ООО «УК «Русмолко» назначить наставников для каждого из студентов из числа опытных и добросовестных работников подразделений, в которых будут проходить производственную практику студенты.

3. Главным специалистам ООО «УК «Русмолко» совместно с наставниками подготовить план работы на период прохождения студентами производственной практики.

4. Специалисту по охране труда и пожарной безопасности Мещерякову А.А. до начала производственной практики организовать проведение инструктажей для всех студентов по технике безопасности и охране труда.

5. Ведущему менеджеру по персоналу Купцовой О. А. провести мероприятия по адаптации студентов в период прохождения производственной практики.

6. Руководителям ОП и Директорам хозяйств совместно с главными специалистами ООО «УК «Русмолко» и наставниками по итогам прохождения студентами производственной практики подготовить отчет по результатам практики и характеристику на каждого из студентов.

7. Контроль за исполнением распоряжения оставляю за собой.

Генеральный директор
ООО «УК «Русмолко»

Де С.К.

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

План работы на период производственной практики

ФИО: _____

Отдел, служба, должность: _____

Дата начала производственной практики: _____

Дата окончания производственной практики: _____

ФИО директора, руководителя ОП: _____

ФИО наставника: _____

№/п	Наименование мероприятий	Необходимый результат	Взаимодействие	Срок выполнения	Примечание
1					
2					
3					
4					
5					

Руководитель ОП _____ **ФИО**

Наставник _____ **ФИО**

Практикант _____ **ФИО**

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

Договор

о взаимовыгодном сотрудничестве № _____

г. Пенза

« »

2019 года

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пензенский государственный аграрный университет», именуемое в дальнейшем «**Университет**», в лице ректора Иванова О. Н, действующего на основании Устава, с одной стороны, и **ООО «Управляющая компания «Русмолко»**, именуемое в дальнейшем «**Организация**», в лице Руководителя службы управления персоналом Ивановой Ю. А. , действующего на основании доверенности № _____, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора.

Стороны принимают на себя взаимные обязательства по созданию системы партнерских отношений, в рамках которых Стороны организуют и развивают взаимовыгодное сотрудничество, направленное на развитие учебной, научно-исследовательской и инновационной деятельности для повышения качества подготовки и специализации выпускников Университета во внешний кадровый резерв Организации.

2. Права и обязанности сторон.

2.1. Организация имеет право:

2.1.1. По приглашению Университета направлять сотрудников Организации для участия в семинарах, конференциях, круглых столах, проводимых Университетом.

2.1.2. Предлагать темы выпускных квалификационных (дипломных) работ (проектов) и курсовых работ (проектов) студентам Университета по вопросам, имеющим актуальное значение для Организации, экономики региона и общества в целом, и оказывать содействие в процессе их выполнения.

2.1.3. Проводить отбор, оценку и мотивационные мероприятия для студентов Университета с целью прохождения ими практики в Организации.

2.1.4. Осуществлять целевое финансирование Университету для выплат именных стипендий студентам Университета, согласно приложениям, к настоящему договору.

2.1.5. Привлекать третьих лиц для разработки и реализации мероприятий и программ.

2.1.6. Предлагать для распространения в Университете информационные, рекламные и иные материалы, содержащие сведения о возможности прохождения практики и стажировки в Организации, а также о мероприятиях и программах, реализуемых Организацией на базе Университета.

2.1.7. В соответствии с потребностями Организации принимать на работу выпускников Университета, показавших высокие результаты в процессе обучения и проявивших себя с лучшей стороны в ходе прохождения производственной практики в Организации.

2.1.8. Вносить предложения по повышению качества учебного процесса Университета.

2.2. Организация обязуется:

2.2.1. Организовывать прохождение студентами учебной, производственной и преддипломной практики с учетом возможностей Организации и потребностями Университета в предоставляемых списками.

2.2.2. Назначать квалифицированных специалистов Организации для руководства практикой студентов Университета в подразделениях Организации.

2.2.3. Обеспечивать студентам Университета безопасные условия прохождения практики на каждом рабочем месте, ознакомливать с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями работы, условиями соблюдения коммерческой тайны, охраны труда в Организации.

2.2.4. Обеспечивать студентов Университета возможностью пользоваться информационными материалами неконфиденциального характера для успешного прохождения практики и выполнения выпускных квалификационных (дипломных) работ (проектов) и курсовых работ (проектов).

2.3. Университет имеет право:

2.3.1. Приглашать сотрудников Организации для участия в семинарах, конференциях, круглых столах, проводимых в Университете.

2.3.2. Привлекать сотрудников Организации к консультированию курсовых проектов, рецензированию работ, работе в составе ГЭК и ГАК, защите выпускных квалификационных (дипломных) работ (проектов), разработке учебно-методических и нормативных материалов, имеющих практическую направленность, и другим видам преподавательской деятельности с учетом специфики деятельности Организации.

2.3.3. Публиковать в научных сборниках Университета статьи, научные разработки сотрудников Организации по согласованию с редакционным советом Университета.

2.3.4. Оказывать услуги по разработке и внедрению проектов и научных технологий в деятельность Организации.

2.4. Университет обязуется:

2.4.1. Проводить отбор и оценку среди студентов Университета с высокими показателями успеваемости с целью включения данных студентов в список кандидатур на получения именных стипендий и прохождения ими практики в Организации.

2.4.2. Предоставлять ежемесячные отчеты Организации о приеме (получении), распределении и перечислении денежных средств полученных в рамках финансирования именных стипендий студентам Университета, согласно приложениям к настоящему договору до 01 числа месяца следующего за отчетным.

2.4.3. Способствовать написанию и защите выпускных квалификационных (дипломных) работ по тематике, предложенной Организацией и согласованной с Университетом.

2.4.4. Содействовать оценке и мотивации студентов с целью прохождения ими практик в Организации.

2.4.5. Информировать Организацию о предусмотренных учебными планами по направлениям подготовки сроках проведения учебной, производственной и преддипломной практики.

2.4.6. Направлять в Организацию списки студентов Университета, рекомендуемых для прохождения учебной, производственной и преддипломной практики в Организации, не позднее, чем за 2 месяца до их начала.

2.4.7. Направлять в адрес Организации студентов Университета, для прохождения учебной, производственной и преддипломной практики в соответствии с предоставленным списком.

2.4.8. Обеспечивать учебно-методическое руководство практикой.

2.4.9. Выделять в качестве руководителей практики высококвалифицированных специалистов из числа профессорско-преподавательского состава Университета.

2.4.10. Рассматривать на Методическом совете Университета предложения Организации по повышению качества учебного процесса.

2.4.11. Осуществлять контроль за проведением практики непосредственно в месте нахождения Организации.

2.4.12. Способствовать разработке и проведению на базе Университета мероприятий и программ, предложенных Организацией и согласованных с Университетом, направленных на стимулирование и поощрение студентов и преподавателей Университета.

2.4.13. Информировать студентов о возможности прохождения практики, стажировки и трудоустройства в Организации, а также о мероприятиях и программах, реализуемых Организацией на базе Университета, в том числе путем размещения в Организации информационных, рекламных и иных материалов, предложенных Организацией.

3. Порядок финансирования.

3.1. Организация осуществляет ежемесячное финансирование именных стипендий денежными средствами в размере (сумма) рублей из расчета по 4000 (четыре тысячи) рублей на каждого студента для дальнейшего распределения и перечисления данных денежных средств между студентами Университета, согласно приложениям, к настоящему договору.

3.2. Организация осуществляет финансирование именных стипендий Университета ежемесячно до 15 числа текущего месяца, посредством безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет Университета.

4. Ответственность сторон.

4.1. В случае невыполнения или ненадлежащего исполнения договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5. Дополнительные условия.

5.1. Формы, порядок и конкретные условия сотрудничества по направлениям, указанным в разделе 2 настоящего Договора предварительно оговариваются Сторонами и оформляются в письменном виде в приложениях и соглашениях к настоящему договору.

6. Срок действия соглашения.

6.1. Настоящий договор вступает в силу с 1 октября 2019 года и действует до «31» мая 2020 года.

6.2. Настоящий Договор может быть досрочно расторгнут только по Соглашению Сторон.

7. Прочие условия.

7.1. В случае изменения наименования, местонахождения, банковских реквизитов и других данных каждая из Сторон обязана в 7 дневный срок в письменной форме сообщить другой Стороне о произошедших изменениях.

7.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются действующим законодательством.

7.3. Все приложения к настоящему договору, подписанные уполномоченными лицами обеих сторон, являются его неотъемлемой частью.

7.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору действительны, если они совершены в письменной форме и подписаны обеими сторонами.

7.5. С момента подписания настоящего договора все предыдущие переговоры и переписка между сторонами теряют силу.

7.6. Ни одна из сторон не вправе передать какие-либо свои права и обязательства по Договору третьей стороне без письменного согласия другой стороны.

7.7. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

8. Адреса и реквизиты сторон:

Академия:

ФГБОУ ВО «Пензенский ГАУ»

Организация:

ООО «УК «Русмолко»

Ректор

Руководитель службы
управления персоналом

М.п. _____ ФИО

М.п. _____ ФИО

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Ж

СОГЛАСОВАНО

Руководитель службы
управления персоналом
ООО «УК «Русмолко»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО
«Пензенский государственный
аграрный университет»

**Положение
назначении и выплате именн
ООО «Управляющая компания «Русмолко»
студентам ФГБОУ ВО «Пензенский государственный аграрный университет»**

1. Цели и задачи

Именные стипендии ООО «УК «Русмолко» устанавливаются для поощрения и социальной поддержки студентов ПГАУ, достигших высоких результатов в учебе и научных исследованиях,

2. Условия назначения именных стипендий

2.1. Именные стипендии ООО «УК «Русмолко» назначаются студентам независимо от государственных стипендий и других форм материального поощрения с целью привлечения на работу молодых специалистов.

2.2. Именные стипендии ООО «УК «Русмолко» назначаются студентам, начиная со второго курса, обучающимся по следующим специальностям: агрономия, зоотехния, механизация сельского хозяйства, механизация переработки сельскохозяйственной продукции и экономическая безопасность.

2.3. Именные стипендии ООО «УК «Русмолко» назначаются желательнo студентам, имеющим по результатам двух последних экзаменационных сессий оценки, «хорошо» и «отлично» и заключившим договора с предприятиями «ООО «УК «Русмолко» на прохождение производственной практики.

2.4. Кандидатуры на получение именных стипендий ООО «УК «Русмолко» ежегодно предоставляются Ученым советом ПГАУ в ООО «УК «Русмолко» не позднее 31 августа (по итогам двух последних экзаменационных сессий).

2.5. Именные стипендии назначаются на учебный год и выплачиваются ежемесячно в период с 01 октября по 31 мая.

2.6. Для согласования претендентов на получение именной стипендии ООО «УК «Русмолко» предоставляются следующие документы:

- заявление претендента;
- выписка из протокола заседания ученого совета ПГАУ о выдвижении студента на назначение именной стипендии;
- характеристика студента от ПГАУ;
- характеристика студента от компании, в которой проходил практику

3. Выплата именных стипендий

3.1. Выплата именных стипендий ООО «УК «Русмолко» осуществляется ПГАУ за счет средств ООО «УК «Русмолко» в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей в месяц каждая.

3.2. Выплата именной стипендии ООО «УК «Русмолко» прекращается в случаях:

- завершения стипендиатом обучения в ПГАУ;
- академического отпуска стипендиата;
- отчисления стипендиата из ПГАУ по различным причинам;
- академической неуспеваемости;
- по ходатайству генерального директора ООО «УК «Русмолко»;
- по ходатайству ректора ПГАУ.

3.3. Прекращение выплаты именных стипендий осуществляется на основании распоряжения генерального директора ООО «УК «Русмолко».

