

**О.А. Яковлева,
А.В. Козлов,
И.В. Яковлев**

Состояние и проблемы формирования молодежного сектора аграрного рынка труда России

В статье представлен краткий анализ результатов деятельности системы аграрного профессионального образования России, а также результаты социологического опроса выпускников аграрных вузов о планах и условиях трудоустройства по специальности.

Ключевые слова: неудовлетворенный спрос; система профессионального образования; трудоустройство и мотивация к труду молодых специалистов.

В научной литературе последних лет решение проблем устойчивого инновационного развития сельского хозяйства, особенно в условиях реализации политики импортозамещения, все чаще увязывается с необходимостью обеспечения создаваемых рабочих мест квалифицированными кадрами. Однако наши многолетние исследования свидетельствуют о нарастающем дефиците и значительном старении кадров, ослаблении процессов воспроизводства кадрового потенциала, что свидетельствует о наличии серьезных дисбалансов на аграрном рынке труда.

Наиболее острой на данный период является проблема неудовлетворенного спроса отрасли на высококвалифицированные кадры рабочих массовых профессий. В структуре заявленных вакансий для аграрной отрасли они занимают более 70 %, что актуализирует систему подготовки рабочих кадров, которая пережила за последние годы период глубокого реформирования, обусловленный передачей большинства училищ, лицеев в ведение субъектов Российской Федерации из ведения Минсельхоза в Минобрнауки. По закону «Об образовании в Российской Федерации» система начального профессионального образования упразднена совсем, подготовка рабочих кадров передана в систему среднего профессионального образования. Крупные предприятия используют внутрифирменную форму

подготовки рабочих кадров для собственных нужд, руководствуясь своими соображениями об уровне обучения. Это приводит к существенному ограничению мобильности рабочей силы, снижает уровень цены труда и возможности профессионального роста. В итоге развитие системы аграрного профессионального образования идет подчас без учета перспективы и стратегии развития отрасли, а управление носит оперативный, тактический характер, что приводит к дефициту молодых высококвалифицированных рабочих кадров.

Образовательные учреждения, ведущие обучение по программам начального профессионального образования, обеспечили подготовку в 2015 г. всего немногим более 10,3 тыс. рабочих для организаций АПК, из которых 88,5 % обучались по очной форме обучения, в том числе всего 19,7 % за счет средств федерального бюджета, это более чем в два раза меньше в сравнении с 2010 г. Уровень трудоустройства рабочих кадров в организациях АПК составил почти 24 %, закрепляемость — чуть более 77 % (см. табл. 1).

Таблица 1

Подготовка и трудоустройство молодых рабочих, чел.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Подготовлено	22 844	22 836	20 938	14 527	13 208	10 320
По очной форме обучения	20 631	21 518	17 955	11 658	11 694	9131
В % к подготовленным	90,3	94,2	85,8	80,3	88,5	88,5
Из них за счет федерального бюджета	4893	8337	6099	4256	4034	2030
В % к подготовленным	21,4	36,5	34,0	36,5	34,5	19,7
Принято на работу	4675	4723	4395	3180	3430	2460
В % к подготовленным	20,5	20,7	21,0	21,9	26,0	23,8
Осталось работать	3798	3956	3569	2388	2913	1903
В % к принятым на работу (закрепляемость)	81,2	83,8	81,2	75,1	84,9	77,4

Надо отметить, что уровень трудоустройства и закрепляемости молодых рабочих снизился по сравнению с 2014 г. на 2,2 и 7,5 п.п. соответственно. Среди основных профессиональных направлений наиболее востребованной на аграрном рынке труда является профессия тракториста-машиниста — это около половины всего контингента. Однако по данным отраслевого мониторинга в 2015 г. только 5 % принятых на работу трактористов-машинистов являлись выпускниками системы профессионального образования текущего года.

Примерно пятая часть потребности в работниках для замещения вакантных мест в аграрной отрасли приходится на специалистов. В 2015 г. в аграрных учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования России (с учетом Республики Крым) было подготовлено более 137,6 тыс. специалистов, что на 22,4 % больше, чем в 2014 г., из них 60,7 % с высшим образованием и 39,3 % со средним. Распределение по направлениям подготовки представлено на рисунке 1.

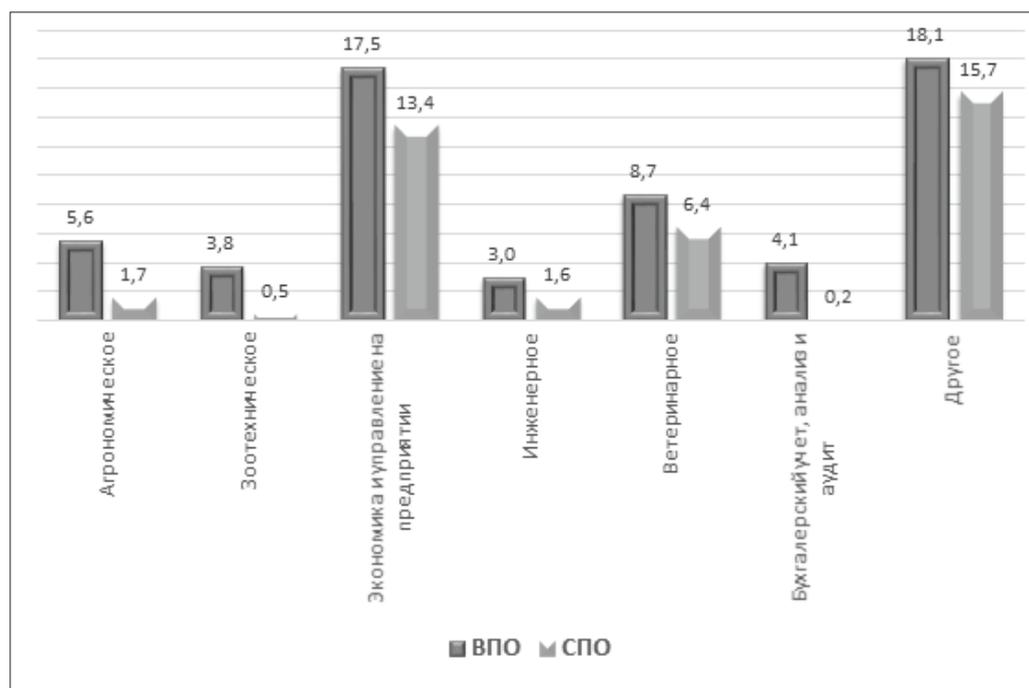


Рис. 1. Структура молодых специалистов, подготовленных по различным направлениям обучения в 2015 г., %

Последние два года переломили тенденцию предыдущего периода, выражающуюся в снижении доли молодых специалистов, подготовленных за счет средств федерального бюджета. В 2015 г. было подготовлено около 36,3 тыс. молодых специалистов, или около 40,2 % от числа подготовленных по очной форме обучения, в 2010 г. эта доля составляла почти 72 %. Очная форма обучения преобладала, но доля обучающихся по заочной и очно-заочной формам в 2015 г. составила более трети. Более широко эти формы используются при получении высшего профессионального образования (44,6 %).

На современном этапе развития профессионального образования по-прежнему используют целевую контрактную подготовку. Но доля подготовки по этой форме значительно сократилась и в 2015 г. составила 8,4 %, в том числе в системе высшего профессионального образования — 14,8 %, среднего профессионального образования — 1,8 % (в 2010 г. — 23,1 и 8,4 % соответственно) (см. табл. 2).

Таблица 2

Подготовка молодых специалистов за период 2010–2015 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Подготовлено всего	105 986	102 750	107 791	105 937	112 387	137 662
Очное обучение, чел.	65 162	59 862	60 317	62 531	63 157	90 393
В % к подготовленным	61,5	58,3	56	59	56,2	65,7

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
В том числе:						
Очное обучение за счет федерального бюджета, чел.	46 783	43 479	32 973	29 716	30 246	36 354
В %	71,8	72,6	54,7	47,5	47,9	40,2
Очное обучение в рамках ЦКП, чел.	10 816	9024	7301	6529	3957	7611
В %	16,6	15,1	12,1	10,4	6,3	8,4
Заочное и вечернее обучение, чел.	40 824	42 888	47 859	43 663	49 230	47 269
В %	38,5	41,7	44,4	41,2	43,8	34,3

Это может быть в первую очередь объяснено отсутствием финансовых возможностей у среднего и малого бизнеса. Еще одной важной причиной является нежелание потенциальных работодателей выполнять свои контрактные обязательства (предоставление возможности прохождения полноценной производственной практики, трудоустройство молодого специалиста, предоставление ему жилья), заранее предполагая, что все затраты на молодого специалиста не окупятся.

Почти повсеместным стало утверждение работодателей, что уровень подготовки в системе высшего профессионального образования не соответствует современным требованиям, особенно с переходом на бакалавриат. С этим можно согласиться, но только отчасти, так как здесь мы сталкиваемся с замкнутым кругом. Крупные производители предпочитают внутрифирменную подготовку кадров и привлечение специалистов с большим опытом работы, средние и малые подчас вынуждены экономить на этих вопросах, и при этом все мало заинтересованы в предоставлении возможности студентам осваивать практические навыки на своей производственной базе. По результатам опросов студентов нескольких аграрных вузов очень часто даже проведение производственной практики в лучшем случае становится ознакомительной экскурсией.

Но есть и позитивные примеры решения этой проблемы. Многие холдинги сотрудничают с высшими и средними специальными учебными заведениями, рассуждая, что, если специалист, в теории освоивший одно, на практике встречается совершенно с другим, его придется учить заново, поэтому проще сразу подключиться к этому процессу.

К примеру, компания «Евродон» заключила соглашение с Донским государственным аграрным университетом и создала на базе предприятия кафедру птицеводства, где готовит кадры для производства индейки и утки.

Агрохолдинг «Талина» сотрудничает с Московским государственным университетом пищевых производств. Разворачивая производство в том или ином регионе, заключает договоры о подготовке кадров с профтехучилищами и колледжами. Впервые такая практика была применена более десяти лет назад, в ходе

реконструкции мясоперерабатывающего комплекса «Атяшевский», тогда одно из ПТУ Саранска было полностью перепрофилировано для восполнения нужд предприятия в кадрах.

На предприятиях группы «Разгуляй» действует система производственного модульного обучения, которая опирается на проект «Наставничество». Высококвалифицированные специалисты привлекаются как мастера производственного обучения в лицеи и колледжи — это решает проблему занятости персонала в межсезонье и позволяет сохранять и передавать молодежи практический опыт. Также реализуется проект получения рабочих профессий непосредственно на производстве, в отраслевых учебно-производственных комбинатах, а также использование внутрифирменного обучения для подготовки и переподготовки кадров. Холдинг сотрудничает с учебными заведениями в регионах его деятельности, причем проводит занятия по профориентации школьников начиная с седьмого класса.

В Забайкальском крае инициативы компании поддержало местное министерство образования, с ним было заключено соглашение, по которому учреждения начального и среднего профессионального образования готовят специалистов для Даурского мясокомбината.

Однако эксперты считают, что такая практика все-таки не станет массовой, да и в масштабах страны это ничего не изменит. Как показывают результаты ведомственного обследования, менее 25 % выпускников трудоустроились в организации АПК, в том числе 33,3 % с высшим и 15,7 % со средним профессиональным образованием.

В рамках целевой контрактной формы подготовки специалистов этот показатель составил 36 % против 43,5 % в 2014 г., в том числе 35,2 % выпускников вузов и 43,3 % — учебных заведений системы среднего профессионального образования, в 2014 г. это составило 39,6 % и 60,4 % соответственно. Уровень закрепляемости молодых специалистов в организациях АПК на конец 2015 г. сложился в среднем по Российской Федерации на уровне 87 % (в 2014 г. — 85,3 %). По отношению к числу выпускников аграрных учебных заведений, проходивших обучение за счет федерального бюджета, уровень закрепляемости составил 53,7 %, что на 12 п. п. больше, чем в 2014 г. (см. табл. 3).

Таблица 3

Трудоустройство молодых специалистов за период 2010–2015 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Принято на работу в сельскохозяйственной организации	14 697	18 925	19 693	17 995	16 417	22 428
В % от подготовленных по очной форме, чел	22,6	31,6	32,6	28,8	26	24,8
В % от обучавшихся за счет федерального бюджета,	31,4	43,5	59,7	60,6	54,3	61,7
В рамках ЦКП, чел.	3347	2927	2332	2278	1722	2740
В %	30,9	32,4	31,9	34,9	43,5	36

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Осталось работать на конец года						
Из числа обучавшихся за счет федерального бюджета, чел.	12 290	15 914	15 510	16 239	14 006	19 522
В %	26,3	36,6	47	54,6	46,3	53,7
Из числа принятых на работу, в %	83,6	84,1	78,8	90,2	85,3	87

Безусловно, определенную положительную роль в этом сыграл ряд организационно-экономических мер по привлечению молодых кадров на село, активно применяемых в ряде субъектов Российской Федерации, в том числе в рамках Федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на период 2014–2017 гг. и на период до 2020 года».

В рамках исследований Центра развития сельских территорий и аграрного рынка труда в АПК Всероссийского научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства был проведен опрос выпускников аграрных вузов нескольких регионов Российской Федерации, в том числе и двух столичных. Среди опрошенных 59,5 % — городские жители, 40,5 % — жители сельской местности. Надо отметить, что большинство опрошенных (74,5 %) считают, что выбрали специальность сознательно.

На вопрос «Хотели ли бы Вы переселиться в сельскую местность?» 39,7 % городских жителей ответили утвердительно, причем более половины (52,1 %) — жить и работать, еще 25,5 % — только работать, остальные 22,4 % — только жить.

На вопрос о планах работать по полученной специальности после окончания учебы утвердительно ответили 77,8 %, отрицательно — 21 %, чуть более 1 % до сей поры не определились. При этом в целом по выборке 62,7 % опрошенных планируют работать по полученной специальности в городе, 36,8 % — в сельской местности, в том числе только 19,4 % конкретно в сельскохозяйственной организации. Однозначно, подобное распределение мнений обусловлено наличием возможности у выпускников найти работу в городе по направлению подготовки, именно они в большей степени готовы работать по специальности (ветеринары — 87,3 %, экономисты — 78,3 %, инженеры — 75,6 %, для сравнения: зоотехники — 73,3 %, агрономы — 71,7 %). А вот конкретно в сельскохозяйственной организации и сельской местности среди них готовы трудиться не более четверти ветеринаров и экономистов, треть инженеров. В то время как среди зоотехников — более 60 % и 74 % — агрономов (см. рис. 2).

Среди ответивших отрицательно на вопрос о планах 35,2 % указали в качестве причины желание продолжить обучение в магистратуре и заниматься наукой, а 43,6 % хотят сменить сферу деятельности.

Интересна, на наш взгляд, определенная разница в ответах в зависимости от того, сельским или городским жителем является опрашиваемый выпускник. Из ответивших утвердительно на предыдущий вопрос о планах распределения вариантов уточнения «где именно» представлено в таблице 4.

Таблица 4

**Варианты ответов выпускников аграрных вузов
в зависимости от места проживания, %**

Вопросы и варианты ответов	Село	Город
<i>Планируете ли Вы работать по полученной специальности?</i>		
Да	82	75
Нет	17	24
<i>Если планируете, то где?</i>		
В городе	54,8	68,2
В сельской местности	23,2	13,3
Конкретно в сельскохозяйственной организации	22,0	17,6
<i>Если нет, то укажите причину.</i>		
Пойду в магистратуру	36,9	34,2
Недостаточно информации о вакансиях и условиях трудоустройства	20,0	14,9
Сменю вид деятельности	36,9	47,4

Доля желающих работать в городе по специальности велика, но при этом более 45 % выпускников-сельских жителей и еще около 31 % горожан хотят применить полученные знания в сельской местности. Сменить вид деятельности среди заявивших об отсутствии планов работать по полученной специальности среди городских жителей значительно больше (47 %), чем сельских (37 %). А вот то, что почти пятая часть опрошенных отметила недостаточность информации о возможностях трудоустройства сигнализирует о плохо налаженных связях между учебными учреждениями и потенциальными работодателями. Продолжить образование планируют более трети опрошенных вне зависимости от места проживания, что в принципе также несет в себе определенную информацию, в том числе о недостаточности системы бакалавриата.

На вопрос «На каких условиях Вы бы согласились работать непосредственно в сельскохозяйственной организации?» отвечали в том числе многие из тех, кто отрицал желание использовать свои профессиональные навыки в сельской местности.

Среди трех основных предложенных условий были:

1. Достойный уровень оплаты труда — отметили более 73 % опрошенных.
2. Наличие жилья — 61,6 %.
3. Наличие инфраструктуры — 49,1 %.

Надо отметить, что называемый минимальный уровень оплаты труда имеет десятикратный размах — от 15 до 150 тыс. руб., однако в среднем это вполне сопоставимая сумма — около 45 тыс. руб. При этом надо отметить разницу между запросами столичных (чуть более 58 тыс. руб.) и региональных выпускников (около 35 тыс. руб.). А вот разница в запросах к заработной плате в зависимости от места проживания менее значимая: около 39 тыс. руб. — сельские жители, около 50 тыс. руб. — городские жители.

Среди отметивших наличие жилья распределение следующее (см. рис. 3).

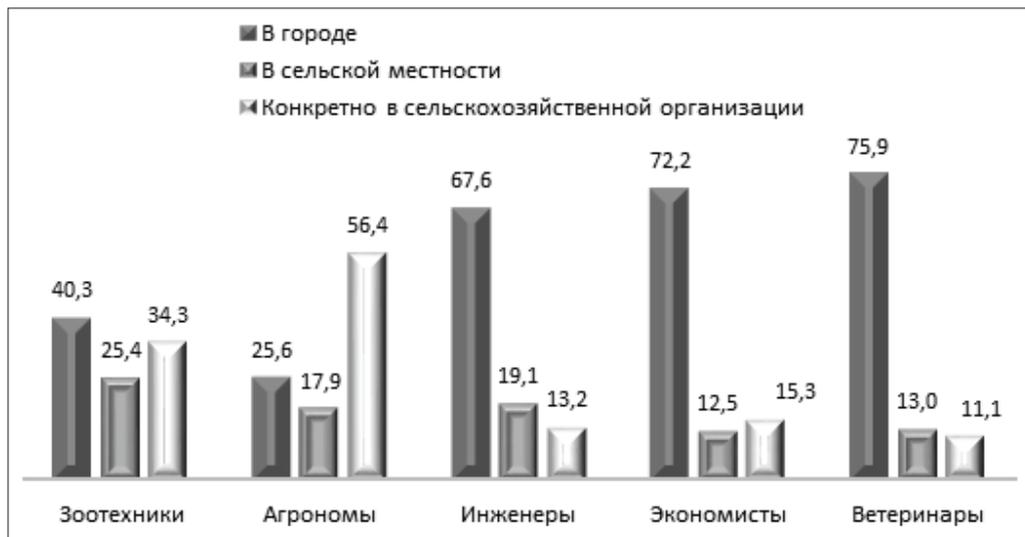


Рис. 2. Распределение вариантов ответов в зависимости от направления подготовки, %



Рис. 3. Распределение вариантов ответов выпускников на вопрос о приоритетном виде предоставляемого жилья, %

Как видно из диаграммы, подавляющее большинство интересует именно собственное жилье, пятая часть ответивших допускают наличие служебного — квартира (дом), и минимальная доля готова довольствоваться общежитием или съемным жильем.

При этом подавляющее большинство ответивших отметило, что жилье должно быть благоустроенным (наличие горячей воды и газа), также отмечается наличие дорог, доступность информационных коммуникаций (Интернет).

Несмотря на то что 91 % опрошенных пока не состоят в браке, более 60 % из них отметили обязательное наличие детского сада и школы.

Последним был предложен вопрос «Какой из вариантов для Вас возможен при трудоустройстве в сельской местности?», так как он вносит определенные уточнения приоритетов, дополняя предыдущие ответы. Суть вопроса — с чем молодой специалист готов повременить при наличии прочих условий. На него ответил 81 % опрошенных. Как видно на рисунке 4, для 43,7 % ответивших решающее значение для условий трудоустройства является именно высокая оплата труда, их не тяготит отдаленная перспектива обеспечения собственным жильем. Готовы мириться с низкой оплатой труда, но иметь сразу благоустроенное жилье 15,2 %. Треть ответивших не пугает отсутствие возможности создать семью, но при этом они хотят иметь высокую оплату и жилье. Чуть более 8 % настаивают на том, что их трудоустройство возможно только при наличии всех трех условий (см. рис. 4). Разницы в распределении ответов в зависимости от места проживания выпускника не выявлено.

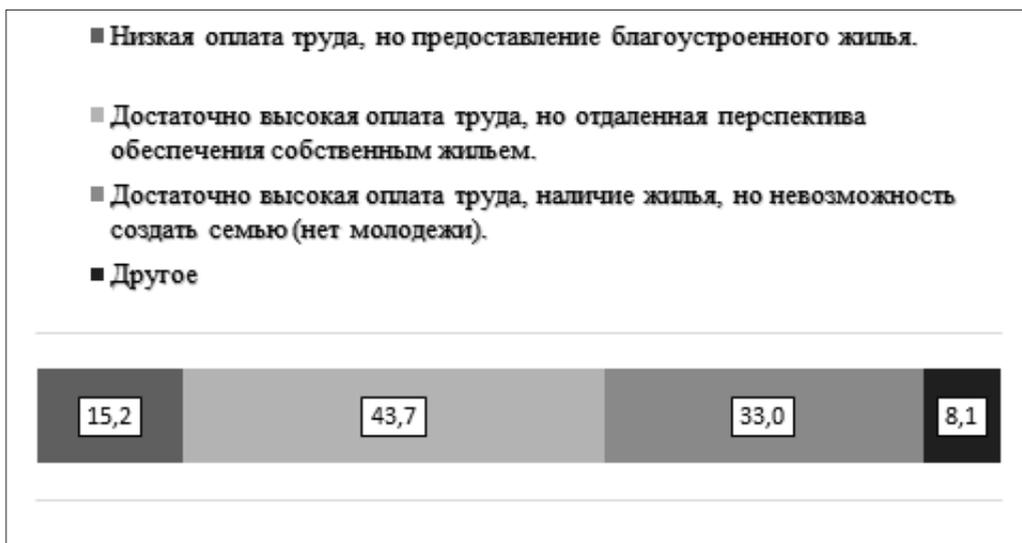


Рис. 4. Распределение ответов выпускников на вопрос «Какой из вариантов для Вас возможен при трудоустройстве в сельской местности?», %

Результаты нашего исследования убедительно свидетельствуют о том, что в сегменте рынка труда молодых специалистов существуют определенные потенциальные резервы предложения, которые при заинтересованном подходе и поддержке со стороны государства, а именно улучшении социального обустройства молодых специалистов, повышение их материальной заинтересованности, создание социального статуса работника аграрной сферы, могут значительно улучшить производственную и демографическую ситуацию в сельской местности.

В заключение несколько рекомендаций, которые, на наш взгляд, будут способствовать более эффективной деятельности в рамках Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», так как практика показывает, что в нем следовало бы учесть специфику высшего и среднего аграрного профессионального образования.

В связи с тем, что работники сельского хозяйства трудятся в условиях биотехнических систем — наиболее сложных в экономике, необходимо вернуться к подготовке специалистов, как это сделано для специальностей в области ветеринарии.

Поддерживая положение о том, что расходы на профессиональное образование должны нести работодатели, подчеркнем, что экономика сельскохозяйственных организаций, их уровень рентабельности не позволяет реализовать эту правильную идею в полной мере. Такую нагрузку способны нести лишь крупные аграрные предприятия, что в настоящее время частично и происходит через целевую контрактную подготовку и создание внутрифирменных центров обучения. Однако средний и тем более мелкий аграрный бизнес такой «роскоши» позволить себе не может. Данную проблему можно решить путем создания специализированного фонда аграрного профессионального образования с региональными отделениями с участием государства и работодателей на паритетных началах и возвратной основе. Доступ к услугам предлагаемого фонда должен быть обеспечен для аграрных предприятий любой формы собственности и организационно-правовых форм. Со стороны работодателей формировать долевое участие в фонде можно из средств дохода в рамках государственно-частного партнерства. Средства фонда направлять по заявкам работодателей агропромышленного комплекса на целевую контрактную подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров и специалистов.

В случае реализации предложения о создании фонда аграрного образования функции контроля исполнения контрактных обязательств по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, т. е. формирования трудового потенциала АПК России, можно возложить на этот фонд. Сделка на рынке труда с выпускником должна осуществляться еще в процессе его обучения. Это достаточно просто реализовать путем изменения подходов к организации производственной практики. В настоящем она практически разрушена и существует формально. В этой связи мы считаем необходимым для будущих специалистов сельского хозяйства внедрить систему дуального образования, имея в виду, что производственная практика должна проводиться не два месяца и только в летний период, а примерно в объеме 40 % от продолжительности обучения в зависимости от профессии. При этом эта практика должна быть реализована на том предприятии, которое нуждается в этом специалисте. Работодатель за время практики вполне может оценить перспективность «приобретения» этого специалиста, а не давать ему годичный испытательный срок. Кроме того, полноценная производственная практика в условиях конкретного предприятия-работодателя позволит

выпускнику аграрного образовательного учреждения успешно пройти период адаптации и не потребуются длительное, высокозатратное доучивание молодых специалистов новым технологиям и особенностям производства, как это отмечается многими работодателями.

В настоящее время достаточно широко распространена платная и контрактно-целевая подготовка. По нашему мнению, система профессионального образования по своему общественному и социальному статусу не может полностью перейти в категорию товаропроизводителей с функциями производства и товарной реализации квалифицированных специалистов, хотя, безусловно, отдельные элементы рыночных отношений в ней должны присутствовать. Даже при условии, что плата за обучение специалиста будет полностью переложена на плечи работодателей, отдельные функции продавца рабочей силы все-таки должны оставаться за подготовленным работником (специалистом), а не за организациями, готовящими кадры. Мы считаем, что образовательная система подготовки кадров должна выполнять роль стратегического инфраструктурного звена, способствующего более эффективной работе рынка труда в части формирования конкурентоспособного предложения высококвалифицированной рабочей силы (трудового потенциала), но отнюдь не его самостоятельного звена. Действия государства должны быть направлены на создание здоровой конкуренции среди учебных заведений на основе качества образовательных услуг. Вопрос этот чрезвычайно актуальный, особенно среди учреждений аграрного образования, так как формирование конкурентной среды здесь идет крайне медленными темпами.

Хотелось бы обратить внимание на одно важнейшее обстоятельство, связанное с влиянием на отечественный рынок труда присоединения России к ВТО и развития интеграционных процессов в рамках ЕАЭС, то есть качественно другие условия конкурентной борьбы в ходе его трансформации в международный. Одним из важнейших условий конкурентоспособности продукции на рынке является подтверждение ее качества. В соответствии с международными стандартами ISO9001 продукция может получить сертификат качества лишь при условии подтверждения качества всех ресурсов, использованных при ее производстве, в том числе персонала.

В этой связи считаем целесообразным дополнить выпускные испытания специалистов сертификационным экзаменом с участием независимых экспертов по сертификации персонала в аграрной сфере и вручением выпускнику аграрного образовательного учреждения сертификата о присвоении ему квалификации соответствующего уровня в профессиональной группе.

Мы считаем необходимым поддержать и рекомендовать для распространения положительный десятилетний опыт Самарской государственной сельскохозяйственной академии по командной подготовке специалистов для конкретных хозяйств, где группы студентов от трех до семи человек начиная с третьего курса проходят производственную практику в организации, а после защиты дипломных работ в нее трудоустраиваются.

В ходе оптимизации образовательного процесса и роста уровня заработной платы целенаправленно проводится сокращение профессорско-преподавательского состава, преимущественно за счет совместителей, что привело к существенному (в два раза и более) росту его нагрузки. Следует предусмотреть ограничение количества студентов на одного преподавателя (не более пяти). При этом включать в нагрузку преподавателя подготовку учебно-методических материалов, пособий и учебников.

Литература

1. Козлов А.В., Панков Б.П., Яковлева О.А. Аграрный рынок труда и кадровое обеспечение сельского хозяйства. Lambert Academic Publishing, 2016. 132 с.
2. Козлов А.В., Панков Б.П., Яковлева О.А. Кадровое обеспечение сельхозорганизаций России в условиях перехода к инновационной экономике // АПК: экономика, управление. 2015. № 10. С. 37–43.
3. Козлов А.В., Яковлева О.А., Панков Б.П. Регулирование аграрного рынка труда в депрессивных регионах. Lambert Academic Publishing, 2016. 102 с.
4. Яковлева О.А., Яковлев И.В. Прогнозирование потребности сельского хозяйства в специалистах. Germany, Saarbrücken: Lambert Academic Publishing, 2016. 84 с.

Literatura

1. Kozlov A.V., Pankov B.P., Yakovleva O.A. Agrarny'j ry'nok truda i kadrovoe obespechenie sel'skogo hozyajstva. Lambert Academic Publishing, 2016. 132 s.
2. Kozlov A.V., Pankov B.P., Yakovleva O.A. Kadrovoe obespechenie sel'hozorganizacij Rossii v usloviyax perexoda k innovacionnoj e'konomike // APK: e'konomika, upravlenie. 2015. № 10. S. 37–43.
3. Kozlov A.V., Yakovleva O.A., Pankov B.P. Regulirovanie agrarnogo ry'nka truda v depressivny'x regionax. Lambert Academic Publishing, 2016. 102 s.
4. Yakovleva O.A., Yakovlev I.V. Prognozirovanie potrebnosti sel'skogo hozyajstva v specialistax. Germany, Saarbrücken: Lambert Academic Publishing, 2016. 84 s.

***O.A. Yakovleva,
A.V. Kozlov,
I.V. Yakovlev***

The State and Problems of Formation of the Youth Sector of the Agrarian Labour Market in Russia

The article presents a brief analysis of the results of activity of the system of agrarian professional education in Russia, as well as the results of a sociological poll of graduates of agrarian universities about the plans and conditions of employment by specialty.

Keywords: unsatisfied demand; system of professional education; employment and motivation to work of young specialists.