

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ)²⁸

STATE SOCIAL SUPPORT FOR YOUNG PROFESSIONALS EDUCATIONAL
SERVICES (FOR EXAMPLE ULYANOVSK REGION)

Л.В. Климович
Ludmila V. Klimovich

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия
Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia

В статье анализируются меры поддержки, оказываемые государством молодым специалистам в сфере образования. В рамках исследования был проведен традиционный анализ документов и полуструктурированное интервью с учителями Ульяновской области. Результаты исследования показали, недостаточность мер только материального стимулирования для привлечения выпускников ВУЗов для работы в школы.

The support measures provided by the state for young specialists in the field of education is the main object of the article. In the study, the traditional analysis of documents and semiformalized interviews with teachers of the Ulyanovsk region were carried out. Results showed insufficient measures only material incentives for attracting university graduates to work in schools

Ключевые слова: Молодой специалист, государственная поддержка, образование, эффективность, Ульяновская область.

Keywords: The young specialist, government support, education, efficiency, Ulyanovsk region.

Проблема, рассматриваемая в докладе

Одним из направлений социальной политики в современной России является государственная социальная поддержка такой специфической категории работников, как молодые специалисты. Трудности трудоустройства молодых специалистов, как особой категории трудовых ресурсов государство пытается помочь решить при помощи мер социальной поддержки.

В настоящее время не существует единого определения и четких критериев отнесения работников к категории «молодые специалисты». Неопределенными являются границы возраста и стажа трудовой деятельности, позволяющие отнести специалиста к категории «молодой», а также уровень образования, позволяющий отнести молодого человека к категории «специалист» [1, с. 185].

В данной статье, под «молодым специалистом» будет пониматься работник, в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступивший на работу по полученной специальности в течение трех лет после окончания образовательного учреждения. Молодые специалисты обладают своей спецификой и занимают особое место на трудовом рынке. Особо остро проблема трудоустройства стоит перед выпускниками педагогических ВУЗов, при наличии вакантных должностей, выпускники не идут работать в школу.

Государственная социальная поддержка молодых специалистов в Ульяновской области реализуется на основании следующих основных нормативно - правовых актов:

²⁸ Автор выражает благодарность выпускнице специальности «социология» УлГУ А.Уразаевой, оказавшей помощь в сборе эмпирического материала.

Закон Ульяновской области от 2 мая 2012 года № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов» [2];

Решение Ульяновской Городской Думы от 21.12.2012 № 223 «Об утверждении Программы дополнительных мер социальной поддержки отдельных категорий граждан в муниципальном образовании «город Ульяновск» «Забота»» [3];

Постановление администрации города Ульяновска от 04.07.2013 № 2914 «Об утверждении порядков предоставления мер социальной поддержки отдельных категорий специалистов, постоянно или преимущественно проживающих в муниципальном образовании «город Ульяновск» [4];

Данные законодательные акты регулируют отношения, связанные с наделением органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Ульяновской области государственными полномочиями по предоставлению мер социальной поддержки молодым специалистам, осуществляющим свою профессиональную деятельность в государственных учреждениях образования.

Базовая гипотеза

Основная цель мер поддержки – это привлечение и закрепление молодых кадров в сфере образования. С целью анализа эффективности реализации мер социальной поддержки, было проведено социологическое исследование «Эффективность реализации мер государственной социальной поддержки молодых специалистов в Ульяновской области». Исследование проводилось в апреле-мае 2015 года на кафедре философии, социологии и политологии Ульяновского государственного университета.

В качестве гипотез были выдвинуты следующие положения:

1. Меры поддержки молодых специалистов не являются доминирующим фактором для их трудоустройства в образовательные учреждения и дальнейшего закрепления на рабочих местах, в отличие от фактора места жительства и личной заинтересованности респондента.

2. Молодые специалисты, работающие в социальной сфере (учителя) испытывают трудности с документальным оформлением положенных мер поддержки.

3. Меры социальной поддержки не имеют значения при закреплении молодых кадров на рабочих местах.

Методы исследования

При проведении данного исследования применялся метод традиционного анализа документов и полуструктурированное интервью с молодыми учителями города Ульяновска (6 учителей) и сёл Ульяновской области (7 учителей). Подбор респондентов осуществлялся методом «снежного кома».

Результаты исследования

На первом этапе методом традиционного анализа документов были проанализированы следующие документы:

1. Закон Ульяновской области от 06.11.2013 № 210-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области».

В законе определяются требования, предъявляемые к «молодому специалисту»:

1. Возраст до 35 лет.

2. Наличие высшего или среднего профессионального образования, полученного в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

3. Поступление на работу по специальности впервые и не позднее трех лет после получения соответствующего образования.

Этим законом определены меры социальной поддержки молодых специалистов образовательных учреждений, а именно:

– единовременная выплата в размере 10 тыс. рублей;

– ежемесячная выплата в размере 1 тыс. рублей;

Молодым специалистам, проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) Ульяновской области и поступившим на работу, дополнительно предоставляются следующие меры социальной поддержки:

1) единовременная денежная выплата за каждый год работы в следующих размерах:

а) за первый год работы – 20000 рублей;

б) за второй год работы – 40000 рублей;

в) за третий год работы – 60000 рублей;

2) ежемесячная денежная компенсация расходов на оплату занимаемых жилых помещений, а также расходов на отопление (для молодых специалистов, проживающих в жилых помещениях с печным отоплением, – расходов на оплату приобретаемого твердого топлива и услуг по его доставке) и освещение указанных жилых помещений в размере 325 рублей.

Молодым специалистам в образовательных учреждениях предоставляется возможность также:

– получения денежных вознаграждений за классное руководство в размере 1000 рублей в месяц;

– получения выплат компенсационного характера (за кабинет, за проверку тетрадей, за классное руководство);

– получения выплат стимулирующего характера.

Анализ отчетов Губернатора Ульяновской области за 2012, 2013, 2014 года позволил получить информацию с количественными данными о ситуации с поддержкой молодых учителей. Изучена информация с сайта Министерства образования Ульяновской области о вакансиях в образовательные учреждения Ульяновска и Ульяновской области за период 2012, 2013 и 2014 года [5].

Несмотря на меры поддержки и мероприятия регионального масштаба, профессия учителя является непривлекательной для выпускников. Процент выпускников педагогического вуза, поступивших на работу по полученной в вузе специальности, ежегодно находится ниже 50%, что еще раз подтверждает тот факт, что профессия учителя в школе непривлекательна для молодежи.

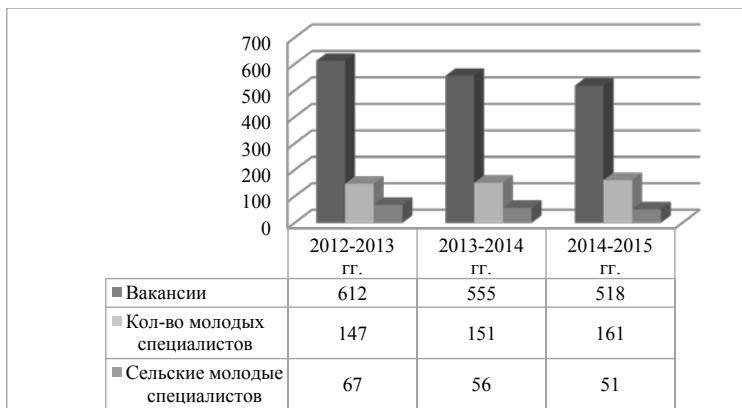


Рисунок 1. Количество вакансий, молодых специалистов, сельских молодых специалистов.

The number of vacancies, young professionals, rural young professionals.

Исходя из представленной диаграммы (рис.1) и статистических данных, можно говорить о том, что, не смотря на то, что с каждым учебным годом вакансии в сфере образования уменьшаются, количество молодых специалистов увеличивается. Но сельских педагогов становится меньше, несмотря на все меры поддержки и мероприятия регионального масштаба.

Основная цель мер поддержки – это привлечение и закрепление молодых кадров в сфере образования. Поэтому при проведении интервью на первом этапе необходимо было выяснить, что стало мотивом трудоустройства по специальности. На это во многом влияет *качество полученного образования*.

Большинство респондентов высоко оценивают полученное образование. Для молодых учителей выбор профессии во многом был обусловлен бесплатным образованием и интересом к профильному предмету.

Следующий момент – это факторы, повлиявшие на выбор места работы и роль мер социальной поддержки в процессе трудоустройства молодого специалиста.

Меры социальной поддержки имеют значение лишь для 3 респондентов из 13, принявших участие в исследовании. Эти молодые специалисты проживают в сельской местности, тогда как для городских кадров меры были лишь приятным дополнением к их заработной плате. То есть, меры поддержки имеют не доминирующее значение для респондентов, в отличие от других стимулов. Проблемы, испытываемые молодыми работниками сферы образования, связаны с «излишней» документацией и процессом складывания межличностных отношений в коллективе и с учениками.

Респонденты сами задаются вопросом, имеют ли влияние меры социальной поддержки для привлечения молодых кадров на рабочие места, ставят под сомнение достижение поставленной в программе цели. Здесь мнение сельских учителей заметно отличается от городских, которые видят в программе лишь приятное дополнение, тогда как сельские молодые кадры говорят о том, что выплаты им помогли. Учителя, работающие на селе, в основном это выпускники 2012 и 2013 года, отзываются более лестно о мерах, в отличие от городских молодых кадров, имеющие стаж менее 1 года.

Источниками получения информации о мерах государственной социальной поддержки являются:

12 человек знают о данной программе, только один учитель не имеет информации об этом. Это респондент девушка 2014 года выпуска и эта ситуация возникла у нее в связи с тем, что еще во время обучения в ВУЗе она трудоустроилась в частную школу и у нее потерялся статус молодого специалиста при трудоустройстве в муниципальную школу после окончания университета.

Наибольшее количество респондентов получило информацию о программе поддержки молодых кадров из мероприятий во время обучения в ВУЗе. Это говорит о том, что Министерство образования и руководство ВУЗов проводит активную политику в данной сфере. Руководство школ заботится о том, чтобы их работники – молодые специалисты смогли воспользоваться программой поддержки, рассказывая им об этом при трудоустройстве. Половина учителей получила информацию о программе поддержки из своего окружения: через друзей, знакомых, коллег или родственников. Так же источником информации выступил Интернет и СМИ. Но чаще всего источников несколько и они выступают в совокупности: например, респондент узнает о программе в университете, а затем читает об этом в Интернете и получает информацию от своих коллег. Не смотря на то, что меры, положенные по закону выплачиваются всем учителям, проблемой является задержка выплат, оформление документов и долгое ожидание выплат.

Предложения в дополнение программы социальной поддержки для всех респондентов, касаются материальной стороны. Это либо увеличение выплат, либо помощь в покупке жилья, либо льготный проезд в общественном транспорте. Данную тенденцию поддерживают сельские специалисты. Так же респонденты предлагают отменить налог на выплаты, положенные по закону для молодых кадров, говоря о том, что и так небольшие деньги облагают налогом.

Роль мер поддержки в закреплении молодых кадров на рабочих местах. Меры социальной поддержки как фактор закрепления на рабочем месте больше актуален для сельских молодых кадров. Но и они напрямую не связывают свои мотивы работы на нынешнем месте с мерами поддержки, ставя на первое место факторы места жительства, коллектива, условия

работы и карьерного роста. Стоит отметить, что 4 учителя хотят сменить работу, при этом они допускают возможность полностью уйти из образовательной сферы. «Недостаточный уровень заработной платы, семья растет, дети в планах, и их нужно достойно растить. Еще низкое социальное положение профессии учителя, как ее видят люди и общество». (юноша, выпуск 2013 (село), «... здесь нет перспектив для развития и карьерного роста, поэтому возможно смену работу» (девушка, выпуск 2014 (село).

Практическое значение результатов

В целом, можно говорить о том, что для молодых кадров в сфере образования меры, предусмотренные социальной поддержкой молодых специалистов в Ульяновской области, имеют весьма малое значение при планировании своей трудовой деятельности и дальнейших планов самореализации и карьерного роста. По мнению самих молодых кадров, цель привлечения молодых кадров в сферу образования не достигается при помощи мер поддержки. Однако наблюдается положительная динамика: количественное увеличение числа молодых специалистов из года в год в сфере образования, то есть социальная поддержка достигает свои результаты.

Субъективная оценка респондентов показывает, что поддержка молодых специалистов должна вестись не только в материальном плане, но и учитывать потребность молодежи к развитию и самовыражению. Учет данных потребностей может способствовать закреплению молодых кадров на месте работы: в школах Ульяновска и сельской местности.

Список литературы

1. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2007. - 495 с.
2. Закон Ульяновской области № 49-ЗО от 02.05.2012 «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области» (с изменениями на 9 марта 2016). <http://docs.cntd.ru/document/918023246> (дата обращения 03.07.2016)
3. Решение Ульяновской Городской Думы от 21.12.2012 № 223 «Об утверждении Программы дополнительных мер социальной поддержки отдельных категорий граждан в муниципальном образовании «город Ульяновск» «Забота»» (с изменениями на 25 февраля 2016 года) / <http://docs.cntd.ru/document/463700727> (дата обращения 03.07.2016)
4. Постановление администрации города Ульяновска от 04.07.2013 № 2914 «Об утверждении порядков предоставления мер социальной поддержки отдельных категорий специалистов, постоянно или преимущественно проживающих в муниципальном образовании «город Ульяновск» (с изменениями на 13 апреля 2015). <http://docs.cntd.ru/document/463703834> (дата обращения 03.07.2016)
5. Официальный сайт Министерства образования Ульяновской области <http://mo73.ru/kadrovaya-politika/vakansii> (дата обращения 10.05.2015).