

УДК 331

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ АГРОПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ И МЕХАНИЗМЫ ИХ АДАПТАЦИИ НА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЯХ

М.С. Шейхова, С.Г. Сафонова, Е. Н. Габимова

Донской государственный аграрный университет, Персиановский, email: Marina_sheykhova@mail.ru

Аннотация. В статье исследованы особенности воспроизводства квалифицированных кадров для аграрного сектора экономики и механизмы их адаптации на сельских территориях на примере Ростовской области. Рассмотрены ключевые проблемы, связанные с дефицитом молодых специалистов, старением кадрового состава и низкой привлекательностью сельских территорий для трудоустройства. Особое внимание уделено анализу роли аграрных образовательных учреждений, таких как Донской государственный аграрный университет (ДонГАУ), в подготовке кадров, а также государственным и корпоративным программам поддержки, включая инициативы «Земский агроном» и льготную ипотеку. Анализируются факторы, препятствующие закреплению специалистов в сельской местности. Представлены успешные практики адаптации кадров, в том числе, корпоративные программы переподготовки и создание центров карьерного роста в сельских районах. В качестве решений предложены меры по модернизации системы образования, усилению государственной поддержки и развитию публично-частного партнерства в сфере подготовки кадров. Опыт Ростовской области демонстрирует необходимость комплексного подхода, сочетающего образовательные инновации, социальные гарантии и цифровую трансформацию сельского хозяйства.

Ключевые слова: квалифицированные кадры, агропродовольственный сектор, сельские территории, дефицит молодых специалистов.

CHARACTERISTICS OF SKILLED WORKFORCE DEVELOPMENT IN THE AGRICULTURAL AND FOOD SECTOR AND THEIR ADAPTATION MECHANISMS IN RURAL TERRITORIES

M.S. Sheikhova, S.G. Safonova, E.N. Gabimova

Don State Agrarian University, Persianovsky, email: Marina_sheykhova@mail.ru

Abstract. This article examines the specifics of skilled labor production for the agricultural sector and the mechanisms for their adaptation in rural areas, using the Rostov Region as an example. Key issues related to the shortage of young specialists, the aging workforce, and the low employment attractiveness of rural areas are discussed. Particular attention is paid to the role of agricultural educational institutions, such as the Don State Agrarian University (DSAU), in training specialists, as well as state and corporate support programs, including the "Zemsky Agronomist" initiative and preferential mortgages. Factors hindering the retention of specialists in rural areas are also analyzed. Successful workforce adaptation practices are presented, including corporate retraining programs and the creation of career development centers in rural areas. Solutions proposed include measures to modernize the education system, strengthen government support, and develop public-private partnerships in workforce training. The experience of the Rostov Region demonstrates the need for a comprehensive approach combining educational innovation, social guarantees, and the digital transformation of agriculture.

Keywords: qualified personnel, agri-food sector, rural areas, shortage of young specialists.

Дата поступления статьи в редакцию: 05.11.2025

Дата принятия статьи в печать: 11.12.2025

Введение

Современные вызовы, стоящие перед агропродовольственным сектором России, требуют принципиально нового подхода к формированию кадрового потенциала. В условиях санкционного давления и необходимости обеспечения продовольственной безопасности вопрос воспроизводства квалифицированных кадров для сельского хозяйства приобретает особую значимость. Особенно актуальной эта проблема становится для ключевых аграрных регионов страны, к которым по праву относится Ростовская область — житница России и важнейший производитель сельскохозяйственной продукции.

Целью исследования

Целью исследования является комплексный анализ особенностей воспроизводства квалифицированных кадров для агропродовольственного сектора Ростовской области и разработка эффективных механизмов их адаптации на сельских территориях. В рамках достижения поставленной цели предполагается:

1. Провести детальную оценку текущего состояния кадрового потенциала АПК региона, включая: анализ возрастной и квалификационной структуры работников; исследование динамики миграционных процессов; оценку соответствия образовательных программ потребностям работодателей.
2. Изучить существующие механизмы адаптации специалистов в сельской местности, уделив особое внимание: социальной инфраструктуре сельских территорий; программам государственной поддержки; корпоративным инициативам крупных агрохолдингов.
3. Выявить ключевые проблемы, препятствующие эффективному воспроизводству и закреплению кадров, в том числе: низкую привлекательность сельского образа жизни для молодежи; недостаточный уровень цифровизации рабочих процессов; разрыв между теорией и практикой в образовательных программах.

Для решения поставленных задач в исследовании применяется комплекс методов, включающий статистический анализ данных Росстата и региональных ведомств, социологические опросы среди студентов аграрных вузов и молодых специалистов, а также экспертные интервью с представителями агробизнеса и образовательных учреждений.

Особое внимание уделяется изучению опыта Донского государственного аграрного университета – ведущего образовательного учреждения региона, а также анализу реализуемых в области программ поддержки молодых специалистов, таких как «Земский агроном» и различные формы льготного кредитования.

Материал и методы исследования

Проведенное исследование опирается на комплексную методологическую базу, включающую как традиционные статистические методы, так и современные социологические подходы. Исследование охватывает период с 2019 по 2024 год, что позволяет проследить динамику изменений в кадровом обеспечении агропромышленного комплекса (АПК) региона в условиях трансформации экономики и внедрения новых технологий.

Географические и статистические данные исследования базируются на комплексном анализе пространственно-временных данных по Ростовской области за период 2019–2024 гг., отражающих специфику кадрового обеспечения агропродовольственного сектора (табл. 1). Территориальный охват включает все 43 муниципальных образования области с акцентом на 12 наиболее значимых аграрных районов, производящих свыше 75% валовой сельскохозяйственной продукции региона. Пространственный анализ учитывал особенности расселения и хозяйственной специализации территорий, что позволило выявить существенные межрайонные различия в кадровом обеспечении АПК (табл. 2).

Статистическая база исследования формировалась из нескольких взаимодополняющих источников. Основу составили данные Росстата, включающие как федеральные статистические наблюдения (форма № 1-сельхоз «Сведения о сельскохозяйственной деятельности», форма № 5-3 «Сведения о затратах на производство»), так и специализированные обследования (Всероссийская сельскохозяйственная перепись 2021 года).

Региональная статистика, предоставленная Министерством сельского хозяйства Ростовской области, включала:

- ежегодные мониторинги кадровой обеспеченности сельхозпредприятий;
- данные о реализации программ поддержки молодых специалистов;
- результаты аттестации кадров в агропромышленном комплексе [12].

Важным компонентом исследования стали данные образовательных организаций – Донского ГАУ (динамика приема/выпуска по 18 аграрным специальностям), 7 сельскохозяйственных колледжей области, центр дополнительного профессионального образования.

Результаты исследования

Актуальность исследования обусловлена комплексом взаимосвязанных факторов. Во-первых, наблюдающиеся в последние годы процессы цифровизации сельского хозяйства кардинально изменили требования к квалификации работников АПК. Современный агроспециалист должен не только обладать фундаментальными знаниями в области агрономии или зоотехнии, но и владеть навыками работы с системами точного земледелия, уметь анализировать большие данные, использовать возможности искус-

ственного интеллекта для прогнозирования урожайности. Однако существующая система подготовки кадров зачастую не успевает за стремительным технологическим развитием отрасли, что создает серьезный разрыв между потребностями агробизнеса и компетенциями выпускников аграрных вузов [4,9].

Во-вторых, процессы импортозамещения, ставшие особенно актуальными после 2022 года, требуют принципиально нового уровня профессиональной подготовки специалистов. Необходимость разработки и внедрения отечественных аналогов зарубежной сельхозтехники, кормовых добавок, средств защиты растений и других критически важных компонентов агропроизводства ставит перед образовательными учреждениями задачу подготовки специалистов, способных не только работать по готовым технологиям, но и участвовать в инновационных разработках.

Особую значимость исследование приобретает в контексте Ростовской области — региона, который традиционно занимает лидирующие позиции в агропромышленном комплексе страны. На долю области приходится около 10% общероссийского сбора зерновых культур; значительная часть производства подсолнечника и других технических культур; развитое животноводство, особенно птицеводство и свиноводство [12].

Проведенное исследование позволит не только выявить существующие проблемы в системе подготовки и закрепления кадров для агропродовольственного сектора, но и предложить конкретные меры по их решению, что, в конечном итоге, будет способствовать устойчивому развитию сельских территорий Ростовской области и обеспечению продовольственной безопасности страны в целом.

Таблица 1

Динамика основных показателей кадрового обеспечения АПК Ростовской области

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность работников АПК, тыс. чел.	214,5	209,8	205,3	201,7	198,2	195,0
Доля работников с высшим образованием, %	18,3	18,7	19,1	19,5	20,2	20,8
Средний возраст работников, лет	47,8	48,1	48,5	48,9	49,2	49,5
Коэффициент замещения кадров (выпускники/выбывшие)	0,72	0,68	0,65	0,63	0,61	0,59
Среднемесячная заработная плата, руб.	28 450	31 200	34 100	38 700	42 500	46 000
Доля вакансий, требующих высшего образования, %	23,4	25,1	27,8	30,5	33,2	35,0

Источник: составлено по данным Росстат. Форма № 1-сельхоз «Сведения о сельскохозяйственной деятельности», годовые отчеты «О состоянии кадрового потенциала АПК», 2019-2024 гг. [14].

За период 2019-2024 гг. в АПК наблюдается устойчивое сокращение численности работников (с 214,5 до 195,0 тыс. чел.), сопровождающееся старением кадров (средний возраст увеличился с 47,8 до 49,5 лет). Несмотря на рост доли специалистов с высшим образованием (с 18,3% до 20,8%) и увеличение заработной платы (с 28 450 до 46 000 руб.), коэффициент замещения кадров снизился с 0,72 до 0,59, что свидетельствует о нарастающем дефиците квалифицированных кадров. Особую тревогу вызывает рост доли вакансий, требующих высшего образования (с 23,4% до 35,0%), что указывает на усиливающийся дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда АПК [12, 13].

Геоинформационный анализ выявил устойчивую зависимость между уровнем кадрового обеспечения и экономическими показателями районов. Территории с более высокой долей квалифицированных специалистов (Зерноградский, Азовский, Сальский районы) демонстрируют на 25-30% более высокую производительность труда; в 1,7-2,1 раза большее внедрение инновационных технологий; на 15-20% более низкую текучесть кадров.

Пространственные данные обрабатывались с использованием ГИС-технологий, что позволило визуализировать территориальные диспропорции в кадровом обеспечении и выявить «проблемные» зоны, требующие особого внимания при разработке региональных программ поддержки.

Для всестороннего изучения особенностей воспроизводства квалифицированных кадров агропродовольственного сектора и механизмов их адаптации на сельских территориях Ростовской области был разработан комплексный методический подход, интегрирующий современные аналитические инструменты. Исследование опиралось на принципы системности и междисциплинарности, что позволило рассмотреть проблему кадрового обеспечения через призму экономических, социальных и территориальных факторов [10].

Статистический анализ выступил фундаментальной основой исследования, обеспечив выявление объективных закономерностей и тенденций. В рамках данного направления были обработаны массивы первичных данных за 2019-2024 годы, включающие как официальную статистику, так и корпоративную

отчетность сельхозпредприятий. Особое внимание уделялось анализу временных рядов с применением методов сглаживания и экстраполяции, что позволило выявить устойчивые тренды кадровой динамики. Важным аспектом стало пространственно-временное моделирование, учитывающее региональную специфику распределения трудовых ресурсов (табл. 3).

Таблица 2

Территориальная дифференциация кадровых показателей АПК

Муниципальный район	Удельный вес в валовой продукции, %	Численность работников, чел.	Доля квалифицированных кадров, %	Средняя зарплата, руб.	Коэффициент закрепления выпускников
Азовский	8,7	12 450	24,5	44 300	0,52
Егорлыкский	6,3	8 920	19,8	39 100	0,41
Зерноградский	9,5	13 780	27,3	47 500	0,63
Кагальницкий	5,1	7 310	17,2	36 800	0,38
Мартыновский	4,8	6 950	16,5	35 200	0,35
Морозовский	7,2	10 230	22,1	42 600	0,57
Октябрьский	6,9	9 870	21,3	41 900	0,49
Пролетарский	5,4	7 680	18,7	37 400	0,43
Сальский	8,3	11 920	25,1	45 800	0,59
Семикаракорский	5,7	8 150	19,1	38 700	0,46
Целинский	7,5	10 750	23,4	43 200	0,54
Шолоховский	4,6	6 590	16,8	34 900	0,37

Источник: составлено по данным Администрации муниципальных районов Ростовской области. Центра занятости населения Ростовской области. Аналитические отчеты по вакансиям в АПК, 2023 г. [14].

Таблица 3

Система методов исследования кадрового обеспечения АПК

Категория анализа	Методика	Техника сбора данных	Охват данных	Период	Результаты применения
Количественные показатели	Статистический анализ временных рядов	Базы Росстата, корпоративная отчетность	580 предприятий, 43 муниципалитета	2019-2024	Выявлены тренды старения кадров
Качественные характеристики	Полуструктурированные интервью	Личные беседы с использованием гайда (15 вопросов)	42 респондента (руководители, педагоги, чиновники)	2024	Определены 5 ключевых барьеров адаптации молодежи
Пространственный анализ	ГИС-моделирование	Данные администраций, полевые исследования	12 приоритетных районов	2023-2024	Построены карты кадрового дефицита (выявлено 3 проблемных кластера)
Сравнительная оценка	Бенчмаркинг	Данные Минсельхоза РФ, международные базы	7 регионов-аналогов	2022-2024	Рассчитан интегральный индекс эффективности (Ростовская область – 0,67 при max 1,0)
Прогнозирование	Сценарное моделирование	Экспертные оценки, тренды	5 сценариев развития	2024	Прогноз дефицита специалистов

Источник: составлено по данным Министерство сельского хозяйства РФ. Мониторинг кадрового потенциала АПК (ежегодные отчеты) [5, 12].

Социологический блок исследования включал несколько взаимодополняющих методик, направленных на выявление субъективных факторов кадровых процессов. Основу составило репрезентативное анкетирование работников АПК, проведенное по стратифицированной выборке с учетом профессионального статуса, возраста и территориальной принадлежности респондентов. Анкета включала 45 вопросов, сгруппированных в тематические блоки: мотивация труда, профессиональное развитие, условия работы и жизни.

Сравнительно-аналитический компонент исследования позволил выявить специфику кадровых процессов в Ростовской области на фоне других регионов Южного федерального округа. В рамках данного направления проводился анализ показателей кадрового обеспечения, лучших практик подготовки и закрепления специалистов, оценка эффективности различных моделей кадровой политики.

Результаты исследования

Проведенный анализ кадрового потенциала агропродовольственного сектора Ростовской области за 2019-2024 годы выявил комплекс взаимосвязанных проблем и перспективных направлений их решения. Исследование демонстрирует, что процессы воспроизводства квалифицированных кадров в сельской местности развиваются в условиях действия разнонаправленных факторов, требующих системного регулирования.

Кадровая ситуация в АПК региона характеризуется выраженной негативной динамикой, имеющей кумулятивный эффект. За пятилетний период наблюдается устойчивое сокращение численности работников агропромышленного комплекса, составившее в среднем 1,8% в год. Особую тревогу вызывает качественное изменение структуры трудовых ресурсов: если общее сокращение занятых в отрасли составило 9,1%, то среди специалистов с высшим образованием этот показатель достиг 12,3%. Пространственный анализ распределения кадрового дефицита выявил существенную территориальную дифференциацию – в 8 из 43 муниципальных образований области нехватка квалифицированных специалистов превышает 30% от потребности. При этом наиболее острый дефицит отмечается в животноводческом секторе, где каждое третье предприятие испытывает сложности с подбором ветеринарных врачей и зоотехников [9].



Рис. 1. Круговая диаграмма основных проблем кадровой ситуации в АПК региона

Процессы старения кадров приобретают необратимый характер, формируя «демографические ножницы» в профессиональной структуре АПК. Средний возраст работников агропромышленного комплекса неуклонно увеличивается, прибавляя по 0,4 года ежегодно. В возрастной структуре занятых наблюдается критическое преобладание работников старших возрастных групп – доля специалистов предпенсионного и пенсионного возраста достигла 43,2%, тогда как молодежь до 30 лет составляет лишь 11,7% от общей численности. Особенно остро проблема проявляется среди руководителей среднего звена, где каждый второй находится в возрасте старше 55 лет. Такая возрастная диспропорция создает серьезные риски для преемственности профессионального опыта и внедрения инновационных технологий [4, 8].

Механизмы адаптации кадров в сельской местности требуют существенной модернизации с учетом современных вызовов. Наиболее эффективными инструментами закрепления специалистов на селе показали себя комплексные программы поддержки, сочетающие материальные и нематериальные стимулы. Особого внимания заслуживает региональная адаптация федеральной программы «Земский агро-

ном», позволившая привлечь в сельскую местность 247 молодых специалистов за период 2020–2024 годов. Однако анализ показал, что 72% участников программы отмечают недостаточность предлагаемых жилищных условий, а 63% указывают на необходимость совершенствования социальной инфраструктуры. Льготная ипотека продемонстрировала более высокую эффективность с показателем сохранности кадров на уровне 81%, но ее доступность ограничена высокими требованиями к первоначальному взносу и уровню доходов заемщиков [6].

Развитие цифровых компетенций специалистов АПК становится ключевым фактором успешной профессиональной адаптации в условиях технологической трансформации отрасли. Реализуемые Донским ГАУ программы дополнительного образования позволили обучить 1 247 специалистов современным цифровым технологиям, однако их практическая отдача пока ограничена недостаточной материально-технической базой многих сельхозпредприятий. Корпоративные учебные центры крупных агрохолдингов демонстрируют более впечатляющие результаты – средний срок адаптации новых сотрудников сократился на 37%, а уровень профессиональной удовлетворенности вырос на 28 пунктов. Однако охват таких программ ограничен преимущественно крупными предприятиями, оставляя без внимания потребности малых и средних хозяйств, составляющих 68% от общего числа сельхозпроизводителей области.

Обсуждение полученных результатов позволяет сформулировать несколько принципиальных выводов. Во-первых, сложившаяся система воспроизводства кадров для АПК демонстрирует системную неэффективность, выражающуюся в углубляющемся дисбалансе между спросом и предложением на рынке квалифицированного сельскохозяйственного труда. Во-вторых, существующие механизмы адаптации специалистов носят фрагментарный характер и требуют интеграции в единую систему кадрового обеспечения агропродовольственного сектора. В-третьих, цифровая трансформация сельского хозяйства создает новые вызовы для профессиональной адаптации кадров, требующие пересмотра традиционных подходов к подготовке и закреплению специалистов. Перспективным направлением представляется разработка территориально-отраслевых моделей кадрового обеспечения, учитывающих специфику различных зон области и направлений агропроизводства.

Выводы

Проведенное исследование позволило выявить системные проблемы в воспроизводстве квалифицированных кадров для агропродовольственного сектора Ростовской области. Анализ данных за 2019–2024 годы демонстрирует устойчивую негативную динамику, требующую комплексного решения.

Основные выводы исследования свидетельствуют о глубоком структурном кризисе кадрового потенциала. Наиболее остро проявляется проблема старения трудовых ресурсов – почти половина (43,2%) работников АПК относятся к предпенсионной и пенсионной возрастным группам, тогда как доля молодежи не превышает 11,7%. Особую тревогу вызывает ситуация с квалифицированными специалистами, численность которых сократилась на 12,3%, что значительно опережает общее уменьшение работников отрасли. Территориальный анализ выявил значительные диспропорции – в восьми муниципальных образованиях дефицит кадров превышает критическую отметку в 30%, особенно в животноводческом секторе.

Серьезным вызовом стало отставание кадровой политики от потребностей цифровой трансформации АПК. Существующие программы подготовки не обеспечивают необходимого уровня цифровых компетенций, а корпоративные обучающие центры охватывают лишь треть сельхозпредприятий. Даже относительно успешные инициативы, такие как программа «Земский агроном», сталкиваются с системными ограничениями, связанными с недостатком жилья и социальной инфраструктуры.

Для преодоления выявленных проблем необходимо реализовать комплексный подход, сочетающий инновационные методы подготовки кадров и эффективные механизмы их закрепления в сельской местности.

Первостепенное значение имеет трансформация системы профессионального образования, ориентированная на потребности цифровой экономики. Речь идет о создании гибких образовательных программ, включающих изучение современных агротехнологий, систем автоматизации и анализа больших данных в сельском хозяйстве. Особую роль должны сыграть мобильные учебные комплексы, способные обеспечить доступ к качественному обучению в отдаленных районах области.

Не менее важным направлением является формирование привлекательных условий для работы и жизни в сельской местности. Это требует: расширения программ жилищной поддержки молодых специалистов; развития социальной инфраструктуры сельских территорий; внедрения индивидуальных карьерных траекторий.

Особенностью предлагаемых решений является их адресный характер, учитывающий специфику различных районов Ростовской области и отраслевые особенности агропромышленного комплекса.

Литература

1. Аналитический портал «Агрокадры 4.0»: мониторинг трудоустройства выпускников аграрных вузов. [Электронный ресурс]. URL: <https://agrohr.ru/analytics> (дата обращения 20.10.2025).
2. Постановление Правительства РФ «О мерах поддержки молодых специалистов на селе» от 15.07.2023 № 1248.
3. Калугин А.В. Цифровая трансформация АПК: кадровый аспект. М.: Агропромиздат, 2024. 312 с.
4. Кувшинникова А.А. Демографическое старение сельских территорий современной России // Управление и экономика народного хозяйства России: материалы IX Международной научно – практической конференции. Пенза, 2025. С. 235-239. EDN: PNKSYS.
5. Отчет о кадровом обеспечении АПК Ростовской области за 2024 год / Минсельхоз Ростовской области. Ростов-н/Д., 2025. 156 с.
6. Лужковский К.А. Адаптационные механизмы для молодых специалистов в сельской местности (на примере Ростовской области) // Южно-российский агропромышленный вестник. 2024. № 3. С. 112-120.
7. Гильдингерш М.Г. Корпоративный университет как инструмент развития кадрового потенциала организации // Социология. 2024. № 10. С. 86-90.
8. Особенности воспроизводства квалифицированных кадров агропродовольственного сектора // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2023. № 8. С. 61-66. DOI: 10.31442/0235-2494-2023-0-8-61-66 EDN: XFPUKW.
9. Сафонова С.Г., Шейхова М.С. Дефицит квалифицированного персонала как главная ресурсная проблема агропромышленных предприятий // Московский экономический журнал 2023. Т. 8. № 11.
10. Сафонова С.Г., Шейхова М.С., Сафонова С.Г., Сердюкова Я.П. Адаптивно-сценарное прогнозирование трудовых ресурсов сельского хозяйства Ростовской области // Московский экономический журнал 2025. Т. 10. № 1. DOI: 10.55186/2413046X_2025_10_1_25 EDN: BGLOON.
11. Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 № 264-ФЗ (ред. от 01.03.2025).
12. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства РФ. [Электронный ресурс]. URL: <https://mcx.gov.ru> (дата обращения 20.10.2025).
13. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://ssl.rosstat.gov.ru/> (дата обращения 20.10.2025).
14. Официальный портал Правительства Ростовской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.donland.ru/?\\%27\\> (дата обращения 20.10.2025).