

УДК 331.101.26:004.7

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**¹А.А. Полухин, ¹А.В. Дадурин, ²Е.П. Лидинфа**

¹ Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Российский научно-исследовательский институт информации и технико-экономических исследований по инженерно-техническому обеспечению агропромышленного комплекса», Правдинский, e-mail: polukhinogac@yandex.ru

² Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева», Орловская область, Орел

Аннотация. В статье анализируются системные барьеры кадрового обеспечения агропромышленного комплекса (АПК) Российской Федерации в условиях цифровой трансформации экономики. На основе данных Росстата, Минсельхоза России и отраслевых источников показано устойчивое сокращение численности занятых в АПК, высокая текучесть кадров, острый дефицит специалистов по ключевым рабочим профессиям и низкая доля выпускников аграрных вузов, идущих работать в отрасль. Установлено, что традиционные подходы к управлению персоналом в АПК фрагментированы, не обеспечивают преемственности между образованием и производством и не учитывают вызовы цифровой и «зелёной» экономики. Обоснована необходимость институциональной модернизации кадровой политики через создание единой цифровой платформы, интегрированной с государственными информационными системами и образовательной инфраструктурой. Предложена модель сквозной цифровой траектории развития человеческого капитала, включающая геймификацию, гибкую занятость студентов, «беззаявочный» доступ к мерам господдержки и персонализированные рекомендации по обучению и трудоустройству. Показано, что такая платформа способна синхронизировать интересы школьников, студентов, работодателей, образовательных организаций и органов власти, формируя устойчивую экосистему кадрового обеспечения АПК. Результаты исследования могут быть использованы при разработке государственных программ, цифровых HR-решений и институциональных реформ в аграрном секторе.

Ключевые слова: Сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, кадровое обеспечение, человеческий капитал, цифровая трансформация, институциональные механизмы, цифровая платформа, профориентация, управление персоналом в АПК

INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL SUPPORT FOR THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX IN THE DIGITAL ECONOMY**¹A.A. Polukhin, ¹A.V. Dadurin, ²E.P. Lidinfa**

¹ Federal State Budgetary Scientific Institution Russian Research Institute of Information and Technical and Economic Research on Engineering and Technical Support for the Agro-Industrial Complex, Pravdinsky, e-mail: polukhinogac@yandex.ru

² Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Orel State University named after I.S. Turgenev», Orel

Abstract. The article analyzes the systemic barriers to staffing the agro-industrial complex of the Russian Federation in the context of the digital transformation of the economy. Based on data from Rosstat, the Ministry of Agriculture of Russia and industry sources, a steady decline in the number of people employed in agriculture, high staff turnover, an acute shortage of specialists in key working professions and a low proportion of graduates of agricultural universities going to work in the industry are shown. It has been established that traditional approaches to personnel management in the agro-industrial complex are fragmented, do not ensure continuity between education and production, and do not take into account the challenges of the digital and “green” economy. The necessity of institutional modernization of personnel policy through the creation of a single digital platform integrated with government information systems and educational infrastructure is substantiated. A model of an end-to-end digital trajectory of human capital development is proposed, including gamification, flexible student employment, “no-show” access to government support measures, and personalized training and employment recommendations. It is shown that such a platform is able to synchronize the interests of schoolchildren, students, employers, educational organizations and

authorities, forming a stable ecosystem of personnel support for the agro-industrial complex. The research results can be used in the development of government programs, digital HR solutions and institutional reforms in the agricultural sector.

Keywords: *Agriculture, agro-industrial complex, human resources, human capital, digital transformation, institutional mechanisms, digital platform, career guidance, personnel management in agriculture.*

Дата поступления статьи в редакцию: 28.05.2026

Дата принятия статьи в печать: 09.07.2026

Введение

Агропромышленный комплекс (АПК) традиционно занимает стратегическое место в обеспечении национальной продовольственной безопасности, социально-экономической стабильности сельских территорий и устойчивом развитии российской экономики в целом. В условиях глобальных вызовов, от геополитической нестабильности до климатических изменений, роль АПК как базового сектора, способного обеспечить суверенитет страны в продовольственной сфере, приобретает особую значимость. Однако реализация потенциала отрасли невозможна без высококвалифицированных кадров, способных эффективно использовать современные технологии, адаптироваться к динамично меняющимся условиям и внедрять инновационные подходы в производство и управление.

В условиях стремительной цифровой трансформации экономики возрастает разрыв между потребностями аграрного сектора в компетентных специалистах и реальным состоянием кадрового обеспечения. Особенно остро эта проблема проявляется в малых формах хозяйствования, которые составляют значительную долю сельскохозяйственного производства, но сталкиваются с ограниченным доступом к образовательным, информационным и HR-ресурсам. Одновременно наблюдается отток молодёжи из сельской местности, недостаточная цифровая грамотность работников и фрагментация существующих механизмов кадрового обеспечения. В этих условиях возрастает роль институциональных механизмов, способных системно и комплексно решать задачи привлечения, подготовки, удержания и развития персонала в АПК [1]. Под институциональными механизмами в данном контексте понимаются совокупность нормативно-правовых, организационных, технологических и образовательных инструментов, направленных на создание благоприятной среды для формирования человеческого капитала аграрного сектора. Особое значение приобретают решения, интегрирующие цифровые технологии, от автоматизированных платформ подбора и обучения персонала до ИИ-систем оценки компетенций и прогнозирования кадровых потребностей.

Цель исследования

Проанализировать существующие барьеры кадрового обеспечения АПК и обосновать необходимость трансформации институциональной среды с учётом вызовов цифровой экономики. В работе рассматриваются ключевые направления совершенствования кадровой политики, включая развитие цифровых экосистем, внедрение «беззаявочных» сервисов, создание института «агро-навигаторов» и усиление связей между образованием, наукой и производством.

Материал и методы исследования

В исследовании использованы теоретические и эмпирические методы. Теоретический анализ включал изучение научных работ, стратегических документов и нормативно-правовых актов по управлению персоналом в АПК, цифровой трансформации кадровых процессов и государственной кадровой политике.

Эмпирическую базу исследования составили общедоступные сведения Федеральной службы государственной статистики, Министерства сельского хозяйства, а также Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации; использовалась документация, относящаяся к национальным проектам «Цифровая экономика» и «Комплексное развитие сельских территорий». Применялись системный и сопоставительный анализ, изучение содержания стратегических и программных документов, разрабатывались модели цифровых институциональных механизмов.

Результаты исследования

По состоянию на конец 2025 года кадровая ситуация в агропромышленном секторе оценивалась как одна из наиболее напряжённых среди всех отраслей народного хозяйства. Устой-

чивый рост объемов аграрного производства и постоянное расширение инструментария государственной поддержки не привели к смягчению ситуации; рынок труда в сельском хозяйстве по-прежнему характеризуется системным дефицитом персонала, выраженной сезонностью занятости и существенными структурными диспропорциями. Данные обстоятельства оказывают непосредственное негативное влияние на текущую производительность агропредприятий, формируя риски для обеспечения стабильности их функционирования в долгосрочной перспективе. Согласно сведениям Росстата и профильных министерств, численность занятых в АПК в 2025 году находилась в интервале от 5,2 до 5,4 млн человек. Для сравнения: в 2015 году данный показатель превышал 6,3 млн, что свидетельствует о сокращении кадрового потенциала отрасли почти на 900 тыс. человек (или приблизительно на 15%) за десятилетний период [2]. Основу трудовых ресурсов по-прежнему составляют специалисты рабочих профессий: механизаторы, животноводы, операторы сельскохозяйственной техники, а также персонал перерабатывающих и складских предприятий. По расчетам Министерства сельского хозяйства РФ, удельный вес указанной категории работников достигает 65% от общей численности занятых в данной сфере.

Величина дефицита персонала на 2025 год оценивается в диапазоне от двухсот до трехсот тысяч специалистов. Наибольшая степень остроты данной проблемы фиксируется по следующим направлениям:

- укомплектованность персоналом для сезонных полевых работ не превышает трех четвертей от утвержденной штатной численности;
- примерно двадцать процентов вакансий, отведенных для животноводов и операторов фермерских хозяйств, остаются незаполненными;
- в ряде субъектов Российской Федерации дефицит машинистов-трактористов и водителей аграрной техники достигает тридцатипроцентной отметки.

По данным профильных объединений, ежегодный прирост потребности в кадрах рабочих специальностей фиксируется на уровне 5–7%. Приток новых трудовых ресурсов, однако, характеризуется сохранением минимальных показателей.

Характерной чертой занятости в АПК является её волнообразный характер. В пиковые периоды (сев, уборка урожая) численность персонала на отдельных предприятиях увеличивается в 1,5–2 раза, однако после завершения сезонных работ значительная часть работников покидает отрасль.

Ежегодный показатель текучести кадров в агропромышленном комплексе, согласно оценкам экспертов консалтинговых структур, варьируется в диапазоне от тридцати пяти до сорока пяти процентов. Для сезонных работников данная величина, как демонстрируют расчёты, способна превышать шестидесятипроцентную отметку [3]. Высокая сменяемость персонала, таким образом, обуславливается указанной ситуацией.

Не вызывает сомнений ключевая роль агропромышленного комплекса в обеспечении экономики государства и его продовольственного суверенитета; однако в данной сфере фиксируются существенные затруднения системного характера, связанные с администрированием трудовых ресурсов. Многообразие проявлений указанных затруднений обусловлено, во-первых, объективно протекающими демографическими и хозяйственными процессами, во-вторых, недостаточной эффективностью применяемых организационных механизмов.

Структурное несоответствие спроса и предложения на рынке труда фиксируется как исходный пункт анализа: сохраняющаяся высокая потребность в кадрах рабочих специальностей не сопровождается необходимым притоком подготовленных сотрудников, что обусловлено неэффективностью системы профессионального обучения.

Сокращение трудовых ресурсов в сельской местности усугубляется отсутствием должной мотивации у молодёжи, причём причинами данного положения выступают неразвитость инфраструктурных объектов, невысокий уровень проникновения цифровых решений и относительно незначительный размер заработной платы. Персонал, занятый в крестьянско-фермерских хозяйствах и на приусадебных участках, демонстрирует дефицит компетенций в области цифровых технологий и основ финансовой грамотности. Данное обстоятельство создаёт препятствия для инкорпорирования инноваций и результативного использования государственных интернет-платформ.

В агропромышленном комплексе отмечается фрагментарность кадровых процедур. Единой цифровой платформы, объединяющей обучение, подбор специалистов, профессиональное раз-

витие и взаимодействие с государственными органами, к настоящему времени не создано. Поскольку следствием подобного положения является избыточная затрата усилий, нерациональное использование финансовых ресурсов и снижение скорости реагирования на конъюнктуру рынка труда [4], сезонность и высокая текучесть кадров исключают возможность долгосрочного планирования карьерных траекторий и внедрения устойчивых HR-инструментов. В таблице 1 систематизированы ключевые проблемы кадрового обеспечения АПК; их группировка проведена по основным категориям.

Таблица 1

Основные проблемы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса России

Категория проблемы	Конкретные проявления	Последствия для отрасли
Демографические	Сокращение населения трудоспособного возраста в сельской местности; старение кадров (средний возраст >44 лет); доля молодёжи <15%	Снижение воспроизводства кадрового потенциала; рост нагрузки на действующий персонал
Экономические	Заработная плата на 20-25% ниже средней по экономике; низкая материальная мотивация	Отток кадров в другие сектора (логистика, строительство); сложности с удержанием специалистов
Организационно-трудо	Высокая сезонность занятости; текучесть кадров (35–60%); физически тяжёлые условия труда	Нестабильность производственных процессов; рост затрат на подбор и обучение персонала
Образовательные	Несоответствие программ подготовки реальным потребностям АПК; слабая практико-ориентированность	Дефицит практических навыков у выпускников; необходимость дообучения «на рабочем месте»
Цифровые и технологические	Низкий уровень цифровой грамотности; отсутствие единой цифровой HR-платформы; цифровое неравенство между агрохолдингами и КФХ	Замедление внедрения инноваций; неравный доступ к господдержке и образовательным ресурсам
Институциональные	Фрагментация госпрограмм; отсутствие «беззаявочных» механизмов; слабая координация между ведомствами	Неэффективное использование бюджетных средств; бюрократические барьеры для работодателей и работников

Анализ показывает, что текущая кадровая напряжённость в АПК не временный дисбаланс, а устойчивая тенденция, которая будет только усиливаться в ближайшие годы. При росте населения страны и одновременном увеличении спроса на продовольствие, вызванном как внутренними, так и внешними факторами (включая экспортную ориентацию аграрного сектора), потребность в квалифицированных кадрах будет неуклонно расти. Прогнозы Минсельхоза и Росстата указывают, что к 2030 году совокупный дефицит персонала в АПК может достичь 500-700 тыс. человек, если не будут предприняты системные меры по трансформации кадровой политики [5].

В то же время следует учитывать, что развитие цифровых технологий, автоматизация и внедрение интеллектуальных систем управления (включая автономную технику, дрон-мониторинг, IoT-решения и ИИ-аналитику) действительно способны снизить потребность в ручном труде и частично компенсировать дефицит линейного персонала. Однако полная замена человека в агропромышленном производстве невозможна: многие профессии требуют личного присутствия, ситуативного мышления, ответственности и способности принимать нестандартные решения в условиях неопределённости. Более того, цифровизация порождает новые профессиональные ниши: операторы беспилотных комплексов, специалисты по управлению данными в сельском хозяйстве, цифровые агронавигаторы, инженеры по обслуживанию «умной» техники, координаторы цифровых коопераций. Эти роли предполагают не просто технические навыки, но и междисциплинарные компетенции на стыке агрономии, IT, логистики и управления [6]. Таким образом, вместо сокращения общей потребности в кадрах происходит качественная трансформация — от массового физического труда к высококвалифицированному интеллектуальному труду. Это означает, что задача отрасли не просто «набрать больше людей», а целенаправленно формировать новую модель человеческого капитала, адаптированную к условиям цифровой и «зелёной» экономики.

При этом важно, что в вузах, на первый взгляд, всё выглядит благополучно: интерес к аграрному образованию растёт, конкурс на бюджетные места бьёт рекорды, а приёмная кампания демонстрирует устойчивый спрос. Так, в 2025 году в подведомственные Минсельхозу России вузы было зачислено более 78 000 человек, а это 8,6% от общего числа поступивших в вузы страны (904 000 человек). В 2024 году на агроспециальности было подано почти 350 000 заявлений, что на 10,6% больше, чем годом ранее. В крупнейшем аграрном вузе страны РГАУ-МСХА имени К. А. Тимирязева в 2025 году на 1867 бюджетных мест претендовало свыше 110 000 абитуриентов, что составляет рекордный конкурс, почти 60 человек на место. Аналогичная динамика наблюдается и в других ведущих аграрных университетах, таких как Кубанский и Ставропольский государственные аграрные университеты.

Несмотря на внешнюю видимость благополучия, фиксируется наличие существенного структурного дисбаланса. В сельскохозяйственную отрасль, по факту, трудоустраивается лишь около 13 процентов выпускников, получивших дипломы аграрных учебных заведений. Минимальный порог в 70 процентов таких специалистов, согласно расчётам Министерства сельского хозяйства, необходим для обеспечения стабильного роста агропромышленного комплекса [7]. Профессиональное образование, таким образом, результативно осуществляет подготовку кадров, однако не способствует их последующему полноценному вовлечению в деятельность реального сектора экономики.

Комплексом факторов обусловлено формирование оттока кадров из агропромышленного комплекса. Ключевыми детерминантами выделяются: низкий уровень привлекательности трудовой деятельности в сельской местности, недостаточная интеграция образовательных программ с актуальными запросами производства, неразвитость механизмов профессионального роста и отсутствие системы поддержки начинающих работников на начальном этапе карьеры. Принятие значительной частью выпускников, получивших добротное аграрное образование, решения о смене квалификации или трудоустройстве в смежных отраслях (в сфере логистики, торговли, информационных технологий, государственной службы) выступает следствием указанных обстоятельств. Условия работы, размер заработной платы и социальная среда в данных областях оцениваются указанными специалистами как более стабильные и комфортные.

Властями предпринимаются значительные усилия по формированию устойчивого кадрового притока в агропромышленный комплекс уже на уровне общего образования. В восьми пилотных субъектах федерации в течение предыдущего года открыто пятьдесят агротехнологических классов, где в настоящее время обучается около одной тысячи учащихся. Ряд регионов Российской Федерации, не дожидаясь централизованной инициативы, организовал аналогичные классы самостоятельно; это указывает на их заинтересованность в развитии аграрного образования на местах. К концу 2025 года, согласно ориентирам Министерства сельского хозяйства, агротехнические классы появятся в шестидесяти трёх регионах страны, а их совокупное количество приблизится к шестистам. Расширение данной модели до восемнадцати тысяч классов предполагается к 2030 году, что должно обеспечить охват значительной части сельских территорий и зон с аграрной специализацией [8]. При всех масштабных планах и расширяющейся инфраструктуре требуемой результативности для ощутимого воздействия на кадровую обстановку действующая система не демонстрирует. Значительное количество агротехклассов испытывает дефицит компетентных преподавателей, располагает слабой материально-технической базой и лишено четкой взаимосвязи с последующими стадиями профессиональной подготовки и трудоустройства.

Кроме того, сама идея «аграрной карьеры» у подростков всё ещё ассоциируется преимущественно с физическим трудом и жизнью в условиях ограниченной инфраструктуры, что снижает мотивацию к выбору профиля, даже при наличии современного оборудования и интересных программ.

Таким образом, несмотря на рост интереса к аграрному образованию на входе и масштабные усилия государства по созданию вертикали подготовки кадров отрасль по-прежнему не воспринимается молодёжью как привлекательная и перспективная среда для профессиональной самореализации. Для преодоления этого разрыва необходима системная работа по повышению престижа аграрных профессий, переосмыслению образа «работника АПК» и демонстрации его новой роли, не просто исполнителя, а технолога, управленца данных, координатора цифровых процессов и участника устойчивого развития сельских территорий.

Одним из ключевых инструментов такой трансформации может стать единая цифровая платформа кадрового обеспечения АПК, которая будет выстраивать сквозную траекторию от ранней профориентации в школе, через обучение, практику и стажировки, до трудоустройства и карьерного роста. Такая платформа позволит не только персонализировать образовательные и профессиональные маршруты, но и формировать устойчивую мотивацию к работе в аграрном секторе за счёт прозрачности возможностей, гарантированной поддержки и видимых перспектив [9].

Предложенная платформа будет функционировать как многоуровневый сервис, интегрированный с государственными информационными системами (ГИС «Образование», «Работа в России», «Госуслуги», ФГИС «Меркурий», ЕГРЮЛ/ЕГРИП, Росреестр), а также с образовательными организациями, аграрными вузами, колледжами, работодателями и региональными органами власти. Её ключевая цель — выстроить сквозную цифровую траекторию развития человеческого капитала в АПК: от профориентации школьника до карьерного роста специалиста. Платформа будет работать по принципу персонализированного взаимодействия [10]. Участник (школьник, студент, соискатель, фермер, HR-специалист) получает единый цифровой профиль, в котором аккумулируются данные об образовании, компетенциях, опыте, интересах и карьерных предпочтениях.

На этапе школьного обучения (агрокласс) платформа будет выполнять функцию ранней профориентации и формирования положительного образа аграрной карьеры.

Посредством персонализированного профиля в системе обучающемуся обеспечивается доступ к разнообразным мультимедийным ресурсам высокого качества. В перечень данных ресурсов включены: интерактивные образовательные модули, посвящённые новейшим разработкам в аграрной сфере (беспилотные летательные аппараты, спутниковое наблюдение за полями, автоматизированные животноводческие комплексы, интеллектуальные парниковые конструкции); записи с участием начинающих профессионалов; виртуальные туры по образцовым агропредприятиям; сведения о быте и перспективах в сельской местности, охватывающие как совершенствование дорожной и коммунальной сети, так и меры государственной поддержки для молодёжи [11]. Разработка наполнения осуществляется не в духе агитации за физический труд в поле, а как демонстрация актуальной, высокотехнологичной и общественно востребованной специальности, сопряжённой с исследовательской работой, охраной окружающей среды, коммерческой деятельностью и внедрением цифровых технологий. Значительный акцент делается на этическом аспекте: повествования о взаимодействии с животными, бережном отношении к экосистемам, формировании надёжных продовольственных цепочек и содействии государственной безопасности.

Стимулирующая система, базирующаяся на игровых элементах, вводится для интенсификации вовлеченности. Обучающимся предоставлена возможность накопления баллов за активность в тематических мероприятиях: соревнованиях, хакатонах, конференциях, практикумах, волонтерских инициативах и дистанционных курсах. Аккумулированные баллы конвертируются в преференции при поступлении в учреждения среднего профессионального и высшего образования — надбавку к баллам ЕГЭ, преимущественное право зачисления или назначение именных стипендий. Поддающаяся количественному измерению и прозрачная корреляция между ранним погружением в профессиональную деятельность и дальнейшими образовательными траекториями формируется посредством указанного механизма. Цифровой интерфейс, помимо изложенного, обеспечивает самостоятельное предложение учащимся и их учебным коллективам посещения очных мероприятий и экскурсий на функционирующие аграрные предприятия, фермерские хозяйства, перерабатывающие заводы и научно-исследовательские институты. Углубление профессиональных компетенций и стимулирование родительской заинтересованности — следствие подобных выездов: совместно с детьми в сельскую местность прибывают взрослые, получающие возможность непосредственной оценки произошедших изменений (модернизированной инфраструктуры, цифровых сервисов, жилищных программ и условий для организации семейного предпринимательства). Инструментом, оказывающим влияние на кадровую подготовку и социально-экономическое развитие сельских территорий, данная платформа трансформируется.

На этапе обучения в ВУЗе платформа становится персональным навигатором профессионального становления. Студент, начиная с первого курса, получает доступ к индивидуальному цифровому маршруту, который динамически адаптируется под его образовательную программу,

интересы и карьерные предпочтения. Через платформу он может не только отслеживать свои академические достижения, но и заранее ознакомиться с реальными требованиями работодателей: компетенциями, навыками, техническими знаниями, необходимыми для конкретных должностей в АПК.

Особое значение имеет ранняя интеграция в производственную среду. Платформа автоматически предлагает студенту актуальные возможности прохождения практики, от краткосрочных стажировок до проектной работы на реальных задачах агропредприятий. Это позволяет не просто «отсидеть» практику формально, а осознанно отрабатывать профессиональные навыки, понимая их практическую ценность и связь с будущей профессией.

Для работодателей платформа открывает возможность мониторинга талантливой молодёжи на ранних этапах. Благодаря открытому (с согласия пользователя) цифровому профилю, который будет включать в себя: результаты учёбы, участие в конкурсах, проектную активность, отзывы наставников и выполненные кейсы, аграрные предприятия могут выявлять перспективных студентов уже со второго-третьего курса. Работодатель может приглашать таких студентов на корпоративные мероприятия, хакатоны, дни открытых дверей или даже предлагать форматы гибкой занятости: удалённую работу над аналитическими задачами, помощь в обработке данных, участие в маркетинговых кампаниях кооперативов и т.п. Такой подход создаёт двойную мотивацию для студента: во-первых, он получает не только теоретические знания, но и реальный профессиональный опыт, который сразу же можно применить; во-вторых, он начинает зарабатывать первую зарплату помимо стипендии, что повышает финансовую самостоятельность и уверенность в выбранной профессии. В-третьих, постепенное вхождение в профессиональное сообщество снижает тревожность, связанную с трудоустройством после выпуска: студент уже знаком с корпоративной культурой, коллегами и задачами, а работодатель — с его компетенциями и потенциалом.

На этапе трудоустройства выпускник входит в профессию не как новичок, а как уже частично адаптированный специалист, знакомый с реальными задачами, корпоративной культурой и ожиданиями работодателя. Благодаря накопленному опыту он начинает трудовую деятельность без «синдрома первого дня», с пониманием своих обязанностей и уверенностью в своих компетенциях. Это значительно сокращает период адаптации, снижает риски ошибок на начальном этапе и повышает лояльность к работодателю. При этом взаимодействие с платформой не прекращается после оформления трудового договора, напротив, она становится инструментом непрерывного профессионального развития. В едином цифровом профиле сотрудника аккумулируются все данные: история обучения, пройденные курсы, сертификаты, результаты оценки компетенций, карьерные достижения и даже отзывы коллег и руководителей (при согласии на их публикацию). На основе этих данных платформа автоматически формирует индивидуальные рекомендации по повышению квалификации, переподготовке или освоению смежных компетенций, например, для перехода с должности агронома-практика на роль менеджера по цифровым решениям или координатора устойчивого землепользования.

Важнейшим преимуществом является автоматизированный доступ ко всем положенным мерам поддержки. Оповещение работника о полагающихся ему преференциях осуществляется приложением в автоматическом режиме. В перечень таковых включены: единовременные пособия для начинающих специалистов, субсидии на аренду жилья, ипотека на выгодных условиях, целевые средства на становление крестьянского хозяйства, доступ к федеральным и региональным инициативам (в том числе к экологически ориентированной аграрной политике), а также получение образовательных сертификатов. При подтверждении всей требуемой информации (занятости в сельской местности, возрастной категории до тридцати пяти лет, диплома по профильной аграрной дисциплине) положенные дотации и привилегии предоставляются в проактивном режиме, поскольку необходимость самостоятельного розыска сведений и подготовки бумаг со стороны человека исключается.

Система выступает инструментом повышения профессиональной мобильности в рамках индустрии. Работнику обеспечивается доступ к просмотру как внутренних, так и внешних вакансий, соответствующих его компетенциям; участие в отборах на ключевые руководящие должности; запрашивание отзывов от предыдущих руководителей или работодателей. Для менеджеров и кадровых подразделений подобный подход формирует открытый механизм работы с кадровым резервом. Для самого сотрудника — уверенность в профессиональном положении и

ясность относительно дальнейшего развития. Инструментом повышения профессиональной мобильности в рамках индустрии выступает данная система. Работнику обеспечивается доступ к просмотру как внутренних, так и внешних вакансий, соответствующих его компетенциям; участие в отборах на ключевые руководящие должности; запрашивание отзывов от предыдущих руководителей или работодателей. Для менеджеров и кадровых подразделений подобный подход формирует открытый механизм работы с кадровым резервом. Для самого сотрудника — уверенность в профессиональном положении и ясность относительно дальнейшего развития.

Эффективность предложенной цифровой платформы кадрового обеспечения АПК обусловлена её способностью генерировать взаимную ценность для всех ключевых участников экосистемы. За счёт интеграции данных, автоматизации процессов и персонализации взаимодействия каждый ее участник получает конкретные, измеримые преимущества, которые в совокупности формируют устойчивую основу для преодоления кадрового кризиса в отрасли.

В Таблице 2 обобщены основные выгоды, которые получают различные группы пользователей и институтов в результате внедрения и функционирования платформы.

Таблица 2.

Распределение выгод от внедрения единой цифровой платформы кадрового обеспечения АПК

Группа участников	Основные выгоды
Школьники	Ранняя профориентация на основе актуального контента; мотивация через балльную систему; доступ к экскурсиям, олимпиадам и форумам; формирование позитивного образа аграрной карьеры
Студенты	Прозрачность требований работодателей; ранний доступ к практикам и гибкой занятости; первая зарплата во время учёбы; построение профессионального портфолио; приоритет при трудоустройстве
Выпускники / Молодые специалисты	Минимизация периода адаптации; автоматический доступ к мерам господдержки (подъёмные, жильё, льготы); чётная карьерная траектория; снижение риска ухода из отрасли
Работодатели (агропредприятия, КФХ)	Доступ к «предвалидированным» кандидатам; снижение затрат на подбор и обучение персонала; возможность планирования кадровых потребностей; повышение лояльности и удержания молодых кадров
Образовательные организации	Обратная связь от работодателей по качеству подготовки; возможность корректировки учебных программ; повышение востребованности выпускников; рост конкурсных показателей
Региональные власти	Снижение оттока молодёжи из сельской местности; рост инвестиционной привлекательности территорий; эффективное использование бюджетных средств на кадровое обеспечение
Федеральные органы власти	Повышение эффективности госпрограмм за счёт «беззаявочного» принципа; прозрачность мониторинга кадровой ситуации; достижение целевых показателей по трудоустройству выпускников; укрепление продовольственной безопасности

Таким образом, платформа выступает не просто как технологическое решение, а как институциональный механизм координации интересов всех участников кадрового цикла в АПК. Её внедрение позволяет трансформировать разрозненные усилия в единую, саморегулирующуюся экосистему, где образование, производство и государственная политика работают в согласии.

Применение описываемого подхода обеспечивает как ликвидацию текущего дефицита персонала, так и формирование долгосрочного кадрового потенциала. Технологическое превосходство и социально-экономический прогресс агропромышленного сектора, функционирующего в условиях цифровой экономики и парадигмы «зелёного» развития, гарантируются данным ресурсом.

Заключение

Анализом выявлено состояние глубокого системного сбоя в кадровом обеспечении агропромышленного сектора. Причины данного явления обусловлены не только ухудшением демографической ситуации и экономическими трудностями, но и существенной разобщённостью институ-

циональных структур. Отмечается возрастание интереса к получению аграрных специальностей; государством вкладываются значительные средства в обустройство сельской местности. Отрасль, тем не менее, неуклонно теряет работников: дипломированные специалисты не трудоустраиваются по профилю, молодое поколение стремится покинуть деревни, предприятиями постоянно испытывается нехватка компетентных кадров. Внедрение цифровых технологий данную проблему не устраняет, а видоизменяет её — сокращается необходимость в физическом труде, одновременно формируется запрос на обладателей сложных, междотраслевых знаний и навыков.

Анализ показал, что традиционные подходы к управлению персоналом в АПК, разрозненные программы поддержки, формальные практики, отсутствие обратной связи между образованием и производством — более неэффективны в условиях цифровой экономики. Требуется принципиально новая модель, основанная на сквозной цифровой экосистеме, способной выстраивать непрерывную траекторию развития человеческого капитала, от школьной скамьи до профессионального лидерства.

Предложенная единая цифровая платформа кадрового обеспечения АПК, интегрированная с ключевыми государственными и частными информационными системами, представляет собой не просто техническое решение, а институциональный инструмент координации интересов всех участников аграрной экосистемы. За счёт персонализации, автоматизации и многозадачности, устраняет барьеры на каждом этапе карьерного пути: формирует мотивацию у школьников, обеспечивает раннюю профессиональную интеграцию студентов, гарантирует поддержку молодым специалистам и даёт работодателям доступ к предвалидированным кадрам.

Таким образом, преодоление кадрового кризиса в АПК невозможно без институциональной модернизации, в центре которой — переход от фрагментированных мер к единой, прогнозируемой и человекоориентированной системе управления человеческим капиталом. Только так можно превратить аграрный сектор из «зонтичной» отрасли в пространство привлекательной, технологичной и социально значимой карьеры, способной обеспечить не только продовольственную безопасность страны, но и устойчивое развитие сельских территорий как основы национального суверенитета.

Литература

1. Кондратьева О.В., Федоров А.Д., Слинько О.В., Войтюк В.А. Совершенствование информационных технологий в отечественном АПК // Техника и оборудование для села. 2023. № 8(314). С. 7-11. DOI: 10.33267/2072-9642-2023-8-7-11 EDN: SVAXAV.
2. Рынок труда в АПК: итоги 2025 года и прогноз на 2026. [Электронный ресурс]. URL: <http://atlas-projects.ru/tpost/rynok-truda-v-apk-itogi-2025-goda?ysclid=ml9auoff8239884761> (дата обращения 05.02.2026).
3. На конгрессе «Инновационная практика» обсудили подготовку кадров для АПК. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/692ec22b9a794768a1f84e4d?ysclid=ml9c4mjlfj856403292> (дата обращения 05.02.2026).
4. Нечаев В.И. Подготовка кадров для реализации стратегических приоритетов в АПК: роль государства, институтов развития и бизнеса // Экономика сельского хозяйства России. 2025. № 5. С. 66-77. DOI: 10.32651/255-66 EDN: MGWNNL.
5. Голдина И.И., Иовлев Г.А., Зорков В.С. и др. Развитие кадрового потенциала агропромышленного комплекса // Международный научный вестник. 2025. № 3. С. 202-206. DOI: 10.24412/2782-3849-2025-3-202-206 EDN: OOUXZQ.
6. Глебов И.П., Моренова Е.А. Цифровая модель парадигмы управления институциональными преобразованиями АПК // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2025. № 12. С. 124-130. DOI: 10.31442/0235-2494-2025-0-12-124-130 EDN: TWEYVP.
7. В грамм добыча, в год труды: как государство и бизнес борются за кадры в АПК. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/548729-v-gramm-dobyca-v-god-trudy-kak-gosudarstvo-i-biznes-borutsa-za-kadry-v-apk?ysclid=ml9c5y9a4d326007318> (дата обращения 05.02.2026).
8. Лут рассказала о подготовке кадров для агропромышленного комплекса. [Электронный ресурс]. URL: <https://m.5-tv.ru/news/5013480/lut-rasskazala-opodgotovke-kadrov-dla-agropromyslennogo-kompleksa/?ysclid=ml9c4bu3ki175487887> (дата обращения 05.02.2026).
9. Саидов А.М. Развитие профессиональных компетенций специалистов АПК в условиях цифровизации: концепция цифровой платформы // Вестник КГПИ. 2025. № 1(77). С. 143-150. EDN: KKPCKK.

10. Алифиров А.М. Особенности цифровой экономики в АПК: платформы в АПК // Студенческий. 2025. № 11-1(307). С. 25-28. EDN: QDNFYR.
11. Егорова Т.Е., Дупленкова Н.С. Агроклассы в сельской глубинке: из опыта работы // Образование: путь в профессию. 2025. Т. 2, № 2. С. 18-25. DOI: 10.51609/3034-1817_2025_2_02_18 EDN: XKNBFW.
12. Полухин А.А. Организационно-экономический механизм технической модернизации сельского хозяйства: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: дис. ... докт. экон. наук. Москва, 2014. 325 с. EDN: ZGNLXL.