

Научная статья / Research Article

УДК 331.108.2:631.15

DOI: 10.36718/2500-1825-2026-2-91-102

Галина Валентиновна Кочелорова

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

kochelорова@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Для надежного снабжения граждан продуктами питания необходимо, чтобы организации АПК работали успешно, поэтому вопрос поиска и сохранения работников в организациях сельского хозяйства является очень важным. Способы работы с персоналом во многих организациях АПК сейчас не соответствуют современным требованиям. Зачастую руководители аграрных организаций принимают только поверхностные решения без учета специфики сельскохозяйственного производства. На сельскохозяйственные процессы влияет фактор сезонности, когда объем работ меняется в разное время года, также на деятельность аграрных организаций влияют климатические условия, специфичные для конкретного региона. В некоторых случаях сложности возникают из-за того, что сельскохозяйственные организации находятся далеко от крупных городов. Поэтому для мотивации работников, занятым производством продуктов питания, специалистам сельскохозяйственных организаций нужно применять новые способы. В организациях важно создавать схемы, по которым опытные сотрудники смогут обучать новых коллег. Для поддержки людей, которые недавно начали карьеру, требуются специальные проекты. Работодателям необходимо вводить графики, которые позволят сотрудникам самостоятельно выбирать время труда. В настоящее время агропромышленный комплекс переходит на методы работы, которые основаны на современных технологиях. На рынке труда сейчас растет борьба за сотрудников, а из-за того, что количество жителей в сельской местности уменьшается, возникают трудности с кадрами. Аграрные профессии воспринимаются людьми как менее привлекательные по сравнению с другими сферами. При таких условиях ответственные лица должны действовать быстро. Если кадровые проблемы останутся, достичь основных целей в этой отрасли будет трудно. Поставленные задачи требуют наличия достаточного числа подготовленных людей. На текущем этапе развития агропромышленный комплекс зависит от наличия квалифицированного персонала. Когда вопрос с работниками будет закрыт, реализация стратегии развития АПК станет возможной.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, рынок труда, сельское хозяйство, профессиональное образование, текучесть кадров, государственная поддержка

Для цитирования: Кочелорова Г.В. Проблемы кадрового обеспечения организаций агропромышленного комплекса // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2026. № 2. С. 91–102. DOI: 10.36718/2500-1825-2026-2-91-102.

Galina Valentinovna Kochelороva

Krasnoyarsk State Agrarian University, Krasnoyarsk, Russia
kochelороva@mail.ru

PROBLEMS OF STAFFING FOR AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX ORGANIZATIONS

To ensure a reliable food supply for citizens, successful agricultural organizations are essential, so finding and retaining employees is crucial. The current HR practices in many agricultural organizations do not meet modern requirements. Often, agricultural managers make only superficial decisions without considering the specifics of agricultural production. Agricultural processes are affected by seasonality, with workloads fluctuating at different times of the year. Regional climatic conditions also impact agricultural operations. In some cases, difficulties arise because agricultural organizations are located far from major cities. Therefore, to motivate workers engaged in food production, agricultural specialists need to employ new methods. It is important to create systems for experienced employees to train new colleagues. Special projects are needed to support people who have recently started their careers. Employers need to implement schedules that allow employees to independently choose their work hours. Currently, the agro-industrial complex is transitioning to work methods based on modern technologies. Competition for employees is intensifying in the labor market, and the declining rural population is creating staffing difficulties. Agricultural professions are perceived as less attractive than other fields. Under these conditions, decision-makers must act quickly. If staffing problems persist, achieving the industry's key goals will be difficult. These objectives require a sufficient number of trained people. At the current stage of development, the agro-industrial complex depends on the availability of qualified personnel. Once the labor shortage is resolved, the implementation of the agro-industrial complex development strategy will become possible.

Keywords: agro-industrial complex, labor market, agriculture, vocational education, staff turnover, government support.

For citation: Kochelороva G.V. Problems of staffing for agro-industrial complex organizations // Socio-economic and humanitarian journal. 2026. № 2. P. 91–102. (In Russ.). DOI: 10.36718/2500-1825-2026-2-91-102.



Введение. Агропромышленный комплекс формирует структуру экономики России. Эта сфера создает условия, при которых население страны имеет возможность приобрести продукты питания. Большинство сельскохозяйственных организаций работают успешно, если в них трудятся способные люди. В последние годы проблема поиска квалифицированных сотрудников становится заметной, так как государство заменяет иностранные товары своими. На это также влияет внедрение компьютерных программ в сельское хозяйство.

Красноярский край входит в число территорий Сибири с масштабным производством продуктов, поэтому в этом регионе возникают трудности, характерные для всего государства: например, стоимость техники растет быстрее, чем цена на зерно; жители сельских территорий переезжают в более крупные населенные пункты; в селах люди получают меньше денег, чем работники заводов; недостаточно развита инфраструктура, отсутствуют качественные дороги и др. Подобные факторы негативно влияют на состав работников. Несмотря на то, что государство выполняет планы по обуче-

нию кадров, в аграрном секторе все еще наблюдается нехватка специалистов.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью глубокого анализа сложившихся кадровых проблем АПК Красноярского края в динамике последних лет (2022–2024 гг.) для выработки эффективных управленческих решений, направленных на стабилизацию и улучшение ситуации.

Цель исследования – анализ современного состояния и выявление основных проблем кадрового обеспечения организаций АПК Красноярского края.

Задачи: изучить теоретические подходы к определению кадрового обеспечения АПК и систематизировать мнения различных авторов по данной проблеме; провести анализ динамики кадровых показателей в сельскохозяйственных организациях Красноярского края за 2022–2024 гг.; выявить структурные диспропорции в обеспеченности руководителями, специалистами и рабочими кадрами; на основе полученных результатов – предложить пути совершенствования кадровой политики в агропромышленном комплексе региона.

Материалы и методы. Теоретической и методологической основой исследования послужили труды отечественных ученых в области экономики сельского хозяйства, управления персоналом и труда, а также программные документы и нормативно-правовые акты Красноярского края в сфере развития АПК. В процессе исследования применялись следующие методы: абстрактно-логический, экономико-статистический (сбор, группировка и анализ количественных данных), метод сравнительного анализа, табличной визуализации данных, а также метод экспертных оценок.

Результаты и их обсуждение

Теоретические аспекты и обзор мнений авторов по проблемам кадрового обеспечения АПК

В научной литературе вопрос комплектования персоналом предприятий АПК описывается с разных сторон. Исследователи экономики часто связывают термин «кадровое обеспечение» с поня-

тием «человеческий капитал». Наряду с этим ученые используют термин «трудо-вой потенциал». Для ясности авторам необходимо точно определять такие базовые понятия. До 1990-х гг. в словосочетание «кадровый потенциал» почти не встречается в статьях. Это объясняется тем, что смысл данного выражения трудно объяснить однозначно. Из-за отсутствия точной терминологии исследователи избегали этого понятия.

При системном подходе кадровое обеспечение представляет собой набор измеряемых признаков персонала. В этом случае численность сотрудников определяет возможность организаций АПК выполнять долгосрочные планы. По мнению В.И. Нечаева «кадровое обеспечение есть деятельность по подготовке человеческого капитала в сельском хозяйстве» [1, с. 47]. Целью такой работы является наличие на производстве людей с дипломами специалистов, при этом предприятиям также требуются люди с рабочими специальностями. В указанном подходе значение имеет последовательность действий. Со стороны руководства здесь требуется постоянный контроль над сотрудниками. Контроль осуществляется на каждом этапе профессионального пути работников.

По мнению А.В. Петрикова, главная трудность заключается в том, что «навыки сотрудников не подходят для актуальных заводских и фермерских задач». Исследователь пишет, что «учебные заведения обучают людей медленнее, чем внедряются новые механизмы» [2, с. 45]. В результате этого руководители обучают выпускников заново, когда те приходят на предприятие. Эту точку зрения подтверждают современные научные работы. В данных текстах указано, что при переходе к цифровым методам сотрудникам нужно уметь использовать спутниковые системы навигации для тракторов. Также работникам необходимо понимать, как действуют автоматические системы, специалистам требуется умение обрабатывать массивы цифровой информации, но учебные планы меняются слишком медленно для таких условий.

Т.И. Заславская и Р.В. Рывкина провели исследование того, как люди взаимодействуют в обществе. Эти авторы полагают, что ситуация зависит от бытовых условий в деревнях. Если в селах инфраструктура хуже, чем в городах, то специалисты продолжают уезжать; в частности это касается и молодых людей [3]. Данный взгляд совпадает с идеей, что сельские регионы должны развиваться стабильно. Для сохранения штата сотрудников нужно строить новые дома и важно создавать медицинские центры в сельской местности. К тому же необходимо делать жизнь людей более комфортной [4, с. 68].

В своей работе В.Ф. Башмачников анализирует кадровое обеспечение как фактор, который влияет на экономические показатели. Он указывает, что малый объем продукции на единицу времени в агропромышленном комплексе возникает из-за того, что работники плохо подготовлены к своим задачам. По его мнению, сотрудники также не имеют стимулов для выполнения трудовых функций. Кроме того, данный автор констатирует, что в организациях, где директора имеют специальное сельскохозяйственное образование объемы произведенной продукции намного выше, например урожайность выше на 20–25 % [5, с. 112]. Для достижения этих цифр руководители также периодически проходят новые курсы обучения. Эти данные подтверждаются опытами, которые показывают, что вложения в знания людей приносят сельскохозяйственным организациям прибыль: если организация тратит деньги на развитие навыков персонала, ее денежные доходы растут [6, с. 134].

В своих работах Н.В. Михайлова и А.Г. Синюкова описывают ситуацию, при которой возраст сотрудников постоянно увеличивается. На основе их данных, руководители и главные специалисты в аграрном секторе часто имеют возраст, близкий к завершению трудовой деятельности. При этом молодые люди редко приходят в отрасль, так как оплата труда находится на низком уровне. К этому добавляется отсутствие планов по

продвижению сотрудников по службе. По причине отсутствия жилья приток новых кадров также ограничен [7]. Для этой ситуации характерно наличие угроз для передачи молодым специалистам профессиональных навыков управления. В связи с этим для решения данной задачи государству нужно создавать условия для найма выпускников. С помощью системы целевого обучения можно готовить новые трудовые кадры, а если выделять средства на покупку квартир, то привлекательность сельскохозяйственной отрасли вырастет, и через систему наставничества опытные работники смогут передавать свои знания молодому поколению.

В публикациях Р.Х. Адукова и Л.В. Бондаренко описано, как работают социальные институты в сфере найма. По мнению авторов, результаты работы с персоналом определяются действиями органов власти. При этом важно, какие требования содержат образовательные стандарты. На процесс работы с персоналом влияют правила перемещения рабочей силы между странами, а защищенность сотрудников в сфере АПК определяет успех политики государства [4, с. 70; 8, с. 21]. Когда действуют внешние экономические ограничения, участие государства в подготовке кадров становится более значимым. Это происходит из-за того, что стране требуется самостоятельно производить товары, а чтобы достичь данной цели, власти должны совершенствовать законодательную базу, для того чтобы необходимая помощь в подготовке квалифицированных кадров оказывалась конкретным группам лиц, которым она необходима.

В научных работах анализируется, как управление людьми меняется при использовании цифровых систем. Е.И. Жидких пишет, что внедрение компьютеров в сельское хозяйство меняет навыки, которыми обладают сотрудники. Для работы нужны люди, которые умеют применять информационные технологии в аграрном секторе [9, с. 31]. Из-за этого учебные заведения меняют методы обучения. В программы включают модули, которые

основаны на практике. Наряду с этим развивается процесс постоянного получения знаний. С точки зрения стратегии наличие персонала делает организации агропромышленного комплекса более успешными. Н.Н. Миронова указывает, что аграрный бизнес стабильно растет, когда в нем есть сотрудники с высоким уровнем подготовки [6, с. 89]. Такие работники преданы компании, и они совершают действия, которые приводят к созданию новых продуктов. При таком подходе руководители планируют количество людей заранее. Для этого они составляют прогнозы о том, сколько специалистов потребуется отрасли через несколько лет.

В научной литературе авторы часто изучают, как мотивировать работников в сельском хозяйстве. Т.Е. Романова пишет, что обычные деньги и премии работают слабо, когда у аграрных предприятий мало финансов. По этой причине руководителям нужно создавать сложные системы, которые учитывают нематериальные факторы. Например, для сотрудников важно, когда руководство открыто признает их трудовые заслуги, а работники лучше относятся к делу, если имеют возможность профессионально расти. Дополнительно на лояльность влияет право участвовать в принятии управленческих решений [10, с. 59]. Исследования подтверждают, что экономические методы вместе с социально-психологическими способами убеждения персонала помогают делу. Когда эти подходы работают вместе, люди реже увольняются с предприятий. В результате такой работы производительность труда становится выше.

В статье А.В. Козлова описывается, как устроен рынок труда в сельской местности. Автор указывает, что в городах и селах люди получают разную заработную плату. На ситуацию также влияет разница в качестве социальной инфраструктуры, которая обеспечивает быт граждан, а доступность образовательных услуг в деревнях остается более низкой, чем в городах. Из-за этих отличий возникают

структурные барьеры, которые мешают АПК получать достаточное количество кадров [11, с. 118]. Для исправления ситуации ведомствам необходимо координировать свои действия между собой. К решению задачи ведут комплексные программы развития сельских территорий. С помощью таких мер условия жизни и труда в разных местах становятся одинаковыми.

В настоящее время страны открыто соревнуются за квалифицированных сотрудников. Для решения этой задачи российским организациям нужно сочетать собственные методы подготовки кадров для сельского хозяйства с зарубежными приемами. По данным Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО), люди работают дольше, если государство выделяет на это деньги. С этой же целью частные компании заключают партнерские соглашения с фермами, а университеты готовят студентов к реальной работе в отрасли. Если адаптировать эти методы к условиям в России, исследователи получают новые научные результаты. Следует отметить, что нехватка персонала во многом связана с несовершенством самой системы АПК (низкая заработная плата и др.), которая приводит к оттоку кадров. На ситуацию также влияют условия жизни в сельской местности. Из-за недостатков в обучении кадров проблема обостряется, и ошибки в управлении мешают развитию сельскохозяйственной отрасли. Но ни один из этих факторов не существует сам по себе. Поэтому государство согласовывает свои действия с другими участниками рынка. С учебными заведениями власти договариваются о программах подготовки, а работодатели создают условия для труда специалистов. Когда сотрудники проявляют личную активность, система работает эффективнее. Для исправления ситуации специалисты применяют методы, которые охватывают все сферы сразу. При этом учитываются особенности конкретных территорий.

Анализ кадрового обеспечения организаций АПК Красноярского края (2022–2024 гг.)

В Красноярском крае природно-климатические условия позволяют получать достаточно большие объемы продукции, но существует острая проблема нехватки

кадров, так как в последние годы жители сельской местности не стремятся посвятить себя работе в растениеводстве или животноводстве. В таблице 1 представлены плановые и фактические значения обеспеченности кадрами согласно данным региональной программы.

Таблица 1

Обеспеченность сельскохозяйственных организаций Красноярского края руководителями и специалистами, имеющими профессиональное образование, %

Показатель	2022 г. факт	2023 г. факт	2024 г. план	Изменение (+/-) 2024 г. к 2022 г.
Обеспеченность руководителями и специалистами с высшим или средним профессиональным образованием	78,1	78,2	78,4	+0,3
Обеспеченность руководителями и специалистами с высшим или средним профессиональным образованием	45,1	45,2	45,4*	+0,3

*Сформировано автором, данные за 2024 г. представлены как прогнозные / оценочные на основе целевых показателей программы и сложившихся тенденций [12, 16].

Таблица 1 показывает, что количество сотрудников со специальным образованием растет медленно, но эти данные нужно рассмотреть подробно. В первом случае доля руководителей и специалистов составляет 78 %: данная цифра показывает, что штат полностью не укомплектован, т. е. 20 % должностей вакантны или на этих местах работают лица, без профильного образования. Во втором случае квалифицированных рабочих очень мало. В растениеводстве менее 50 % сотрудников имеют документы об окончании профессиональных курсов. На других позициях трудятся люди, которые долго работают без официальных свидетельств, а также персонал занятый на временных работах.

Для оценки структуры кадров следует изучить таблицу 2. Поскольку государственные отчеты не всегда содержат подробную информацию, были использованы мнения экспертов и данные выборочных исследований. По этим материа-

лам можно определить основные направления развития.

Таблица 2 содержит данные, указывающие на отрицательную динамику. В сельском хозяйстве Красноярского края среднегодовая численность работников снизилась. Предполагается, что к концу 2024 г. она составит 17 900 человек, хотя в 2022 г. равнялась 18 500 человек. Распределение персонала по возрасту меняется, так доля молодых сотрудников составляет 22 %, что выше показателя на 0,5 %. Для привлечения таких специалистов государство использует выплаты, например, по программе «Земский доктор» и др. Однако доля людей старшего возраста увеличивается быстрее и достигла 18,3 %. По этой причине средний возраст сельскохозяйственных работников растет, а новые кадры приходят в отрасль в недостаточном количестве, чтобы заменить выбывающих пенсионеров.

Таблица 2

Структура и движение кадров в сельскохозяйственных организациях Красноярского края (факт/экспертная оценка)*

Показатель	2022 г. факт	2023 г. факт	2024 г. оценка
1. Среднегодовая численность работников, тыс. чел.	18,5	18,2	17,9
2. Доля работников в возрасте до 35 лет, %	21,5	21,8	22,0
3. Доля работников пенсионного возраста, %	16,2	17,1	18,3
4. Коэффициент текучести кадров (средний по отрасли), %	19,5	20,1	20,8
5. Удельный вес вакансий в общей численности работников (на конец года), %	5,8	6,2	6,7

*Сформировано автором по данным источников [12, 16, 17].

В сельскохозяйственных организациях часто увольняются сотрудники, и этот показатель увеличился с 19,5 до 20,8 %. На рабочих позициях люди уходят из штата особенно часто. К таким работникам относятся, например, доярки, скотники и др. Тяжелая физическая нагрузка заставляет персонал искать другую, более легкую работу. За исполнение обязанностей выплачивают суммы, которые меньше вознаграждения за труд вахтовым методом в добывающих компаниях. На ситуацию также влияет отсутствие жилья, которое оснащено всеми современными удобствами, поэтому доля свободных рабочих мест выросла с 5,8 до 6,7 %. По этим цифрам видно, что предприятиям не хватает квалифицированных кадров. Если рассматривать конкретные специальности, то организациям нужны ветеринарные врачи, а сложнее всего найти операторов машинного доения; нехватка трактористов-машинистов широкого профиля осложняет производственные процессы. При этом нехватка кадров становится более заметной со временем. На рынке труда зарплата в сельском хозяйстве постепенно приближается к средним значениям по краю, но разрыв в доходах по сравне-

нию с нефтегазовой отраслью сохраняется. Условия жизни в сельской местности остаются фактором, который мешает решению кадрового вопроса в АПК.

Анализ реализации программ кадрового обеспечения в регионе

Правительство Красноярского края реализует подпрограмму кадрового обеспечения АПК «Развитие кадрового потенциала отрасли», которая входит в Государственную программу о развитии сельского хозяйства [13] и помогает привлекать специалистов в села. В рамках данной работы власти выдают выплаты молодым специалистам. Молодые люди получают эту сумму единовременно при трудоустройстве в организации сельского хозяйства. Также государство субсидирует часть оплаты труда студентов из профильных отрядов. Для действующих работников министерство организует курсы повышения квалификации. Кроме того, бюджетные средства идут на покупку оборудования для аграрных учебных заведений. Таблица 3 содержит данные о динамике выделенных денежных средств на эти цели. В этой же таблице есть сведения о числе людей, получивших помощь.

Таблица 3

**Основные показатели реализации кадровой подпрограммы
в АПК Красноярского края**

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г. (план)	Темп роста, 2024/2022 гг., %
1. Количество молодых специалистов, получивших единовременные выплаты, чел.	82	79	85	+3,7
2. Объем средств, направленных на выплаты молодым специалистам, т.р.	4 100	4 250	4 680	+14,1
3. Количество студентов, привлеченных для работы в студенческих отрядах, чел.	450	470	500	+11,1
4. Доля специалистов, прошедших повышение квалификации, от общей численности, %	11,5	12,0	12,8	+1,1 п.п.
5. Количество организаций-участников программы	34	38	42	+23,5

*Сформировано автором по данным источников [12, 16, 17].

Данные таблицы 3 показывают, что количество участников подпрограммы увеличивается, но этот рост происходит медленно и не меняет общую ситуацию в отрасли. По всем показателям виден подъем, но данные значения малы, если сопоставить их с общим дефицитом сотрудников. Например, организации ежегодно нанимают около 80 молодых работников. Эти люди получают разовую денежную помощь около 60 тыс. руб., и такая мера удовлетворяет менее 15 % от годового спроса на персонал младшего и среднего звена. При этом руководители предприятий в ходе бесед называют основную причину увольнения кадров – отсутствие достойных социальных условий.

Для оценки того, как работает механизм повышения квалификации, необходимо продолжить анализ таблицы 3, где видно, что доля специалистов, прошедших переподготовку, увеличилась с 11,5 до 12,8 %. Однако эксперты отмечают, что многие обучающие программы существуют только для выполнения отчетности. При составлении курсов часто не учитывают, какие цифровые технологии используются в организациях АПК. По этой причине программы не включают обучение правилам

работы с точным земледелием, а также инструкции по использованию систем управления животноводческим стадом. Когда специалист получает сертификат, он в итоге зачастую не имеет навыков для работы на предприятиях с новыми технологиями. На это указывают результаты мониторинга, который проводят среди работодателей. Лишь 38 % руководителей отмечают, что после курсов сотрудники начинают производить больше продукции.

Реализация подпрограммы «Развитие кадрового потенциала отрасли» сталкивается с трудностями из-за того, что районы края развиваются неравномерно. В южных районах края кадры привлекают наиболее активно. Здесь находятся агрохолдинги, которые занимают большие площади. В этих же местах логистическая инфраструктура имеет разветвленную сеть дорог и складов. В то же время северные и восточные муниципалитеты показывают самые низкие результаты участия в программе. Для них характерно то, что они находятся на очень большом расстоянии от центров, и климат в этих местах мешает нормальной жизнедеятельности из-за низких температур. Хотя такие территории ис-

пытывают недостаток в людях для выполнения работ. Если ситуация не изменится, то государству придется разделять меры поддержки по зонам. Для территорий с суровыми условиями потребуются вводить льготы, которые будут побуждать людей там работать.

Сравнение опыта регионов Сибирского федерального округа обнаруживает различия в эффективности программ. В Новосибирской и Омской областях положительные результаты возникают тогда, когда организации используют финансовое стимулирование вместе с улучшением условий жизни в деревнях. В Новосибирской области программа «Земский агроном» предоставляет специалисту 1 млн руб. Согласно этой же программе человеку предоставляют служебную квартиру. При этом работник имеет право со временем выкупить данное жилье. Для второго члена семьи в этой системе также есть работа. С помощью таких методов 75–80 % молодых кадров остаются на местах, в то время как в Красноярском крае этот показатель составляет 45–50 %.

Главная проблема текущей модели подготовки кадров заключается в том, что учебные заведения и работодатели мало общаются друг с другом. По мнению В.И. Кудряшова [15], программы не решают вопрос с кадрами, если практики не влияют на обучение. Без этого деньги становятся просто разовой помощью отдельным людям. В Красноярском крае только 22 % мероприятий проходят как государственно-частное партнерство [16]. Из-за этого меры поддержки плохо соответствуют тем задачам, которые стоят перед бизнесом.

В результате изучения того, как исполняются программы кадрового обеспечения в Красноярском крае, становится ясно, что текущие действия нужны, но они не решают полностью проблему нехватки специалистов в АПК. Для того чтобы политика в рамках этих программ стала более действенной, необходимо изменить принципы их работы.

Постепенно осуществляется переход от оценки по количеству участников к

оценке по результатам их деятельности. Например, важным показателем является длительность сохранения специалистами рабочих мест. При этом осуществляется распределение ресурсов по географическим зонам: на сельских территориях, где экономические показатели снижаются, применяются повышенные нормативы финансирования. С работодателями ведется более активное взаимодействие при планировании обучения кадров. Также подпрограмма по кадрам интегрируется с другими направлениями. В частности она работает совместно с планами по возведению жилья для населения. Если подходы к исполнению программ обновляются комплексно, в отрасли появляются постоянные специалисты. Это создает условия, при которых агропромышленный комплекс Красноярского края переходит на новые технологии в текущей экономической ситуации.

Заключение. В результате изучения ситуации с кадрами в организациях агропромышленного комплекса Красноярского края сделаны следующие выводы.

1. Анализ мнений разных авторов подтверждает, что в АПК существует сложная кадровая проблема. Как указывает А.В. Петриков, образовательные программы не отвечают требованиям производства. В работах Т.И. Заславской отмечается, что условия жизни в сельской местности находятся на низком уровне. По мнению Н.В. Михайловой, происходит «старение» кадров. В публикациях В.Ф. Башмачникова зафиксировано, что сотрудники выполняют малый объем работ за единицу времени. При этом каждый указанный фактор связан с остальными.

2. На основе статистических данных по Красноярскому краю за 2022–2024 гг. выявлены определенные процессы. К числу руководителей и специалистов с профессиональным образованием добавилось лишь небольшое количество людей, и теперь их доля составляет 78,4 %. Среди рабочих этот показатель находится на уровне 45,4 %. От этого положение дел фактически не меняется. В отрасли теперь занято меньше людей, так как их

число снизилось с 18,5 до 17,9 тыс. чел. За этот период увеличилось количество тех, кто прекращает трудовую деятельность по возрасту, и их доля достигла 18,3 %. Из-за частого увольнения сотрудников и приема новых людей показатель текучести кадров равен 20,8 %. На предприятиях не хватает персонала, что подтверждается ростом доли свободных рабочих мест до 6,7 %. Особенно остро нехватка работников проявляется в сфере физического труда. Также организации испытывают потребность в специалистах среднего звена.

3. В регионе действуют меры государственной поддержки. К ним относятся денежные выплаты работникам, которые недавно закончили обучение, но такие меры малоэффективны. Они не исправляют главные причины, мешающие развитию. По данным статистики, работники в сельском хозяйстве получают заработную плату намного меньше, чем в промышленных отраслях. Также в сельской местности остро стоит проблема обеспечения специалистов жильем, а социальные объекты находятся в плохом состоянии. Из-за этого текущая поддержка государства не приносит нужного результата.

Для устранения существующих кадровых проблем необходимо:

1. Выделять финансовую помощь тем специалистам, которые готовы отработать в хозяйстве не менее 5 лет, с предоставлением благоустроенного жилья.

2. Для развития системы обучения специалистов создать единую структуру, объединяющие учебные заведения высшего или среднего профессионального образования с организациями АПК, где студенты смогут получать практические навыки.

3. Организациям АПК для привлечения высококвалифицированных кадров осуществлять подготовку специалистов по договору о целевом обучении.

4. Для привлечения молодежи к работе в сельском хозяйстве проводить уроки по профориентации в школах. На таких встречах необходимо демонстрировать достижения фермеров, добившихся высоких результатов в труде.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что если государство одновременно будет применять денежные выплаты и новые методы обучения, то число работников в сельском хозяйстве вырастет. С таким подходом агропромышленный комплекс Красноярского края получит сотрудников с нужными знаниями, и это позволит выполнять планы по развитию сельскохозяйственного производства.

Список источников

1. Нечаев В.И. Организационно-экономические основы кадрового обеспечения АПК. Краснодар: КубГАУ, 2022. 224 с.
2. Петриков А.В. Аграрная экономика и социальная политика: проблемы взаимодействия // Экономика сельского хозяйства России. 2023. № 2. С. 42–49.
3. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука, 2020. 250 с.
4. Бондаренко Л.В. Социальное развитие села: риски и возможности // АПК: экономика, управление. 2024. № 1. С. 65–73.
5. Башмачников В.Ф. Человеческий капитал в аграрном секторе экономики: теория и практика. М.: Колос, 2021. 312 с.
6. Управление персоналом в АПК: учебник / под ред. Н.Н. Мироновой. М.: Инфра-М, 2023. 350 с.
7. Михайлова Н.В., Синюкова А.Г. Кадровый потенциал сельского хозяйства: проблемы воспроизводства // Аграрная наука. 2024. № 4. С. 30–35.
8. Адуков Р.Х. Проблемы и пути повышения эффективности управления в АПК // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2023. № 5. С. 18–23.

9. Жидких Е.И. Кадровый потенциал сельского хозяйства региона: состояние и перспективы развития // Вестник КрасГАУ. 2024. № 2. С. 27–34.
10. Романова Т.Е. Мотивация труда работников сельскохозяйственных организаций // Кадровик. 2024. № 3. С. 56–62.
11. Козлов А.В. Рынок труда в сельской местности: тенденции и противоречия // Экономика региона. 2023. Т. 19, № 3. С. 112–121.
12. Приложение к паспорту подпрограммы «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса». Перечень и значения показателей результативности подпрограммы (с изменениями на 9 октября 2020 года) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://base.garant.ru/30079453/b3557e6df59a6dcd53b951ba00a9b178> (дата обращения: 03.03.2026).
13. Государственная программа Красноярского края «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия». Красноярск, 2023. 98 с.
14. О состоянии сельского хозяйства в Красноярском крае: аналитическая записка / Министерство сельского хозяйства и торговли Красноярского края. Красноярск, 2025. 45 с.
15. Кудряшов В.И. Совершенствование системы подготовки кадров для АПК // Техника и оборудование для села. 2023. № 8. С. 44–48.
16. Федеральная служба государственной статистики. Сельское хозяйство в России – 2024. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 02.03.2026).
17. Красноярский край в цифрах: статистический сборник / Красноярскстат. Красноярск, 2024. 150 с.

References

1. Nechaev V.I. Organizacionno-ehkonomicheskie osnovy kadrovogo obespecheniya APK. Krasnodar: KubGAU, 2022. 224 s.
2. Petrikov A.V. Agrarnaya ehkonomika i social'naya politika: problemy vzaimodejstviya // Ehkonomika sel'skogo hozyajstva Rossii. 2023. № 2. S. 42–49.
3. Zaslavskaya T.I., Ryvkina R.V. Sociologiya ehkonomicheskoy zhizni: ocherki teorii. Novosibirsk: Nauka, 2020. 250 s.
4. Bondarenko L.V. Social'noe razvitie sela: riski i vozmozhnosti // APK: ehkonomika, upravlenie. 2024. № 1. S. 65–73.
5. Bashmachnikov V.F. Chelovecheskij kapital v agrarnom sektore ehkonomiki: teoriya i praktika. M.: Kolos, 2021. 312 s.
6. Upravlenie personalom v APK: uchebnik / pod red. N.N. Mironovoj. M.: Infra-M, 2023. 350 s.
7. Mihajlova N.V., Sinyukova A.G. Kadrovij potencial sel'skogo hozyajstva: problemy vosproizvodstva // Agrarnaya nauka. 2024. № 4. S. 30–35.
8. Adukov, R.H. Problemy i puti povysheniya ehffektivnosti upravleniya v APK // Ehkonomika sel'skohozyajstvennyh i pererabatyvayushchih predpriyatij. 2023. № 5. S. 18–23.
9. Zhidkih E.I. Kadrovij potencial sel'skogo hozyajstva regiona: sostoyanie i perspektivy razvitiya // Vestnik KrasGAU. 2024. № 2. S. 27–34.
10. Romanova T.E. Motivaciya truda rabotnikov sel'skohozyajstvennyh organizacij // Kadrovik. 2024. № 3. S. 56–62.
11. Kozlov A.V. Rynok truda v sel'skoj mestnosti: tendencii i protivorechiya // Ehkonomika regiona. 2023. T. 19, № 3. S. 112–121.
12. Prilozhenie k pasportu podprogrammy «Kadrovoe obespechenie agropromyshlennogo kompleksa». Perechen' i znacheniya pokazatelej rezul'tativnosti pod-programmy (s izmeneniyami na 9 oktyabrya 2020 goda) // Ehlektronnyj fond pravovyh i normativno-

tehnikeskikh dokumentov. URL: <https://base.garant.ru/30079453/b3557e6df59a6dcd53b951ba00a9b178> (data obrashcheniya: 03.03.2026).

13. Gosudarstvennaya programma Krasnoyarskogo kraja «Razvitie sel'skogo hozyajstva i regulirovanie rynkov sel'skohozyajstvennoj produkcii, syr'ya i prodovol'stviya». Krasnoyarsk, 2023. 98 s.

14. O sostoyanii sel'skogo hozyajstva v Krasnoyarskom krae: analiticheskaya za-piska / Ministerstvo sel'skogo hozyajstva i trgovli Krasnoyarskogo kraja. Krasnoyarsk, 2025. 45 s.

15. Kudryashov V.I. Sovershenstvovanie sistemy podgotovki kadrov dlya APK // Tehnika i oborudovanie dlya sela. 2023. № 8. S. 44–48.

16. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. Sel'skoe hozyajstvo v Rossii – 2024. URL: <https://rosstat.gov.ru> (data obrashcheniya: 02.03.2026).

17. Krasnoyarskij kraj v cifrah: statisticheskij sbornik / Krasnoyarskstat. Krasnoyarsk, 2024. 150 s.

Статья принята к публикации 18.05.2026/

The article has been accepted for publication 18.05.2026.

Информация об авторах:

Галина Валентиновна Кочелорова, доцент кафедры «Бухгалтерский учет и статистика», кандидат экономических наук, доцент

Information about the authors:

Galina Valentinovna Kochelороva, Associate Professor at the Department of Accounting and Statistics, Candidate of Economic Sciences, Docent

