

Инструменты государственной кадровой политики по привлечению молодежи в сельское хозяйство: зарубежный опыт

О. А. Ерёмченко

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

E-mail: tatrics@mail.ru

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена устойчивым снижением кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли в России. Так, доля молодежи в возрасте до 35 лет, занятой в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве за период 2018–2024 гг., сократилась с 30,7 до 24,2 %, что усиливает кадровые ограничения устойчивого развития аграрного сектора и внедрения инновационных технологий. **Целью** настоящего исследования является анализ инструментов государственной кадровой политики по привлечению и закреплению молодежи в сельском хозяйстве, применяемых в зарубежных странах, а также разработка предложений по усилению кадрового потенциала российского аграрного сектора. **Методологическую основу** исследования составили анализ отечественных и зарубежных научных публикаций, стратегических и нормативно-правовых документов, а также сравнительный анализ практик кадрового прогнозирования, дуального обучения и цифровизации образования в аграрной сфере. Ключевыми **результатами** исследования являются обоснование целесообразности внедрения в России регионально ориентированной системы прогнозирования кадровых потребностей по примеру чешской системы КОМРАС; разработка предложений по интеграции дуальных форм обучения в систему целевой подготовки аграрных кадров с увеличением доли производственной практики до 70 %; выявление роли цифровых образовательных инструментов (цифровые фермы, виртуальные лаборатории, AgTech-курсы) в сокращении цифрового неравенства и повышении привлекательности сельского хозяйства для молодежи. **Научная новизна** исследования заключается в систематизации зарубежных инструментов привлечения и закрепления молодежи в сельском хозяйстве и обосновании возможностей их адаптации к российским условиям. **Практическая значимость** исследования заключается в возможности использования полученных результатов органами государственной власти, образовательными организациями и компаниями агросектора при разработке и корректировке региональных программ кадрового обеспечения агропромышленного комплекса. Сделан вывод о необходимости реализации комплексного подхода, закреплённого в стратегических документах, для повышения эффективности государственной кадровой политики в аграрном секторе.

Ключевые слова: государственная кадровая политика, сельское хозяйство, кадровый потенциал, молодежь, меры государственной поддержки, дуальное образование, кадровое прогнозирование, цифровизация, зарубежный опыт

Благодарности. Исследование выполнено в рамках государственного задания РАНХиГС при Президенте РФ.

Для цитирования: Ерёмченко О. А. Инструменты государственной кадровой политики по привлечению молодежи в сельское хозяйство: зарубежный опыт // Аграрный вестник Урала. 2026. Т. 26, № 09. С. 1804–1813. <https://doi.org/10.32417/1997-4868-2026-26-09-1804-1813>.

Дата поступления статьи: 10.01.2026, **дата рецензирования:** 30.06.2026, **дата принятия:** 01.07.2026.

Instruments of state human resources policy for attracting young people to agriculture: international experience

O. A. Eremchenko

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

E-mail: tatrics@mail.ru

Economy

Abstract. The relevance of this study is determined by the persistent decline in human resources in the agricultural sector in Russia. In particular, the share of young people under the age of 35 employed in agriculture, forestry, hunting, fishing, and aquaculture decreased from 30.7 % to 24.2 % over the period 2018–2024, which intensifies labor constraints on the sustainable development of the agrarian sector and the implementation of innovative technologies. **The purpose** of this study is to analyze the instruments of public personnel policy used in foreign countries to attract and retain young people in agriculture, as well as to develop proposals for strengthening the human resource potential of the Russian agricultural sector. The **methodological framework** of the study includes an analysis of domestic and foreign scientific publications, strategic and regulatory documents, and a comparative analysis of practices in workforce forecasting, dual education, and the digitalization of education in the agricultural sector. The key **results** of the study include: substantiation of the feasibility of introducing a regionally oriented system for forecasting workforce needs in Russia, drawing on the example of the Czech KOMPAS system; the development of proposals for integrating dual forms of education into the system of targeted training of agricultural personnel with an increase in the share of practical training to 70 %; and identification of the role of digital educational tools (digital farms, virtual laboratories, AgTech courses) in reducing the digital divide and increasing the attractiveness of agriculture for young people. The **scientific novelty** of the study lies in the systematization of international instruments for attracting and retaining young people in agriculture and the substantiation of their potential adaptation to Russian conditions. The **practical significance** of the study lies in the possibility of using the obtained results by public authorities, educational institutions, and agribusiness companies in the development and adjustment of regional programs for human resource provision in the agro-industrial complex. The study concludes that the implementation of a comprehensive approach in strategic policy documents is necessary to enhance the effectiveness of state human resources policy in the agricultural sector.

Keywords: state human resources policy, agriculture, human resources potential, youth, state support measures, human resources forecasting, dual education, digitalization, international experience

Acknowledgements. The study was carried out within the framework of the state assignment of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

For citation: Eremchenko O. A. Instruments of state human resources policy for attracting young people to agriculture: international experience. *Agrarian Bulletin of the Urals*. 2026; 26 (09): 1804–1813. <https://doi.org/10.32417/1997-4868-2026-26-09-1804-1813>. (In Russ.)

Date of paper submission: 10.01.2026, **date of review:** 30.06.2026, **date of acceptance:** 01.07.2026.

Постановка проблемы (Introduction)

В современных условиях одним из ключевых факторов экономической и социальной стабильности государства выступает продовольственная безопасность, устойчивость которой напрямую зависит от уровня кадровой обеспеченности аграрного сектора. Актуальная для многих стран проблема дефицита рабочей силы в сельском хозяйстве и поиска путей его преодоления регулярно становится предметом научных исследований, обсуждений в экспертном сообществе и внимания со стороны органов государственного управления. Причиной повышенного внимания к данной проблеме как в России, так и за рубежом являются демографиче-

ские изменения, старение сельского населения, миграция молодежи в крупные города, а также снижение привлекательности сельскохозяйственных профессий для абитуриентов и специалистов на рынке труда, что формирует долгосрочные риски для развития сельских и отдаленных территорий.

В России сокращение численности молодежи, занятой в аграрном секторе, носит устойчивый характер. По данным Росстата, за период с 2018 по 2024 год доля молодежи в возрасте до 35 лет, занятой в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве (раздел А Общероссийского классификатора видов экономической деятельности ОКВЭД 2), снизилась с 30,7 до 24,2 % [1], что

© Eremchenko O. A., 2026

свидетельствует о сохраняющихся сложностях привлечения и удержания молодежи в отрасли. Нарастающий дефицит кадров ограничивает возможности устойчивого развития сельской экономики как напрямую (вследствие нехватки специалистов), так и опосредовано (за счет снижения способности отрасли к восприятию и внедрению инноваций, включая цифровое земледелие, рациональное землепользование и иные технологии). Одновременно с этим данные федерального статистического учета за 2024 год фиксируют потребность в 97,1 тыс. работников для замещения вакантных рабочих мест в сельском, лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве [2].

Реализуемый в России комплекс мер, направленных на формирование трудового потенциала сельского хозяйства, в том числе через привлечение и закрепление в отрасли молодежи, в определенной степени способствует смягчению проблемы кадрового голода в агросекторе. Однако структурные и демографические ограничения не позволяют в полной мере компенсировать нарастающий дефицит трудовых ресурсов в сельской местности. Одним из ответов на этот вызов стал запуск федерального проекта «Кадры в АПК», входящего в состав национального проекта «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности». Объем финансирования проекта «Кадры в АПК» на 2025–2027 годы запланирован в объеме 28,1 млрд руб., а целевым показателем проекта является достижение уровня укомплектованности аграрных предприятий кадрами не ниже 95 % [3].

Учитывая масштаб и сложность проблемы кадрового дефицита, целесообразно обратиться к зарубежному опыту, позволяющему выявить и проанализировать эффективные инструменты государственной политики по привлечению, подготовке и удержанию трудовых ресурсов. В последующих разделах статьи рассматриваются эти практики с акцентом на те инструменты, которые могут быть адаптированы и успешно применены в России для дополнения существующих мер и повышения их эффективности.

Методология и методы исследования (Methods)

В исследованиях российских ученых неоднократно поднимались вопросы обеспеченности сельского хозяйства трудовыми ресурсами, в том числе в контексте демографических ограничений и роли государственной кадровой политики [4; 5]. В некоторых работах также рассматриваются отдельные элементы опыта регулирования занятости в аграрном секторе в других странах [6; 7]. Вместе с тем, несмотря на наличие значительного массива научных публикаций, недостаточно исследованными остаются вопросы анализа зарубежных инструментов государственной кадровой политики, ориентированных именно на привлечение и закрепление молодежи в сельском хозяйстве.

В связи с этим целью настоящей статьи является анализ инструментов государственной кадровой политики по привлечению и закреплению молодежи в сельском хозяйстве, применяемых в зарубежных странах, а также разработка предложений по усилению кадрового потенциала сельскохозяйственной отрасли России на основе адаптации зарубежных инструментов государственной кадровой политики.

Зарубежные работы по проблематике кадрового обеспечения сельского хозяйства охватывают широкий спектр научных и аналитических документов, поскольку дефицит рабочей силы и компетенций признается одной из ключевых проблем развития агропромышленного комплекса в развитых и развивающихся странах. Библиометрический анализ научных публикаций по направлению «занятость в сельском хозяйстве» за 2008–2018 годы, выполненный P. D. Malanski с соавторами, показал, что максимальное внимание ученых по всему миру сосредоточено на вопросах изучения рынка труда, сельской занятости и организации труда наряду с проблемами охраны труда, сельскохозяйственной политикой и развитием семейных ферм [8].

Многочисленные зарубежные исследования посвящены анализу факторов, влияющих на нехватку кадров [9], прогнозированию потребности в рабочей силе (см., например, обзор A. Safarishahrbiari [10]), а также институциональным и организационным особенностям трудоустройства в сельскохозяйственном секторе [11]. В странах Европы особое внимание уделяется вопросам использования труда мигрантов [12; 13]. Так, обзор ключевых проблем занятости в агропродовольственном секторе развивающихся стран, выполненный в 2025 году T. Mizik с соавторами на основе данных 129 научных статей, подчеркнул необходимость сосредоточить усилия на изучении влияния внутренней и внешней миграции на динамику рабочей силы [14]. Отдельный пул работ посвящен анализу инструментов государственной политики, применяемых для регулирования дефицита кадров в агропромышленном секторе [15].

В стратегических документах зарубежных стран среди ключевых направлений повышения эффективности кадровой политики упоминаются развитие социальной и транспортной инфраструктуры, создание благоприятных условий для предпринимательства и поддержки молодых фермеров, реализация экологических инициатив и другие меры. Так, актуальность поиска оптимальной стратегии привлечения и удержания молодежи в сельском хозяйстве в очередной раз манифестирована в рамках конгресса «Будущее молодежи в сельской местности: обязанности местных и региональных властей», прошедшего в 2022 году под эгидой Совета Европы [16]. В число основных рекомендаций конгресса для органов власти были включены:

- развитие инфраструктуры сельских территорий, включая улучшение доступа к качественному образованию, здравоохранению и базовым услугам;
- содействие участия молодежи в политической жизни;
- создание и поддержка молодежных организаций для преодоления социальной изоляции и активизации изменений в сельских районах;
- обеспечение равного доступа к образовательным, трудовым и социальным программам;
- вовлечение молодежи в проекты по защите окружающей среды, развитие сельского туризма и предпринимательства;
- улучшение имиджа сельских территорий и сохранение культурного наследия, включая программы культурного обмена, поддержку ремесел и проведение фестивалей.

В целом как российский, так и зарубежный опыт свидетельствует о том, что привлечение молодежи в аграрный сектор требует комплексного подхода, закрепленного в стратегических документах национального и регионального уровней. Такой подход должен включать образовательные и профессиональные меры, направленные на сокращение цифрового неравенства, расширение программ профессиональной переподготовки и практико-ориентированных стажировок, а также активное вовлечение молодежи в управление аграрным сектором, что обусловило выбор методического инструментария настоящего исследования.

Выполненный в рамках настоящего исследования анализ зарубежного опыта включал изучение инструментов государственной кадровой политики, применяемых в странах ЕС, БРИКС, США и Канады, с акцентом на меры, направленные на привлечение и долгосрочное закрепление молодежи в сельскохозяйственном секторе. Информационную базу исследования составили документы стратегического планирования и программные документы национального и регионального уровней, материалы профильных министерств и ведомств (национальных проектов и государственных программ), а также результаты эмпирических и аналитических исследований, представленных в научных публикациях и отчетах международных организаций за период с 2006 года по настоящее время. В работе использовались методы анализа и синтеза, контент-анализ, а также элементы статистического анализа официальных данных, характеризующих динамику занятости в сельском хозяйстве.

Применение описанного выше методического инструментария и сравнительного анализа зарубежных практик позволило выделить три инструмента государственной кадровой политики, которые могли бы быть успешно адаптированы к российским социально-экономическим условиям:

- 1) внедрение регионально ориентированной системы прогнозирования кадровых потребностей по примеру чешской системы КОМПАС;
- 2) интеграция дуальных форм обучения в систему целевой подготовки аграрных кадров;
- 3) сокращение цифрового неравенства и повышение привлекательности сельского хозяйства для молодежи за счет распространения цифровых образовательных инструментов.

Описание каждого из них представлено в следующем разделе.

Результаты (Results)

Разработка системы прогнозирования кадров как элемента системы принятия решений в государственной кадровой политике

Анализ зарубежного опыта показал, что одним из наиболее развитых инструментов поддержки принятия решений в государственной кадровой политике является система мониторинга рынка труда КОМПАС, разработанная в 2021 году в Чехии в рамках проекта «Labour Market Forecasting – Kompas». Система ориентирована на формирование среднесрочных прогнозов с горизонтом планирования в пять лет и охватывает три ключевых направления: прогнозирование занятости по секторам экономики (41 кластер), по профессиям (131 кластер) и по уровню образования (31 кластер). Прогнозы строятся как на национальном уровне, так и для каждого из 14 регионов страны, что обеспечивает высокий уровень территориальной детализации [17]. Данные обновляются ежегодно и доступны на онлайн-платформе <https://www.predikcetrhuprace.cz>.

Отличительной особенностью системы КОМПАС является интеграция количественных и качественных методов анализа [18]. В основе расчетов лежит модель LEON, позволяющая оценивать перспективное соотношение спроса и предложения рабочей силы с использованием индекса ситуации на рынке труда в будущем (Indicator of Future Labour Market Situation, IFLM). Данный показатель отражает потенциальный дефицит или избыток кадров в процентном выражении относительно ожидаемого предложения рабочей силы.

Информационной базой системы КОМПАС служат данные государственной статистики по занятости, сведения о вакансиях, результаты обследования рабочей силы, прогноз числа выпускников по регионам и направлениям, экспертные оценки по каждому из 14 регионов. Вместе с тем к числу ограничений модели следует отнести погрешность региональных прогнозов ввиду недостаточной детализации исходных данных, объединение ряда профессий и секторов, неполные сведения об уровне образования работников и миграции. Существенным элементом системы являются экспертные оценки, формируемые для каждого региона и используемые для корректировки расчетных прогнозов с учетом региональной специфики.

Пример визуализации прогноза для некоторых профессий представлен на рис. 1. Отметим, что не для всех профессий доступен прогноз из-за недостаточного количества данных (например, в области сельского хозяйства нет данных по таким профессиям, как заводчик товарных животных; фермер, ведущий натуральное хозяйство; ветеринары; производитель и селекционер в смешанном сельском хозяйстве, и другим).

KOMPAS является источником поддержки принятия стратегических решений органами власти для снижения диспропорций на рынке труда, восполнения недостатка региональной информации для анализа и моделирования рынка труда, внедрения результатов прогнозов в образовательную, инновационную и региональную политику. Проект завершен в 2022 году, но Министерство труда и социальных дел Чехии продолжает обновлять прогнозы, а Европейский центр развития профессионального образования и обучения Cedefop относит KOMPAS к лучшим инструментам прогнозирования кадровых потребностей, учитывающих региональный аспект.

Несмотря на наличие инструментов оценки потребности в специалистах с использованием данных Росстата и профильных министерств, существующая в России система прогнозирования кадров требует доработки и совершенствования, поскольку региональные прогнозы имеют низкую детализацию, данные из разных источников не всегда согласованы, а связь с реальными требованиями рынка труда недостаточна. В частности, для повышения точности прогнозов и их практической применимости на разных уровнях целесообразно развивать единый онлайн-ресурс, позволяющий визуализировать данные по отдельным регионам по примеру KOMPAS. Такой ресурс мог бы объединять актуальные данные о занятости, вакансиях и выпускниках, интегрировать прогнозы с образовательными программами, включая дуальное обучение и проекты программы «Профессионалитет», обеспечивать участие работодателей и отраслевых экспертов в корректировке. В качестве такой онлайн-платформы может выступать портал «Работа России».

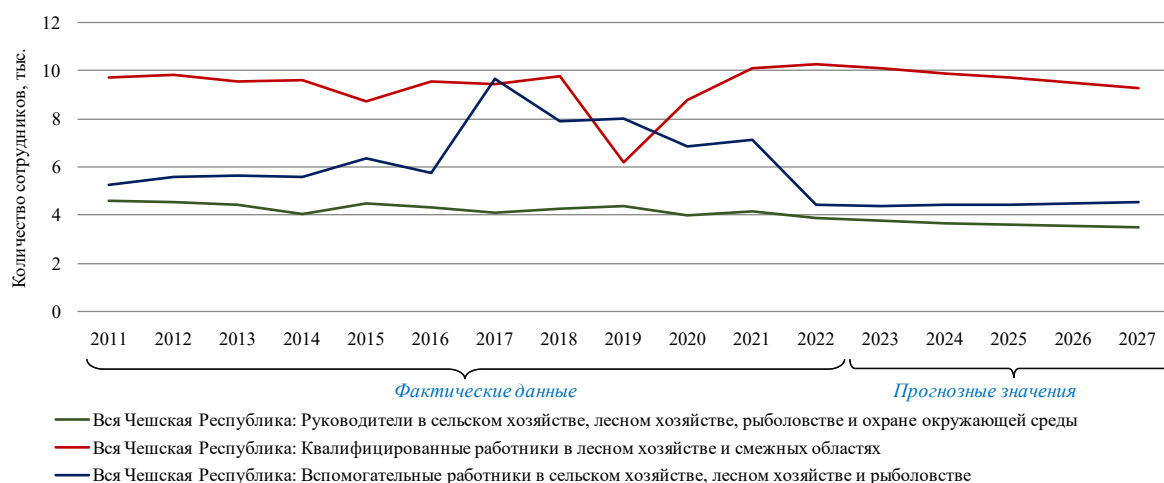


Рис. 1. Прогноз занятости по профессиям в системе KOMPAS

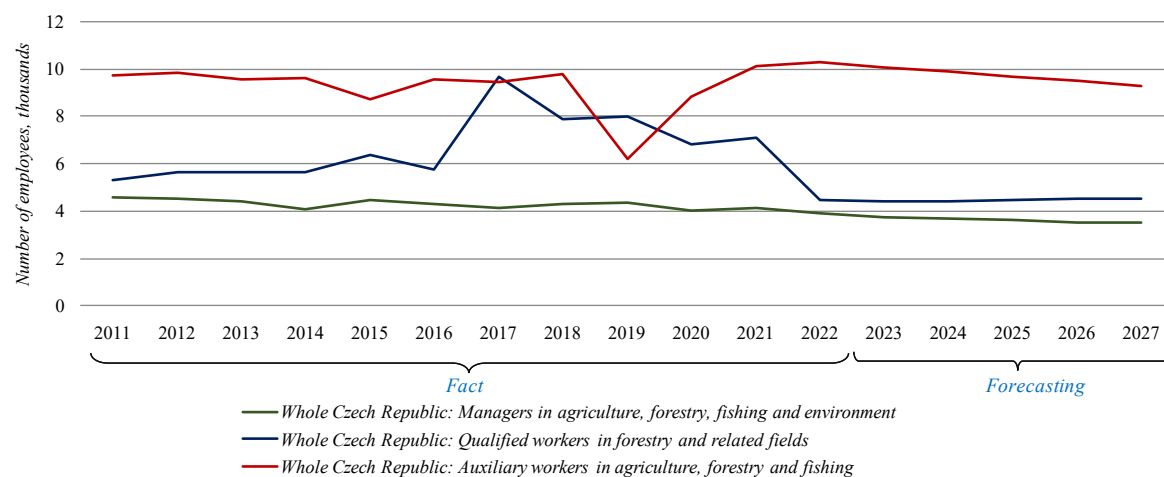


Fig. 1. Employment forecast by occupations in the KOMPAS system

Интеграция дуальных форм обучения в систему целевой подготовки кадров для аграрного сектора

В Германии для подготовки необходимых экономике специалистов используется такой формат целевой подготовки, как дуальная система обучения, предполагающая сочетание теоретического обучения (около 30 % времени) с практической подготовкой непосредственно на предприятиях (около 70 % времени) [19]. Студенты заключают трудовой договор с работодателем и получают заработную плату, что способствует выбору этой профессиональной траектории.

В рамках дуального обучения готовят широкий спектр специалистов для аграрного сектора, включая фермеров, агротехников, животноводов. Обучение по этим направлениям проходит преимущественно в сельской местности и длится в среднем 2,5–3 года. В формировании программ и контроле качества обучения активно принимают участие профессиональные палаты и региональные ассоциации фермеров. В Германии в дуальной системе подготовки кадров задействовано около 12 тысяч фермерских хозяйств и аграрных предприятий. На конец 2024 года по сельскохозяйственным направлениям в системе дуального образования в Германии обучалось 31 600 человек (2,6 % от общей численности дуальных обучающихся) [20]. При этом уровень трудоустройства выпускников аграрных программ составляет около 85 %, а более половины остаются работать в сельской местности [21].

В России подготовка кадров для сельскохозяйственного сектора экономики в рамках дуального образования уже реализуется в ряде регионов (Краснодарском крае, Ростовской области, Республике Татарстан и других) в формате прохождения производственной практики с выплатой стипендии. Целесообразно рассмотреть возможность расширения текущего формата практики до полноценного образовательного процесса и интеграции дуального обучения в систему целевой подготовки кадров на портале «Работа России». Дополнительно для повышения привлекательности программ дуального обучения по примеру зарубежных стран следует рассмотреть возможность субсидирования предприятий, участвующих в обучении, создания региональных аграрных кампусов и внедрения цифровых технологий в программы обучения. Особое внимание необходимо уделить решению проблем, ограничивающих развитие дуального обучения в России, таких как низкая мотивация работодателей к участию в таких программах, слабая инфраструктура в регионах и узкая практика цифровизации.

Внедрение цифровых инструментов в систему подготовки специалистов

Внедрение цифровых инструментов в образовательный процесс активно осуществляется во многих

зарубежных странах, решая задачи повышения практической значимости обучения, формирования у студентов навыков и компетенций работы с инновационными технологиями, а также индивидуализации их образовательных траекторий и повышения мотивации к выбору профессии в сельском хозяйстве.

В качестве примера цифровизации аграрного сектора, включая образование, приведем проект по развитию точного земледелия. В 2016 году в Нидерландах стартовал совместный проект умного земледелия Nationale Proeftuin Precisielandbouw (<https://www.proeftuinprecisielandbouw.nl/>), инициированный Министерством экономики, климата и сельского хозяйства и Университетом Вагенингена, в рамках которого демонстрировались преимущества применения технологий точного земледелия, такие как GPS-навигация, сенсоры, системы автоматического полива и роботизированные установки. Ведущие вузы активно используют цифровые фермы и виртуальные лаборатории, где студенты отрабатывают навыки управления агропроизводством с помощью цифровых симуляторов, программ для моделирования климатических условий, систем точного земледелия и автоматизированных установок для ухода за животными и растениями.

Согласно опросу преподавателей и студентов программы по управлению фермерскими хозяйствами, в Швейцарии 57 % учащихся узнали о цифровых технологиях во время обучения в профессионально-технических учебных заведениях [22]. В США активно внедряются технологии дистанционного мониторинга и анализа данных для аграрного образования. Студенты работают с дронами для оценки состояния посевов, программами GIS для планирования, а также с системами машинного обучения для прогнозирования урожайности.

Российские исследования также подтверждают значимость цифровой среды как одного из факторов привлекательности сельских территорий для молодежи [23], который обеспечивает доступ к информационным технологиям и онлайн-платформам и способствует расширению возможностей обучения и социализации в сельской местности, снижая ощущение территориальной изолированности и повышая качество жизни. Таким образом, в настоящее время для молодежи наряду с экономическими условиями выбора места проживания и работы важным фактором остается наличие устойчивого доступа к сети Интернет. В России с 2014 года реализуется проект по устранению цифрового неравенства, направленный на обеспечение высокоскоростным доступом в интернет малонаселенных пунктов [24]. Вместе с тем сохраняющиеся природно-климатические и инфраструктурные ограничения не позволяют обеспечить равномерное развитие цифровой среды на всей территории страны. По данным ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, в 2022 году доступ

к сети Интернет имели 87 % российских домохозяйств [25], что свидетельствует о наличии цифровых разрывов, в том числе между городскими и сельскими территориями.

В условиях цифровизации аграрного производства ограниченный доступ к информационным технологиям снижает эффективность внедрения цифровых образовательных инструментов, дистанционных форм обучения и практико-ориентированных программ подготовки кадров. В этой связи развитие цифровой инфраструктуры в сельской местности целесообразно рассматривать как элемент государственной кадровой политики, направленной не только на подготовку, но и на долгосрочное закрепление молодежи в аграрном секторе.

В России уровень внедрения цифровых технологий в аграрном образовании растет, но все еще остается низким. Так, в ведущих сельскохозяйственных вузах создают цифровые фермы и виртуальные лаборатории, разрабатываются курсы по цифровому сельскому хозяйству, однако эти меры носят точечный характер, не охватывают все регионы и уровни образования. Создание цифровых кампусов, развитие программ AgTech и системная интеграция практической подготовки на предприятиях позволят формировать компетенции, востребованные в условиях цифровизации сельского хозяйства, и могут рассматриваться как один из факторов долгосрочного закрепления молодежи в аграрной сфере.

Обсуждение и выводы (Discussion and Conclusion)

Выполненный в рамках настоящего исследования анализ зарубежного опыта государственной кадровой политики в сельском хозяйстве подтверждает высокую актуальность проблемы привлечения и закрепления молодежи в аграрном секторе, что обусловлено устойчивыми демографическими изменениями, внешней и внутренней миграцией населения, а также трансформацией рынков труда. Как в России, так и за рубежом кадровый дефицит в сельском хозяйстве носит долгосрочный характер и формирует ограничения для развития агропромышленного комплекса и сельских территорий, снижая их инвестиционную и инновационную привлекательность.

Зарубежная практика демонстрирует, что наиболее результативными являются комплексные модели кадровой политики, закрепленные в стратегических документах национального и регионального уровней. Такие модели сочетают меры социально-экономической поддержки, развитие инфраструктуры, расширение возможностей профессионального и карьерного роста, поддержку молодежного предпринимательства и фермерства, а также активное внедрение цифровых и экологических инициатив. Важной особенностью данных подходов является ориентация не только на подго-

товку кадров, но и на их долгосрочное закрепление в сельской местности.

Особое значение в зарубежных моделях придается развитию систем прогнозирования кадровых потребностей как элемента поддержки принятия управленческих решений. Регионально детализированные прогнозы, интегрированные с системой образования и рынком труда, позволяют корректировать образовательные программы и снижать структурные диспропорции. Подобный инструмент мог бы стать хорошим дополнением к уже реализуемым мерам и мероприятиям, поскольку в российской практике сохраняется необходимость повышения согласованности данных, детализации региональных прогнозов и их увязки с реальными потребностями работодателей.

Отдельного внимания заслуживает опыт внедрения дуальных форм обучения, которые в зарубежных странах выступают одним из ключевых механизмов подготовки и закрепления молодых специалистов в сельском хозяйстве. Преобладание практической подготовки, раннее включение обучающихся в производственную деятельность и участие работодателей в формировании образовательных программ способствуют росту трудоустройства выпускников и их ориентации на работу в сельской местности. В России дуальные элементы используются ограниченно и требуют институционального и нормативного закрепления.

Не менее значимым фактором привлекательности сельских территорий для молодежи является уровень развития цифровой инфраструктуры и доступ к современным образовательным и профессиональным цифровым инструментам. Зарубежный опыт показывает, что цифровые фермы, виртуальные лаборатории и AgTech-курсы не только повышают качество подготовки специалистов, но и формируют у молодежи представление о сельском хозяйстве как о технологически развитой и перспективной сфере деятельности. По мнению авторов настоящей статьи, ограниченный доступ к интернету и цифровым сервисам в ряде сельских территорий России выступает сдерживающим фактором выбора сельского образа жизни.

С учетом полученных результатов и их интерпретации в контексте зарубежного опыта сформулированы следующие выводы и рекомендации:

1. Для увеличения точности и практической применимости прогнозов кадровых потребностей целесообразно развивать единый онлайн-ресурс с визуализацией данных, объединяющий сведения о занятости, вакансиях и выпускниках, интегрирующий прогнозы с образовательными программами, включая дуальное обучение и проекты «Профессионалитет», а также обеспечивающий участие работодателей и отраслевых экспертов в корректировке прогнозов на платформе «Работа России».

2. Для повышения эффективности целевой подготовки аграрных кадров представляется целесообразным переход по ряду образовательных программ от традиционной производственной практики к дуальным формам обучения, предполагающим до 70 % времени, отводимого на практическую подготовку непосредственно на предприятиях аграрного сектора.

3. С целью институционализации дуальной модели профессиональной подготовки необходимо закрепить ее правовой статус в нормативно-правовых документах, включая внесение прямого упоминания дуального обучения в Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также разработку федеральных стандартов дуальной модели в рамках подзаконных актов, регулирующих практическую подготовку обучающихся.

4. Для формирования устойчивых условий привлечения и закрепления молодежи в сельском хозяйстве требуется развитие цифровой инфраструктуры и системное внедрение цифровых образовательных инструментов – цифровых ферм, виртуальных лабораторий, AgTech-курсов – на всех уровнях аграрного образования и во всех регионах страны. Обеспечение устойчивого доступа к сети Интернет на сельских территориях должно рассматриваться как элемент государственной кадровой политики.

В целом результаты исследования подтверждают, что решение проблемы кадрового дефицита в сельском хозяйстве требует перехода от разрозненных мер к комплексной, межсекторальной модели государственной кадровой политики, ориентированной на долгосрочное развитие человеческого капитала и повышение привлекательности сельских территорий для молодежи.

Библиографический список

1. Микроданные выборочных обследований рабочей силы [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 19.10.2025).
2. Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест с 2018 г. (человек, значение показателя за год) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59086> (дата обращения: 09.08.2025).
3. Кадры в АПК [Электронный ресурс] // Национальные проекты. АНО «Национальные приоритеты», 2020–2025. URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-projects/tekhnologicheskoe-obespechenie-prodovolstvennoy-bezopasnosti/kadry-v-apk> (дата обращения: 09.12.2025).
4. Вашаломидзе Е. В. Проблемы кадрового обеспечения в российском сельском хозяйстве // Экономика и социум: современные модели развития. 2022. Т. 12, № 1. С. 19–28.
5. Ермоленко О. Д. Проблемы и перспективы обеспеченности трудовыми ресурсами сельского хозяйства России // Аграрная Россия. 2021. № 1. С. 37–41. DOI: 10.30906/1999-5636-2021-1-37-41.
6. Коваль А. Л. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли России // Russian Journal of Management. 2023. Т. 11, № 4. С. 31–43. DOI: 10.29039/2409-6024-2023-11-4-31-43.
7. Ловчикова Е. И. Влияние государственного регулирования на кадровое обеспечение сельского хозяйства // Вестник Академии знаний. 2020. № 40 (5). С. 244–249. DOI: 10.24412/2304-6139-2020-10623.
8. Malanski P. D., Schiavi S., Dedieu B. Characteristics of “work in agriculture” scientific communities. A bibliometric review // Agronomy for Sustainable Development. 2019. Vol. 39, No 36. DOI: 10.1007/s13593-019-0582-2.
9. Dedieu B., Nettle R., Schiavi S., Sraïri M., Malanski P. Which perspectives for work in agriculture? Food for thought for a research agenda // Frontiers in Sustainable Food Systems. 2022. No. 6. DOI: 10.3389/fsufs.2022.857887.
10. Safarishahrbiari A. Workforce forecasting models: a systematic review // Journal of Forecasting. 2018. Vol. 37, No. 7. Pp. 739–753. DOI: 10.1002/for.2541.
11. Williams C., Horodnic A. Tackling undeclared work in the agricultural sector [Электронный ресурс] // European Platform Undeclared Work. 2018. URL: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/%27Tackling%20undeclared%20work%20in%20the%20agricultural%20sector%27%20report.pdf> (дата обращения: 04.03.2025).
12. Bodescu D., et al. Relevant skills for employment and entrepreneurship in the agri-food sector // Sustainable Agricultural Economy. 2024. Vol. 16, No. 2. DOI: 10.3390/su16020787.
13. Martin P. L. Immigration and farm labor: challenges and opportunities [Электронный ресурс] // Giannini Foundation Information Series 017-1. 2017. Vol. 18. No. 1. URL: https://s.giannini.ucop.edu/uploads/giannini_public/dd/d9/ddd90bf0-2bf0-41ea-bc29-28c5e4e9b049/immigration_and_farm_labor_-_philip_martin.pdf (дата обращения: 04.03.2025).
14. Mizik T., Nagy J., Molnar E.M., Maro Z.M. Challenges of employment in the agrifood sector of developing countries – a systematic literature review // Humanities and Social Sciences Communications. 2025. No. 12. DOI: 10.1057/s41599-024-04308-3.

15. Ryan M. Labour and skills shortages in the agro-food sector // OECD Food, Agriculture and Fisheries Papers. 2023. Paper No. 189. 40 p. DOI: 10.1787/ed758aab-en.
16. The future of youth in rural areas: responsibilities of local and regional authorities: Report of the Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe [Электронный ресурс]. 2022. URL: <https://rm.coe.int/cg-2022-42-15-en-the-future-of-youth-in-rural-areas-responsibilities-o/1680a5b14d> (дата обращения: 08.12.2025).
17. Skills anticipation in Czechia (2023 Update) [Электронный ресурс] // Cedefop. Publications and reports. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-czechia-2023-update> (дата обращения: 19.10.2025).
18. Czechia: Kompas pilot project: a skills needs forecast system [Электронный ресурс] // Cedefop. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/czechia-kompas-pilot-project-skills-needs-forecast-system> (дата обращения: 09.10.2025).
19. Vocational training [Электронный ресурс] // EU-Gleichbehandlungsstelle. URL: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-center/vocational-training> (дата обращения: 09.10.2025).
20. Apprenticeship trends: Germany sees growth among foreign trainees [Электронный ресурс] // Newsworm. 28.08.2025. URL: <https://www.newsworm.de/news/apprenticeship-trends-2024-germany-sees-growth-among-foreign-trainees> (дата обращения: 09.10.2025).
21. Vocational education and training in Europe [Электронный ресурс] // Cedefop. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-u2> (дата обращения: 09.10.2025).
22. Ammann J., Walter A., El-Benni N. Adoption and perception of farm management information systems by future Swiss farm managers – an online study // Journal of Rural Studies. 2022. Vol. 89. Pp. 298–305.
23. Gataullina L. N., Tuktarova G. M., Nezhmetdinova F. T., Fassakhova G. R. Socialization of rural youth issues in the development of agricultural industry and society // International Scientific-Practical Conference “Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources” (FIES 2023). 2024. Vol. 103. DOI: 10.1051/bioconf/202410300068.
24. Универсальные услуги связи и проект устранения цифрового неравенства [Электронный ресурс] // Ростелеком. 2025. URL: <https://www.company.rt.ru/projects/uus> (дата обращения: 14.03.2025).
25. Кузина Л. С., Попов Е. В., Щербаков Р. А. Почти все домохозяйства в России выходят в сеть на высоких скоростях [Электронный ресурс] // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2023. URL: <https://issek.hse.ru/news/828416272.html> (дата обращения: 18.04.2025).

Об авторе:

Ольга Андреевна Ерёмченко, старший научный сотрудник, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия; ORCID 0000-0001-5964-9080, AuthorID 696830. E-mail: tatrics@mail.ru

References

1. *Microdata from the Labour Force Sample Surveys* [Internet] [cited 2025 Oct 19]. Available from: https://rosstat.gov.ru/labour_force. (In Russ.)
2. *Need for workers to fill vacant jobs from 2018* [Internet] [cited 2025 Aug 09]. Available from: <https://www.fedstat.ru/indicator/59086>. (In Russ.)
3. *Personnel in Agro-Industrial Complex (AIC)* [Internet]. National Projects. ANO “National Priorities”, 2020–2025 [cited 2025 Dec 09]. Available from: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-projects/tekhnologicheskoe-obespechenie-prodovolstvennoy-bezopasnosti/kadry-v-apk>. (In Russ.)
4. Vashalomidze E. V. Problems of staffing in Russian agriculture. *Economics and Society: Contemporary Models of Development*. 2022; 12 (1): 19–28. (In Russ.)
5. Ermolenko O. D. Problems and prospects of providing Russian agriculture with labor resources. *Agrarnaya Rossiya*. 2021; 1: 37–41. DOI: 10.30906/1999-5636-2021-1-37-41. (In Russ.)
6. Koval A. L. Analysis of staff support in the agricultural industry of Russia. *Russian Journal of Management*. 2023; 11 (4): 31–43. DOI: 10.29039/2409-6024-2023-11-4-31-43.
7. Lovchikova E. I. The impact of state regulation on the staffing of agriculture. *Vestnik Akademii Znanij*. 2020; 40 (5): 244–249. DOI: 10.24412/2304-6139-2020-10623. (In Russ.)
8. Malanski P. D., Schiavi S., Dedieu B. Characteristics of “work in agriculture” scientific communities: a bibliometric review. *Agronomy for Sustainable Development*. 2019; 39: 36. DOI: 10.1007/s13593-019-0582-2
9. Dedieu B., Nettle R., Schiavi S., Sraïri M., Malanski P. Which perspectives for work in agriculture? Food for thought for a research agenda. *Frontiers in Sustainable Food Systems*. 2022; 6: 857887. DOI: 10.3389/fsufs.2022.857887.

10. Safarishahrbiari A. Workforce forecasting models: a systematic review. *Journal of Forecasting*. 2018; 37 (7): 739–753. DOI: 10.1002/for.2541.
11. Williams C., Horodnic A. Tackling undeclared work in the agricultural sector *European Platform Undeclared Work* [Internet]; 2018 [cited 2025 Mar 04]. Available from: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/%27Tackling%20undeclared%20work%20in%20the%20agricultural%20sector%27%20report.pdf>.
12. Bodescu D., Sirghea A., Rațu R. N., Chiruță C., Mălăncuș R.-N., Donosă D., Robu A.-D. Relevant skills for employment and entrepreneurship in the agri-food sector. *Sustainability*. 2024; 16 (2): 787. DOI: 10.3390/su16020787.
13. Martin P. L. Immigration and farm labor: challenges and opportunities *Giannini Foundation Information Series 017-1* [Internet]. 2017 [cited 2025 Mar 04]; 18 (1). Available from: https://s.giannini.ucop.edu/uploads/giannini_public/dd/d9/ddd90bf0-2bf0-41ea-bc29-28c5e4e9b049/immigration_and_farm_labor_-_philip_martin.pdf.
14. Mizik T., Nagy J., Molnar E. M., Maro Z. M. Challenges of employment in the agrifood sector of developing countries – a systematic literature review. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2025; 12: 62. DOI: 10.1057/s41599-024-04308-3.
15. Ryan M. Labour and skills shortages in the agro-food sector. *OECD Food, Agriculture and Fisheries Papers*. 2023. DOI: 10.1787/ed758aab-en.
16. *The future of youth in rural areas: responsibilities of local and regional authorities: Report of the Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe* [Internet]. 2022 [cited 2025 Dec 08]. Available from: <https://rm.coe.int/cg-2022-42-15-en-the-future-of-youth-in-rural-areas-responsibilities-o/1680a5b14d>.
17. Skills anticipation in Czechia (2023 Update) *Cedefop Publications and Reports* [Internet] [cited 2025 Oct 19]. Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-czechia-2023-update>.
18. Czechia: Kompas pilot project – a skills needs forecast system. *Cedefop* [Internet] [cited 2025 Oct 09]. Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/czechia-kompas-pilot-project-skills-needs-forecast-system>.
19. Vocational training *EU-Gleichbehandlungsstelle* [Internet] [cited 2025 Oct 09]. Available from: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-center/vocational-training>.
20. Apprenticeship trends: Germany sees growth among foreign trainees. *Newsworm* [Internet]. 2025 [cited 2025 Oct 09]. Available from: <https://www.newsworm.de/news/apprenticeship-trends-2024-germany-sees-growth-among-foreign-trainees>.
21. Vocational education and training in Europe. *Cedefop* [Internet] [cited 2025 Oct 09]. Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-u2>.
22. Ammann J., Walter A., El-Benni N. Adoption and perception of farm management information systems by future Swiss farm managers – an online study. *Journal of Rural Studies*. 2022; 89: 298–305.
23. Gataullina L. N., Tuktarova G. M., Nezmetdinova F. T., Fassakhova G. R. Socialization of rural youth issues in the development of agricultural industry and society. *International Scientific-Practical Conference “Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources” (FIES 2023)*. 2024; 103. DOI: 10.1051/bioconf/202410300068. (In Russ.)
24. Universal communication services and the project of eliminating digital inequality. *Rostelecom* [Internet]. 2025 [cited 2025 Mar 14]. Available from: <https://www.company.rt.ru/projects/uus>. (In Russ.)
25. Kuzina L. S., Popov E. V., Shcherbakov R. A. Nearly all households in Russia access high-speed internet *ISSEK HSE* [Internet]. 2023 [cited 2025 Apr 18]. Available from: <https://issek.hse.ru/news/828416272.html>. (In Russ.)

Author's information:

Olga A. Eremchenko, senior researcher, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia; ORCID 0000-0001-5964-9080, AuthorID 696830. E-mail: tatrics@mail.ru