УДК 631.158:658.3

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ: ФАКТОРЫ ДЕФИЦИТА И МЕХАНИЗМЫ ОПТИМИЗАЦИИ

Захаров Сергей Михайлович

Российский государственный аграрный университет – Московская сельскохозяйственная академия имени К.А. Тимирязева, Москва, Россия, кандидат политических наук, ассистент кафедры истории, zakharov1201@rambler.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме кадрового обеспечения агропромышленного комплекса России. На основе вторичного анализа эмпирических данных, автор изучает процессы, происходящие в АПК, детерминирующие кадровый дефицит. Отмечается, что государство понимает природу существующей проблемы и предлагает комплексное решение, включающее в себя не только модернизацию системы подготовки кадров, но и развитие сельских территорий для закрепления специалистов на предприятиях отрасли. В результате проведенного исследования автор приходит к выводу о высокой степени готовности «дорожной карты» кадрового обеспечения АПК, дальнейшее совершенствование которой возможно в формате партнерства всех заинтересованных сторон.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс; занятость; кадры; молодежь; сельские территории; система образования; целевое обучение

STAFFING OF THE RUSSIAN AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX: FACTORS OF SHORTAGE AND OPTIMIZATION MECHANISMS

Zakharov Sergey Mikhailovich

Russian State Agrarian University – Moscow Timiryazev Agricultural Academy, Moscow, Russia, Candidate of Sciences (Political Science), Assistant, Department of History, zakharov1201@rambler.ru, ORCID 0000-0002-1160-1157, SPIN-код 1889-4136, AuthorID 1059343, Scopus AuthorID 59213057900

Abstract. This article examines the issue of staffing in Russia's agro-industrial complex. Using secondary analysis of empirical data, the author examines the processes occurring in the agro-industrial complex that determine the staffing shortage. It is noted that the government understands the nature of the existing problem and is proposing a comprehensive solution that includes not only modernizing the training system but also developing rural areas to retain specialists within the industry. Based on the research, the author concludes that the roadmap

for staffing in the agro-industrial complex is highly developed, and that further improvement is possible through partnerships among all stakeholders.

Keywords: agro-industrial complex; employment, personnel; youth; rural areas; education system; targeted training

В современных реалиях агропромышленный комплекс (АПК) выступает одним из ключевых секторов экономики России. Это положение обусловлено его основополагающим статусом в вопросе обеспечения продовольственной безопасности страны, а также тем, что сельскохозяйственная продукция является значимым пунктом в системе экспортных поставок, обеспечивающим регулярное пополнение бюджета. Как отмечала министр сельского хозяйства России О. Лут: «мы не только обеспечили собственный рынок всем необходимым, но и стали мировой аграрной державой, поставляя свою продукцию в 160 стран мира» [1]. Поддержание этого статуса требует особого внимания не только к развитию собственной селекции и отраслевого машиностроения, но и подготовке высококвалифицированных кадров для АПК, способных решать актуальные для отрасли задачи на сопоставимом с другими лидерами уровне.

Научный интерес к проблемам кадрового обеспечения АПК России сформировался на стыке изучения экономики труда, аграрной экономики, демографии и социологии села, что говорит о междисциплинарном характере исследований, требовавших системного подхода. Текущему состоянию кадрового обеспечения АПК посвящены работы М. Шейховой и С. Сафоновой (2023); Ф. Чечеля (2024); Н. Кувичкина, Н. Криницына, А. Рябичева (2024); А. Кузиной, А. Романишина, А. Хахалева (2025); З.-Г. Шибзухова, Х. Езиева, И. Езиева (2025). Отдельно авторы фокусируются на изучении факторов, влияющих на кадровое обеспечение: С. Митрофанов, Р. Янбых, Н. Орлова, Д. Николаев (2025); О. Ерёмченко (2025). Также существуют работы А. Трубы (2025); В. Нечаева (2025), предлагающие механизмы решения проблемы кадрового дефицита в отрасли. Интерес вызывает изучение зарубежного опыта, которому посвящены работы Г. Бутко, О. Сапаровой (2021); О. Пашкевич, В. Лёвкиной (2023).

Актуальность дальнейших исследований обусловлена тем, что кадровый дефицит в отрасли приобретает хронический характер, угрожая не только темпам технологической модернизации отрасли, но и реализации стратегических задач по наращиванию экспортного потенциала. В этой связи комплексный анализ дефицита и выработка научно обоснованных направлений оптимизации кадрового обеспечения АПК приобретает не только теоретическую, но и практическую значимость.

Объектом исследования выступает АПК России с точки зрения его кадрового обеспечения.

Предметом исследования выступают процессы, обуславливающие дефицит кадров в АПК, а также организационно-управленческие механизмы его снижения.

Цель исследования – дать теоретико-эмпирическое обоснование направлений оптимизации кадрового обеспечения АПК России на основе системного анализа факторов дефицита и практик их преодоления.

В работе автор использует системный метод, позволяющий определить, каким образом кадровое обеспечение АПК взаимосвязано с системой подготовки специалистов, запросами предприятий отрасли и региональной политикой. Эмпирическую базу исследования составляют данные Росстата, Министерства сельского хозяйства РФ, отраслевые доклады и экспертные оценки.

В рамках экономической теории установлено, что развитие производительных сил и переход к более высоким технологическим укладам закономерно сопровождается перераспределением занятости из первичного (сельское хозяйство, добывающая промышленность) во вторичный и третичный сектора. Применительно к АПК эта трансформация выражается в том, что внедрение усовершенствованных технологических процессов позволяет производить больший объем продукции с меньшими трудовыми затратами, требуя при этом наличия в отрасли высококвалифицированных кадров, владеющих агрономическими, инженерными, биотехнологическими и управленческими компетенциями.

Описываемые процессы, характерные для постиндустриальных экономик, в условиях постсоветской действительности наложились на институциональный кризис, проявившийся в разрушении прежней системы подготовки кадров и закрепления их на селе, деградации социальной инфраструктуры, снижении престижа сельскохозяйственного труда и в массовом миграционном оттоке сельского населения. В результате российский АПК столкнулся с дисбалансом качества рабочей силы, в рамках которого сокращение численности работников в отрасли не сопровождается адекватным повышением качества оставшейся рабочей силы и не компенсируется притоком молодых квалифицированных специалистов.

Сложившаяся в постсоветской России ситуация находит свое подтверждение в данных статистики, которые фиксируют растянувшийся более чем на три десятилетия тренд на сокращение работников, задействованных в отрасли. «За все время ведения статистики с 1991 года этот показатель уменьшился в 2,74 раза. Самая высокая доля занятых в сельском хозяйстве, охоте, лесном хозяйстве и рыболовстве России была зафиксирована в 1994 году со значением 15,85% занятых. Самое низкое значение наблюдалось в России в 2025 году, когда оно было равно 5,11%» [2].

Численность занятых в АПК сотрудников, согласно данным Росстата [3, с. 31] на 2024 г., находилась на отметке в 3724 тыс. человек, при этом, возрастная структура была смещена в сторону старшего поколения.

Следует отметить, что средний возраст в 45,6 лет у занятых в АПК людей является одним из самых высоких среди всех отраслей, уступая лишь персоналу, работающему в сфере водоснабжения, водоотведения, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений (46,2 лет), а также работникам, задействованных в деятельности по операциям с недвижимым имуществом (45,8 лет).

Такая возрастная структура в определенной степени снижает инновационную восприимчивость предприятий АПК, поскольку большинство работников старше 50 лет хуже осваивают цифровые технологии, что тормозит внедрение передовых AgriTech-решений, которые уже являются отраслевым стандартом в ведущих аграрных странах мира.

Сложившаяся ситуация требовала интенсивных кадровых вливаний в агропромышленный сектор РФ. На это обращал внимание председатель правительства РФ М. Мишустин, указывая на то, что «до 2030 года ему будет требоваться не менее 130 тыс. новых работников ежегодно» [4].

Со своей стороны, абитуриенты проявляют достаточно высокий интерес к специальностям в сфере АПК. Согласно данным приемной кампании 2025 г.: «в аграрные вузы Минсельхоза России на программы среднего и высшего образования подано более 535 тыс. заявлений. В том числе на бюджетные места – свыше 263 тыс. заявлений, что на 13% больше прошлогоднего показателя. Число абитуриентов выросло с 74 до 85 тыс., конкурс на бюджет увеличился на четверть и в среднем составил десять человек на место» [5].

Фиксируемый рост желающих поступить в аграрные вузы свидетельствует о том, что комплекс мер государственной поддержки стал залогом формирования у молодежи позитивных профессиональных ожиданий, которые являются необходимым условием для структурной модернизации сельского хозяйства на основе более качественного человеческого капитала.

В свою очередь и сами вузы по ряду направлений перешли в разряд более высокоселективных, что требовало пересмотра числа мест бюджетного приема. Понимая это, а также учитывая динамично меняющуюся конфигурацию рынка труда и сложности ее прогнозирования, государство пытается нащупать оптимальный баланс по количеству бюджетных мест то снижая его на 1800 в рамках приемной кампании 2025/2026 г. [6], то добавляя 594 места на следующий учебный год [7].

Однако, высокий уровень отбора не гарантирует, что окончившие аграрные вузы молодые люди пополнят ряды специалистов АПК. Об этом говорят подсчеты Минсельхоза, согласно которым «только 13% выпускников профильных высших учебных заведений идут работать в АПК» [8].

Одним из факторов, который должен стимулировать приток выпускников, должен стать планомерный рост заработной платы в отрасли. «По данным СберАналитики, средняя зарплата в российском агропроме по итогам 9 месяцев 2025 года достигла 81,4 тыс. рублей – это на 14,3% больше, чем год назад. В среднем по экономике рост ниже – 8,7%. Медианная

зарплата в сельском хозяйстве, отражающая доходы большинства работников отрасли, составила 63,9 тыс. рублей и увеличилась на 10,1%» [9].

Следует отметить, что фиксируемый медианный уровень зарплаты в АПК сопоставим с общероссийским показателем, составляющим, по данным РИА Рейтинг, на II квартал 2025 г. 64637 рублей [10].

Соразмерность медианных доходов в АПК и в целом по экономике при более высоких темпах их прироста формирует умеренно позитивный сигнал для рынка труда. Тем не менее для окончательного перелома кадрового дефицита в отрасли требуется дальнейшее сокращение дисперсии заработной платы внутри АПК, а также повышение доли вакансий, стартовый уровень оплаты которых будет не просто догонять, но уверенно превышать общероссийский медианный уровень.

К слову сказать, работодатели уже сейчас стремятся закрепить этот тренд. «Если рассмотреть распределение зарплат по возрасту, наиболее высоко оплачивается труд специалистов в возрастной категории от 25 до 34 лет (90,6 тыс. рублей). Прирост за год в этой категории составил 10,9%. В других возрастных категориях картина выглядит так: 35–44 – 88 тыс. (+10,6%), 45–54 – 81,5 тыс. (+10,2%), 18–24 – 80,4 тыс. (+11,5%), 55–64 – 72,9 тыс. (+8,4%), 65+ – 68,4 тыс. (+2,1%)» [9].

Обращает на себя внимание группа 18–24 лет, в отношении которых применяется наиболее интенсивное денежное стимулирование. Это происходит на фоне понимания работодателем необходимости адаптационного периода и дополнительного внутрипроизводственного обучения для принимаемых на работу новых сотрудников, обусловленного «недостаточным качеством образования, которое не соответствует требованиям современного высокотехнологичного сельского хозяйства» [11, с. 61].

При этом минимальная индексация заработной платы для старших возрастных когорт, говорящая о приоритете цифровых компетенций над накопленным опытом, несет в себе риск прерывания процесса передачи знаний и разрыва преемственности в профессиональных сообществах АПК.

Помимо денежной мотивации для закрепления выпускников аграрных вузов в сельской местности должны присутствовать и нематериальные стимулы. На это обращала внимание О. Фадеева, указывая на то, «что удержать в селе молодежь только высокими зарплатами уже довольно сложно – особенно это касается людей с профессиональными и иными амбициями. Занятые в аграрной отрасли специалисты, помимо повышенных требований ко всему, что относится к их месту работы, не менее чувствительны к качеству среды проживания» [12, с. 218].

Таким образом, высокая популярность аграрного образования при достаточно скромных показателях интеграции выпускников в отрасль свидетельствует о существующем в современной России системном сбое, который во многом обусловлен рациональным экономическим и социальным выбором молодых людей в условиях, где перспективы профессиональной реализации не подкреплены качеством жизни.

Сложившаяся в отрасли ситуация с кадровым обеспечением не могла не вызвать озабоченности у власти, детерминируя разработку комплекса государственных мер. В его концептуальной основе лежало понимание значения человеческого капитала, представляющего «собой совокупность знаний, навыков, компетенций, здоровья и личных качеств, которые используются для повышения производительности труда и экономического роста» [13, с 1]. Как отмечала О. Лут, «люди – ключевая ценность для сельскохозяйственной отрасли. С учетом национальных целей по увеличению объема производства продукции АПК на 25% и экспорта – на 50% комплексный подход к обеспечению предприятий высококвалифицированными кадрами является безусловным приоритетом» [14].

Для успешного решения этой задачи, помимо инвестиций в человеческий капитал, требовалось уделять внимание и системному социально-экономическому развитию сельских территорий, которое необходимо для привлечения и закрепления специалистов на располагающихся там предприятиях АПК. «Качественный человеческий капитал на селе является не просто фактором роста агропромышленного комплекса (АПК), но и ключевым элементом обеспечения продовольственной безопасности, национального суверенитета и устойчивого пространственного развития страны» [15].

Эти концептуальные тезисы получили свое закрепление в перечне документов, формирующих правовой каркас для реализации кадровой политики в АПК. Ключевым из них выступает Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации (утверждена Указом Президента РФ от 21 января 2020 г., № 20), в рамках которой ставились задачи по развитию системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, а также по развитию сельских территорий и повышению качества жизни сельского населения. Это выводило дефицит кадров в АПК из положения сугубо отраслевого вопроса, на общенациональный уровень, размещая его в постоянном фокусе власти.

Доктринальные установки получили правовое воплощение в рамках следующих документов:

- Федеральный закон от 29.12.2025 № 570-ФЗ «О внесении изменений в статьи 56 и 71-1 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Он расширяет число заказчиков целевого обучения, тем самым законодательно оформляя включение всего спектра предприятий, задействованных в агропромышленной цепочке создания добавленной стоимости, в систему подготовки кадров. Также закон вводит привязку целевого обучения к территориальному происхождению абитуриента, стимулируя возврат выпускников в сельскую местность.
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 12 февраля 2025 г. № 93 О внесении изменения в подпункт 18.3.1 пункта 18.3 федерального государственного образовательного стандарта общего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413. Согласно ему, с 1 сентября 2025 г. в российских школах появился еще один профиль обучения – агротехнологический, что создавало нормативную основу для развития сети агротехклассов.

- Постановление Правительства РФ от 31 мая 2019 г. № 696 Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий» и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации (ред. от 27.01.2026), которое было ориентировано на создание инфраструктурных и социальных условий для закрепления граждан на селе.

Говоря о практических шагах по решению проблемы нехватки специалистов в отрасли, следует обратить внимание на федеральный проект «Кадры АПК», реализуемый в рамках нацпроекта «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности». Он предполагает создание так называемой «бесшовной траектории», которая ориентирована на движение от школы через образовательную организацию к предприятиям АПК. «Цель – к 2030 году на 95% укомплектовать предприятия агропромышленного комплекса сотрудниками. По нацпроекту планируют активно привлекать в отрасль молодых специалистов до 35 лет, а также опытных сотрудников, работающих в АПК более 5 лет. …<…>... Учителя и преподаватели аграрных вузов, участвующие в создании ключевых проектов для АПК, получают дополнительные выплаты и помощь с приобретением жилья. К 2030 году планируют создать порядка 18 тысяч агротехнологических классов по всей стране» [16].

Отметим, что «всегда такой агротехкласс сопровождается бизнес-партнером, который вкладывается и в образовательные программы, и в практическую подготовку» [17]. Этот кейс свидетельствует о желании государства подтолкнуть бизнес быть социально ответственным, что мотивирует агропредприятия придерживаться стратегии «разумного эгоизма». Она базируется на том, что «затраты на социальные и благотворительные программы сокращают текущую прибыль, но в долгосрочной перспективе создают благоприятное социальное окружение и, следовательно, устойчивые прибыли. Филантропические и спонсорские программы способствуют узаконенному снижению налогооблагаемой базы компании и дают хороший “эффект публичности”» [18, с. 24]. Кроме того, сельскохозяйственные компании от этого партнерства получат еще один заметный бонус в виде подготовленных специалистов, демонстрирующих, в большинстве своем, высокий уровень корпоративной лояльности.

Переходя на уровень образовательных организаций, вызывает интерес стартовавшая с 2026 г. программа «Агропрофессионалитет». В рамках ее реализации «регионы будут получать субсидии на развитие аграрных колледжей в формате гранта “Агропрофи”. Средства направляются на модернизацию образовательной инфраструктуры, обновление материально-технической базы, закупку оборудования, а также улучшение образовательных программ с учетом потребностей работодателя. …<…>...

Общий объем федерального финансирования на реализацию отобранных проектов – 5 млрд рублей в 2026–2028 годах. К 2030 году на гранты планируется направить 9 млрд рублей» [19].

Такие инвестиции, направляемые в средние и высшие учебные заведения, могут способствовать привлечению молодых преподавателей, что выглядит сейчас достаточно актуально. Как заметил генеральный директор компании «Щёлково Агрохим» С. Каракотов: «сейчас лишь около 2% выпускников идут в аспирантуру. В результате мы сталкиваемся с дефицитом преподавателей и исследователей. В научных институтах формируется “возрастной перекос”: средний возраст селекционеров и научных сотрудников достигает 60–70 лет» [20].

Государство активно внедряет практику целевого обучения. «На 2025–2026 учебный год в вузах, подведомственных Минсельхозу России, выделено 7 тыс. 752 целевых места, что составляет порядка 21% от общего количества бюджетных мест по программам высшего образования в агровузах. …<…>… Выполнение целевой квоты аграрными вузами за два года увеличилось более чем в два раза – с 36,4% в 2023 году до 88% в текущем *(прим. авт.* – 2025 г.). В этом году по программе целевого обучения поступило более 5,3 тысяч человек» [21].

В свою очередь, согласно распоряжению Правительства РФ от 10 апреля 2026 г. № 803-р, квота приема на целевое обучение на 2026 г. в сельском хозяйстве составит более 9 тыс. мест. «Впервые целевая квота полностью детализирована по форме обучения (очная, очно-заочная, заочная) и всем уровням высшего образования с указанием точного количества мест по специальностям и направлениям подготовки. Количество целевых мест также детализировано по работодателям, заявившим о потребностях в конкретных специалистах, образовательным организациям, где будут обучаться целевики, и регионам, на территории которых они будут работать после окончания обучения» [22].

Планомерное увеличение целевого набора и шаги по улучшению процедуры, ориентированные на максимальную прозрачность и адресность, дают основание говорить о том, что государство делает высокую ставку на этот механизм привлечения кадров в АПК. При этом ее эффективность во многом зависит от включенности в процесс отраслевых компаний, а также степени лояльности абитуриентов и их родителей к этому формату.

Помимо партнерства с государством, агрокомпании активно реализуют собственные образовательные проекты. В качестве примера можно привести опыт компаний Мираторг (проект «AGRO-LEAD», реализуемый на базе корпоративного учебного центра «Академия Мираторг»), ЭкоНива (базовая кафедра ГК «ЭкоНива» в НИУ ВШЭ), Русагро (лидерская программа «Русагро Вектор»). Также обращает на себя внимание цифровая платформа «Я в Агро», разработанная Россельхозбанком, где создано единое пространство, объединяющее сервис по поиску работы, образовательные программы, стажировки.

В современных реалиях недостаточно только привлечь специалистов, но важно еще и сохранить их в отрасли. «Для этого с 2020 года реализуется государственная программа “Комплексное развитие сельских территорий”, благодаря которой по всей стране строятся и модернизируются школы, детские сады, объекты здравоохранения, дома культуры и спортивные объекты. Также прокладываются дороги, газо- и водопроводы. С начала запуска госпрограммы ее финансирование превысило 390 млрд рублей, а позитивные изменения затронули 17 млн человек, проживающих в 12,5 тыс. населенных пунктах. …<…>… В 2026 году на развитие сельских территорий будет направлено почти 95 млрд рублей» [23].

В свою очередь агрохолдинги также работают в этом направлении. Они реализуют проекты корпоративного жилья, компенсацию аренды, добровольное медицинское страхование, корпоративного транспорта, что должно создавать дополнительный эффект закрепления. Однако малые и средние предприятия не всегда могут позволить подобный комплекс мер, что углубляет дифференциацию между агрокомпаниями, обуславливающую выбор молодых специалистов в пользу крупных агропроизводителей.

Таким образом, проведенное исследование дает возможность говорить о наличии в современной России системно обусловленных сложностей с кадровым обеспечением АПК, детерминированных комплексом институциональных, инфраструктурных и социально-экономических факторов. Данная проблема признается и артикулируется властью как в публичных заявлениях, так и документах, что обеспечивает переход к комплексному решению, объединяющему меры образовательной, социальной и отраслевой политики. На сегодняшний день можно констатировать высокую степень готовности «дорожной карты» кадрового обеспечения АПК. При этом, ее дальнейшее совершенствование должно учитывать пространственно-отраслевую гетерогенность, а также запросы и успешно апробированный опыт агропредприятий как ключевых стейкхолдеров процесса воспроизводства человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Список литературы

1. Глава Минсельхоза назвала Россию мировой аграрной державой // РИА Новости. – 2025. – 12 ноября. – URL: https://ria.ru/20251112/lut-2054459903.html?ysclid=mofoau414d778913241 (дата обращения: 26.04.2026).

2. Занятость в сельском хозяйстве | Россия // Statbase. – 2026. – 6 марта. – URL: https://statbase.ru/data/rus-employment-in-agriculture-share/ (дата обращения: 28.04.2026).

3. Труд и занятость в России. 2025: Статистический сборник / Росстат. – М., 2025. – 172 с.

4. Мануйлова, А., Королева, А. АПК нужны грамотные руки // Коммерсантъ. – 2026. – 30 января. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/8381110 (дата обращения: 28.04.2026).

5. В аграрные вузы Минсельхоза подано более полумиллиона заявлений // Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. – 2025. – 14 августа. –

URL: https://mcx.gov.ru/press-service/news/v-agrarnye-vuzy-minselkhoza-podano-bolee-polumilliona-zayavleniy/ (дата обращения: 28.04.2026).

6. Фотева, И. Кабмин прогнозирует дефицит кадров в России в два миллиона человек к 2030 году // Парламентская газета. – 2025. – 25 мая. – URL: https://www.pnp.ru/economics/kabmin-prognoziruet-deficit-kadrov-v-rossii-v-dva-milliona-chelovek-k-2030-godu.html (дата обращения: 28.04.2026).

7. Больше бюджетных мест: в России расширят набор на инженеров и аграриев // РИА Новости Крым. – 2025. – 30 ноября. – URL: https://crimea.ria.ru/20251030/bolshe-byudzhetnykh-mest-v-rossii-rasshiryat-nabor-na-inzhenerov-i-agrariev-1150565408.html (дата обращения: 28.04.2026).

8. Долбунова, Е. Только 13% выпускников аграрных вузов идут работать в АПК // Агроинвестор. – 2025. – 13 сентября. – URL: https://www.agroinvestor.ru/markets/news/44810-tolko-13-vypusknikov-agrarnykh-vuzov-idut-rabotat-v-apk/ (дата обращения: 28.04.2026).

9. Зарплаты в АПК РФ в этом году выросли сильнее, чем по экономике в целом // СберАналитика. – 2025. – 31 октября. – URL: https://sberanalytics.ru/researches/agro-industrial-complex-salaries (дата обращения: 29.04.2026).

10. Рейтинг российских регионов по уровню медианных зарплат – 2025 // РИА Рейтинг. – 2025. – 22 сентября. – URL: https://riarating.ru/infografika/20250922/630286286.html (дата обращения: 29.04.2026).

11. Митрофанов, С. В., Янбых, Р. Г., Орлова, Н. В., Николаев, Д. В. Демографические вызовы развитию сельских территорий и кадровое обеспечение АПК // Крестьяноведение. – 2025. – Т. 10. – № 3. – С. 38–67.

12. Фадеева, О. П. Сельский рынок труда в фокусе аграрного образования, вовлечения и закрепления молодых работников // Крестьяноведение. – 2024. – Т. 9. – № 3. – С. 204–228.

13. Мамонтов, Д. Д., Мелякова, Е. В. Теория человеческого капитала и ее значение в развитии современной экономики России // Вестник евразийской науки. – 2024. – Т. 16. – № s6. – URL: https://esj.today/PDF/94FAVN624.pdf (дата обращения: 01.05.2026).

14. Развитие кадрового потенциала АПК обсудили в Тимирязевской академии // Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. – 2025. – 27 января. – URL: https://mcx.gov.ru/ministry/departments/departament-razvitiya-selskikh-territoriy/news/razvitie-kadrovogo-potentsiala-apk-obsudili-v-timiryazevskoy-akademii-/ (дата обращения: 01.05.2026).

15. Аленбах, К. С. Модели развития кадрового потенциала сельских территорий: анализ, нормативное регулирование // Russian Journal of Management. – 2025. – Т. 13. – № 8. – URL: https://naukaru.ru/ru/nauka/article/104295/view (дата обращения: 02.05.2026).

16. Кадры в АПК // Национальные проекты. – URL: https://национальныепроекты.рф/new-projects/tekhnologicheskoe-obespechenie-prodovolstvennoy-bezopasnosti/kadry-v-apk/ (дата обращения: 03.05.2026).

17. Рылова, Э. Минсельхоз: В 67 регионах страны создано более 600 агротехклассов // Парламентская газета. – 2025. – 27 ноября. – URL: https://www.pnp.ru/social/minselkhoz-v-67-regionakh-strany-sozdano-bolee-600-agrotekhklassov.html (дата обращения: 03.05.2026).

18. Кельчевская, Н. Р., Пелымская, И. С. Корпоративная социальная ответственность промышленных предприятий в моногородах. – М.: Первое экономическое издательство, 2020. – 162 с.

19. Минсельхоз России запускает программу по модернизации аграрных колледжей // Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. – 2026. – 6

января. – URL: https://mcx.gov.ru/press-service/news/minselkhoz-rossii-zapuskaet-programmu-po-modernizatsii-agrarnykh-kolledzhey/ (дата обращения: 04.05.2026).

20. Возраст науки – 60+ // НИВА плюс. – 2026. – 24 января. – URL: https://niva-media.ru/vozrast-nauki-60/ (дата обращения: 05.05.2026).

21. Сойко, В. Целевой прием. Получится ли решить проблему кадров в АПК за счет целевого обучения // Поле.РФ. – 2025. – 1 сентября. – URL: https://поле.рф/journal/publication/celevoiy-priem-poluchitsya-li-reshit-problemu-kadrov-v-apk-za-schet-celevogo-obucheniya (дата обращения: 05.05.2026).

22. Правительство утвердило квоту приёма на целевое обучение в вузах на 2026 год // Правительство Российской Федерации. – 2026. – 21 апреля. – URL: http://government.ru/docs/58538/ (дата обращения: 05.05.2026).

23. Госпрограмма комплексного развития сельских территорий затронула 17 млн человек // Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. – 2026. – 5 января. – URL: https://mcx.gov.ru/press-service/news/gosprogramma-kompleksnogo-razvitiya-selskikh-territoriy-zatronula-17-mln-chelovek/ (дата обращения: 06.05.2026).