

УДК 338.43

***ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА: КАДРОВЫЙ ГОЛОД В СЕЛЬСКОМ
ХОЗЯЙСТВЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ***

Гаврилова Л.М.

к.э.н., доцент,

*Забайкальский аграрный институт-филиал ФГБОУ ВО «Иркутского
государственного аграрного университета им. А.А. Ежевского»*

г. Чита, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема экономической продовольственной безопасности региона, обусловленная кадровым дефицитом в агропромышленном комплексе Забайкальского края. Актуальность исследования определяется тем, что устойчивое развитие сельского хозяйства невозможно без достаточного кадрового обеспечения, особенно в условиях импортозамещения, санкционного давления, технологической модернизации и необходимости увеличения объемов производства продукции агропромышленного комплекса. По данным отраслевых союзов, потребность в рабочих профессиях на сельскохозяйственных территориях ежегодно растет, однако приток молодых специалистов в аграрную сферу остается ограниченным. На примере Забайкальского аграрного института выявлен существенный разрыв между системой профильной подготовки кадров и их фактическим трудоустройством в организациях агропромышленного комплекса региона. Показано, что кадровый голод обусловлен не только недостатком выпускников, но и совокупностью социальных, инфраструктурных, экономических и психологических барьеров. Сделан вывод о необходимости комплексной региональной кадровой политики, включающей развитие сельской инфраструктуры, повышение привлекательности аграрного труда, поддержку

работодателей и формирование устойчивого механизма перехода выпускника от образования к конкретному рабочему месту.

Ключевые слова: экономическая безопасность, продовольственная безопасность, кадровый голод, агропромышленный комплекс, Забайкальский край

REGIONAL ECONOMIC FOOD SECURITY PROBLEMS: STAFFING SHORTAGE IN AGRICULTURE IN THE TRANS-BAIKAL KRAI

Gavrilova L.M.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Trans-Baikal Agrarian Institute, Branch of the A.A. Ezhevsky Irkutsk State Agrarian
University
Chita, Russia*

Abstract. This article examines the problem of regional economic food security, caused by a staffing shortage in the agro-industrial complex of the Trans-Baikal Krai. The relevance of this study is determined by the fact that sustainable agricultural development is impossible without adequate staffing, especially in the context of import substitution, sanctions, technological modernization, and the need to increase agricultural production. According to industry associations, the demand for skilled workers in agricultural areas is growing annually, yet the influx of young specialists into the agricultural sector remains limited. Using the example of the Transbaikal Agrarian Institute, a significant gap was identified between the specialized training system and their actual employment in the region's agro-industrial complex. It is shown that the labor shortage is due not only to a shortage of graduates but also to a combination of social, infrastructural, economic, and psychological barriers. A comprehensive regional labor force policy is needed, including the development of rural infrastructure, increasing the attractiveness of agricultural labor, supporting

employers, and creating a sustainable mechanism for graduates to transition from education to employment.

Keywords: economic security, food security, labor shortage, agro-industrial complex, Transbaikal Krai

Введение

Кадровое обеспечение сельского хозяйства становится одним из ключевых факторов экономической продовольственной безопасности регионов России. Если ранее продовольственная безопасность преимущественно связывалась с объемами производства, состоянием земельных ресурсов, технологической базой и доступностью инвестиций, то в современных условиях все большее значение приобретает человеческий капитал. Наличие техники, программ государственной поддержки и профильных образовательных организаций не гарантирует развития аграрного сектора, если выпускники не закрепляются на сельских территориях и не связывают свою профессиональную траекторию с агропромышленным комплексом.

И. В. Щетинина и Ю. О. Деревянко рассматривают проблемы сохранения и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве на примере сибирских регионов, подчеркивая, что кадровая устойчивость определяется не только уровнем профессиональной подготовки, но и качеством жизни на сельских территориях, возможностями карьерного роста и социальной инфраструктурой [13]. Для Забайкальского края данный вывод имеет особое значение, поскольку территориальная удаленность, низкая плотность населения и сложные условия ведения хозяйства усиливают кадровую уязвимость аграрной экономики.

Н. А. Барышникова, Н. А. Киреева и В. И. Мартынович связывают дефицит кадров в сельском хозяйстве аграрных регионов России с демографическими ограничениями, миграционным оттоком молодежи и снижением привлекательности аграрного труда [1]. Их подход позволяет рассматривать кадровый голод не как локальную проблему отдельных хозяйств, а как

системный риск продовольственной безопасности, затрагивающий воспроизводство сельскохозяйственного производства в целом.

Н. В. Роднина, исследуя продовольственную безопасность региона на примере Республики Саха, указывает на необходимость учета территориальной специфики, структуры местного производства и роли региональных институтов в обеспечении населения продовольствием [5]. Этот вывод важен для анализа Забайкальского края, где продовольственная безопасность зависит не только от рыночных поставок, но и от способности регионального агропромышленного комплекса удерживать кадры и обеспечивать стабильность производства.

И. В. Борзунов, В. В. Калицкая и О. А. Рыкалина рассматривают экономику агропромышленного комплекса России в условиях санкций, акцентируя внимание на росте значимости внутренней устойчивости отрасли [2]. В кадровом измерении санкционные ограничения усиливают потребность в специалистах, способных работать с отечественными технологиями, обеспечивать производственную адаптацию и поддерживать функционирование аграрных предприятий в условиях внешнего давления.

Г. Н. Тугускина и А. Н. Мустафин подчеркивают, что обеспечение кадрами предприятий аграрного сектора требует согласования интересов образовательных организаций, работодателей и органов власти [11]. Данная позиция принципиальна для исследования Забайкальского края, поскольку формальное наличие профильного института не решает проблему, если отсутствует эффективный механизм закрепления выпускников на сельских территориях.

И. С. Луговая рассматривает усиление кадрового потенциала сельского хозяйства в условиях импортозамещения и санкций как необходимое условие технологической и производственной самостоятельности отрасли [4]. Следовательно, кадровый дефицит ограничивает не только текущий выпуск продукции, но и способность региона внедрять новые технологии,

модернизировать производство и участвовать в федеральных программах развития агропромышленного комплекса.

Н. М. Якушкин и Н. Л. Титов определяют кадры как главную производительную силу агропродовольственного комплекса, поскольку именно работники обеспечивают практическую реализацию технологических, организационных и управленческих решений [14]. С этой точки зрения кадровый голод становится не вторичной социальной проблемой, а прямым ограничителем роста производительности и продовольственной устойчивости.

Д. В. Сутурин, А. А. Попов и М. А. Якунин анализируют аспекты экономической безопасности аграрного сектора в условиях новой экономики, указывая на необходимость учитывать не только финансовые и производственные, но и институциональные риски [8]. Кадровый дефицит относится именно к таким рискам, поскольку он формируется на пересечении рынка труда, образования, инфраструктуры, миграции и социальной политики.

Н. В. Роднина в исследовании роли хозяйств населения в продовольственном обеспечении Республики Саха показывает, что в регионах со сложными природно-климатическими условиями важную роль сохраняют малые формы хозяйствования и локальные производители [6]. Для Забайкальского края это означает, что кадровая политика должна учитывать не только крупные сельхозорганизации, но и фермерские хозяйства, личные подсобные хозяйства, кооперативы и малые предприятия.

Н. А. Шавша раскрывает ресурсы развития сибирской сельской локальной экономики, обращая внимание на значение территориальной самоорганизации, местной занятости и сохранения сельского образа жизни [12]. В контексте Забайкальского края это позволяет рассматривать закрепление молодых специалистов на селе не только как кадровую задачу, но и как условие сохранения локальных сельских экономик.

Я. Н. Томе, анализируя кадровый голод в Алтайском крае, выделяет причины и последствия нехватки работников для аграрного производства,

включая снижение производственной устойчивости, старение кадров и ограничение технологического обновления [10]. Опыт Алтайского края методически важен для Забайкалья, поскольку оба региона сталкиваются с проблемой несовпадения потребностей сельского хозяйства и профессиональных ожиданий молодежи.

А. В. Таненкова рассматривает сельскохозяйственную отрасль Алтайского края как элемент регионального имиджа, что позволяет расширить понимание кадровой проблемы [9]. Престиж аграрного труда зависит не только от заработной платы, но и от общественного восприятия сельского хозяйства, статуса профессии, качества коммуникации с молодежью и демонстрации успешных карьерных примеров.

А. В. Сарсадских и Н. А. Эйриян исследуют перспективы развития глобального рынка биотехнологий и региональные технологические тренды [7]. Для аграрного сектора это означает, что кадровый дефицит приобретает новое содержание: отрасли нужны не только рабочие кадры, но и специалисты, способные осваивать биотехнологии, цифровые решения, ветеринарные инновации и современные методы управления производством.

О. И. Дудина, Д. Х. Бухарова и Ш. А. Мусакаев связывают устойчивость агропромышленного комплекса с финансово-экономическими условиями функционирования отрасли [3]. В кадровом аспекте это проявляется через уровень оплаты труда, стабильность выплат, возможность работодателей создавать рабочие места и конкурировать с другими секторами экономики за молодых специалистов. Таким образом, библиографический анализ показывает, что кадровый голод в сельском хозяйстве следует рассматривать как комплексную угрозу экономической продовольственной безопасности региона.

Основная часть

К 2030 году объем производства российского агропромышленного комплекса должен вырасти не менее чем на четверть по сравнению с 2021 годом,

а экспорт – увеличиться в полтора раза. Достижение данных ориентиров невозможно без развития сельских территорий и устойчивого кадрового обеспечения отрасли. От людей, проживающих и работающих за пределами крупных городов, во многом зависят перспективы агропромышленного комплекса России, состояние внутреннего продовольственного рынка и способность регионов обеспечивать собственные потребности в сельскохозяйственной продукции.

Продовольственная безопасность и устойчивое развитие агропромышленного комплекса являются составными элементами общей системы экономической безопасности региона. Для Забайкальского края эта проблема имеет особую значимость, поскольку сельское хозяйство развивается в условиях удаленности населенных пунктов, сложной транспортной доступности, климатических ограничений, невысокой плотности населения и ограниченной привлекательности сельской занятости для молодежи. В этих условиях кадровый голод становится не только отраслевой проблемой, но и угрозой региональной продовольственной устойчивости.

Парадокс ситуации заключается в том, что в Забайкальском крае функционирует профильное учебное заведение – Забайкальский аграрный институт, являющийся филиалом Иркутского государственного аграрного университета имени А.А. Ежевского. Институт ежегодно выпускает дипломированных специалистов, однако сельскохозяйственная отрасль продолжает испытывать дефицит кадров. Это свидетельствует о том, что наличие образовательной инфраструктуры само по себе не обеспечивает автоматического притока работников в агропромышленный комплекс.

Деятельность Забайкальского аграрного института охватывает полный цикл подготовки кадров: от среднего профессионального образования в Колледже Агробизнеса до высшего образования по программам бакалавриата, специалитета и дополнительного профессионального обучения. Подготовка ведется по ключевым для региона направлениям, включая зоотехнию,

ветеринарию, экономику, агроинженерию и иные специальности, непосредственно связанные с потребностями агропромышленного комплекса. Институт обладает действующей лицензией и бессрочной аккредитацией, а его стратегической целью является формирование компетенций, востребованных работодателями.

Анализ структуры подготовки показывает, что Забайкальский аграрный институт формирует предложение на рынке труда в соответствии с потребностями агропромышленного комплекса края. Образовательная организация готовит специалистов по группам направлений, критически важным для сельского хозяйства, ветеринарии, зоотехнии, землеустройства, экономики и управления. Реализуются программы рабочих профессий, среднего профессионального образования, бакалавриата и специалитета, что позволяет закрывать потребность в кадрах разного уровня квалификации.

Однако статистика трудоустройства показывает серьезный разрыв между подготовкой кадров и их фактическим закреплением в сельском хозяйстве. По итогам 2024 года из 52 выпускников очной формы высшего образования только 7 человек трудоустроились в организации агропромышленного комплекса, что составляет 13,4%. Еще более сложная ситуация наблюдается в среднем профессиональном звене: из 52 выпускников Колледжа Агробизнеса лишь 5 человек, или 9,6%, связали свою карьеру с сельским хозяйством. Более половины выпускников высшего образования покидают аграрный сектор сразу после получения диплома, а значительная часть выбирает другие отрасли экономики.

Такая статистика ставит под сомнение эффективность существующей модели взаимодействия в треугольнике «образование – выпускник – сельхозтоваропроизводитель». Несмотря на активную работу института по привлечению работодателей к учебному процессу, участие предприятий в конференциях, комиссиях, организации практик на площадках Россельхознадзора, племенных центров и пищевых комбинатов, конечный результат в виде трудоустройства остается низким. Формальная насыщенность

взаимодействия не превращается в устойчивый кадровый поток в сельское хозяйство.

Анализ отзывов работодателей показывает, что в целом они удовлетворены базовой теоретической и практической подготовкой выпускников Забайкальского аграрного института и Колледжа Агробизнеса. При этом работодатели ожидают от молодого специалиста не только диплома, но и готовности к реальному производству: самостоятельности, ответственности, способности работать в условиях многозадачности, дисциплины и понимания специфики сельского труда. Это указывает на необходимость усиления практико-ориентированности обучения и развития гибких навыков.

Для выявления причин дисбаланса между подготовкой кадров и их реальным трудоустройством в агропромышленном комплексе был проведен диагностический анализ, включающий классификацию барьеров, оценку мотивации выпускников и анализ эффективности взаимодействия института с работодателями. Полученные результаты позволяют выделить несколько групп ограничений, влияющих на решение молодых специалистов не связывать профессиональную траекторию с сельским хозяйством Забайкальского края.

Таблица 1 - Группы барьеров выпускников Забайкальского аграрного института при трудоустройстве в сельское хозяйство

Группа барьеров	Содержание проблемы
Социальные барьеры	Низкий престиж аграрного труда, устойчивые стереотипы о непривлекательности работы на селе, несовпадение профессиональных планов молодежи с реальными потребностями сельскохозяйственного производства, сложности взаимодействия со службами занятости и бюрократические ограничения при поиске работы.

Инфраструктурные барьеры	Отсутствие благоустроенного жилья для молодых специалистов, слабое развитие жилищного кредитования в сельской местности, дефицит детских дошкольных учреждений, неудовлетворительное состояние дорог, слабая инженерная инфраструктура и ограниченность постоянных рабочих мест в условиях сезонности сельского хозяйства.
Экономические барьеры	Неконкурентная заработная плата, сложные условия труда, нерегулярность выплат, ограниченное количество рабочих мест по специальности, завышенные требования работодателей к опыту, недостаточный уровень инвестиций в агропромышленный комплекс и нехватка современных высокопроизводительных рабочих мест.
Психологические барьеры	Разочарование выпускников при столкновении с реальными условиями труда, восприятие работы на селе как временного этапа, завышенные ожидания относительно должности и оплаты, слабая профессиональная лояльность к аграрной сфере и недостаточная готовность к длительному закреплению в сельской местности.

Систематизация барьеров показывает, что низкий уровень трудоустройства выпускников не может быть объяснен только мотивацией молодежи или качеством образовательной подготовки. Проблема имеет системный характер и формируется на пересечении социального статуса аграрного труда, качества сельской инфраструктуры, уровня заработной платы и ожиданий молодых специалистов. Даже при наличии профильного образования выпускник не готов переезжать в сельскую местность, если не видит

перспективы стабильного дохода, жилья, карьерного роста и нормальных условий для жизни семьи. Следовательно, кадровая политика должна быть ориентирована не только на подготовку специалистов, но и на создание среды, в которой работа в агропромышленном комплексе становится рациональным и привлекательным выбором.

По словам председателя комитета по аграрной политике Законодательного собрания Забайкальского края Михаила Якимова, нехватка кадров в сельском хозяйстве региона во многом связана с низким уровнем оплаты труда. Отдельные хозяйствующие субъекты агропромышленного комплекса способны обеспечить заработную плату выше минимального размера оплаты труда, который в 2026 году составляет 27 093 рубля, однако такие предложения не формируют массовой привлекательности отрасли для выпускников. При сложных условиях труда и удаленности сельских территорий заработная плата должна выполнять не только компенсационную, но и мотивационную функцию.

В 2026 году в Забайкальском крае на повышение кадровой обеспеченности агропромышленного комплекса предусмотрено 3,99 млн рублей. Средства выделяются в рамках федерального проекта «Кадры в АПК» и национального проекта «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности». В регионе развиваются такие направления, как целевое обучение студентов за счет государства, компенсация хозяйствам расходов на производственную практику, возмещение расходов инвесторам, строительство жилья для преподавателей и создание агроклассов с необходимой техникой. Однако пока отсутствует детализированный документ, регламентирующий конкретные механизмы поддержки работников агропромышленного комплекса Забайкальского края в части оплаты труда.

Таким образом, существующие меры поддержки являются важными, но недостаточными. Они направлены преимущественно на институциональное развитие кадрового потенциала, тогда как ключевой вопрос закрепления выпускника на конкретном рабочем месте остается решенным не полностью.

Для повышения эффективности кадровой политики необходимо формирование прямого маршрута «обучение – практика – трудоустройство – жилье – карьерное сопровождение». Такой маршрут должен связывать студента с конкретным работодателем еще в период обучения, предусматривать гарантии трудоустройства, социальную поддержку и понятную траекторию профессионального роста.

Особое значение имеет развитие инфраструктуры сельских территорий. Строительство жилья, дорог, объектов социальной инфраструктуры, детских садов, медицинских пунктов и цифровой связи является не только социальной задачей, но и инструментом экономической продовольственной безопасности. Молодой специалист оценивает не только предлагаемую вакансию, но и всю среду проживания. Если сельская территория не обеспечивает базовых условий для жизни, кадровый дефицит будет воспроизводиться независимо от числа выпускников аграрных образовательных организаций.

Необходимо также усилить роль работодателей в образовательном процессе. Практики, стажировки и участие представителей предприятий в комиссиях должны быть дополнены механизмами целевых договоров, наставничества, стипендий от работодателей, гарантированных рабочих мест и компенсационных пакетов. Только в этом случае взаимодействие образовательной организации и агропромышленного комплекса перестанет быть формальным и станет реальным инструментом кадрового обеспечения региона.

—

Заключение

Кадровый голод в сельском хозяйстве Забайкальского края является одной из наиболее значимых угроз экономической продовольственной безопасности региона. Он ограничивает возможности роста производства, снижает эффективность использования материально-технической базы, затрудняет внедрение новых технологий и ослабляет устойчивость сельских территорий.

Проблема имеет системный характер и не может быть решена исключительно за счет увеличения набора в образовательные организации или расширения перечня программ подготовки.

На примере Забайкальского аграрного института видно, что регион обладает образовательной базой для подготовки кадров агропромышленного комплекса. Однако фактическое трудоустройство выпускников в сельское хозяйство остается низким. Это означает, что ключевой разрыв возникает не на этапе обучения, а на этапе перехода от получения профессии к реальному рабочему месту. Причинами выступают низкая заработная плата, недостаток жилья, слабая социальная инфраструктура, сезонность занятости, невысокий престиж аграрного труда и несовпадение ожиданий молодежи с условиями сельскохозяйственного производства.

Решение проблемы требует комплексного участия органов власти Забайкальского края, образовательных организаций, работодателей и институтов развития сельских территорий. Необходимы адресные меры поддержки молодых специалистов, включая жилищные программы, компенсационные выплаты, целевое обучение, гарантированное трудоустройство, наставничество и карьерное сопровождение. Одновременно требуется поддержка сельхозтоваропроизводителей, позволяющая повышать оплату труда и создавать современные рабочие места.

Кадровая политика должна быть встроена в общую стратегию продовольственной безопасности региона. Без закрепления специалистов на селе невозможно обеспечить технологическое обновление агропромышленного комплекса, развитие местного производства и устойчивость сельских территорий. Следовательно, преодоление кадрового голода является не только социальной или образовательной задачей, но и условием долгосрочной экономической безопасности Забайкальского края.

Библиографический список

1. Барышникова, Н. А. Дефицит кадров в сельском хозяйстве аграрных регионов России / Н. А. Барышникова, Н. А. Киреева, В. И. Мартынович // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2025. – № 6(408). – С. 720-726. – DOI 10.55186/25876740_2025_68_6_720. – EDN TGDLOH.
2. Борзунов, И. В. Экономика агропромышленного комплекса России в условиях санкций / И. В. Борзунов, В. В. Калицкая, О. А. Рыкалина // Агропродовольственная экономика. – 2025. – № 2. – С. 61-69. – EDN LHLKDW.
3. Дудина, О.И. Влияние расчетов в рублях в агропромышленном комплексе на экономику страны / О. И. Дудина, Д. Х. Бухарова, Ш. А. Мусакаев, Д. С. Аджаматова // Фундаментальные исследования. – 2024. – № 1. – С. 14-19. – DOI 10.17513/fr.43550. – EDN JFHJNM.
4. Луговая, И. С. Усиление кадрового потенциала России в сельском хозяйстве в условиях импортозамещения и санкций / И. С. Луговая // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2023. – № 3. – С. 24-27. – DOI 10.17805/trudy.2023.3.5. – EDN AYSMHO.
5. Роднина, Н. В. Продовольственная безопасность региона: концептуальные подходы (на примере Республики Саха (Якутия) / Н. В. Роднина // АПК: экономика, управление. – 2022. – № 2. – С. 3-7. – DOI 10.33305/222-3. – EDN GGYHYX.
6. Роднина, Н. В. Роль хозяйств населения в продовольственном обеспечении Республики Саха (Якутия) / Н. В. Роднина // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2025. – № 1. – С. 38-44. – DOI 10.31442/0235-2494-2025-0-1-38-44. – EDN MQTYDT.
7. Сарсадских, А. В. Перспективы развития глобального рынка биотехнологий: технологические инновации и региональные тренды / А. В. Сарсадских, Н. А. Эйриян // Фундаментальные исследования. – 2025. – № 3. – С. 84-88. – DOI 10.17513/fr.43800. – EDN OPRWVY.

8. Сутурин, Д. В. Аспекты экономической безопасности в аграрном секторе в условиях новой экономики / Д. В. Сутурин, А. А. Попов, М. А. Якунин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2023. – Т. 13, № 3-2. – С. 497-503. – EDN QSQNDH.
9. Таненкова, А. В. Сельскохозяйственная отрасль Алтайского края как неотъемлемая часть регионального имиджа / А. В. Таненкова // Дневник Алтайской школы политических исследований. – 2021. – № 37. – С. 256-263. – EDN BETTKR.
10. Томе, Я. Н. Кадровый голод в Алтайском крае: причины и последствия / Я. Н. Томе // Вестник молодежной науки Алтайского государственного аграрного университета. – 2024. – № 2. – С. 100-103. – EDN NOFBKE.
11. Тугускина, Г. Н. Обеспечение кадрами предприятий аграрного сектора экономики: проблемы и подходы к решению / Г. Н. Тугускина, А. Н. Мустафин // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2025. – Т. 18, № 1(84). – С. 162-168. – DOI 10.53914/issn2071-2243_2025_1_162. – EDN MEQFNH.
12. Шавша, Н. А. Ресурсы развития сибирской сельской локальной экономики / Н. А. Шавша // Никоновские чтения. – 2022. – № 27. – С. 53-58. – EDN LCYFXT.
13. Щетинина, И. В. Проблемы сохранения и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве (на примере некоторых сибирских регионов) / И. В. Щетинина, Ю. О. Деревянко // Регион: Экономика и Социология. – 2022. – № 3(115). – С. 212-238. – DOI 10.15372/REG20220309. – EDN XSQZGP.
14. Якушкин, Н. М. Кадры - главная производительная сила агропродовольственного комплекса / Н. М. Якушкин, Н. Л. Титов // Достижения науки и техники АПК. – 2021. – Т. 35, № 2. – С. 7-12. – DOI 10.24411/0235-2451-2021-10201. – EDN FQDJLR.