

СЕКЦИЯ 2
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОГО АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА
ЧЕРЕЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО,
ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АСПЕКТОВ

УДК 331.5

Е.В. Бочарова, *канд. социол. наук,*
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
федерального исследовательского центра «Саратовский научный центр
Российской академии наук», г. Саратов
kirill1979may@mail.ru

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА: БАРЬЕРЫ И МЕХАНИЗМЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Ключевые слова: кадровая политика, сельское хозяйство, непрерывное образование

Key words: personnel policy, agriculture, continuous education

Аннотация: В статье анализируются мотивационные, инфраструктурные и институциональные барьеры, препятствующие участию работников сельского хозяйства в программах дополнительного образования, а также предложены основные пути развития непрерывного образования взрослых.

Summary: This article analyzes the motivational, infrastructural, and institutional barriers that hinder the participation of agricultural workers in additional education programs, and suggests key ways to develop continuous adult education.

Современный этап развития агропромышленного комплекса России характеризуется глубокими технологическими сдвигами, связанными с цифровизацией производственных процессов, внедрением точного земледелия, а также автоматизацией. Эти трансформации предъявляют принципиально новые требования к квалификации работников, занятых в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве.

По результатам выборочного статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного в апреле, июне, августе и сентябре 2025 года в процессе непрерывного образования участвовали 44,4% работников сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства [1]. Из их числа: обучались по основным образова-

тельными программам – 2,7% работников; участвовали в дополнительном образовании – 17,3%; занимались самообразованием – 35,5%. Более половины опрошенных не испытывали потребности в обучении.

При объективном росте потребности в новых компетенциях и расширении возможностей для их получения (в том числе через онлайн-образование) значительная часть занятого населения остается вне системы непрерывного профессионального обучения. По данным статистических наблюдений, доля работников, не участвующих в дополнительном образовании, остается высокой, а структура причин такого неучастия требует глубокого анализа с учетом отраслевой специфики [1].

Наиболее значимой причиной отказа от обучения является субъективная оценка достаточности имеющегося образования и квалификации. Однако, если в среднем по стране на этот фактор указали 70,7% респондентов, то среди работников аграрного сектора только 57,4%. Данный показатель может отражать объективно более низкий исходный уровень образования занятых в аграрном секторе. В этой ситуации недостаточность имеющегося образования является объективной реальностью, а не субъективным ощущением.

Важно отметить, что мотивационная готовность к обучению, фиксируемая через более низкий показатель достаточности образования, создает благоприятные предпосылки для вовлечения работников в программы профессионального развития при условии снятия других барьеров.

На личностные и демографические барьеры указали 14,4% необучающихся в целом по стране, тогда как в аграрном секторе – 27,6%. Данный результат напрямую коррелирует с демографической структурой занятости в сельском хозяйстве, которая характеризуется высоким средним возрастом работников. Возрастные работники реже готовы инвестировать время и усилия в обучение, сталкиваются с возрастными ограничениями здоровья, имеют устоявшиеся профессиональные практики, которые не готовы менять. Высокая доля семейных обязанностей как причины отказа от обучения отражает традиционный уклад сельской жизни, где домашнее хозяйство, воспитание детей, уход за престарелыми членами семьи часто становятся барьером для участия в образовательных программах. Сельскохозяйственный труд относится к категории работ с высокими физическими нагрузками, часто во вредных условиях, что приводит к профессиональным заболеваниям и раннему ухудшению здоровья работников. Это объективно ограничивает возможности для дополнительного обучения.

Каждый десятый работник сельского хозяйства, который не участвует в программах дополнительного образования, указал дефицит времени, который формируется под влиянием нескольких факторов: продолжительный рабочий день, высокая интенсивность труда, совмещение нескольких видов деятельности.

На отсутствие поддержки со стороны работодателя указали 0,8% всех занятых и 0,9% работников сельского хозяйства. Многие руководители сельхозпредприятий занимают пассивную позицию в вопросах подготовки кадров, предпочитая нанимать готовых специалистов, а не инвестировать в развитие имеющихся работников. В условиях дефицита кадров такая стратегия ведет к усугублению кадровых проблем.

Отсутствие поддержки со стороны государственных служб занятости - показатель, демонстрирующий наиболее значительное относительное различие. Если в целом по России на него указали 0,1% респондентов, то в аграрном секторе - 0,4%. Хотя абсолютные значения остаются минимальными, эта разница сигнализирует о системной проблеме: службы занятости в сельской местности работают менее эффективно, чем в городах. Удаленность многих сельских территорий, низкая транспортная доступность, ограниченность штата и компетенций сотрудников не позволяют им реализовывать полноценную политику содействия занятости, включая информирование о программах обучения и направление на профессиональную подготовку.

Ответ «нет доступа к Интернету» выбрали 0,6% работников сельского хозяйства и 0,2% не участвующих в дополнительном образовании россиян. Это прямое отражение сохраняющегося цифрового неравенства в сельской местности. Несмотря на реализацию федеральных программ по устранению цифрового разрыва, многие сельские территории (особенно малонаселенные и удаленные) остаются без качественного доступа к сети Интернет. Для развития онлайн-образования, которое рассматривается сегодня как ключевой инструмент расширения доступности обучения, это серьезное ограничение.

Высокая стоимость обучения - фактор, на который указали 2,6% всех занятых и 2,8% работников аграрного сектора. Для работников, чья заработная плата существенно ниже средней по экономике, даже относительно невысокая плата за обучение становится серьезным барьером.

На другие причины указал каждый десятый работник сельского хозяйства. Можно предположить, что сюда попадают специфические факторы, не охваченные стандартным инструментарием наблюдения: удаленность образовательных учреждений, отсутствие общественного транспорта, сезонность сельскохозяйственных работ, невозможность совмещения графика обучения с графиком работ и др.

На основе проведенного анализа можно сформулировать следующие рекомендации для преодоления барьеров в процессе непрерывного образования работников сельского хозяйства:

1. Преодоление цифрового неравенства. Требуется ускорение программ подключения сельских территорий к высокоскоростному

интернету, а также развитие гибридных форм обучения, сочетающих онлайн-компоненты с очными занятиями (особенно в период отсутствия интернета).

2. Повышение роли работодателей в процессе дополнительного образования. Необходимо стимулирование работодателей к инвестициям в обучение персонала через механизмы налоговых льгот, софинансирования образовательных программ, включения показателей повышения квалификации в критерии оценки эффективности руководителей сельхозпредприятий.
3. Реформа служб занятости на селе. Требуется переориентация центров занятости с пассивных функций на активные, включая профориентацию, информирование о возможностях обучения, организацию профессиональной подготовки под конкретные рабочие места, взаимодействие с работодателями по выявлению потребности в работниках.
4. Учет сезонности в организации обучения. Планирование образовательных программ должно учитывать циклы сельскохозяйственных работ: интенсивные очные модули целесообразно проводить в межсезонный период, а в страду - использовать короткие дистанционные форматы или делать паузы в обучении.
5. Повышение качества и практической ориентированности обучения. Необходимо стимулировать вовлечение работодателей в разработку образовательных программ, а также организацию стажировок на передовых предприятиях, использование наставничества для обеспечения связи обучения с реальными производственными задачами.
6. Совместная координация усилий представителей бизнеса, работников, сферы образования и власти в вопросах совершенствования профессиональных навыков и компетенций работников с целью обеспечения потребности отрасли в кадрах.

Российский аграрный сектор демонстрирует готовность к кадровому обновлению. Уже сегодня наблюдается рост интереса к профессиям, связанным с агротехнологиями, экологией и цифровым управлением. Усиление роли образования, внедрение инновационных форматов обучения и улучшение инфраструктуры сельских территорий закладывают фундамент для долгосрочного развития [2].

Список использованной литературы

1. Выборочное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/inobr2025/index.html
2. Бочарова Е.В. Совершенствование кадрового обеспечения российского аграрного производства: вызовы и стратегии // Агропромышленный комплекс в

условиях инновационного развития: наука, технологии, кадровое обеспечение: материалы II Международной научно-практической конференции (Минск, 5–6 июня 2025 года) / редкол.: Н.Н. Романюк [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2025. С. 541–544.

УДК 331.102:63

С.Ю. Леванов¹, канд. юр. наук, доцент,

И.Н. Дорошкевич², канд. экон. наук, доцент

¹ Учреждение образования «Гродненский государственный аграрный университет», г. Гродно,

² Белорусский государственный университет, г. Минск,
econorg@ggau.by

ПРАВОВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ АПК

Ключевые слова: правовая подготовка, АПК, кадры, правовая культура, основы права

Key words: legal training, agro-industrial complex (AIC), personnel, legal culture, fundamentals of law

Аннотация: Рассматриваются актуальные вопросы правовой подготовки кадров для АПК Беларуси. Авторы отмечают необходимость модернизации содержания правового обучения в аграрных вузах, увязки его с профессиональной деятельностью и формированием правовой культуры специалистов. Предлагаются пути усиления правовой составляющей подготовки кадров АПК.

Summary: The article discusses current issues of legal training for the AIC of Belarus. The authors highlight the need to modernize the content of legal education in agricultural universities, align it with professional activities, and develop the legal culture of specialists. Ways to strengthen the legal component of training are proposed.

С 1 января 2026 года вступило в силу Постановление Совета Министров Республики Беларусь №814 от 31.12.2025 г., которым была утверждена Государственная программа «АПК будущего» на 2026-2030 годы. Согласно программе, основные направления развития АПК Беларуси в предстоящее пятилетие ориентированы на интенсивное животноводство, эффективное растениеводство, технологическую модернизацию, глубокую переработку сырья, цифровизацию и решение других актуальных задач. Сегодня работники аграрного сектора (руководители, специалисты, рабочие) должны обладать компетенциями (знаниями, навыками, умениями, личностными качествами), позволяющими эффективно решать производ-