

в сельском хозяйстве, но и опасение, что ИИ может заменить человека в таких сферах как управление, делопроизводство, управление машинами и механизмами. Однако, несмотря на определенный консерватизм работников сельского хозяйства, для сохранения конкурентоспособности и получения достаточной прибыли применение технологий ИИ в агропромышленном производстве неизбежно. Важной задачей является ясное и доступное объяснение возможностей и преимуществ применения данных инноваций в сельском хозяйстве работникам всех уровней.

Список использованной литературы

1. Бизон Юг Искусственный интеллект в сельском хозяйстве: цифровое будущее ферм. 2024. URL: <https://bizonagro.com/blog/iskusstvennyy-intellekt-v-selskom-khozyaystve-tsifrovoye-budushchee-ferm/>. (Дата обращения: 10.03.2026).
2. Воробьев К. Искусственный интеллект в сельском хозяйстве – тенденции, возможности AI для отрасли. 2024. URL: https://1solution.ru/events/articles/iskusstvennyy-intellekt-v-selskom-khozyaystve-tendentsii-vozmozhnosti-ai-dlya-otrasli/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F. (Дата обращения: 10.03.2026).
3. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом "Высшая школа экономики" и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН». URL: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>. (Дата обращения: 03.03.2026).

УДК 316.3, 338.43, 631.15

А.В. Заикин, канд. социол. наук

*Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при Президенте Российской
Федерации», г. Саратов
E-mail: andreyzaikin7@mail.ru*

ПАРАДОКСЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

Ключевые слова: аграрное производство, трудовые ресурсы, воспроизводственный цикл, сельские территории, кадры.

Key words: agricultural production, labor resources, reproductive cycle, rural areas, personnel.

Аннотация: В статье делается акцент на специфики аграрного труда. Уделяется внимание особенностям воспроизводства трудовых ресурсов. Сформулированы подходы к решению кадровых проблем. Определены направления развития управления кадрами.

Summary: The article focuses on the specifics of agricultural labor. Attention is paid to the peculiarities of the reproduction of labor resources. Approaches to solving personnel problems are formulated. Directions for the development of personnel management have been determined.

Образ жизни сельского жителя органично вплетен в человеко-природное взаимодействие. Трудовые операции отличаются интервальностью, чередованием высоко интенсивного и размеренного труда. Такой труд ритмичен – ритм задается самой природой. Круговой (циклический) характер труда позволяет постоянно оценивать его на разных этапах времен года, оценивать внешние, неожиданные, рискованные факторы и, подводя итоги, планировать будущие циклы, ориентируясь на изменения в увеличении роста или снижения.

Социологический подход к репродуктивным кругам в сельской жизни (Великий П.П.) отличается от подхода, основанного на статистических методиках. Примеры такого несоответствия фиксируются на уровне жизнедеятельности сельских поселений. Статистические замеры фиксируют прописанных в селе жителей в три раза больше, чем реально живущих. Данное положение связано с ограничением производственной базы. Как правило, в пределах территорий поселения имеется несколько мелких или средних фермерских хозяйств, не способных обеспечить всех работой.

Репродуктивная основа воспроизводства жизнедеятельности во многом зависит, во-первых, от ожидаемых перспектив развития сельских территорий и основано на вере в лучшее и увеличение трудовой нагрузки во всех доступных направлениях. Во-вторых, от наличия самих инициаторов изменений – лидеров-инноваторов предпринимательского типа.

1. Начальный момент круга избирается в зависимости от значимых событий, которые происходили в селах (но, не потому что прошло 3 или 5 лет);

2. Учитывается, что конечный результат прохождения круга зависит от сущности явления, для изменения качества которого по определению требуются разные временные периоды;

3. Внутри круга существуют этапы, на которых происходят «закладки фундамента» или подрыв условий, что может приводить не только к росту, но и к возврату к первоначальному уровню явления или его снижению. [1]

В системе традиционного кадрового восстановления в сельских поселениях, как правило, ресурсный багаж привычен, он давно определен,

очерчен временем: земля, человеческий ресурс, техника, сооружения агротехнического назначения данного локала.

Советский период плановой экономики, не предполагавший резких, инновационных скачков, был ориентирован на четкий расчет кадрового замещения. Наиболее вовлеченные подростки с детства осваивали технику, работая штурвальными во время уборочной страды, и достигали приемлемого уровня профессиональной компетентности по широкому спектру технических специальностей. Возвратный репродуктивный круг позволял замещать выбывших индивидов старшего поколения и естественным образом решать проблему с кадрами. Возможность попробовать свои силы в городе, освоить новые профессии через обучение в техникумах и вузах рассматривались как приоритетный вектор жизнеустройства молодежи. Однако, если были вакансии и предложения на должность специалистов и главных специалистов, то молодежь охотно возвращалась, тем самым повышая свой социальный статус в родном селе.

Порядок ритмичного воспроизводства, иногда медленно убывающего типа, мог продолжиться и до настоящего времени. Требовались лишь незначительные усилия государства в области кадровой политики, чему помешали радикальные изменения в области агросферы, начатые в 90-е годы. Мягкая корректировка кадровой политики требовалась лишь в связи с нарастающим НТП и изменением агротехнологий, освоение компетенций по искусственному интеллекту, роботизации и как следствие, ориентация на меньший кадровый запрос в обеспеченности трудовыми ресурсами аграрных предприятий. Такой подход для многих сельских территорий стал бы благоприятным вектором развития. Воспроизводственный цикл, в таком случае, выполнял бы сохраненные функции, уводя поселения от полного исчезновения.

К сожалению, многие аграрные предприятия не спешат внедрять передовые технологии, используют примитивный севооборот. У руководителей нет установки развивать трудовые ресурсы. Уходят в забвение принципы научного управления Ф.У.Тейлора, Г.Эмерсона, основанные на предложенной ими геометрии труда и сформированной идеи достижения экономической эффективности в производственном процессе. Следуя принципам научной организации труда, руководителю рекомендовано начинать с обучения работника навыкам правильного, рационального выполнения основных операций, при главном условии – устанавливать доверие между работником и работодателем.

Из-за многочисленных ошибок, в том числе и в организации производства, мы видим сегодня нерешенность проблем сельского трудоустройства. В результате за 2011-2023 гг. общая численность сельского населения России сократилась на 652 тыс. чел., то есть на 1,7%, доля лиц в трудоспособном возрасте уменьшилась среди сельского населения - с

59,1% до 55,1%; удельный вес лиц в возрасте старше трудоспособного возраста вырос в сельской местности - с 22,2% до 25,4%. [2]

Достаточное количество примеров из практики фермеров, внедряющих инновации, которые для кадрового обеспечения постоянно привлекают, в то числе через СМИ, самых талантливых, мотивированных и активных работников начиная со студенческой скамьи. Для отбора работодателем проводятся презентации и собеседования на ярмарках вакансий в профильных вузах. После согласия на переезд претендент гарантированно обеспечивался жильем и всем необходимым. В таком случае лидер становился инициатором производственного толчка, создавая в воспроизводственном круге точку дальнейшего роста, развития производства, трудового и социального потенциала сельской территории.

Использование кризиса (в понимании возможностей), как осознание перспектив «оседлать первую волну» в формате конкурентоспособного лидерства должно стать приоритетным выбором для молодежи. Необходимо не просто навыки Soft skills на уровне креативности и когнитивности, но и умение стратегически мыслить, иметь дополнительные углубленные компетенции в области бизнес-менеджмента, инновационного управления, организации производства, а главное, иметь высочайшую степень вовлеченности и мотивированности. Такой специалист, попадая в команду лидера, в ответ на пассионарный вызов должен иметь ярко выраженное стремление к изменениям, быть соавтором организационного развития агропредприятия.

К особенностям и все нарастающим потребностям современного управления можно отнести влечение в производственную деятельность элементов проектного менеджмента. Наиболее ценным стало умение работать в проектной команде, где предложенная идея членом команды превращается в новый проект. Из участника групповой деятельности такой работник моментально переходит в руководители-лидеры, а предыдущий лидер становится рядовым членом команды, генерируя новую идею.

К сожалению, в текущих условиях работодатель использует наиболее распространенный метод – материальную мотивацию в денежном формате. Поэтому фиксируются ограничения в попытках удержать и привлечь новых сотрудников посредством увеличения зарплаты и премий (отмечают 94% респондентов). Около 60% респондентов отметили, что компании уже практически ничего не могут сделать для снижения дефицита кадров в АПК. Считается, что этот вопрос должен решаться исключительно на государственном уровне. [3]

Если кадровая проблема трудно разрешима на местах и все зависит от инициативного вмешательства государства, то одной из мер, если не копировать буквально опыт «двадцатипяти тысячников» 1930-х годов, становится точечная подготовка инициативных лидеров в наиболее проблем-

ные отраслеобразующие предприятия (селекционные, ветеринарные станции, инфраструктурообразующие поселения, логистические хабы и центры переработки сельскохозяйственной продукции), а так-же тиражирование удачного опыта на наиболее ярких примерах успеха.

На наш взгляд, одной из наиболее перспективных идей является прямое участие научных организаций, университетов во внедрении инноваций в виде промоутерства и патронирования стар-апов, предложенная в начале XXI в. модель «тройной спирали», основанная на взаимодействии трех институтов: наука-государство-бизнес (Г. Ицковиц, Л. Лейдесдорф). Удачный пример функционирования Силиконовой долины в США на базе Массачусетского технологического института разошелся по всему миру. В США государство стало финансировать университеты и гарантировать им права на интеллектуальную собственность. Далее инновационные разработки стали принадлежать университетам, и те, в свою очередь, привлекли бизнес к инновационным внедрениям.

Современные инновационные разработки (в которых роль научного сообщества бесспорна) все активнее внедряются в агропроизводство во всем мире – это и беспилотная техника, и роботизация на основе бережливого производства, максимальная автоматизация и мобильность, технологии искусственного интеллекта, мониторинг плодородия земель и персонализированные стратегии ухода за агро- культурами.

Более современная модель «четвертой спирали» (Ю. Караяннис и Д. Кэмпбэлл) предполагает участие в цепочке вузы-бизнес-государство еще и гражданского общества. Такой подход позволяет использовать весь потенциал синергетического эффекта от внедрения инновационных технологий, в том числе, и в агросферу, что не возможно без трансформации кадровой политики. Сейчас уровень запроса на компетенции в области ИИ в аграрной сфере не ниже городских. Это и контроль дозировок внесения удобрений, и регулирование использования заданных ресурсов; прогнозирование возможных сбоев производственного процесса с помощью искусственного интеллекта; автоматическая корректировка логистических процессов, в том числе транспортных потоков и складирования; прогноз, на основе геоаналитики, урожайности и оптимизации использования земли.

Заключение. Снижение престижа профессии сельскохозяйственного работника произошло постепенно. Это долгий процесс – длящийся еще с советских времен. Проблема оттока сельский жителей в город характерна не только для современной России. Сегодня престиж профессии сельского работника должен быть обеспечен на всех уровнях: полностью сформированной, сформулированной на уровне целеполагания и артикулируемой на уровне государственной идеологии; в системе вузовского образования;

поддержан на уровне семьи. Требуется уделить особое внимание пропаганде образа успешности в данной области.

Другой развивающий подход воспроизводственного круга основан на лидерстве, на инновационных внедрениях, самоорганизации, культуре обучающих организаций. В этом случае лидером формируется деятельность на новых организационных основах управления изменениями (Курт Левин). Принудительные изменения не имеют характер вставания нового в старое, они более стремительные. Главными этапами преобразований выступает размораживание прежнего состояния и устранение сопротивления, затем – кадровая переподготовка, адаптация к новому, активизация и мотивирование персонала на изменения. Заключительный этап – замораживание в измененном качестве, закрепление новых стандартных практик на уровне организационной культуры. Лидеру – инициатору перемен, для таких масштабных и глубоких преобразований традиционного аграрного производства необходимы соавторы изменений – амбассадоры новых программ и идей, свежие креативные кадры.

К настоящему времени научным сообществом выявлены основные причины нехватки кадров на селе — это низкая привлекательность сельского хозяйства, демографические проблемы и отсутствие комфортной инфраструктуры на сельских территориях.

Эскизный анализ выявленных проблем дает основание полагать, что начало кадровых перемен в аграрной сфере может быть положено с изменений концептуального подхода к формированию воспроизводственного круга, когда необходимого результата можно достичь не отдельными центрами влияния, а только на основе равновесного синергетического взаимодействия: государство-вузы-бизнес-гражданское общество.

Список использованной литературы

1. Великий П.П. Социальная дифференциация в сельских сообществах: опыт социологического исследования // Актуальные проблемы устойчивого развития сельских территорий : сб. ст. по материалам Всероссийской науч.-практ. конф. / отв. за вып. А. А. Хагуров. – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 197 с.

2. Полторыхина С.В. Перспективы развития трудового потенциала сельских территорий России как фактора решения проблемы кадрового дефицита / С.В. Полторыхина, Е.Г. Гарасимчук // Экономика сельского хозяйства России. - 2024. - № 12. - С. 44-51. https://parlib.duma.gov.ru/common/upload/document_bibliodosie/I_Razv_kadr_potenciala_APK__15012025.pdf?ysclid=mobk3hxaec485781020

3. Хомяков Д.М. Трудовые ресурсы и кадры для АПК РФ: анализ ситуации и предлагаемых путей решения проблемы, Аграрный центр МГУ 19.06.2024 <https://ecfs.msu.ru/Analytics/june%202024/Аналитика%2019.06.24.pdf>