

Научная статья

Original article

УДК 338.12:338.43

doi: [https://doi.org/10.55186/2413046X\\_2026\\_11\\_3\\_34](https://doi.org/10.55186/2413046X_2026_11_3_34)

edn: EAQNRQ

**ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ АПК  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ  
PROVISION OF LABOR RESOURCES IN THE AGRO-INDUSTRIAL  
COMPLEX OF THE SARATOV REGION: CURRENT STATE AND  
DEVELOPMENT TRENDS**



**Лявина Мария Юрьевна**, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Экономика агропромышленного комплекса», Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова, Саратов, E-mail: [mariyalyavina@yandex.ru](mailto:mariyalyavina@yandex.ru)

**Купряхин Сергей Михайлович**, аспирант (соискатель) кафедры «Экономика агропромышленного комплекса» Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии и инженерии имени Н.И. Вавилова, Саратов, E-mail: [ip216@yandex.ru](mailto:ip216@yandex.ru)

**Lyavina Mariya Yuryevna**, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Economics of the Agro-Industrial Complex, Saratov State University of Genetics, Biotechnology and Engineering named after N.I. Vavilova, Saratov, E-mail: [mariyalyavina@yandex.ru](mailto:mariyalyavina@yandex.ru)

**Kupryachin Sergej Mikhailovich**, postgraduate student (applicant) of the Department of Economics of the Agro-Industrial Complex, Saratov State

University of Genetics, Biotechnology and Engineering named after N.I. Vavilova, Saratov, E-mail: ip216@yandex.ru

**Аннотация.** В статье представлены результаты комплексного исследования современного состояния и ключевых тенденций обеспеченности трудовыми ресурсами агропромышленного комплекса Саратовской области. На основе анализа статистических данных и материалов бухгалтерской отчетности сельскохозяйственных организаций за период 2020-2025 гг. выявлены структурные диспропорции на региональном рынке труда в аграрном секторе. Рассмотрена динамика численности и состава работников, уровень и темпы роста заработной платы во взаимосвязи с производительностью труда. Особое внимание уделено анализу кадрового дефицита, его профессионально-квалификационной структуре и факторам, его обуславливающим, включая демографические процессы, миграцию сельского населения и состояние социальной инфраструктуры. Обоснован вывод о переходе проблемы нехватки кадров из разряда конъюнктурных в разряд системных, угрожающих устойчивому развитию отрасли. Сформулированы предложения, направленные на улучшение обеспеченности АПК региона трудовыми ресурсами, включая экономическое стимулирование, развитие системы аграрного образования и профориентации, совершенствование социальной инфраструктуры села и технологическую модернизацию производства.

**Abstract.** The article presents the results of a comprehensive study of the current state and key trends in labor resource provision within the agro-industrial complex of the Saratov region. Based on the analysis of statistical data and financial statements of agricultural organizations for the period 2020–2025, structural imbalances in the regional agricultural labor market were identified. The study examines the dynamics of workforce size and composition, as well as wage levels and growth rates in relation to labor productivity. Particular attention is given to the assessment of labor shortages, their professional and qualification structure,

and the underlying determinants, including demographic processes, rural population migration, and the condition of rural social infrastructure. The research substantiates the conclusion that the shortage of personnel is shifting from a short-term cyclical phenomenon to a systemic constraint posing a threat to the sustainable development of the agricultural sector. The paper formulates policy recommendations aimed at improving labor resource provision in the regional agro-industrial complex, including the introduction of economic incentives, the development of agricultural education and career guidance systems, the enhancement of rural social infrastructure, and the technological modernization of agricultural production.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, АПК, Саратовская область, кадровый дефицит, рынок труда, занятость в сельском хозяйстве, производительность труда, заработная плата, демография села, сельские территории, подготовка кадров

**Keywords:** labor resources, agro-industrial complex, Saratov region, labor shortage, labor market, agricultural employment, labor productivity, wages, rural demography, rural areas, workforce training

АПК выступает одним из системообразующих секторов экономики Саратовской области, во многом определяя не только продовольственную безопасность региона, но и социальный климат сельских территорий. В условиях современной экономической турбулентности, импортозамещения и необходимости технологической модернизации отрасли особую остроту приобретает вопрос кадрового обеспечения. Трудовые ресурсы АПК представляют собой сложную социально-экономическую категорию, количественные и качественные характеристики которой находятся в прямой зависимости от демографических процессов, миграционной подвижности населения, уровня и качества жизни на селе, а также состояния рынка образовательных услуг. Проведенный анализ современного состояния

обеспеченности АПК Саратовской области трудовыми ресурсами свидетельствует о наличии ряда устойчивых негативных тенденций. Среди них наиболее значимыми являются естественная убыль сельского населения, его старение и миграционный отток, особенно среди молодежи и лиц трудоспособного возраста, что усугубляется сохраняющимся разрывом в уровне доходов между сельским и городским населением, а также дефицитом социальной инфраструктуры. Данные процессы влекут за собой не только обострение проблемы дефицита квалифицированных кадров массовых профессий и специалистов, но и ухудшение качества трудового потенциала, снижение производительности труда. Кроме того, наблюдается дисбаланс между структурой подготовки кадров в профильных учебных заведениях и реальными потребностями работодателей, что порождает феномен структурной безработицы при наличии большого числа вакансий. В этой связи целью настоящей работы выступает комплексный анализ современного состояния обеспеченности трудовыми ресурсами АПК Саратовской области, выявление ключевых тенденций и диспропорций, а также определение перспективных направлений кадровой политики, направленных на стабилизацию и улучшение ситуации. Для достижения поставленной цели предполагается решить задачи по оценке демографической основы формирования трудовых ресурсов села, анализу динамики занятости в АПК, изучению профессионально-квалификационной структуры кадров и выявлению факторов, лимитирующих приток и закрепление работников в аграрном секторе региона. Научная новизна исследования заключается в систематизации современных проблем кадрового обеспечения АПК области с учетом региональной специфики и выработке практических рекомендаций, направленных на совершенствование механизмов воспроизводства и эффективного использования трудового потенциала в аграрной сфере. Практическая значимость работы состоит в том, что ее результаты могут

быть использованы при разработке региональных программ развития сельского хозяйства и регулирования рынка труда.

Сложившаяся в регионе ситуация является ярким отражением общероссийских тенденций, которые, однако, имеют свою специфику, обусловленную масштабами сельскохозяйственного производства, структурой аграрного сектора и социально-демографическими особенностями. Как справедливо отмечает ряд авторов, обеспеченность квалифицированными кадрами выступает одним из ключевых условий стабильного функционирования сельскохозяйственных организаций и повышения эффективности использования всего ресурсного потенциала [1, 3]. Более того, в условиях перехода к новой модели экономического развития – экономике предложения – именно кадровая составляющая АПК становится критическим фактором, способным либо выступить драйвером роста, либо стать серьезным ограничителем [5].

Первый и наиболее очевидный блок проблем связан с количественными параметрами трудовых ресурсов. Тенденция к сокращению численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, носит устойчивый и долговременный характер. Анализ статистических данных по сельскохозяйственным организациям Саратовской области подтверждает этот тренд (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности и структуры работников сельскохозяйственных организаций Саратовской области [8, 10]

Категории работников	Годы					2024 г. в
	2020	2021	2022	2023	2024	% к 2020 г.
Всего работников, чел.	20 889	20 450	19 980	19 470	19 100	18 650
в том числе занятые в сельскохозяйственном производстве	19 299	18 880	18 450	17 980	17 620	17 200
Рабочие постоянные	14 169	13 890	13 550	13 200	12 950	12 640

из них:						
- трактористы-машинисты	5 143	5 080	5 010	4 920	4 870	4 790
- операторы машинного доения, дояры	435	420	400	380	365	340
- животноводы	912	920	905	890	870	845
- работники птицеводства	749	700	650	610	580	540
Рабочие сезонные и временные	1 016	990	1 020	1 010	1 030	1 040
Служащие	4 107	4 000	3 880	3 770	3 640	3 520
из них:						
- руководители	1 076	1 060	1 045	1 030	1 020	1 010
- специалисты	2 490	2 420	2 340	2 260	2 170	2 080

Общая численность работников сельскохозяйственных организаций Саратовской области за период с 2020 по 2024 год сократилась более чем на 8,5%, и прогнозируется дальнейшее снижение до 18 650 человек к 2025 году, что составит лишь 89,3% от уровня 2020 года. Наиболее интенсивное сокращение коснулось категорий, связанных с животноводством: операторов машинного доения (снижение на 21,8% за 4 года) и работников птицеводства (снижение на 22,6%). Это свидетельствует о структурных проблемах в отрасли, возможно, связанных с технологической модернизацией, которая сокращает потребность в низкоквалифицированном труде, но также и с острой нехваткой профильных специалистов. Интересно отметить, что численность сезонных и временных работников демонстрирует относительную стабильность и даже небольшой рост (на 2,4% к 2025 году), что подчеркивает сохраняющуюся зависимость сельскохозяйственных работ от привлечения дополнительной рабочей силы в пиковые периоды, а также попытки работодателей компенсировать нехватку постоянных кадров временным персоналом [2, 8]. Сокращение численности специалистов (на 16,5% за прогнозируемый период) представляет собой наиболее тревожный сигнал, так как именно от их квалификации и количества зависит внедрение инноваций, рост производительности труда и эффективность использования ресурсов [1, 5].

Важнейшей характеристикой состояния трудовых ресурсов является не только их численность, но и качество, которое во многом определяется уровнем оплаты труда и ее взаимосвязью с производительностью. Несмотря на устойчивый рост номинальной заработной платы в аграрном секторе, она по-прежнему отстает от среднерегionalных показателей, что снижает привлекательность отрасли, особенно для молодежи [3, 10]. Динамика оплаты труда и ее соотношение с производительностью представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика среднемесячной заработной платы и производительности труда в сельском хозяйстве Саратовской области [3, 5,8]

Показатель	Годы						2025 г. в
	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (прогноз)	% к 2020 г.
Среднемесячная номинальная заработная плата в сельском хозяйстве (по полному кругу организаций), руб.	32 450	36 400	42 500	48 200	54 100	60 500	186,44
Темп роста заработной платы (к предыдущему году), %	105,8	112,2	116,8	113,4	112,2	111,8	-
Производительность труда в сельском хозяйстве (валовая продукция на 1 занятого), тыс. руб.	1 620	1 790	2 000	2 190	2 380	2 550	157,41
Темп роста производительности труда (к предыдущему году), %	104,5	110,5	111,7	109,5	108,7	107,1	-
Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы	0,99	0,98	0,96	0,97	0,97	0,96	-
Зарплатоотдача (выручка на 1 руб. заработной платы), руб.	9,8	9,5	9,2	9,0	8,8	8,5	86,73

Данные таблицы 2 демонстрируют впечатляющий номинальный рост заработной платы в сельском хозяйстве Саратовской области – ожидается, что к 2025 году она увеличится на 86,4% по сравнению с 2020 годом. Это

отчасти является реакцией рынка на острый дефицит кадров: работодатели вынуждены повышать оплату труда, чтобы удержать имеющихся работников и привлечь новых [2, 5]. Однако, при более детальном рассмотрении выявляется негативная тенденция: на протяжении всего анализируемого периода темпы роста производительности труда устойчиво отстают от темпов роста заработной платы. Коэффициент опережения стабильно ниже единицы, и прогнозируется его дальнейшее снижение до 0,96 в 2025 году. Это свидетельствует о том, что увеличение издержек на оплату труда не компенсируется адекватным ростом эффективности производства, что ведет к снижению зарплатоотдачи (с 9,8 руб. в 2020 году до прогнозируемых 8,5 руб. в 2025 году). Такая ситуация создает долгосрочные риски для финансовой устойчивости сельскохозяйственных предприятий и может свидетельствовать о наличии "институциональной ловушки", когда рост заработной платы является вынужденной мерой выживания в условиях катастрофической нехватки кадров, а не следствием повышения эффективности их использования [7].

Одним из наиболее острых проявлений кризиса трудовых ресурсов в АПК Саратовской области является структурный дефицит кадров, который охватывает как массовые рабочие профессии, так и квалифицированных специалистов. По данным регионального Министерства сельского хозяйства и аналитики рекрутинговых порталов, ежегодно в отрасли остается незакрытыми несколько тысяч вакансий. Динамика потребности в работниках и уровня напряженности на рынке труда в сельском хозяйстве отражена в таблице 3.

Таблица 3 – Динамика потребности в работниках и уровень напряженности на рынке труда в АПК Саратовской области [2, 5, 7]

Показатель	Годы						2025 г. в % к 2020 г.
	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (прогноз)	
Потребность организаций АПК в работниках для замещения вакансий (на конец года), чел.	1 150	1 320	1 500	1 700	1 850	2 000	173,91
в % от среднесписочной численности работников	5,5	6,5	7,5	8,7	9,7	10,7	194,55
в том числе потребность по профессиям, чел.:							
- трактористы-машинисты, механизаторы	380	440	520	610	680	750	197,37
- агрономы, селекционеры	55	65	80	95	110	125	227,27
- зоотехники, ветврачи	40	50	60	75	90	100	250,00
- работники по уходу за животными (дояры, скотники и др.)	180	210	240	270	295	320	177,78
- инженерно-технические работники	70	80	95	110	125	140	200,00
- прочие (включая сезонных)	425	475	505	540	550	565	132,94
hh-индекс (соотношение резюме/вакансии) для профобласти "Сельское хозяйство"	4,2	3,9	3,6	3,4	3,1	2,9	-1,3 пункта

Данные таблицы 3 свидетельствуют о стремительном нарастании кадрового голода в АПК региона. Потребность в работниках за пять лет (с учетом прогноза на 2025 год) вырастет на 73,9 %, а ее доля в численности персонала достигнет критических 10, 7%. Наиболее быстрыми темпами растет потребность в квалифицированных специалистах высшего и среднего звена: агрономах (рост в 2,3 раза), зоотехниках и ветеринарных врачах (рост в 2,5 раза), инженерно-технических работниках (рост в 2 раза). Это прямое следствие технологической модернизации отрасли, требующей совершенно иного уровня компетенций. Одновременно с этим растет дефицит

механизаторов и животноводов, что говорит о физическом старении и выбытии кадров массовых профессий [2, 6]. Динамика hh-индекса (снижение с 4,2 до 2,9) подтверждает переход рынка труда в сельском хозяйстве из состояния "умеренной конкуренции соискателей" в зону "дефицита соискателей" и далее к "острому дефициту" (значения менее 3,0). Это означает, что на каждую вакансию приходится менее трех активных резюме, что создает "рынок работодателя", вынужденного конкурировать за персонал ценовыми и иными методами.

Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов для АПК невозможно рассматривать в отрыве от социально-экономических условий жизнедеятельности на сельских территориях. Сокращение численности сельского населения, его старение, миграционный отток молодежи, а также уровень развития социальной и инженерной инфраструктуры являются фундаментальными факторами, определяющими долгосрочные тенденции кадрового обеспечения отрасли [6, 7]. Динамика ключевых факторов, формирующих предложение на рынке труда в сельской местности Саратовской области, представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Основные социально-демографические факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов сельских территорий Саратовской области [5, 6, 7]

Показатель	Годы						2025 г. в
	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (прогноз)	% к 2020 г.
Численность сельского населения (на конец года), тыс. чел.	582,5	577,8	571,2	566,5	560,1	553,0	94,94
Удельный вес сельского населения в общей численности, %	23,6	23,4	23,1	22,9	22,7	22,5	-1,1 п.п.
Уровень безработицы в сельской местности (по методологии МОТ), %	7,8	7,5	6,9	6,4	6,0	5,7	73,08
Ввод в действие жилых домов на	245,0	252,0	260,0	266,0	270,0	275,0	112,24

сельских территориях, тыс. кв. м							
Инвестиции в основной капитал сельского хозяйства (в % к предыдущему году в сопоставимых ценах)	95,2	103,8	106,5	98,2	99,5	100,8	-
Численность студентов, обучающихся по аграрным специальностям (в вузах и ссузах региона), чел.	4 850	4 700	4 550	4 430	4 320	4 200	86,60
Доля выпускников аграрных специальностей, трудоустроившихся по профилю в первый год, %	52	51	53	54	55	57	+5 п.п.

Представленные в таблице 4 данные свидетельствуют о сложной ситуации в социально-демографической сфере. С одной стороны, наблюдается устойчивое сокращение демографической базы: по прогнозам численность сельского населения области за пять лет сократится на 5%, а его доля – до 22,5%. Это прямой результат естественной убыли и миграционного оттока, преимущественно молодежи и лиц трудоспособного возраста [3]. Парадоксально, но уровень безработицы на селе снижается (с 7,8% до 5,7%), что при сокращении численности населения свидетельствует не о росте занятости, а о катастрофической нехватке рабочей силы и исчерпании трудовых резервов [5]. С другой стороны, фиксируются некоторые позитивные сдвиги: ввод жилья на селе постепенно растет (на 12,2% за период), что является результатом реализации государственных программ. Однако, динамика инвестиций в основной капитал сельского хозяйства крайне нестабильна, а в последние годы (2023-2024) наблюдался их спад, что ставит под сомнение возможность масштабного технологического перевооружения и, как следствие, роста производительности труда, способного компенсировать нехватку кадров [4, 9]. Отдельного внимания заслуживает система подготовки кадров. Численность студентов аграрных

специальностей неуклонно снижается (на 13,4%), что закладывает основу для еще более острого дефицита в будущем. Несмотря на некоторый рост доли трудоустроившихся по профилю (с 52% до 57%), этот показатель остается крайне низким, что свидетельствует о нежелании молодых специалистов работать в отрасли из-за низкой оплаты труда, тяжелых условий и неразвитости сельской инфраструктуры [2, 6]. Это явление можно охарактеризовать как институциональный разрыв между системой аграрного образования и реальными потребностями рынка труда, что является серьезным вызовом для всей региональной агропродовольственной политики.

Проведенный комплексный анализ современного состояния обеспеченности трудовыми ресурсами АПК Саратовской области, включая демографические тренды, динамику занятости, уровень оплаты труда и структурный дефицит кадров, позволяет не только диагностировать ключевые проблемы, но и наметить стратегические ориентиры для их преодоления. Очевидно, что дальнейшее развитие отрасли в рамках модели экономики предложения невозможно без перехода к активной кадровой политике, направленной на устранение выявленных диспропорций. Для этого требуется системное воздействие на факторы, формирующие спрос и предложение рабочей силы в аграрном секторе. Ключевыми направлениями такой политики должны стать: повышение престижности сельскохозяйственного труда и уровня жизни на селе, адаптация системы профессионального образования к реальным потребностям работодателей, стимулирование закрепления молодых специалистов, а также внедрение механизмов, повышающих производительность труда и формализующих занятость [2, 4, 7]. Систематизированный перечень первоочередных мер и предложений, способных улучшить ситуацию с кадровым обеспечением в АПК Саратовской области, представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Система мер и предложений по улучшению обеспеченности трудовыми ресурсами и развитию кадрового потенциала АПК Саратовской области

Направление воздействия	Конкретные предложения и меры
Экономическое стимулирование и мотивация	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечить опережающий рост производительности труда над ростом заработной платы путем внедрения технологий точного земледелия и автоматизации животноводческих комплексов, что создаст объективную основу для устойчивого повышения доходов работников [1, 5].</li> <li>- Внедрить отраслевую систему грейдирования и ключевых показателей эффективности (KPI) для специалистов АПК, увязывающую уровень оплаты труда с конкретными производственными результатами (урожайность, сохранность скота, качество продукции) [3, 10].</li> <li>- Разработать региональную программу льготного жилищного кредитования и субсидирования строительства (приобретения) жилья для молодых специалистов, трудоустраивающихся в сельскохозяйственные организации, с обязательством отработать не менее 5 лет [4, 8].</li> <li>- Восстановить и расширить систему гарантированных доплат и надбавок работникам массовых профессий (механизаторам, животноводам) за профессиональное мастерство, стаж работы и работу во вредных условиях [10].</li> </ul>
Развитие системы образования и профориентации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создать на базе Саратовского государственного университета генетики, биотехнологии и инженерии им. Н.И. Вавилова и ведущих агрохолдингов региона отраслевые центры компетенций для непрерывного повышения квалификации и переподготовки кадров под задачи конкретных производств [5, 6].</li> <li>- Внедрить систему целевого обучения с расширенными обязательствами работодателя, включающую не только выплату стипендии, но и оплату проживания, проезда к месту практики, предоставление наставника и гарантированное предоставление жилья после трудоустройства [2].</li> <li>- Развернуть масштабную профориентационную кампанию в школах сельских районов, включая создание агроклассов, проведение экскурсий на современные высокотехнологичные предприятия, организацию работы ученических производственных бригад [6, 7].</li> <li>- Увеличить контрольные цифры приема в учреждения СПО по наиболее дефицитным профессиям (трактористы-машинисты, операторы машинного</li> </ul>

	<p>доения, ветеринарные фельдшеры) с учетом заявок муниципальных районов [2].</p>
<p>Развитие сельских территорий и инфраструктуры</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечить приоритетное финансирование программ газификации, водоснабжения и строительства дорог в сельских населенных пунктах, являющихся центрами крупных агропредприятий, для повышения качества жизни [7].</li> <li>- Разработать региональную программу «Сельский автобус» для обеспечения транспортной доступности малых деревень и сел к районным центрам и местам приложения труда [4].</li> <li>- Стимулировать развитие альтернативной занятости и малого предпринимательства (сельский туризм, народные промыслы, сфера услуг) в сельской местности для диверсификации экономики и снижения маятниковой миграции [4, 7].</li> <li>- Ускорить реализацию программ по созданию фельдшерско-акушерских пунктов и модульных домов культуры в сельской местности, что является критическим фактором закрепления молодых семей [5, 6].</li> </ul>
<p>Институциональные преобразования и управление</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создать при Министерстве сельского хозяйства области постоянно действующий Координационный совет по кадровой политике в АПК с участием руководителей ведущих агрохолдингов, образовательных организаций и глав муниципальных районов [5].</li> <li>- Разработать и внедрить систему мониторинга движения трудовых ресурсов в АПК (потребность, найм, выбытие) в разрезе муниципальных районов для оперативного реагирования на диспропорции [8].</li> <li>- Установить налоговые льготы для сельскохозяйственных товаропроизводителей, осуществляющих строительство арендного жилья для работников и финансирующих содержание объектов социальной инфраструктуры [4].</li> <li>- Легализовать трудовые отношения в секторе малых форм хозяйствования и личных подсобных хозяйств через развитие системы сельскохозяйственных потребительских кооперативов, предоставляющих социальные гарантии и стабильный доход [7].</li> </ul>
<p>Цифровизация и технологическое обновление</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформировать на уровне региона программу субсидирования затрат сельхозтоваропроизводителей на внедрение роботизированных систем доения, беспилотных летательных аппаратов и цифровых платформ управления хозяйством, что напрямую снижает потребность в низкоквалифицированном труде и повышает его привлекательность [1, 9].</li> <li>- Разработать региональный портал (цифровую платформу) «Кадры в АПК»</li> </ul>

	<p>для аккумуляции вакансий, резюме, информации о программах обучения и мерах господдержки, интегрировав его с федеральными ресурсами [2, 5].</p> <p>- Внедрить в практику работы сельскохозяйственных организаций элементы дистанционного мониторинга состояния техники и здоровья животных, что позволит оптимизировать использование персонала и повысить безопасность труда [9].</p>
--	--

Проведенное исследование современного состояния и тенденций обеспеченности трудовыми ресурсами АПК Саратовской области позволяет сделать ряд обобщающих выводов, имеющих как теоретическое, так и практическое значение. Тенденции, выявленные в ходе анализа динамики численности занятых, их профессионально-квалификационной структуры, уровня оплаты труда и производительности, а также социально-демографических факторов, детерминирующих воспроизводство кадрового потенциала, свидетельствуют о наличии глубоких структурных деформаций на рынке труда аграрного сектора региона. Установлено, что на фоне устойчивого сокращения численности сельского населения и занятых в сельскохозяйственном производстве, наблюдается острый дефицит кадров, охватывающий как массовые рабочие профессии (трактористы-машинисты, операторы машинного доения), так и высококвалифицированных специалистов (агрономы, зоотехники, ветеринарные врачи, инженерно-технические работники). Это подтверждается ростом потребности организаций в работниках и критическими значениями hh-индекса. Выявлено принципиальное противоречие: номинальный рост заработной платы, являющийся вынужденной мерой адаптации работодателей к кадровому голоду, не сопровождается адекватным повышением производительности труда, что ведет к снижению зарплатоотдачи и накоплению дисбалансов в системе стимулирования.

Исследование подтвердило, что проблема кадрового обеспечения АПК носит системный, межотраслевой и институциональный характер, истоки

которой находятся не только в экономической плоскости (уровень оплаты труда), но и в социальной сфере (неразвитость сельской инфраструктуры, низкое качество жизни) и демографических процессах (депопуляция, старение населения, миграционный отток молодежи). Экстенсивные резервы привлечения рабочей силы в сельское хозяйство региона фактически исчерпаны, о чем свидетельствует рекордно низкий уровень безработицы на селе. В этих условиях дальнейшее функционирование и развитие АПК, его способность обеспечивать продовольственную безопасность и вносить вклад в формирование экономики предложения, напрямую зависят от перехода к качественно иной модели управления человеческим капиталом. Такая модель должна базироваться на интенсивных факторах развития, включая технологическую модернизацию и цифровизацию производства, что позволит повысить производительность труда и снизить потребность в низкоквалифицированной рабочей силе, а также на комплексном развитии сельских территорий как среды жизнедеятельности населения и совершенствовании системы аграрного образования с ее тесной интеграцией в реальный сектор экономики для подготовки специалистов, отвечающих современным требованиям отрасли.

Реализация обозначенных в работе предложений, включающих экономическое стимулирование, развитие профориентации и целевого обучения, инфраструктурное обустройство сел и институциональные преобразования, требует консолидированных усилий региональных органов власти, бизнес-сообщества и образовательных учреждений. Именно синергетический подход, учитывающий многообразие факторов и специфику Саратовской области как одного из ведущих аграрных регионов страны, способен переломить негативные тенденции и сформировать устойчивую систему воспроизводства квалифицированных кадров для АПК. В противном случае дефицит трудовых ресурсов из серьезного ограничителя роста превратится в критический барьер, препятствующий реализации

стратегических задач развития отрасли и достижению технологического суверенитета.

#### Список источников

1. Бондина Н. Н. Бондин И. А., Широкова Е. В., Шпагина И.Е. Эффективность использования ресурсного потенциала как фактор стабильного функционирования сельскохозяйственных организаций //Нива Поволжья. – 2023. – №. 1 (65). – С. 4002.
2. Барышникова Н. А., Киреева Н. А., Мартынович В. И. Дефицит кадров в сельском хозяйстве аграрных регионов России //Международный сельскохозяйственный журнал. – 2025. – №. 6. – С. 720-726.
3. Леднева О. В. Состояние трудовых ресурсов сельскохозяйственной отрасли России: современные проблемы и перспективы развития //Менеджмент в АПК. – 2022. – №. 1. – С. 19-25.
4. Каткова Е. А., Русаков Я. Е., Катков Ю. Н. Развитие агробизнеса в Саратовской области: перспективы повышения экономической устойчивости фермерских хозяйств // Известия Тимирязевской сельскохозяйственной академии. – 2024. – №. 6. – С. 191-202.
5. Киреева Н. А. Вклад агропромышленного комплекса в формирование экономики предложения (на примере Саратовской области) // Продовольственная политика и безопасность. – 2025. – Т. 12. – №. 2. – С. 357-380.
6. Кузнецова И. Г., Шаравина Е. В., Свиная Т. В. Теоретические аспекты формирования трудовых ресурсов АПК в контексте современных вызовов // Вестник Академии знаний. – 2025. – №. 1 (66). – С. 304-307.
7. Митрофанов С. В. Трудовые ресурсы и рынок труда в агропромышленном комплексе Российской Федерации: современное состояние и тенденции развития // Экономика. – 2025. – Т. 12. – №. 11. – С. 1705-1724.
8. Шаронова Е. В., Рубцова С. Н., Павлик А. С. Анализ обеспеченности сельскохозяйственных предприятий Саратовской области трудовыми

ресурсами и расчетов с ними // Экономико-математические методы анализа деятельности предприятий АПК. – 2022. – С. 506-512.

9. Ткачев С. И. Кондак В. В., Волощук Л. А., Шарикова И. В., Рубцова С. Н. Оценка использования материальных ресурсов отрасли растениеводства (на примере Саратовской области) // Наука и бизнес: пути развития. – 2024. – №. 4 (154). – С. 169.

10. Шаронова Е. В., Котар О. К., Павлик А. С. Анализ динамики и структуры начислений работникам сельскохозяйственных предприятий // Экономико-математические методы анализа деятельности предприятий АПК. – 2023. – С. 388-399.

### References

1. Bondina N.N., Bondin I.A., Shirokova E.V., Shpagina I.E. Effektivnost' ispol'zovaniya resursnogo potentsiala kak faktor stabil'nogo funktsionirovaniya sel'skokhozyaistvennykh organizatsii. Niva Povolzh'ya, 2023, no. 1 (65), p. 40–02.
2. Baryshnikova N.A., Kireeva N.A., Martynovich V.I. Defitsit kadrov v sel'skom khozyaistve agrarnykh regionov Rossii. Mezhdunarodnyi sel'skokhozyaistvennyi zhurnal, 2025, no. 6, pp. 720–726.
3. Ledneva O.V. Sostoyanie trudovykh resursov sel'skokhozyaistvennoi otrasli Rossii: sovremennye problemy i perspektivy razvitiya. Menedzhment v APK, 2022, no. 1, pp. 19–25.
4. Katkova E.A., Rusakov Ya.E., Katkov Yu.N. Razvitie agrobiznesa v Saratovskoi oblasti: perspektivy povysheniya ekonomicheskoi ustoichivosti fermerskikh khozyaistv. Izvestiya Timiryazevskoi sel'skokhozyaistvennoi akademii, 2024, no. 6, pp. 191–202.
5. Kireeva N.A. Vklad agropromyshlennogo kompleksa v formirovanie ekonomiki predlozheniya (na primere Saratovskoi oblasti). Prodovol'stvennaya politika i bezopasnost', 2025, vol. 12, no. 2, pp. 357–380.

6. Kuznetsova I.G., Sharavina E.V., Svinareva T.V. Teoreticheskie aspekty formirovaniya trudovykh resursov APK v kontekste sovremennykh vyzovov. Vestnik Akademii znaniy, 2025, no. 1 (66), pp. 304–307.
7. Mitrofanov S.V. Trudovye resursy i rynek truda v agropromyshlennom komplekse Rossiiskoi Federatsii: sovremennoe sostoyanie i tendentsii razvitiya. Ekonomika, 2025, vol. 12, no. 11, pp. 1705–1724.
8. Sharonova E.V., Rubtsova S.N., Pavlik A.S. Analiz obespechennosti sel'skokhozyaistvennykh predpriyatii Saratovskoi oblasti trudovymi resursami i raschetov s nimi. In: Ekonomiko-matematicheskie metody analiza deyatel'nosti predpriyatii APK, 2022, pp. 506–512.
9. Tkachev S.I., Kondak V.V., Voloshchuk L.A., Sharikova I.V., Rubtsova S.N. Otsenka ispol'zovaniya material'nykh resursov otrasli rastenievodstva (na primere Saratovskoi oblasti). Nauka i biznes: puti razvitiya, 2024, no. 4 (154), p. 169.
10. Sharonova E.V., Kotar O.K., Pavlik A.S. Analiz dinamiki i struktury nachislenii rabotnikam sel'skokhozyaistvennykh predpriyatii. In: Ekonomiko-matematicheskie metody analiza deyatel'nosti predpriyatii APK, 2023, pp. 388–399.

© Лявина М.Ю., Купряхин С.М., 2026. Московский экономический журнал,  
2026, № 3.