

---

---

# МИРОВАЯ, НАЦИОНАЛЬНАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

## WORLD, NATIONAL AND REGIONAL ECONOMY

---

---

*Вестник Челябинского государственного университета. 2025. № 12 (506). С. 53–62.*  
*Bulletin of Chelyabinsk State University. 2025;(12(506):53-62.*

Научная статья

УДК. 004.8

DOI: 10.47475/1994-2796-2025-506-12-53-62

### КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Екатерина Викторовна Абилова<sup>1✉</sup>, Светлана Георгиевна Головина<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия, [ekaterina.abilova@mail.ru](mailto:ekaterina.abilova@mail.ru), 0000-0003-0186-1921

<sup>2</sup>Уральский государственный аграрный университет, Екатеринбург, Россия, [kkrav84@mail.ru](mailto:kkrav84@mail.ru), 0000-0002-1157-8487

**Аннотация.** В статье детально рассмотрены вопросы, связанные не просто с привлечением и занятостью молодежи в сельском пространстве, а преодолением барьеров на пути профессионального становления, адаптации, развития с высоким уровнем социальной поддержки. В рамках данного исследования мы провели оценку основных мотивов, отражающих заинтересованность в занятости в сельском хозяйстве. Выявили проблемы профессиональной адаптации молодежи, представив их в виде структурной модели. Хотя традиционно акцент в развитии карьеры в аграрной отрасли делался на технических знаниях и специфическом профессиональном опыте, растущая значимость таких навыков, как эффективная коммуникация, эмоциональный интеллект, командная работа, лидерские качества и навыки стратегического решения проблем, подчеркивает необходимость комплексного понимания процесса адаптации. В связи с этим разработана комплексная методика развития системы адаптации, которая позволит провести эффективные мероприятия по профориентации, адаптации и развитию молодых кадров для сельского хозяйства. Отличительной особенностью методики является ее комплексность, а именно, учет отношения и потребностей двух ключевых субъектов системы адаптации — самих молодых специалистов и их непосредственных руководителей. Предложенная в рамках данного исследования методика позволяет одновременно охватить поведение субъектов адаптации по отношению друг к другу, оценить их отношение к определенным задачам и общий процесс адаптации с учетом особенностей функционирования отечественных сельскохозяйственных предприятий и уникальности сельской местности.

**Ключевые слова:** адаптация, молодые кадры, аграрно-промышленный комплекс, наставничество, методика развития системы адаптации

**Для цитирования:** Абилова Е. В., Головина С. Г. Комплексная методика развития системы адаптации молодых специалистов в сельском хозяйстве // Вестник Челябинского государственного университета. 2025. № 12 (506). С. 53–62. DOI: 10.47475/1994-2796-2025-506-12-53-62

Original article

### COMPREHENSIVE METHODOLOGY FOR DEVELOPING A SYSTEM OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN AGRICULTURE

Ekaterina V. Abilova<sup>1✉</sup>, Svetlana G. Golovina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia, [ekaterina.abilova@mail.ru](mailto:ekaterina.abilova@mail.ru), 0000-0003-0186-1921

<sup>2</sup>Ural State Agrarian University. Yekaterinburg, Russia, [kkrav84@mail.ru](mailto:kkrav84@mail.ru), 0000-0002-1157-8487

**Abstract.** This article examines in detail issues related not only to attracting and employing young people in rural areas, but also to overcoming barriers to professional development, adaptation, and development with a high lev-

el of social support. As part of this study, we assessed the main motives reflecting interest in employment in agriculture. We identified the problems of professional adaptation of young people, presenting them in the form of a structural model. While traditionally the emphasis in career development in the agricultural sector has been on technical knowledge and specific professional experience, the growing importance of such skills, such as effective communication, emotional intelligence, teamwork, leadership, and strategic problem-solving skills, highlights the need for a comprehensive understanding of the adaptation process. A comprehensive methodology for developing an adaptation system has been developed, which will allow for effective activities on career guidance, adaptation and development of young personnel for agriculture. A distinctive feature of the methodology is its comprehensiveness, namely, taking into account the attitudes and needs of two key subjects of the adaptation system — the young specialists themselves and their immediate supervisors. The methodology proposed in this study allows us to simultaneously cover the behavior of adaptation subjects in relation to each other, assess their attitude to certain tasks and the overall adaptation process, taking into account the specific features of the functioning of domestic agricultural enterprises and the uniqueness of rural areas.

**Keywords:** adaptation, young personnel, agro-industrial complex, mentoring, methodology for developing the adaptation system

**For citation:** Abilova EV, Golovina SG. Comprehensive Methodology for Developing a System of Adaptation of Young Specialists in Agriculture. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2025;(12(506):53-62. (In Russ.). DOI: 10.47475/1994-2796-2025-506-12-53-62

## Введение

Число работников, занятых в сельской местности, из года в год уменьшается, и эта тенденция имеет мировое значение. Причиной являются миграционные процессы из сельской местности в города, особенно молодых людей. Молодые кадры являются важнейшим ресурсом сельской местности, определяемой рядом специфических особенностей развития. Потому кадровая политика должна быть направлена на всестороннее развитие потенциала сельской молодежи, создание благоприятных условий адаптации, мотивации не только к труду, но и долгосрочному проживанию на сельских территориях. Недостаточное внимание и игнорирование вопросов адаптации молодежи приведет к снижению конкурентоспособности специалистов, занятых в сельском хозяйстве [12]. Учитывая многогранность и уникальность отрасли [4], подходы к обеспечению кадрами должны включать широкий спектр вопросов, связанных с подготовкой и деятельностью специалистов, а также с реализацией мер, способствующих повышению занятости и мотивации.

Задачи исследования — изучить проблемы профессиональной адаптации и готовности к самостоятельной трудовой деятельности выпускников аграрных вузов и разработать меры по совершенствованию адаптации молодежи в сельскохозяйственной деятельности [8].

В настоящем исследовании предпринята попытка углубленного изучения двустороннего взаимодействия молодых специалистов и их руководителей, а также комплексного учета специфических для отрасли факторов в процессе профессиональной адаптации молодых людей.

Научная новизна исследования заключается в разработке комплексной методики развития системы адаптации и внедрении моделей наставничества в сельском хозяйстве. В статье посредством систематического обзора существующей научной литературы и анализа эмпирических данных обосновывается тезис о том, что совершенствование системы адаптации в аграрной отрасли невозможно без учета поведения субъектов адаптации по отношению друг к другу, оценки их отношения к определённым задачам. Учет адаптационных проблем составляет неотъемлемую часть профиля компетенций молодых специалистов, необходимую не только для адаптации к среде сельского хозяйства, но и для достижения устойчивого профессионального успеха.

Аграрная отрасль остается основой продовольственной безопасности в условиях геополитической, экономической и климатической нестабильности. Однако многие сельские территории исчерпали потенциал демографического воспроизводства. Ученые отмечают не только недостаток квалифицированных кадров в сельском хозяйстве, но и нетрудоустроенность молодежи [9]. В анализе литературных источников, проведенном в отношении занятости в сельском хозяйстве, мы пришли к выводу, что исследования больше ориентированы на продвижение стратегий предложения рабочей силы, таких как программы обучения навыкам предпринимательства [3, 8, 7]. Полный скрининг литературного обзора был сосредоточен на статьях, посвященных одному или нескольким из следующих вопросов, касающихся молодежи: сельскохозяйственные интервенции, политика, возможности и проблемы, продовольственные си-

стемы, средства к существованию, развитие и карьерные устремления в сельском хозяйстве или агробизнесе. Кроме того, особое внимание уделялось исследованиям, посвящённым восприятию, осведомлённости или отношению молодёжи к занятости в сельском хозяйстве, программам, анализирующим факторы экономической, социальной или политической среды, влияющие на участие молодёжи в отрасли, исследованиям, посвящённым изучению проблем или ограничений, с которыми сталкивается молодёжь в профессиональной адаптации.

Отметим, что личностные потребности молодых специалистов в аграрной отрасли и требования предприятий к молодым сотрудникам, имеющим профессиональное образование, постоянно меняется. Специфика занятости в аграрной сфере связана не только с адаптацией на новом рабочем месте, но и сменой образа жизни с учетом географического положения, демографических параметров и социокультурных особенностей [5].

Обзор источников выявил различные направления существующих исследований по вовлечению молодёжи в сельское хозяйство, а также ключевые проблемы, сосредоточенные вокруг доступности знаний, производственных ресурсов и отсутствия инфраструктуры, поддержки [2]. Однако детального рассмотрения требует исследование вопроса профессиональной адаптации молодых людей [1]. В целях оценки мотивов и причин (не)желания молодёжи работать в сельском хозяйстве нами были собраны данные с помощью анкеты, разработанной для изучения восприятия и мнений о работе в сельском хозяйстве. А также с использованием опросного инструментария нами были изучены позиции руководителей аграрных предприятий в отношении профессиональной адаптации молодёжи.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Кадровая политика как самостоятельное направление исследований в аграрной отрасли рассматривалась Н. К. Долгушкиным [8], А. В. Козловым [12], С. Г. Головиной [7] и другими. Между тем, в научной литературе отмечается недостаток исследований, посвященных разработке и реализации научно обоснованной кадровой политики в сфере АПК, недостаточно проработаны вопросы анализа уровня развития кадровых ресурсов отрасли, а также подготовки, трудоустройства, движения, оплаты труда и социальной поддержки работников сельского хозяйства на региональном уровне, что обуславливает актуальность научных исследований в данном на-

правлении. Теоретической основой исследования послужили научные работы отечественных и зарубежных ученых, нормативные правовые документы Российской Федерации. В качестве его методологической основы использовалась разработанная нами методика комплексного исследования, основанная на применении следующих методов: изучение и обобщение опыта, аналитический, статистический, социологический, метод экспертных оценок.

На сегодняшний день в России насчитывается 54 аграрных высших учебных заведения, которые ежегодно выпускают около 30 тысяч молодых специалистов<sup>1</sup>. И если пять лет назад 65 % были трудоустроены в агропромышленном комплексе, то сегодня эта цифра приближается к 80 %. И ведущую роль здесь играют не только тенденции возросшей привлекательности экологической составляющей сельской местности, но и многообразные экономические, социальные, поведенческие факторы.

Исследование занятости выпускников сельскохозяйственных или связанных с сельским хозяйством программ обучения и подготовки университетов проводилось в два этапа. На первом этапе проводился анализ мотивации, готовности к самостоятельной профессиональной деятельности, существующей системы адаптации молодых специалистов (табл. 1). На втором этапе мы опрашивали их непосредственных руководителей, что позволило получить данные о мотивах трудоустройства и проблемах профессиональной адаптации данной группы специалистов<sup>2</sup>. Респондентами являлись выпускники ЮУрГАУ, УрГАУ, ОГАУ, приступившие к работе по специальности непосредственно после прохождения преддипломной практики в течение 2018–2022 гг.

Также в анкете был представлен вопрос, откуда респонденты узнали о текущем месте работы. Ответ «самостоятельный поиск» был самым популярным среди молодых специалистов, которые уже заняты в сельском хозяйстве (в 26,1 % случаев). Остальные ответы распределились следующим образом: «от знакомых, близких» (22,1 %), «на сайте по трудоустройству» (14,3 %), «поступило предложение от сельхозпредприятия» (6,9 %). Немаловажную роль в поиске информации сыграли современными средства коммуникации

<sup>1</sup> Аргументы недели. 2020. № 21 (715). С. 8.

<sup>2</sup> Дополнительное профессиональное образование России — итоги реформ // Бюллетень о сфере образования. 2017. № 14. URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/15831.pdf> (дата обращения: 05.05.2025).

кации: официальный сайт Министерства сельского хозяйства области (5,5 %), аграрный вуз (11,1 %), официальный сайт искомого предприятия (6,3 %), объявления в тематических Интернет-сообществах (4,3 %).

Таблица 1  
Table 1

**Структура мотивов, определяющих желание молодежи продолжать работать в сельском хозяйстве (n = 118)**  
**Structure of motives determining the desire of young people to continue working in agriculture (n = 118)**

Показатель	Значение
подходит содержание работы	81,4
высокий уровень оплаты труда	54,8
удобный график работы	53,1
близкое расположение к месту жительства	48,5
морально-психологический климат в коллективе	44,8
хорошие условия труда	39,6
семейные обстоятельства	24,1

*Источник:* составлено авторами.

На втором этапе исследовали мнения руководителей сельскохозяйственных предприятий (n=68), имеющих в кадровом составе молодежь (таблица 2). При оценке качества подготовки и уровня навыков мы получили следующие результаты: теоретические знания — 4,6 баллов; практическая подготовка — 3,9 баллов; умение реализовывать знания, полученные в процессе обучения, на практике — 4,2 балла; соблюдение принципов этики в отношении коллег и руководства — 4,8 баллов.

Ключевым аспектом данного социологического исследования в отношении руководителей сельскохозяйственных организаций [15] стало практически единогласное мнение о необходимости формирования специализированного многофункционального подхода к повышению мотивации, адаптации выпускников высших учебных заведений, желающих выстраивать карьерные треки в сельском хозяйстве при условии проживания в сельской местности. Обобщая проведенный теоретический анализ, результаты социологического исследования в соответствии с целью и задачами настоящей работы нами была разработана методика комплексного развития системы адаптации в сельском хозяйстве (рис. 1).

Таблица 2

Table 2

**Наиболее эффективные меры по профессиональной адаптации молодых специалистов в сельском хозяйстве**  
**The most effective measures for professional adaptation of young specialists in agriculture**

Показатели	Значение (%)
наставничество со стороны опытного сотрудника	83,4
сниженная нагрузка в течение первых 3-х месяцев работы	62,9
стажёрство	59,1
организация прохождения специализированных курсов	35,9
наставничество должно быть обязательным в отношении молодого специалиста	61,4
наставничество должно быть оплачиваемым куратору	86,1

*Источник:* составлено авторами.

Таким образом, в основе диагностического компонента методики развития системы адаптации два принципиально важных этапа:

1) оценка мотивов трудоустройства и профессиональной адаптации молодых специалистов, и изучение степени готовности выпускников аграрного вуза к самостоятельной работе, выполненное на основе социологического исследования мнения их непосредственных руководителей, что позволило получить данные о мотивах трудоустройства [8] и проблемах профессиональной адаптации данной группы кадрового состава;

2) разработка структурной модели проблем профессиональной адаптации молодого специалиста [10], включающей факторы специфики сельской местности (рис. 2).

Данная модель предусматривает следующие основные компоненты в анализе возможных адаптационных проблем: внешние факторы — связаны с прямым воздействием среды аграрной отрасли и сельской местности, в которой осуществляют свою профессиональную деятельность специалисты; внутренние факторы — связаны с личностными особенностями самих молодых кадров.

В рамках исследования мы разработали комплексную методику развития системы адаптации в сельском хозяйстве, отличительной особенностью которой является ее комплексность, а именно, учет отношения и потребностей двух ключевых субъектов системы адаптации — самих молодых специалистов и их непосредственных руководите-

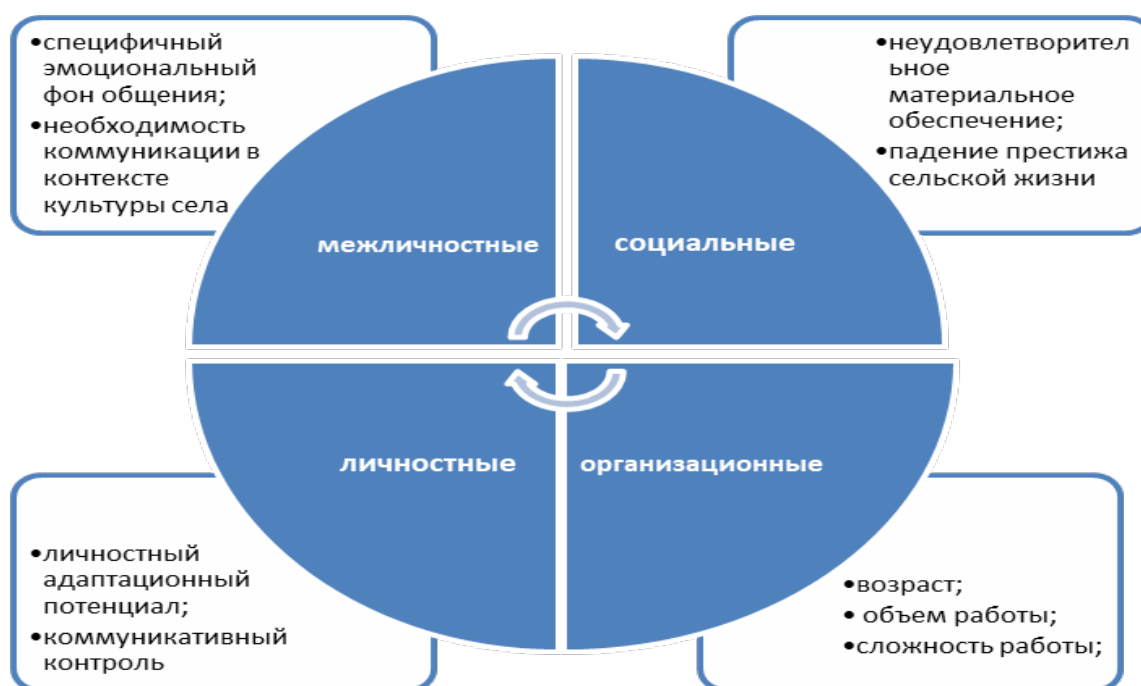


Рис. 1. Модель проблем профессиональной адаптации молодого специалиста в сельской местности

Fig. 1. Model of problems of professional adaptation of young specialists in rural areas

Источник: составлено авторами.

лей (рис. 3). Традиционные методики [6] носили, как правило, односторонний характер, и не имели взаимосвязи при выработке путей решения задач адаптации. Предложенная методика позволяет одновременно охватить поведение субъектов адаптации по отношению друг к другу, оценить их отношение к определенным задачам и общий процесс адаптации с учетом особенностей функционирования отечественных сельскохозяйственных предприятий и уникальности сельской местности<sup>1</sup>, когда важны специфические условия труда работников-аграриев, особая организация труда, которая предполагает учет многоукладности сельского образа жизни, что затрудняет формирование единой системы адаптации в целом в отрасли и во всех возрастных категориях. Применение методики позволит сформулировать конкретные рекомендации для молодых специалистов, и их руководителей, органов власти, представителей высшей школы, научного сообщества [11, 13].

Комплексный учет российского законодательства, социально-экономических, организационных и технологических условий, направленных на поддержку и эффективную адаптацию молодых специалистов в сельском хозяйстве и преодоление

<sup>1</sup> Дополнительное профессиональное образование России — итоги реформ // Бюллетень о сфере образования. 2017. № 14. URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/15831.pdf> (дата обращения: 05.05.2025).

проблем между сферой профессионального образования и практическим сельскохозяйственным производством послужили базой для усовершенствования модели системы наставничества (рис. 3), которая способствует решению следующих задач:

- адаптация в профессиональной среде аграрной отрасли [1];
- повышение профессиональной мотивации и привлекательности сельской местности для молодых специалистов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной карьерной траектории в сфере сельского хозяйства;
- формирование ценностей [14], активной гражданской позиции наставляемого, сохранение социально-культурных особенностей сельской общности.

#### Выводы

Снижение вовлеченности молодежи в сельское хозяйство во всем мире на остается наиболее важной проблемой для обеспечения продовольственной безопасности будущих поколений, сохранения самобытности и уникальности сельских обществ, реализующих важные экономические, экологические, социокультурные функции. Программы привлечения молодых специалистов в сельскую местность, основанные на экономических стимулах, и призванные решать проблемы

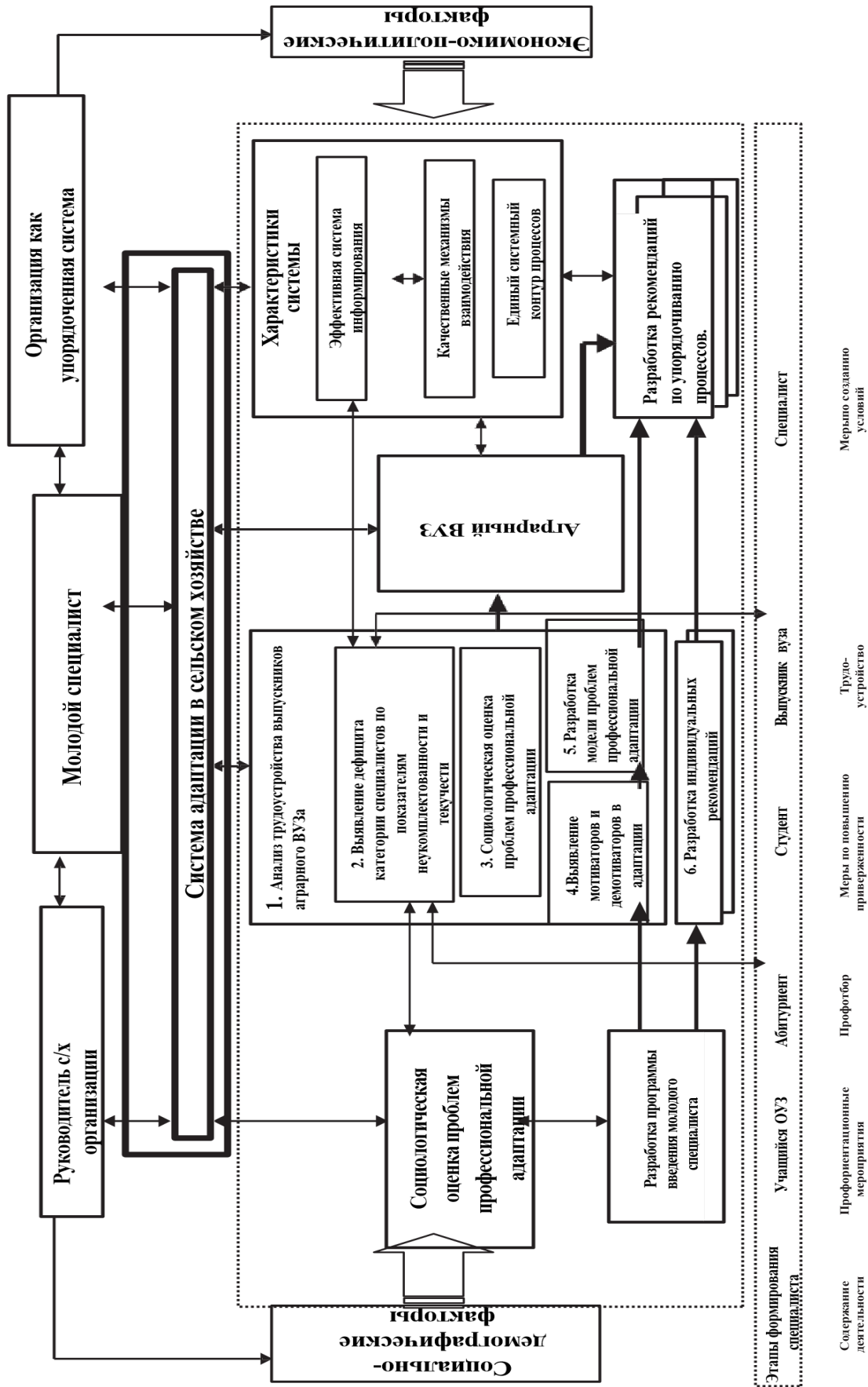


Рис. 2. Методика комплексного развития системы адаптации в сельском хозяйстве  
 Fig. 2. Methodology for the integrated development of the adaptation system in agriculture

Источник: разработано авторами.

## Компоненты системы наставничества в сельскохозяйственной отрасли

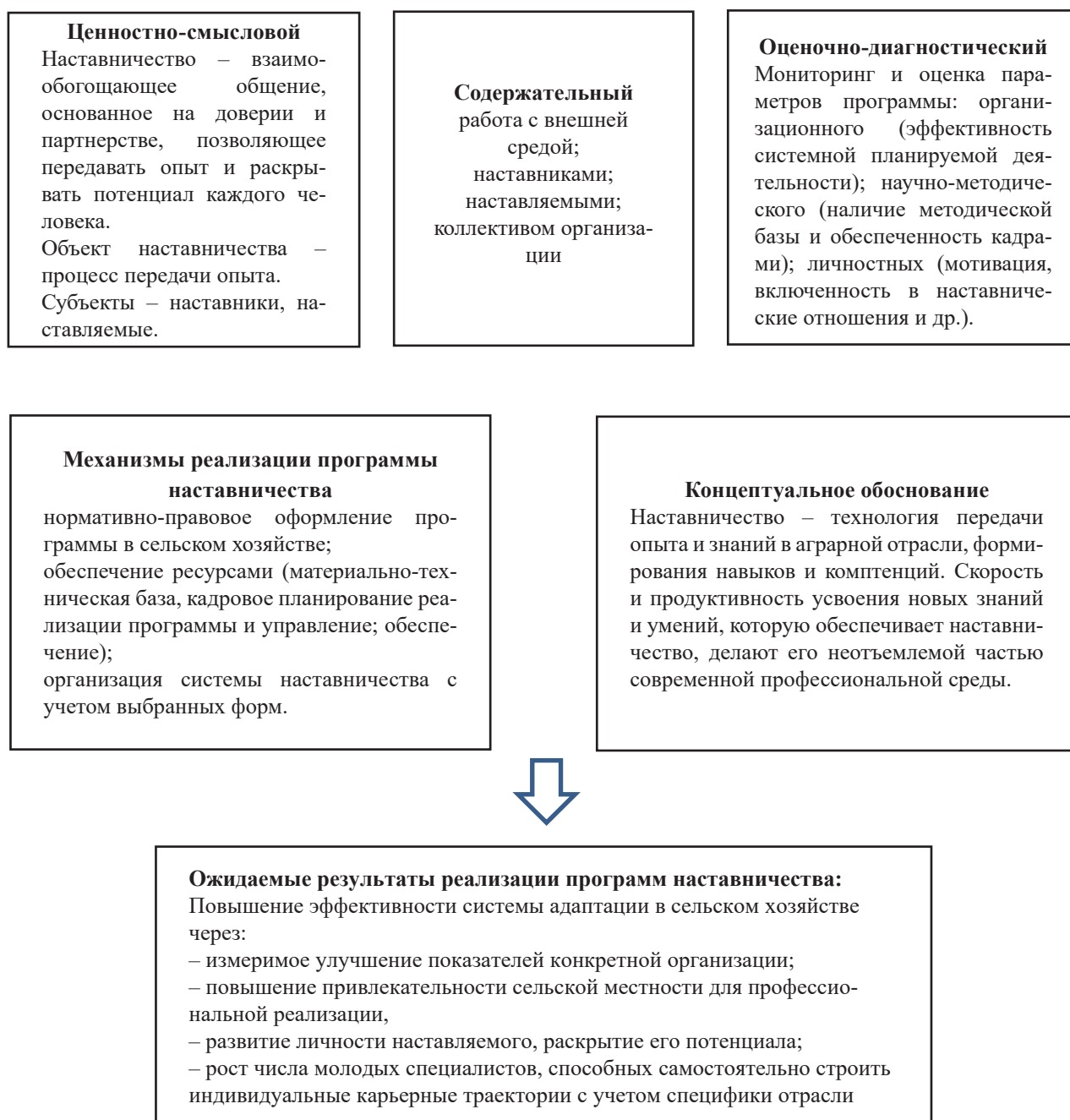


Рис. 3. Целевая модель системы наставничества как метода адаптации в сельском хозяйстве

Fig. 3. Target model of the mentoring system as a method of adaptation in agriculture

Источник: составлено авторами.

занятости, должны быть изучены с различных точек зрения и включать анализ социально-гуманитарных аспектов.

Модернизация отрасли охватывает всеобъемлющий спектр методов, технологий и программ в кадровой политике, направленной на молодежь. Это не просто вопрос адаптации к изменениям, но и активного внедрения новых подходов для прогнозирования и противостояния возможным кадровым потрясениям.

В вопросах обоснования, разработки и внедрения мер по совершенствованию адаптации молодых специалистов в сельском хозяйстве имеет огромное значение комплексность предлагаемых методик и подходов. Предложенная в рамках данного исследования методика позволяет одновре-

менно охватить поведение субъектов адаптации по отношению друг к другу, оценить их отношение к определенным задачам и общий процесс адаптации с учетом особенностей функционирования отечественных сельскохозяйственных предприятий и уникальности сельской местности, когда важны специфические условия труда работников-аграриев, особая организация труда, которая предполагает учет многоукладности сельского образа жизни, что затрудняет формирование единой системы адаптации.

Разработанная структурная модель проблем профессиональной адаптации позволит выявить направления для совершенствования кадровых преобразований с учетом специфики сельскохозяйственной отрасли.

### Список источников

1. Abramovay R., Magalhães R., Schröder M. Social movements beyond the iron cage: weak ties in territorial development // *World Dev.* 2018. Vol. 36(12). P. 2906–2920.
2. Bialoskorski S. N. Virtual cooperatives in Brazil and the globalization process // *Journal of Rural Cooperation.* 2001. № 29 (2). P. 153–165.
3. Manzella P. Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment // *Newcastle upon Tyne.* 2011. P. 13–16.
4. Wang Y. Prospects for Chinese-Russian Trade Cooperation in the Context of Digitalization // *Regional Economic Integration and Global Competition in the Post-COVID-19 Era: European Union, Eurasian Economic Union and the Belt and Road Initiative.* 2022. P. 202–216.
5. Аварский Н. Д., Серегин С. Н., Хашир Б. О., Сысоев Г. В. Устойчивость роста производства в АПК — стратегическая задача обеспечения продовольственной безопасности России // *Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве.* 2025. Т.1, № 10. С. 3–10.
6. Арустамов Э. А., Пахомкин А. Н., Пахомкина Е. А. Потребительская кооперация России: вчера, сегодня, завтра // *Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики.* 2018. № 6. С. 69–74.
7. Головина С. Г., Смирнова Л. Н. Использование традиционной модели сельскохозяйственного кооператива в российской хозяйственной практике // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.* 2020. № 6. С. 32–37. DOI: 10.32634/0869-8155-2022-363-10-154-161.
8. Долгушкин Н. К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики). М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2004. 247 с.
9. Гусев А. С. Оценка глобальных рисков в агропромышленном комплексе России: региональные особенности и стратегии адаптации // *Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве.* 2025. №9. С.147–156 DOI: 10.33938/259-147.
10. Капкаев Ю. Ш. К вопросу о формировании качественного человеческого капитала в контексте цифровизации российской экономики // *Вестник Челябинского государственного университета.* 2019. № 7 (429). С. 91–101. DOI: 10.24411/1994-2796-2019-10710.
11. Касимов Т. С. Программные документы и перспективы российского государства // *Известия Оренбургского государственного аграрного университета.* 2013. № 4. С. 250–253.
12. Козлов А. В. Состояние и тенденции изменения кадрового потенциала сельскохозяйственного производства АПК России // *Сборник научных статей (Спецвыпуск к 10-летию ФГНУ РосНИИкадры).* Москва, ФГНУ РосНИИкадры, 2002. С. 18–21.
13. Николаева Е. В., Сердюкова М. Н. Анализ эффективности государственных программ поддержки малых форм организации сельскохозяйственного производства и сельскохозяйственной коо-

перации // Вестник Челябинского государственного университета. 2018. № 8 (418). С. 114–124. DOI: 10.24411/1994-2796-2018-10811

14. Соболев А. Кооперация: экономические исследования в русском зарубежье. Litres, 2024. 364 с.

15. Финк О. О., Плетнев Д. А. Доверие как фактор развития сетевых отношений российских фирм // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 7 (429). С. 152–160. DOI: 10.24411/1994-2796-2019-10717.

## References

1. Abramovay R, Magalhães R, Schröder M. Social movements beyond the iron cage: weak ties in territorial development. *World Dev.* 2018;36(12):2906-2920.

2. Bialoskorski SN. Virtual cooperatives in Brazil and the globalization process. *Journal of Rural Cooperation.* 2001;29(2):153-165.

3. Manzella P. Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment. *Newcastle upon Tyne, UK: Cambridge Scholars Publ.* 2011. Pp.13-16.

4. Wang Y. Prospects for Chinese-Russian Trade Cooperation in the Context of Digitalization. *Regional Economic Integration and Global Competition in the Post-COVID-19 Era: European Union, Eurasian Economic Union, and the Belt and Road Initiative.* IGI Global. 2022. P. 202-216.

5. Avarsky ND, Seregin SN, Khashir BO, Sysoev GV. Sustainability of production growth in the agro-industrial complex — a strategic task of ensuring food security of Russia. *E`konomika, trud, upravlenie v sel`skom khozyajstve = Economics, Labor, and Management in Agriculture.* 2025;10:3-10. (In Russ.).

6. Arustamov EA, Pakhomkin AN, Pakhomkina YeA. Consumer cooperation in Russia: yesterday, today, tomorrow. *Fundamental`nyye i prikladnyye issledovaniya kooperativnogo sektora ekonomiki = Fundamental and applied research of the cooperative sector of the economy.* 2018;6:69-74. (In Russ.).

7. Golovina SG, Smirnova LN. Using the traditional model of an agricultural cooperative in Russian economic practice. *Ekonomika sel`skohozyajstvennyh i pererabatyvayushchih predpriyatij = Economics of agricultural and processing enterprises.* 2020;6:32-37. DOI: 10.32634/0869-8155-2022-363-10-154-161 (In Russ.).

8. Dolgushkin NK. *Formirovaniye kadrovogo potentsiala sel`skogo khozyaystva (Voprosy teorii i praktiki) = Formation of human resources potential in agriculture (Theoretical and practical issues).* Moscow: Federal State Scientific Institution “Rosinformagrotech”, 2004. 247 p. (In Russ.).

9. Gusev AS. Assessment of Global Risks in the Russian Agro-Industrial Complex: Regional Features and Adaptation Strategies. *E`konomika, trud, upravlenie v sel`skom khozyajstve = Economics, Labor, and Management in Agriculture.* 2025;9:146-159 (In Russ.). DOI :10.33938/259-147. (In Russ.).

10. Kapkaev YuSh. To the question of the formation of high-quality human capital in the context of the digitalization of the Russian economy. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State University.* 2019;7(429):91-101. DOI: 10.24411/1994-2796-2019-10710 (In Russ.).

11. Kasimov TS. Program documents and prospects of the Russian state *Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. = News of the Orenburg State Agrarian University.* 2013;4:250-253. (In Russ.).

12. Kozlov AV. Status and trends of changes in the personnel potential of agricultural production of the Russian agro-industrial complex. *Sbornik nauchnyh statej (Specyypusk k 10-letiyu FGNU RosNIIkadry) = Collection of scientific articles (Special issue for the 10th anniversary of the Federal State Scientific Institution RosNIIkadry).* Moscow, Federal State Scientific Institution RosNIIkadry; 2002. Pp. 18–21. (In Russ.).

13. Nikolaeva EV, Serdyukova MN. Analysis of the effectiveness of state programs to support small forms of organization of agricultural production and agricultural cooperation. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State University.* 2018;8(418):114-124. DOI: 10.24411/1994-2796-2018-10811 (In Russ.).

14. Sobolev A. Cooperation: economic research in Russian abroad. Litres, 2024. 364 p. (In Russ.).

15. Fink OO, Pletnev DA. Trust as a factor in the development of network relations of Russian firms. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State University.* 2019;7(429):152-160. DOI: 10.24411/1994-2796-2019-10717. (In Russ.).

### Информация об авторах

**Е. В. Абилова** — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры прикладной экономики и маркетинга факультета экономики и управления.

**С. Г. Головина** — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник НИИ аграрно-экологических проблем и управления сельским хозяйством.

### Information about the authors

**E. V. Abilova** — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Applied Economics and Marketing at the Faculty of Economics and Management.

**S. G. Golovina** — Doctor of Economic Sciences, Professor, Chief Researcher at the Research Institute of Agrarian and Environmental Problems and Agricultural Management.

---

*Статья поступила в редакцию 02.05.2025; одобрена после рецензирования 01.12.2025; принята к публикации 15.12.2025.*

*The article was submitted 02.05.2025; approved after reviewing 01.12.2025; accepted for publication 15.12.2025.*

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.