

1. Название компании: ООО «АгроТехРесурс»

2. Город: Воронеж, Россия (крупный аграрный центр в Черноземье).

3. Сфера деятельности:

- **Основное направление:** Производство и поставка современной сельскохозяйственной техники (комбайны, тракторы, сеялки, системы точного земледелия).
- **Дополнительное направление:** Разработка и внедрение IT-решений для агропромышленного комплекса (АПК) — системы мониторинга полей, дроны для опрыскивания, ПО для управления фермерским хозяйством.

4. Масштаб: Крупный региональный игрок. Компания основана 15 лет назад, начинали с ремонта импортной техники, сейчас имеют собственное сборочное производство и R&D отдел. Штат — около 450 человек.

5. Руководитель, принимающий решение (ЛПР):

- **Имя:** Игорь Петрович Семенов, Генеральный директор.
- **Тип руководителя:** «Практик». Сам начинал как инженер-механик, прошел все ступени. Ценит не красивые слова, а конкретные цифры, факты и практическую пользу. Не доверяет «модным» образовательным трендам, если не видит в них реальной выгоды для бизнеса. Скептически относится к выпускникам, которые «ничего не умеют делать руками».

6. Ценности компании: Надежность, Инновации на практике, Ответственность перед клиентом, Развитие региона.

Контекст: «Боль» и потребности работодателя

«АгроТехРесурс» столкнулся с рядом системных проблем, которые тормозят их рост. Ваша презентация должна стать решением этих проблем.

- **Проблема №1: Кадровый голод (среднее звено).**
 - **Суть:** Острая нехватка квалифицированных рабочих и техников. Нужны не просто «люди с дипломом», а специалисты, которые могут сразу приступить к работе на современном оборудовании.
 - **Кого ищут:**
 - **Механики-наладчики:** для сборки и предпродажной подготовки техники.
 - **Специалисты по техобслуживанию:** для сервисного обслуживания техники у клиентов в полях.

- **Операторы станков с ЧПУ:** для производственного цеха.
- **Сварщики:** на автоматизированных линиях.
- **Проблема №2: Разрыв между теорией и практикой.**
 - **Суть:** Компания тратит 3-6 месяцев на «доучивание» молодых специалистов. Выпускники колледжей приходят с устаревшими знаниями, не знакомы с современными гидравлическими системами, GPS-навигацией в тракторах, диагностическим ПО. Это прямые убытки для компании.
- **Проблема №3: Новое IT-направление.**
 - **Суть:** Компания активно развивает отдел «Цифрового земледелия». Для этого нужны молодые специалисты с междисциплинарными навыками: которые понимают и в IT, и в сельском хозяйстве.
 - **Кого ищут:**
 - **Техники по беспилотным авиационным системам (дронам):** для сборки, настройки и полевого применения.
 - **Младшие специалисты по администрированию сетей:** для поддержки IT-инфраструктуры клиентов.
- **Проблема №4: Текучка молодых кадров.**
 - **Суть:** Молодые специалисты, на обучение которых потрачены силы и время, часто уходят через 1-2 года в поисках «лучшей жизни» в Москву или в другие отрасли. Компании нужна система, которая поможет растить лояльных сотрудников «со студенческой скамьи».