

УДК 338.984

DOI: 10.34670/AR.2021.67.91.029

## Компетенции персонала как фактор инновационного развития аграрного бизнеса

**Соколова Алла Павловна**

Кандидат экономических наук, доцент,  
профессор кафедры организации производства и инновационной деятельности,  
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина,  
350044, Российская Федерация, Краснодар, ул. Калинина, 13;  
e-mail: prof.sokolova@mail.ru

**Иванова Алина Михайловна**

Магистрант,  
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина,  
350044, Российская Федерация, Краснодар, ул. Калинина, 13;  
e-mail: alinaleonovich@mail.ru

### Аннотация

В статье рассматриваются современные тенденции экономического развития, предполагающие необходимость ускоренного внедрения инноваций и связанных с этим требований к подготовке персонала. Определены ключевые компетенции, которыми должны обладать руководители и специалисты аграрных предприятий в условиях перехода к новым условиям ведения предпринимательской деятельности. Навыки в области цифровых технологий определены как наиболее востребованные в условиях современного рынка. Проанализирована степень использования этих навыков в различных направлениях экономической активности. Рассмотрена необходимость современного подхода к способам и формам приобретения компетенций. Определены наиболее значимые принципы кадрового обеспечения, основанные на особенностях организации современного бизнеса.

### Для цитирования в научных исследованиях

Соколова А.П., Иванова А.М. Компетенции персонала как фактор инновационного развития аграрного бизнеса // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021. Том 11. № 1А. С. 259-266. DOI: 10.34670/AR.2021.67.91.029

### Ключевые слова

Инновации, аграрный бизнес, компетенции персонала, цифровые технологии, кадровое обеспечение.

## Введение

Современный этап экономического развития России характеризуется значительными изменениями, связанными как с трансформацией среды функционирования компаний, так и с необходимостью реструктуризации бизнес-процессов внутри них. Сокращение жизненных циклов товаров, внедрение цифровизации во все области хозяйственной деятельности, появление прорывных технологий требуют иного подхода к ведению предпринимательства. Традиционные способы осуществления бизнес-процессов не позволяют сохранять устойчивость компании на протяжении длительного периода времени, что вызывает необходимость переосмысления самого понятия профессионализма, поиска новых способов поддержания высокого уровня профессиональной подготовки персонала. Уровень компетенций сотрудников компании является решающим фактором, определяющим качество ведения бизнеса на различных уровнях – от осуществления производственных операций до разработки стратегии развития. Поэтому одна из важнейших задач компании – сформировать систему, позволяющую проводить комплексную оценку знаний и навыков персонала, наиболее значимых для данного этапа экономического развития, и разработать программы для повышения квалификации на уровне отдельных сотрудников и корпоративных групп.

## Основное содержание

Исследования показывают, что руководители компаний понимают необходимость внедрения в хозяйственную деятельность инновационных технологий, выхода на новые рынки, использования современных подходов к ведению бизнеса. Однако при этом уделяют в первую очередь внимание технико-технологическому обновлению материальной базы предприятий, не уделяя должного внимания подготовке персонала. В аграрных предприятиях эта проблема является более острой по многим причинам [Белова, 2020].

Прежде всего, необходимо отметить общие тенденции, которые возникли на рынке труда и в будущем приведут к его значительной трансформации. В первую очередь они связаны с демографическими тенденциями. За последние 15 лет в России произошли существенные изменения соотношения между количеством трудоспособных и нетрудоспособных граждан. Доля последних возросла с 40 % до 53 %, и в дальнейшем будет только расти [Литвиненко, 2017]. К 2030 году по прогнозам ученых этот показатель составит более 70 %. Это приводит к необходимости увеличивать нагрузку трудоспособных граждан, поскольку через 10 лет каждый из них должен будет обеспечивать благосостояние двух нетрудоспособных.

На предприятиях аграрного бизнеса эта тенденция является более значимой, поскольку накладывается на общее сокращение численности граждан, проживающих в сельских территориях. К началу 2021 года в Российской Федерации проживало 146,2 млн человек, при этом сельское население составляло 25 %. При сохранении тенденций, которые сложились на рынке труда, сельское население к 2025 году сократится на 40 % и составит 22,5 млн человек [5]. Такая динамика обостряет проблему кадрового обеспечения аграрных предприятий, поскольку снижается сама возможность привлечения работников и специалистов к сельскому труду.

Безусловно, рост производительности труда в значительной степени компенсирует нехватку трудовых ресурсов в аграрных предприятиях, однако скорость проникновения современных технологий в аграрную сферу деятельности значительно ниже по сравнению с другими

направлениями бизнеса. Недостаток финансовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях, традиционная для России отсталость их материально-технического обеспечения не позволяют быстро осваивать и внедрять инновационные технологии ведения бизнес-процессов [Скоморощенко, 2019].

Вместе с тем, мы считаем, что проблема кадрового обеспечения аграрных предприятий носит значительно более острый характер и отягощается непониманием тех компетенций, которыми должны обладать специалисты и руководители. С изменением операционных процессов, форм организации бизнеса, способов принятия управленческих решений от работников потребуется обладание несколько иными навыками по сравнению с теми, которые востребованы сегодня [Литвиненко, 2018].

Тенденции, сложившиеся на рынке труда в США и странах Западной Европы, демонстрируют кардинальное изменение требований к различным трудовым навыкам, что вызвано, прежде всего, изменением самого характера труда (таблица 1) [Соколова, 2018].

**Таблица 1 – Изменение потребности в навыках персонала к 2030 г.**

Навыки	Отработано часов в 2019 г., млрд ч.	Изменение количества рабочих часов к 2030 г., %
США		
Навыки ручного труда	95	-12
Базовые когнитивные навыки	56	-15
Продвинутое когнитивные навыки	67	10
Социально-эмоциональные навыки	54	28
Технологические навыки	33	61
Западная Европа		
Навыки ручного труда	121	-17
Базовые когнитивные навыки	65	-18
Продвинутое когнитивные навыки	79	9
Социально-эмоциональные навыки	70	25
Технологические навыки	48	53

Внедрение информационных технологий практически на всех стадиях технологического процесса и во все сферы деятельности хозяйствующих субъектов приведет к росту потребности в продвинутых технологических навыках и к снижению потребности в сотрудниках, занятых физическим трудом. Необходимость ускоренного принятия решений, гибкого реагирования на изменения внешней среды, формирования корпоративной культуры и поддержания имиджа компании вызывают необходимость развития социально-эмоциональных навыков.

Для успешного ведения бизнеса сегодня сотрудники компаний должны обладать основными навыками, отражающими сложившиеся тенденции и особенности функционирования предприятий, основными из которых являются следующие:

- ориентация на внедрение инновационных технологий ведения бизнеса как основного элемента стратегии развития компании;
- проведение мониторинга бизнес-среды и быстрое реагирование на ее изменение;
- возникновение новых источников роста компаний и как следствие формирование новых бизнес-моделей;
- повышенный риск хозяйственной деятельности.

Изменение условий осуществления бизнес-процессов требуют изменения требований к

ключевым компетенциям сотрудников в различных секторах экономики. Наиболее значимыми становятся компетенции, позволяющие принимать быстрые решения в условиях изменяющейся среды, в отличие от компетенций, необходимых для качественного решения стандартных задач (таблица 2) [Соколова, 2019].

**Таблица 2 – Компетенции, необходимые для развития компании в условиях быстрых изменений бизнес-среды**

2016 год	2021 год
Комплексное решение текущих операционных задач	Комплексное решение текущих операционных задач
Координация задач с другими участниками бизнес-процесса	Критическая оценка внутренней и внешней среды
Управление персоналом компании	Творческий подход к достижению целей и решению задач
Критическая оценка внутренней и внешней среды	Управление персоналом компании
Организация и ведение переговоров	Координация задач с другими участниками бизнес-процесса
Контроль качества продукции и трудовых процессов	Эмоциональный интеллект (EQ)
Ориентированность на качество обслуживания	Оперативная оценка ситуации и принятие решений
Оперативная оценка ситуации и принятие решений	Ориентированность на качество обслуживания
Активное слушание	Организация и ведение переговоров
Творческий подход к достижению целей и решению задач	Гибкость мышления

В период с 2016 по 2021 год произошло существенное изменение в приоритетности различных компетенций, обеспечивающих устойчивое развитие компаний. Прежде всего, стали востребованными новые навыки – гибкость мышления и эмоциональный интеллект. Существенно возросла значимость творческого подхода к ведению бизнеса, способности критически оценить его состояние, выявить тенденции и оперативно принять решения. То есть это те функции, которые отражают необходимость гибкого управления компанией в условиях быстро меняющейся бизнес-среды. На второй план уходят те навыки, которые могут быть частично или полностью выполнены роботизированной техникой и не требуют творческого подхода, такие как управление персоналом, координация действий с другими участниками бизнес-процессов, организация и ведение переговоров, оценка качества продуктов и процессов.

Особую значимость среди компетенций приобретает владение знаниями и навыками в области цифровых технологий. Цифровизация сегодня является драйвером развития компаний в различных секторах экономики. Внутренние затраты на исследования и разработки по приоритетному направлению «Информационно-телекоммуникационные системы» за последнее десятилетие увеличились практически в два раза (таблица 3).

**Таблица 3 – Затраты на исследования по направлению «Информационно-коммуникационные системы»**

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Затраты в действующих ценах, млн руб.	38129	46609	61966	60032	70632	74556	77932	81390	76116

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Затраты в процентах к общему объему внутренних затрат на исследования и разработки	7,3	7,6	8,9	8,0	8,3	8,2	8,3	8,0	7,4

Интенсивный рост затрат на исследования в области цифровизации требует наличия подготовленных высококвалифицированных специалистов. В 2019 году численность сотрудников, занятых в профессиях, связанных с активным использованием ИКТ, составляла 8598 тыс. человек, то есть 12 % от общей численности занятых в российской экономике. Из них специалисты по ИКТ составляют 2 %, специалисты, интенсивно использующие ИКТ в процессе осуществления профессиональной деятельности, – 10 %. Это существенно меньше, чем в других экономически развитых странах. Лидерами среди стран по численности работников, занятых в профессиях, связанных с активным использованием ИКТ, являются Люксембург (23 %), Швеция (18 %), США (18 %), Нидерланды (17 %), Великобритания (17 %), Литва (17 %), Норвегия (16 %), Швейцария (16 %).

В различных видах экономической деятельности доля специалистов, связанных с интенсивным использованием ИКТ, существенно различается (таблица 4).

**Таблица 4 – Удельный вес занятых в профессиях, связанных с интенсивным использованием ИКТ, по видам экономической деятельности\*, %**

Вид экономической деятельности	Специалисты по ИКТ	Другие специалисты, интенсивно использующие ИКТ
Информация и связь	42,3	10,4
Финансовая и страховая деятельность	5,4	42,0
Профессиональная, научная и техническая деятельность	6,1	30,9
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	1,5	13,1
Оптовая и розничная торговля	0,9	11,1
Образование	0,6	9,2
Добыча полезных ископаемых	1,8	4,9
Здравоохранение и социальные услуги	0,7	5,2
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	0,3	2,2

\*Указаны отдельные виды экономической деятельности

Среди различных видов экономической деятельности по удельному весу специалистов, обладающих знаниями и навыками в области ИКТ, выделяется информация и связь: общая доля таких специалистов составляет 52,7 %. Самую нижнюю позицию занимает сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство. Доля специалистов по ИКТ либо других специалистов, интенсивно использующие ИКТ, в общей численности занятых составляет всего 2,5 %. Безусловно, это значительно снижает возможности аграрных предприятий в области использования современных информационных технологий, тормозит экономическое развитие [Lisovskii, Belovitskii, Skomoroshchenko, 2018].

Наряду с необходимостью формирования новых компетенций требуется и иной подход к способам и формам их приобретения. При этом следует учитывать новые тенденции в области образовательных услуг, такие как размывание границ между учебой и работой, создание бескампусного вуза, онлайн-образование, модульное обучение по отдельным компетенциям [Черепухин, 2018]. Для предприятий аграрного бизнеса трансформация форм получения новых знаний является наиболее значимой, поскольку техническое переоснащение предприятий, переход к новым технологиям, формам организации трудовых процессов и ведения бизнеса требуют ускоренной подготовки профессионалов [Литвиненко, 2017].

Инициатива в области перехода к новым формам профессиональной подготовки должна принадлежать государству. Прежде всего, необходимо выработать принципы кадрового обеспечения, основанные на современных тенденциях изменения бизнес-среды. Наиболее очевидными из них являются следующие:

- понимание необходимости постоянного обучения и переобучения персонала, как возможности решать новые задачи, возникающие в бизнес-структурах;
- переход от традиционной системы получения знаний к системе освоения навыков поиска, внедрения и использования новой техники, технологий, бизнес-моделей, внутрихозяйственных процессов, построения коммуникаций и прочее;
- поиск новых форм обучения, переобучения и переподготовки персонала на основании опережающих темпов формирования компетенций по сравнению с темпами возникновения инновационных продуктов, технологий и бизнес-моделей;
- использование в качестве основных принципов мотивации труда наличие и применение навыков, позволяющих внедрять на предприятиях инновационные способы ведения бизнеса, гибко реагировать на изменение экономической, политической и социальной среды, проявлять эмоциональный интеллект.

Основная нагрузка в области повышения профессионального уровня специалистов и руководителей должна, безусловно, лежать на государстве, однако при этом бизнес-структуры должны являться инициаторами роста уровня профессионализма работников, поскольку они получают реальную отдачу от успешной реализации этих процессов.

### **Заключение**

Ускоренное развитие аграрных предприятий, повышение уровня их эффективности и устойчивости функционирования является одной из важнейших задач российской экономики. Она может быть успешно решена только при наличии персонала, обладающего необходимыми знаниями, опытом и навыками, способного успешно осваивать и внедрять инновационные способы ведения аграрного бизнеса, позволяющие вывести сельскохозяйственные предприятия на новый уровень экономического развития. Определение наиболее значимых компетенций персонала, отражающих особенности функционирования компаний в условиях современных рыночных трансформаций, формирование системы подготовки персонала, основанной на необходимости быстрой адаптации к новым условиям ведения бизнеса, позволит в короткий период решить проблему кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Российской Федерации.

---

## Библиография

1. Белова Л. А. Инновации как фактор развития сельского хозяйства региона / Л. А. Белова, А. А. Якушкина // Экономика и предпринимательство. № 12-2 (89). С. 270-275.
2. Индикаторы цифровой экономики: 2020: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т И60 «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 360 с.
3. Литвиненко Г. Н. Особенности разделения труда и квалификации персонала в условиях современного производства / Г. Н. Литвиненко, Л. Ю. Богинович, О.С. Ковтун // Экономика и предпринимательство. 2018. № 1 (90). – С. 738-743.
4. Литвиненко Г. Н. Материальное стимулирование труда работников сельского хозяйства / Г. Н. Литвиненко, А. П. Соколова, А. В. Карманова, Н. Д. Карманова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ). – Краснодар: КубГАУ, 2017. – №10(134). – С. 801-811.
5. Прогноз научно-технического развития агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2030 года. Утвержден приказом Министерства сельского хозяйства РФ № 3 от 12 января 2017 г. – доступ: [https://issek.hse.ru/data/2017/05/03/1171421726/Prognoz\\_APK\\_2030.pdf](https://issek.hse.ru/data/2017/05/03/1171421726/Prognoz_APK_2030.pdf).
6. Скоморощенко А. А. Направления совершенствования инновационно-инвестиционной деятельности в сельскохозяйственной отрасли региона // Вестник Академии знаний. 2019. №6 (35). С. 242-248.
7. Соколова А. П. Инновации в рамках шестого технологического уклада / А. П. Соколова // Экономический потенциал и перспективы России, 2018. С. 91-106
8. Соколова А. П. Инновации в современном мире как источник развития экономики / А. П. Соколова, Д. В. Бондарева // Вестник Алтайской академии экономики и права, 2019. № 8-2. – С. 182-190.
9. Черепухин Т.Ю. Переход на электронные трудовые книжки как элемент защиты прав работников в условиях цифровой экономики // Экономика сельского хозяйства России. 2018. №10. С. 16-21.
10. Lisovskii A. L., Belovitskii K. B., Skomoroshchenko A. A. Consequences of digitalization of the Russian economy for human capital. Quality -Access to Success. 2018; 19(S 2): 15-19.

## Personnel competencies as a factor of innovative development of agricultural business

**Alla P. Sokolova**

PhD in Economic Sciences, Associate Professor,  
Professor of the Department of Production Organization and Innovation,  
Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,  
350044, 13 Kalinina str., Krasnodar, Russian Federation;  
e-mail: prof.sokolova@mail.ru

**Alina M. Ivanova**

Master's degree student,  
Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,  
350044, 13 Kalinina str., Krasnodar, Russian Federation;  
e-mail: alinaleonovich@mail.ru

### Abstract

The article examines the current trends in economic development, suggesting the need for accelerated innovation and related requirements for personnel training. The key competencies that should be possessed by managers and specialists of agricultural enterprises in the conditions of transition to new business conditions are defined. Skills in the field of digital technologies are

identified as the most popular in the modern market. The degree of use of these skills in various areas of economic activity is analyzed. The necessity of a modern approach to the methods and forms of acquiring competencies is considered. The most significant principles of personnel support based on the features of the organization of modern business are determined.

### For citation

Sokolova A.P., Ivanova A.M. (2021) Kompetentsii personala kak faktor innovatsionnogo razvitiya agrarnogo biznesa [Personnel competencies as a factor of innovative development of agricultural business]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 11 (1A), pp. 259-266. DOI: 10.34670/AR.2021.67.91.029

### Keywords

Innovations, agricultural business, personnel competencies, digital technologies, personnel support.

### References

1. Belova L. A. Innovations as a factor in the development of agriculture in the region / L. A. Belova, A. A. Yakushkina // *Economics and Entrepreneurship*. No. 12-2 (89). pp. 270-275.
2. Indicators of the digital economy: 2020: statistical collection / G. I. Abdrakhmanova, K. O. Vishnevsky, L. M. Gokhberg et al.; Nats. research. un-t I60 "Higher School of Economics". - Moscow: HSE, 2020. - 360 p.
3. Litvinenko G. N. Features of division of labor and qualification of personnel in the conditions of modern production / G. N. Litvinenko, L. Yu. Boginovich, O. S. Kovtun / *Economics and Entrepreneurship*. 2018. No. 1 (90). - pp. 738-743.
4. Litvinenko G. N., Sokolova A. P., Karmanova A.V., Karmanova N. D. Material incentives for the labor of agricultural workers // *Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University (Scientific Journal of the Kuban State Agrarian University)*. - Krasnodar: KubGAU, 2017. – №10(134). – Pp. 801-811.
5. Forecast of scientific and technical development of the agro-industrial complex of the Russian Federation for the period up to 2030. Approved by Order of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation No. 3 of January 12, 2017- access: [https://issek.hse.ru/data/2017/05/03/1171421726/Prognoz\\_APK\\_2030.pdf](https://issek.hse.ru/data/2017/05/03/1171421726/Prognoz_APK_2030.pdf).
6. Skomoroshchenko A. A. Directions for improving innovation and investment activities in the agricultural sector of the region // *Bulletin of the Academy of Knowledge*. 2019. No. 6 (35). pp. 242-248.
7. Sokolova A. P. Innovations in the framework of the sixth technological way / A. P. Sokolova // *Economic Potential and Prospects of Russia*, 2018. pp. 91-106
8. Sokolova A. P. Innovations in the modern world as a source of economic development / A. P. Sokolova, D. V. Bondareva // *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2019. No. 8-2. - p. 182-190.
9. Cherepukhin T. Yu. Transition to electronic workbooks as an element of protection of workers ' rights in the digital economy // *The economy of agriculture in Russia*. 2018. No. 10. pp. 16-21.
10. Lisovsky A. L., Belovitsky K. B., Skomoroshchenko A. A. Consequences of digitalization of the Russian economy for human capital. *Quality -access to success*. 2018; 19(S 2): 15-19.