

УДК: 338.242.2

**КУЗНЕЦОВА НАТАЛЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА**

старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга  
ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет  
имени П.А. Столыпина», г. Омск, Россия,  
e-mail: na.kuznetsova@omgau.org

**ЗИНИЧ ЛЮБОВЬ ВЛАДИМИРОВНА**

доцент кафедры менеджмента и маркетинга  
ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет  
имени П.А. Столыпина», г. Омск, Россия  
e-mail: lv.zinich@omgau.org

**КОНДРАТЬЕВА ОКСАНА ВИКТОРОВНА**

к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга  
ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет  
имени П.А. Столыпина», г. Омск, Россия,  
e-mail: ov.kondrateva@omgau.org

**ЕВДОХИНА ОЛЬГА СЕМЕНОВНА**

к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга  
ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет  
имени П.А. Столыпина», г. Омск, Россия,  
e-mail: os.evdokhina@omgau.org

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ  
КАК ВЕКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Аннотация.** В данной статье рассматривается и анализируется уровень образования руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий в условиях всеобщей и устойчивой индустриализации, а также требования, предъявляемые к профессиональному составу персонала и его качественным характеристикам [1]. В ходе подготовки статьи были использованы такие методы, как анализ, синтез, сравнение, группировка. Для иллюстрирования полученных выводов и представления информации применялся диаграммный метод. В результате анализа были сделаны выводы о том, что с возрастанием роли новейших технологий организациям требуются высококвалифицированные руководители и специалисты, умеющие принимать решения, соответствующие высочайшим требованиям современного производства продукции. Без системного решения этой проблемы сельскохозяйственным товаропроизводителям в будущем будет крайне сложно конкурировать на рынке. Современные институциональные изменения, происходящие в сельском хозяйстве, а также важность обеспечения сельскохозяйственного сектора экономики квалифицированными и конкурентоспособными на рынке труда кадрами служат основанием для анализа уровня образования руководителей и специалистов.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, специалисты, руководители, социально-экономическое положение, инновационная деятельность.

**KUZNETSOVA NATALIA ALEXANDROVNA**

Senior Lecturer of the Department of Management and Marketing of the  
Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia,  
e-mail: na.kuznetsova@omgau.org

**ZINICH LYUBOV VLADIMIROVNA**

Associate Professor of the Department of Management and Marketing  
Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia,

e-mail: lv.zinich@omgau.org

**KONDRATIEVA OKSANA VIKTOROVNA**

*Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Marketing Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia, e-mail: ov.kondrateva@omgau.org*

**EVDOKHINA OLGA SEMENOVNA**

*Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Marketing Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia, e-mail: os.evdokhina@omgau.org*

## **COMPETITIVENESS OF MANAGERS AND SPECIALISTS AS A VECTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT AGRICULTURAL ORGANIZATIONS**

**Abstract.** *This article examines and analyzes the level of education of managers and specialists of agricultural enterprises in the conditions of universal and sustainable industrialization, as well as the requirements for the professional staff and its qualitative characteristics [1]. During the preparation of the article, such methods as analysis, synthesis, comparison, grouping were used. A diagram method was used to illustrate the findings and present the information. As a result of the analysis, it was concluded that with the increasing role of the latest technologies, organizations need highly qualified managers and specialists who are able to make decisions that meet the highest requirements of modern production. Without a systematic solution to this problem, it will be extremely difficult for agricultural producers to compete in the market in the future. Modern institutional changes taking place in agriculture, as well as the importance of providing the agricultural sector of the economy with qualified and competitive personnel on the labor market serve as the basis for analyzing the level of education of managers and specialists.*

---

**Введение.** Вопросам конкурентоспособности руководителей и специалистов, включая подходы к ее оценке, посвящены труды таких авторов, как В. Н. Белкин, К. И. Данкер, Н. В. Галкина, Б. Д. Парыгин, А. М. Тетерева, В. Ф. Стукач, В. А. Козырев, О. А. Доничев и др.

Оценка конкурентоспособности работников в условиях инновационного развития приобретает все большее значение для каждой организации, любого региона и отрасли. Только при условии наличия соответствующего кадрового состава с необходимыми качественными характеристиками возможно достижение высоких финансово-экономических результатов. Конкурентоспособность управленческого персонала сельскохозяйственных организаций как комплекс психических, физиологических, профессиональных, квалификационных и ценностно-мотивационных характеристик определяет успех предприятия на конкурентном рынке [7].

Анализ современного состояния аграрного сектора экономики свидетельствует о том, что здесь применяются устаревшие технологии, несовершенные методы и формы организации производства и управления. Отсутствуют отработанные механизмы внедрения инноваций; не применяются современные информационные и цифровые технологии; нет эффективной системы взаимодействия с научными учреждениями. Крайне низкий уровень инновационной деятельности также связан с несовершенством организационно-экономического механизма освоения инноваций [6].

Помимо этого следует учитывать, что сельскохозяйственный сектор функционирует в условиях воздействия на него различных негативных факторов, среди которых наиболее существенными являются: низкий приток в сельскую местность молодых кадров; низкий уровень финансирования научно-исследовательских работ; неспособность основной части сельхозтоваропроизводителей использовать научно-технические достижения для повышения эффективности и конкурентоспособности производимой продукции.

Однако даже при наличии заинтересованности в инновационном развитии зачастую аграрии ограничены в соответствующих возможностях. Прежде всего это связано с недостаточно

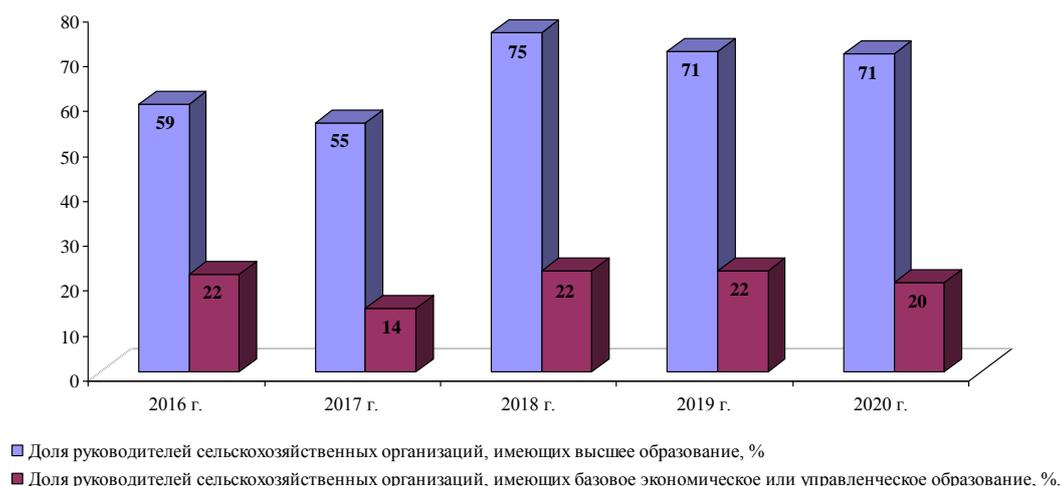
ясно выстроенной системой поддержки и стимулирования со стороны государства, которое в основном ограничивается декларативными заявлениями о необходимости перевода агропромышленного сектора на новые принципы развития, не выработывая при этом четких и ясных механизмов реализации предлагаемых идей. Кроме того, негативным образом на эффективность развития АПК влияет дефицит высококвалифицированных кадров, прежде всего в управленческой сфере.

Согласно исследованию Deloitte, нехватку специалистов ощущают 94 % участников рынка АПК, из которых 24 % видят недостаточное количество редких или новых специалистов, а 74 % – всех кадров целиком, и с каждым годом данные показатели только ухудшаются [3].

**Основная часть.** Сегодня в сельскохозяйственном секторе экономики трудятся в основном полупрофессиональные кадры, получившие умения и навыки на рабочем месте, не имеющие основ научных знаний по профессии. На работу в сельскохозяйственные организации приходит только треть выпускников вузов и техникумов [2].

При этом спектр компетенций работников АПК для принятия верных управленческих решений в интересах оптимального развития предприятия с каждым годом только увеличивается. От аграриев требуется наличие и постоянное совершенствование своих знаний в селекционно-генетической, технико-технологической, производственной, организационно-управленческой, экономической и социально-экологической сферах, а также на многих других сопутствующих направлениях (информатизация и цифровизация, правовая грамотность и т. п.).

Вместе с тем на практике ситуация с уровнем образования аграриев в силу различных причин является неудовлетворительной. Так, за период с 2016 по 2020 год доля руководителей

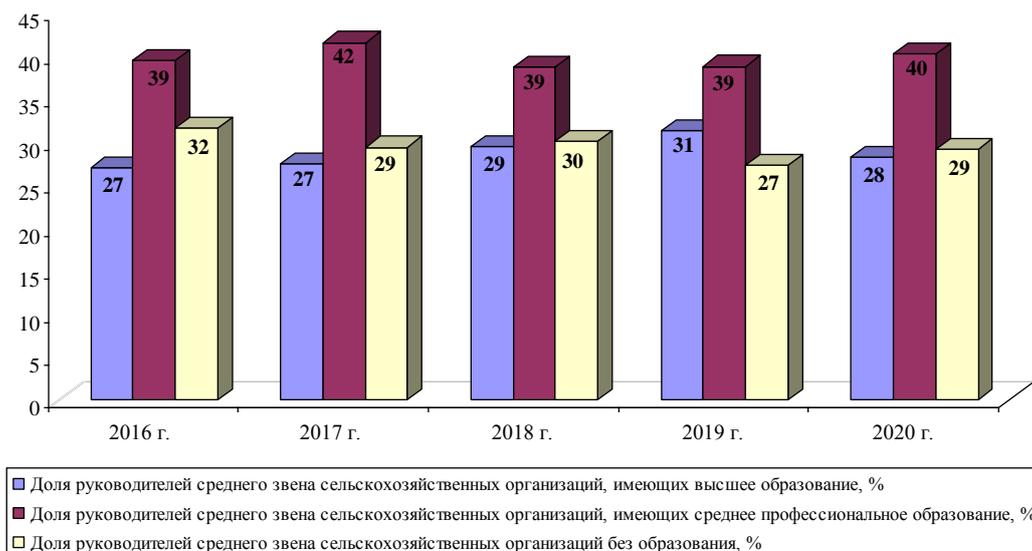


**Рис. 1.** Уровень образования руководителей сельскохозяйственных организаций Омской области.

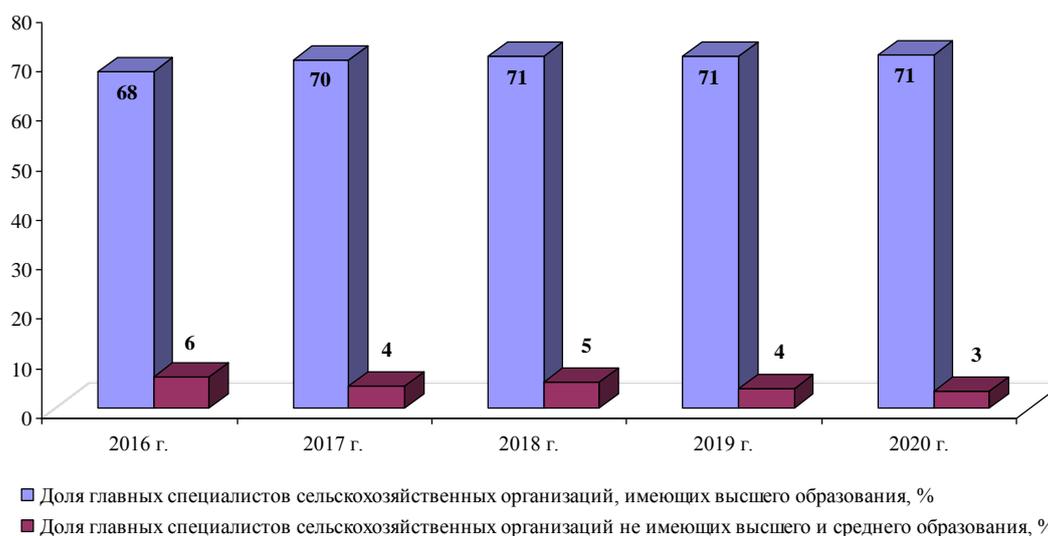
У остальных управленческих кадров образовательный уровень еще ниже. Так, в 2020 году 33 человека (13 % от общего количества руководителей) не имели высшего и среднего профессионального образования, и никто из них в анализируемом периоде не обучался в высшем учебном заведении.

Что касается руководителей среднего звена (рис. 2), то здесь ситуация еще хуже. Большинство из них имели среднее профессиональное образование (40 %), высшее образование в 2020 году имели 29 % руководителей, вместе с тем в хозяйствах региона остается большая доля руководителей, не имеющих профессионального образования.

Немного лучше обстоит ситуация с уровнем образования применительно к главным специалистам сельскохозяйственных организаций (рис. 3). Доля специалистов с высшим образованием от их общего количества на протяжении анализируемого периода оставалась достаточно высокой (68–71 %), доля специалистов без образования сокращалась и в 2020 году составила 3 %.



**Рис. 2.** Уровень образования руководителей среднего звена сельскохозяйственных организаций Омской области.



**Рис. 3.** Уровень образования главных специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области.

Очевидно, что обеспечить инновационное развитие АПК крайне сложно без современно мыслящих управленцев, обладающих широким спектром знаний и адаптированных к условиям рынка специалистов. Лишь в этом случае появится возможность оптимизировать деятельность сельскохозяйственных предприятий в складывающихся сложных социально-экономических условиях и обеспечить достойный уровень жизни в сельских районах.

Осложняющиеся экономические реалии требуют скорейшего решения целого комплекса задач, что должно привести к стабилизации и развитию сельскохозяйственного производства. При этом очевидно, что современному управленческому персоналу в первую очередь необходимы профессиональные знания в сфере экономики и менеджмента, которые позволят более взвешенно принимать управленческие решения и реализовывать административно-хозяйственные функции в повседневной хозяйственной деятельности [8].

Вопросы повышения квалификации руководителей и специалистов приобретают первоочередное значение еще и в силу постоянного устаревания общего объема знаний, что вызвано как научно-техническим прогрессом, так и естественной потерей знаний. Сформировавшаяся

в последние годы возрастная структура руководителей и специалистов в сельскохозяйственном секторе экономики характеризуется сильной диспропорцией в сторону старших возрастов.

В связи с этим следует отметить, что в 2016–2020 годах в сельскохозяйственных организа-

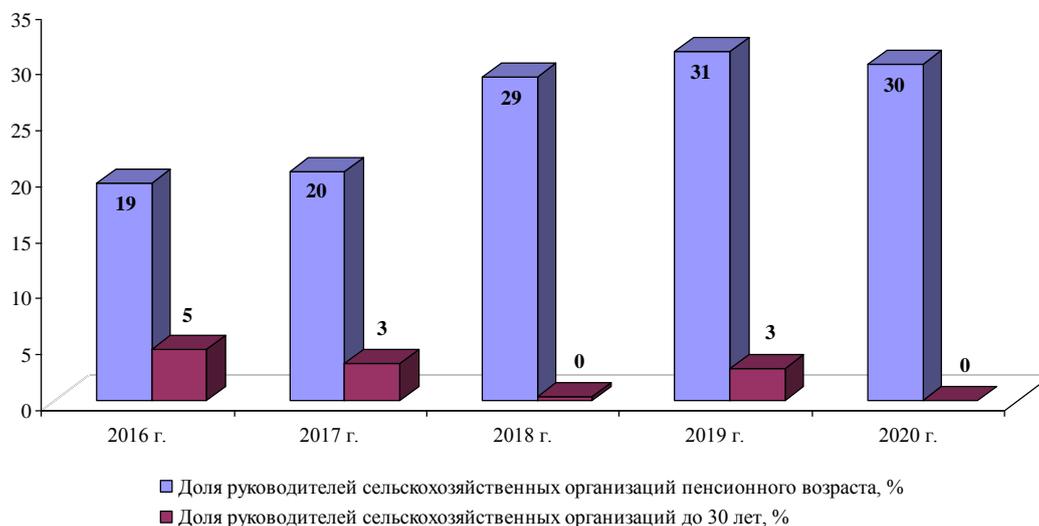


Рис. 3. Возраст руководителей сельскохозяйственных организаций Омской области.

Не умаляя заслуг представителей старшего возраста и осознавая, что у них имеется огромный опыт и практика его применения в хозяйственной деятельности, требуется обеспечивать преемственность поколений и привлечение на село молодых специалистов, обладающих более гибким, оригинальным и зачастую менее консервативным образом мышления.

Приведенные выше показатели позволяют сделать вывод о том, что все государственные меры, направленные на привлечение молодых специалистов на село, если и не провалены, то очень близки к этому. И здесь необходимо обратить внимание на отсутствие комплексного подхода у федеральных и региональных органов власти. Выделение «подъемных», создание льготных условий по приобретению жилья в районах уже не имеют должного эффекта, так как молодой человек не будет работать на селе, если нет возможности обеспечить себе и своей семье минимальный набор социально-бытовых потребностей (получение квалифицированной, хотя бы первичной медицинской помощи; обеспечение детей дошкольным, средним и дополнительным образованием; получение качественных коммунальных услуг). Поэтому внимание необходимо уделять как развитию сельской инфраструктуры, так и доступности услуг, уровню здравоохранения, образования, общему качеству жизни на селе [5].

**Выводы.** Таким образом, для решения социально-экономических и кадровых проблем агропромышленного сектора требуется комплексный программный подход, предполагающий активные действия органов государственной власти, местного самоуправления, территориальной инфраструктуры, организаций, учреждений аграрного образования региона [4].

План мероприятий комплексной программы кадрового обеспечения АПК региона конкурентоспособными руководителями и специалистами должен осуществляться по следующим направлениям:

- социально-экономическое развитие сельских территорий, создание социальной инфраструктуры;
- государственная поддержка инновационного развития сельскохозяйственных предприятий региона;
- социальная поддержка квалифицированных кадров в сельскохозяйственном секторе региона;
- разработка методики оценки качественных характеристик руководителей и специалистов и предоставление им возможности обучения новым компетенциям.

Осуществление данных мероприятий позволит повысить эффективность использования кадрового потенциала, что будет способствовать инновационному развитию сельского хозяй-

### Литература

1. Асмолова М. Л. Деловые комплименты: управление людьми при внедрении инноваций: учебное пособие / М. Л. Асмолова. – 2-е изд. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2019. – 161 с.
2. Кадры для сельского хозяйства. Перспективы развития. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://akvobr.ru/kadry\\_dla\\_sh\\_perspektivy.html](https://akvobr.ru/kadry_dla_sh_perspektivy.html) (дата обращения 21.11.2021), свободный. – Загл. с экрана.
3. Кадры решают все. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4772215> (дата обращения 18.11.2021), свободный. – Загл. с экрана.
4. Кузнецова Н. А. Инновационные процессы в АПК как показатель конкурентоспособности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 11. – С. 395–398. DOI 10.34755/IROK.2020.45.65.289.
5. Сельскому хозяйству нужны молодые кадры // Агроинвест. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.agroinvestor.ru/column/nikolay-grushko/35951-selskomu-khozyaystvu-nuzhny-molodye-kadry> (дата обращения 21.11.2021), свободный. – Загл. с экрана.
6. Стукач В. Ф. Конкурентоспособность специалистов сельского хозяйства: Монография / В.Ф. Стукач, А.М. Тетерева. – Омск: ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2008. – 184 с.
7. Тетерева А. М. Организационно-экономические основы обеспечения конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства на региональном рынке труда: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://economy-lib.com>, свободный. – Загл. с экрана.
8. Sizova Yu. S., Nikolaev S. V. Staff Training System Development as the Driver for Boosting the Russian Federation National Economy Competitiveness (in terms of the Electric Power Industry) // Экономика и предпринимательство. 2020. № 1(114). P. 1300–1305.

### References:

1. Asmolova M. L. Delovye komplimenty: upravlenie lyud'mi pri vnedrenii innovacij: uchebnoe posobie / M. L. Asmolova. – 2-e izd. – Moskva: RIOR: INFRA-M, 2019. – 161 s.
2. Kadry dlya sel'skogo hozyajstva. Perspektivy razvitiya. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: [https://akvobr.ru/kadry\\_dla\\_sh\\_perspektivy.html](https://akvobr.ru/kadry_dla_sh_perspektivy.html) (data obrashcheniya 21.11.2021), svobodnyj. – Zagl. s ekrana.
3. Kadry reshayut vse. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/4772215> (data obrashcheniya 18.11.2021), svobodnyj. – Zagl. s ekrana.
4. Kuznecova N. A. Innovacionnye processy v APK kak pokazatel' konkurentosposobnosti rukovoditelej i specialistov sel'skohozyajstvennyh organizacij // Aktual'nye voprosy sovremennoj ekonomiki. – 2020. – № 11. – S. 395–398. DOI 10.34755/IROK.2020.45.65.289.
5. Sel'skomu hozyajstvu nuzhny molodye kadry // Agroinvest. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.agroinvestor.ru/column/nikolay-grushko/35951-selskomu-khozyaystvu-nuzhny-molodye-kadry> (data obrashcheniya 21.11.2021), svobodnyj. – Zagl. s ekrana.
6. Stukach V. F. Konkurentosposobnost' specialistov sel'skogo hozyajstva: Monografiya / V.F. Stukach, A.M. Tetereva. – Omsk: FGOU VPO OmGAU, 2008. – 184 s.
7. Tetereva A. M. Organizacionno-ekonomicheskie osnovy obespecheniya konkurentosposobnosti specialistov sel'skogo hozyajstva na regional'nom rynke truda: avtoref. dis. na soisk. uchen. step. kand. ekon. nauk. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://economy-lib.com>, svobodnyj. – Zagl. s ekrana.
8. Sizova Yu. S., Nikolaev S. V. Staff Training System Development as the Driver for Boosting the Russian Federation National Economy Competitiveness (in terms of the Electric Power Industry) // Ekonomika i predprinimatel'stvo. 2020. № 1(114). P. 1300–1305.