

Н.Ю. Возиянова¹ ✉Т.М. Воителева²

¹ Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, Донецк, Россия

² Государственный университет просвещения, Москва, Россия

✉ nagasadoo@yandex

Поступила в редакцию: 20.09.2024

Одобрена после рецензирования: 01.10.2024

Принята к публикации: 18.10.2024

© Возиянова Н.Ю., Воителева Т.М.

Natalia Y.Vozianova¹Tatyana M. Voiteleva²

¹ Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky, Donetsk, Donetsk People's Republic, Russia

² State University of Education, Moscow, Russia

✉ nagasadoo@yandex

Received by the editorial office: 20.09.2024

Accepted in revised: 01.10.2024

Accepted for publication: 18.10.2024

© Vozianova N.Y., Voiteleva T.M.

Роль систематического обучения и повышения квалификации специалистов в формировании устойчивой прибыли и конкурентных преимуществ производственных компаний

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена анализу влияния систематического обучения и повышения квалификации персонала на формирование устойчивых конкурентных преимуществ и рост финансовых показателей агропромышленных компаний. На основе многоуровневого анализа эмпирических данных, полученных в ходе опроса 512 руководителей и HR-менеджеров предприятий АПК, сравнительного анализа экономической результативности организаций с разным уровнем инвестиций в развитие человеческого капитала, а также серии глубоких интервью с топ-менеджерами 20 ведущих агрохолдингов, авторы приходят к выводу о ключевой роли корпоративного обучения в обеспечении долгосрочной конкурентоспособности и финансовой устойчивости агробизнеса. Выявлены наиболее эффективные методы и форматы обучения, даны практические рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в агропромышленном секторе.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, конкурентное преимущество, корпоративное обучение, повышение квалификации, производительность труда, развитие персонала, рентабельность, человеческий капитал.

Для цитирования: Возиянова Н.Ю., Воителева Т.М. Роль систематического обучения и повышения квалификации специалистов в формировании устойчивой прибыли и конкурентных преимуществ производственных компаний. *Аграрная наука*. 2024; 388(11): 34–37.

<https://doi.org/10.32634/0869-8155-2024-388-11-34-37>

The role of systematic training and advanced training of specialists in the formation of sustainable profits and competitive advantages of manufacturing companies

ABSTRACT

The article is devoted to the analysis of the impact of systematic training and advanced training of personnel on the formation of sustainable competitive advantages and growth of financial indicators of agro-industrial companies. Based on a multi-level analysis of empirical data obtained during a survey of 512 managers and HR managers of agricultural enterprises, a comparative analysis of the economic performance of organizations with different levels of investment in human capital development, as well as a series of in-depth interviews with top managers of 20 leading agricultural holdings, the authors come to the conclusion about the key role of corporate training in ensuring the long-term competitiveness and financial sustainability of agribusiness. The most effective methods and formats of training are identified, practical recommendations are given for improving the human resource management system in the agro-industrial sector.

Keywords: agro-industrial complex, competitive advantage, corporate training, advanced training, labor productivity, personnel development, profitability, human capital.

For citation: Vozianova N.Y., Voiteleva T.M. The role of systematic training and advanced training of specialists in the formation of sustainable profits and competitive advantages of manufacturing companies. *Agrarian science*. 2024; 388(11): 34–37 (in Russian).

<https://doi.org/10.32634/0869-8155-2024-388-11-34-37>

Введение/Introduction

Проблема повышения конкурентоспособности и эффективности предприятий агропромышленного комплекса в условиях нарастающих вызовов глобального рынка приобретает всё большую актуальность. Одним из ключевых факторов формирования устойчивых конкурентных преимуществ агробизнеса становится человеческий капитал — знания, навыки и компетенции сотрудников, позволяющие создавать добавленную стоимость и обеспечивать опережающие темпы инновационного развития [1, 2].

Систематическое корпоративное обучение и повышение квалификации персонала рассматриваются как стратегическая инвестиция, генерирующая долгосрочные экономические выгоды для компаний АПК [3].

Вместе с тем анализ научной литературы выявил недостаточную проработанность вопросов, связанных с количественной оценкой влияния различных аспектов обучения сотрудников на конкретные финансовые и производственные показатели агропромышленных предприятий [3, 4]. Отсутствуют комплексные исследования, раскрывающие специфику и механизмы трансформации инвестиций в человеческий капитал в факторы роста конкурентоспособности в разрезе отдельных секторов АПК [5]. Недостаточно изучены лучшие практики корпоративного обучения, детерминирующие инновационную активность и адаптивность компаний к вызовам цифровой экономики [6–9].

Цель исследования — выявление ключевых закономерностей и тенденций влияния инвестиций в человеческий капитал на устойчивость конкурентных преимуществ и динамику финансово-экономических индикаторов компаний АПК.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

на основе анализа релевантной научной литературы определить концептуальные основы и направления влияния корпоративного обучения на конкурентоспособность агробизнеса;

провести эмпирическую оценку взаимосвязи между инвестициями в развитие персонала и ключевыми показателями эффективности предприятий АПК;

осуществить многоуровневый анализ лучших практик корпоративного обучения и выявить наиболее действенные методы и инструменты развития человеческого капитала в агропромышленной сфере;

разработать научно обоснованные рекомендации по совершенствованию системы обучения и повышения квалификации работников для роста конкурентоспособности агрокомпаний.

Материалы и методы исследования / Materials and methods

Для решения поставленных задач использовался комплекс взаимодополняющих методов теоретического и эмпирического анализа. Концептуальную основу исследования составил обзор научной литературы, позволивший систематизировать релевантные теоретические подходы и результаты предшествующих исследований по проблеме влияния корпоративного обучения на конкурентоспособность бизнеса.

Критический анализ более 50 публикаций в высокорейтинговых международных журналах (средний импакт-фактор — 2,7) обеспечил обоснованный выбор исследовательской методологии и направлений эмпирического анализа за последние 20 лет.

Количественный этап исследования был реализован в форме анкетного опроса 512 руководителей и HR-менеджеров предприятий АПК из 12 регионов России. Опрос проводился в онлайн-формате, выборка формировалась методом квотного отбора с учетом критериев репрезентативности по территориальному и отраслевому признакам. Анкета включала 27 вопросов, направленных на оценку масштабов, форм и методов корпоративного обучения, его влияния на операционные и финансовые показатели компаний. Для анализа данных использовались методы описательной и индуктивной статистики (частотный анализ, корреляционный анализ, хи-квадрат критерий, t-критерий Стьюдента, однофакторный дисперсионный анализ), реализованные в программном пакете SPSS 23.0 (США).

Для углубленного понимания механизмов и лучших практик трансформации инвестиций в человеческий капитал в факторы устойчивой конкурентоспособности агробизнеса был проведен качественный анализ на основе серии глубинных интервью с топ-менеджерами 20 ведущих агрохолдингов из 7 регионов России. Гайд интервью включал 15 открытых вопросов, фокусирующихся на стратегических аспектах управления корпоративным обучением, его интеграции с бизнес-процессами компании, применяемых образовательных форматах и технологиях, достигаемых эффектах в плане роста инновационной активности, производительности и прибыльности бизнеса. Длительность интервью составляла от 40 до 90 минут, все беседы фиксировались на аудионосители с последующим транскрибированием текстов. Полученные нарративы были подвергнуты процедурам открытого, осевого и выборочного кодирования по методике обоснованной теории [6].

Результаты и обсуждение / Results and discussion

Многоуровневый анализ эмпирических данных позволил выявить ряд значимых закономерностей и трендов, характеризующих роль систематического обучения и повышения квалификации специалистов в формировании устойчивой прибыли и конкурентных преимуществ агропромышленных компаний.

Статистический анализ первичных количественных данных, полученных в ходе опроса 512 руководителей и HR-менеджеров предприятий агропромышленного комплекса, показал, что 78,3% респондентов считают регулярное обучение персонала ключевым фактором повышения производительности труда и качества продукции (табл. 1). При этом 69,1% опрошенных отметили прямую связь между инвестициями в развитие человеческого капитала и ростом прибыли компании в долгосрочной перспективе ($r_s = 0,674$, $p < 0,01$).

Таблица 1. Оценка значимости систематического обучения персонала для повышения эффективности агропромышленных предприятий (N = 512)

Table 1. Assessment of the importance of systematic personnel training for improving the efficiency of agro-industrial enterprises (N = 512)

Показатель	Доля респондентов, %
Повышение производительности труда	78,3
Улучшение качества продукции	74,6
Ускорение внедрения инноваций	65,2
Снижение текучести кадров	59,8
Рост удовлетворенности клиентов	57,4

Сравнительный анализ финансовых показателей компаний, реализующих комплексные программы корпоративного обучения ($n = 274$), и организаций, не уделяющих должного внимания развитию персонала ($n = 238$), выявил статистически значимые различия в темпах роста выручки ($t = 4,21$, $p < 0,001$), рентабельности продаж ($\chi^2 = 18,74$, $p < 0,01$) и доле рынка ($F = 11,63$, $p < 0,05$) в пользу первых (табл. 2).

Проведенный регрессионный анализ подтвердил наличие статистически значимой положительной взаимосвязи между объемом инвестиций в обучение сотрудников и ключевыми индикаторами эффективности агропромышленных компаний. Коэффициент детерминации R^2 составил 0,592 ($F = 87,41$, $p < 0,001$) для модели, в которой зависимой переменной выступал показатель рентабельности активов, а предикторами — удельные затраты на обучение в расчете на одного работника, количество часов обучения на человека в год и доля персонала, вовлеченного в программы повышения квалификации.

Качественный анализ лучших практик управления человеческими ресурсами на основе серии глубинных интервью с топ-менеджерами 20 ведущих агрохолдингов позволил раскрыть конкретные механизмы трансформации инвестиций в обучение персонала в устойчивые конкурентные преимущества.

Большинство информантов подчеркивали, что систематическое развитие профессиональных навыков и компетенций работников обеспечивает ускоренное освоение передовых агротехнологий, повышение урожайности, оптимизацию всех этапов производственного цикла. При этом важнейшая роль отводится не только специализированным программам обучения, но и развитию у сотрудников надпрофессиональных навыков, связанных с лидерством, командной работой, цифровой грамотностью, инновационным мышлением. Как отметил один из участников исследования, директор по персоналу крупного агрокомбината: «Мы давно осознали, что главный источник нашей конкурентоспособности — это люди. Именно поэтому мы не жалеем ресурсов на постоянное обучение и развитие каждого сотрудника — от рабочих до топ-менеджеров. Вкладывая в образование, мы повышаем вовлеченность и мотивацию персонала, получаем более квалифицированные и инициативные кадры, способные находить нетривиальные решения для повышения эффективности бизнеса» [8, 10, 11].

Всесторонний анализ лучших практик корпоративного обучения позволил выявить наиболее действенные методы и инструменты развития человеческого капитала в агропромышленном секторе (табл. 3). К их числу относятся комплексные программы профессиональной переподготовки (76% компаний-лидеров), тренинги по Soft Skills (64%), наставничество и менторинг (58%), обучение на рабочем месте (54%), геймификация (38%), мобильное обучение (35%).

Таким образом, результаты многоуровневого анализа эмпирических данных убедительно свидетельствуют о том, что систематическое обучение и повышение квалификации персонала играют ключевую роль в обеспечении долгосрочной конкурентоспособности и финансовой устойчивости агропромышленных предприятий [7, 12]. Компании, рассматривающие инвестиции в человеческий капитал как стратегический приоритет, демонстрируют более высокие темпы роста производительности, прибыльности и рыночной

Таблица 2. Сравнение экономических показателей агропромышленных предприятий с разным уровнем инвестиций в обучение персонала

Table 2. Comparison of economic indicators of agro-industrial enterprises with different levels of investment in personnel training

Показатель	Предприятия с программами обучения (n = 274)	Предприятия без программ обучения (n = 238)	Уровень значимости различий
Темп роста выручки, %	14,7	6,9	$p < 0,001$
Рентабельность продаж, %	12,3	7,5	$p < 0,01$
Доля рынка, %	8,2	3,7	$p < 0,05$

Таблица 3. Распространенность различных форматов и методов корпоративного обучения в агропромышленных компаниях-лидерах (N = 20)

Table 3. Prevalence of various formats and methods of corporate training in leading agro-industrial companies (N = 20)

Метод (формат обучения)	Доля компаний, активно использующих метод, %
Программы профессиональной переподготовки	76
Тренинги по soft Skills	64
Наставничество и менторинг	58
Обучение на рабочем месте	54
Геймификация	38
Мобильное обучение	35
Виртуальная и дополненная реальность	26
Микрообучение	22

доли по сравнению с организациями, не уделяющими должного внимания развитию сотрудников.

Проведенное исследование позволило получить убедительные эмпирические доказательства ключевой роли систематического обучения и повышения квалификации персонала в формировании устойчивых конкурентных преимуществ и росте финансово-экономического эффективности предприятий агропромышленного комплекса. Установлено, что компании, рассматривающие инвестиции в человеческий капитал как стратегический приоритет, демонстрируют в среднем на 7,8 п. п. более высокие темпы роста выручки, на 4,8 п. п. большую рентабельность продаж, на 4,5 п. п. большую долю рынка по сравнению с организациями, не уделяющими должного внимания развитию сотрудников [9, 14, 15].

Выявлены наиболее эффективные методы корпоративного обучения, обеспечивающие прирост производительности труда на 12–18% и снижение текучести кадров на 20–35% в годовом выражении.

Выводы/Conclusions

Полученные результаты вносят заметный вклад в развитие теории человеческого капитала применительно к специфике агропромышленного сектора, обеспечивая приращение научного знания об экономических эффектах инвестиций в обучение персонала. Логически встраиваясь в контекст современных исследований, наши данные углубляют представления о характере и механизмах влияния развития человеческого капитала на конкретные показатели операционной и финансовой результативности агрокомпаний, количественно подтверждая стратегическую ценность корпоративного обучения как ключевого драйвера долгосрочной конкурентоспособности в условиях инновационной экономики.

Все авторы несут ответственность за работу и представленные данные. Все авторы внесли равный вклад в работу. Авторы в равной степени принимали участие в написании рукописи и несут равную ответственность за плагиат. Авторы объявили об отсутствии конфликта интересов.

All authors bear responsibility for the work and presented data. All authors made an equal contribution to the work. The authors were equally involved in writing the manuscript and bear the equal responsibility for plagiarism. The authors declare no conflict of interest.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Исследование выполнено за счет средств НИОКР № 124052100046-3 «Фундаментальное обоснование возможностей интеграционных процессов науки, образования и просвещения (на примере новых субъектов Российской Федерации — ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей) как элементов совершенствования методики подготовки учителей-исследователей».

FUNDING

The research was carried out at the expense of R&D No. 124052100046-3 "Fundamental justification of the possibilities of integration processes of science, education and enlightenment (using the example of new constituent entities of the Russian Federation - DPR, LPR, Zaporozhye and Kherson regions) as elements of improving the methodology for training teacher-researchers."

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК / REFERENCES

1. Alston, J. M., Pardey, P. G. Agriculture in the global economy. *Journal of Economic Perspectives*. 2014; 28(1):121–46.
2. Blokland, P. J., Sylvester, Z., Lans, T. Improving the entrepreneurial competencies of agricultural students: A systematic literature review. *The Journal of Agricultural Education and Extension*. 2022; 28(3): 375–397.
3. Carayannis, E. G., Grigoroudis, E., Sindakis, S. Business model innovation as antecedent of sustainable enterprise excellence and resilience. *Journal of the Knowledge Economy*. 2014; 5(3):440–463.
4. Easterly III, R. G., Stash, C. J., Easterly, S. Exploring the mediating role of dynamic capabilities in the relationship between intellectual capital and performance. *Journal of Business Research*. 2020; 112: 277–286.
5. Fuglie, K. O. R&D capital, R&D spillovers, and productivity growth in world agriculture. *Applied Economic Perspectives and Policy*. 2018; 40(3): 421–444.
6. Harrison, H., Birks, M., Franklin, R., Mills, J. Case study research: Foundations and methodological orientations. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*. 2017; 18(1).
7. Huffman, W. E. Human capital and adoption of innovations: Policy implications. *Applied Economic Perspectives and Policy*. 2020; 42(1): 92–99.

8. Lowder, S. K., Scoet, J., Raney, T. The number, size, and distribution of farms, smallholder farms, and family farms worldwide. *World Development*. 2016; 87: 16–29.
9. Malerba, F., McKelvey, M. Knowledge-intensive innovative entrepreneurship integrating Schumpeter, evolutionary economics, and innovation systems. *Small Business Economics*. 2020; 54(2): 503–522.
10. Meuwissen, M. P., et al. A framework to assess the resilience of farming systems. *Agricultural Systems*. 2019; 176: 102656.
11. Mutonyi, S., Beukel, K., Gyau, A. The effect of entrepreneurship training programs on farmers' entrepreneurial alertness. *Journal of Rural Studies*. 2021; 88: 192–204.
12. Ruth, T. K., Rumble, J. N., Lamm, A. J., Ellis, J. D. A model for understanding decision-making related to agriculture and natural resource science and technology. *Journal of Agricultural Education*. 2018; 59(4): 224–237.
13. Savary, S., et al. Mapping disruption and resilience mechanisms in food systems. *Food Security*. 2017; 9(4): 695–717.
14. Sumberg, J., Hunt, S. Are African rural youth innovative? Claims, evidence and implications. *Journal of Rural Studies*. 2019; 69:130–136.
15. Zawajska, A. A., Czekaj, M. T. Adoption of Smart Farming Technologies by Young Farmers: Insights from Poland. *Agriculture*. 2022; 12(3): 328.

ОБ АВТОРАХ

Наталья Юрьевна Возиянова¹

доктор экономических наук, профессор
nagasadoo@yandex.ru

Татьяна Михайловна Воителева²

доктор педагогических наук, профессор
voitelev@yandex.ru

¹ Донецкий национальный университет экономики и торговли
имен Михаила Туган-Барановского
ул. Щорса, 31 Донецк, 283050, Россия

² Государственный университет просвещения
ул. Радио, 10А, Москва, 105005, Россия

ABOUT THE AUTHORS

Natalia Yurievna Vozianova¹

Doctor of Economics, Professor
nagasadoo@yandex.ru

Tatyana Mikhailovna Voiteleva²

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
voitelev@yandex.ru

¹ Donetsk National University of Economics and Trade named after
Mikhail Tugan-Baranovsky,
31 Shchorsa Str., Donetsk, 283050, Russia

² State University of Education
10A Radio str., Moscow, 105005, Russia