

Научная статья

Original article

УДК 338.43

DOI 10.55186/25880209_2024_8_6_24

КОРПОРАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ОСНОВА АГРАРНОЙ ЭКОСИСТЕМЫ

CORPORATE COMPETENCIES AS A FOUNDATION FOR THE
AGRICULTURAL ECOSYSTEM



Чулкова Валентина Викторовна, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры растениеводства и селекции, ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет» (620075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23), тел. +7-908-916-40-75, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4757-96650>, vchulkova756@mail.ru

Фоменко Светлана Леонидовна, доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой философии, социологии и социальной работы, ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (620012, Россия, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, д. 11), тел.+7-921-236-57-77 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0766-5278>, sfomenko2012@yandex.ru

Антипова Елена Петровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры математики и информационных технологий ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет» (620075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23), тел. +7-922-106-46-88 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2798-7701>, antipova_ep@urgau.ru

Сапарклычева Светлана Евгеньевна, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры растениеводства и селекции ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет» (620075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23), тел. +7-922-295-23-58 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0463-7749>, s.e.saparklycheva@mail.ru

Chulkova Valentina Viktorovna, Candidate of Agricultural Sciences, Associate Professor of the Department of Plant Growing and Breeding, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Ural State Agrarian University” (620075, Russia, Yekaterinburg, Turgenev St., 23), tel. +7-908-916-40-75, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4757-96650>, vchulkova756@mail.ru

Fomenko Svetlana Leonidovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Philosophy, Sociology and Social Work, Russian State Professional Pedagogical University (620012, Russia, Yekaterinburg, Mashinostroiteley St., 11), tel. +7-921-236-57-77 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0766-5278>, sfomenko2012@yandex.ru

Antipova Elena Petrovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Mathematics and Information Technology, Ural State Agrarian University (620075, Russia, Yekaterinburg, Turgenev str., 23), tel. +7-922-106-46-88 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2798-7701>, antipova_ep@urgau.ru

Svetlana Evgenievna Saparklycheva, PhD in Agricultural Sciences, Associate Professor, Department of Plant Growing and Breeding, Ural State Agrarian University (620075, Russia, Yekaterinburg, Turgenev str., 23), tel. +7-922-295-23-58 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0463-7749>, s.e.saparklycheva@mail.ru

Аннотация. Корпоративные компетенции играют первостепенную роль в формировании устойчивой аграрной экосистемы, где эффективность каждого работника напрямую влияет на результативность всего предприятия. В условиях динамичного развития экономики, грамотная интеграция и развитие этих компетенций в настоящее время особенно актуально.

Целью исследования являлось определение корпоративных компетенций работника сельскохозяйственной отрасли в условиях цифровой трансформации аграрного сектора.

Предметом исследования выступает процесс формирования корпоративных компетенций у работников организации, как важнейшего инструментом развития хозяйствующего субъекта в условиях цифровой экономики. Методология проведенного исследования представлена методами анализа и синтеза, сравнения, классификации и обобщения, полученные результаты представлены в соответствии с научно-методическими требованиями. В статье определена корпоративная компетенция работника сельскохозяйственной отрасли, как способность осуществлять цифровую трансформацию сельскохозяйственных процессов, направленных на обеспечение продовольственной безопасности страны.

Annotation. Corporate competencies play a primary role in the formation of a sustainable agricultural ecosystem, where the effectiveness of each employee directly affects the effectiveness of the entire enterprise. In the context of the dynamic development of the economy, the competent integration and development of these competencies is currently especially important.

The purpose of the study was to determine the corporate competencies of an employee of the agricultural sector in the context of the digital transformation of the agricultural sector.

The subject of the study is the process of formation of corporate competencies among employees of an organization, as the most important tool for the development of an economic entity in a digital economy. The methodology of the study is presented by methods of analysis and synthesis, comparison, classification and generalization, the results obtained are presented in accordance with scientific and methodological requirements. The article defines the corporate competence of an employee of the agricultural sector as the ability to carry out the digital transformation of agricultural processes aimed at ensuring the country's food security.

Ключевые слова: цифровизация, агропромышленный комплекс, сельское хозяйство, корпоративные компетенции, корпоративные ценности.

Keywords: digitalization, agro-industrial complex, agriculture, corporate competencies, corporate values.

Цифровая экономика, как мировая, так и российская усиливает конкуренцию среди хозяйствующих субъектов сельскохозяйственной отрасли, делая более очевидным несоответствие их темпов развития скачкообразному функционированию и внедрению информационных технологий. Традиционные модели развития сельскохозяйственных предприятий и организаций, по которым строятся аграрные системы хозяйствования, не позволяют учитывать все множество и разнообразие *факторов*, среди которых можно назвать следующие:

1. Постоянно возрастающее усложнение экономических и социально-технических систем на основе лавинообразной цифровизации всего общества порождает спрос на новые компетенции работника сельского хозяйства, которые не могут быть сформированы в существующей аграрной системе.

2. Появление и функционирование новых областей знания в сельском хозяйстве требует широкого использования междисциплинарной интеграции в условиях цифровой трансформации науки и производства.

3. Политическое изменение мировой экономики ставит сельскохозяйственную отрасль в ситуацию интенсивного изменения от адаптации и модернизации, до суверенизации и саморегуляции к изменениям потребностей российского общества, так и мировых тенденций на аграрную продукцию.

Важнейшую роль в процессе создания аграрной экосистемы начинают играть вопросы цифровой трансформации всех отраслей хозяйствования: торговля, производство, образование, экономика, машиностроение, обеспечивающие социально-экономический баланс функциональных и структурных изменений.

Повышение эффективности агропромышленного сектора в Российской Федерации невозможно без использования информационных или интеллектуальных технологий [8].

По мнению А.Н. Анищенко, Е.В. Левина, низкий уровень цифровой грамотности является одним из основных факторов, препятствующих фермерам выбирать цифровые решения, поскольку они борются за определение того, что существует, и видят непосредственную ценность в реализации [2].

Цифровые компетенции — это общий термин, используемый для описания или объяснения способности (гражданина, студента, учителя и т.д.) использовать информационные технологии (ИТ) в определенном контексте. Цифровая компетентность — это способность не только понимать и использовать цифровые технологии и системы, но и иметь уверенность в том, чтобы использовать их творчески, критически и без посторонней помощи. Информационные технологии в агропромышленном комплексе позволяют значительно повысить производительность труда, снизить себестоимость сельскохозяйственной продукции и повысить уровень рентабельности отрасли в целом [8, 9, 10].

Хозяйствующие субъекты аграрной отрасли однозначно понимают необходимость устойчивого развития только в цифровом процессе функционирования аграрной экосистемы и для максимизации своего уровня производства стараются успешно адаптироваться к новым изменениям и созданием единой целевой парадигмы.

Ярким примером такой коллаборации является кадровое обеспечение аграрной отрасли через целевое обучение специалистов на основе функционирования единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Работа с этой цифровой платформой показала, что именно созданная аграрная экосистема обеспечивала хозяйствующим субъектам успешность ее заполнения через тесное взаимодействие с аграрными вузами, у которых целевое обучение также является целевым показателем развития, установленным управляющей структурой — Минсельхозом РФ. Таким образом, целевая подготовка специалиста в сельскохозяйственной отрасли стала целевой

парадигмой, объединяющей всех авторов аграрной экосистемы. В контексте современного развития аграрного сектора особое значение приобретает интеграция образовательных и трудовых процессов. Данная инициатива предполагает активное сотрудничество образовательных учреждений и работодателей, что позволяет формировать востребованные кадровые ресурсы. При этом платформа «Работа в России» выступает в роли связующего звена, обеспечивая прозрачность и доступность информации о потребностях рынка труда и образовательных стандартах.

Создание образовательных программ, учитывающих специфику аграрной отрасли и инновационные технологии, способствует формированию кадрового резерва, который в состоянии удовлетворить растущий спрос на квалифицированных специалистов.

Под аграрной экосистемой мы будем понимать иерархичную самоорганизующуюся равновесную аграрную систему, элементы которой, объединены одной целевой парадигмой и адаптируются в условиях непрерывно меняющейся среды. Целевой парадигмой аграрной экосистемы стало формирование компетенций работника сельского хозяйства, обеспечивающих устойчивое развитие хозяйствующих субъектов в условиях цифровой трансформации.

Со стороны аграрных вузов формирование компетенций работника сельского хозяйства определяется федеральными государственными образовательными стандартами и профессиональными стандартами, утвержденными Правительством РФ. Однако, стандарты не соответствуют темпам изменений и скачкообразного развития современных технологий в условиях цифровизации жизнедеятельности человека. В связи с этим, в рамках аграрной экосистемы выделяется направление, которое позволяет по новому посмотреть на процесс формирования компетенции работника сельского хозяйства.

Процесс постепенного построения в условиях цифровой экономики отраслевой аграрной экономической экосистемы представляет собой формирование

ценностной основы, для практического использования которой принято ограничиваться несколькими элементами.

Архангельская О.В. выделяет три ценности компании как главенствующие - «мастерство». Необходимо делать свою работу на самом высоком профессиональном уровне. Для этого от каждого сотрудника требуется компетентность и клиентоориентированность. Вторая ценность — целостность. Ее воплощение невозможно без корпоративности и ответственности, нацеленности каждого на качество и безопасность. Третья ценность — обновление. Развитие и обновление компании, использование новых возможностей требуют креативности и лидерства от работающих в ней людей» [1].

«Сотрудник, определивший и обосновавший свое место в профессиональной сфере, понимающий значимость корпоративных целей и доминант, способен мотивированно осуществлять таргетирование и достигать собственные цели с опорой на ценностные ориентиры компании, личные профессиональные (карьерные) планы и свою жизненную позицию» [7]. Примером может быть агросубъект «Сibaгpo», который за основу своего развития взял следующие ценности: качество, стабильность, лидерство, экологичность, отмечая при этом и формирование корпоративной культуры в своей корпорации.

Еще одним примером корпоративных ценностей может быть ООО «Хладокoмбинат» — агросубъект по производству и переработке продуктов животного происхождения, который следующим образом представил политику предприятия: «Компания формирует корпоративную культуру для создания благоприятных условий труда и морально-психологической атмосферы, удовлетворения материальных потребностей работников, позволяющую использовать творческий потенциал каждого работника» [11].

Корпоративные ценности определяют подход к работе, отражают политику компании в целом. Если политика компании направлена на цифровую трансформацию бизнеса, то ценностью является современность и обновление, что может определять инновационное развитие корпорации. При этом корпоративные

компетенции не носят долгосрочный характер, в отличие от корпоративных ценностей, а меняются в зависимости от социально-экономической среды.

«Корпоративные компетенции основываются, с одной стороны, на совокупности профессиональных навыков и знаний, личностных установок и характеристик, современных установок на развитие корпорации, с другой стороны, включают в себя поведенческие признаки сотрудников»[3].

«Корпоративную культуру можно рассматривать под углом социального взаимодействия, тогда она будет характеризовать социальную организацию, которая существенно зависит от ценностей, признанных социальными группами, представляющими различные организации»[6]

«Корпоративная культура является сильным стимулятором самосознания и ответственности сотрудника, который выполняет поставленные перед ним задачи» [7].

Рассматривая отличительные особенности корпоративных компетенций от ключевых нужно отметить, что ценности являются определяющим элементом обоих понятий. Однако, в случае корпоративных компетенций выделяются ценности корпорации, заложенные в корпоративную политику, а для ключевых компетенций ценности определяют значимость корпоративного продукта (результата) для потребителя, его выгода, удобство, преимущества. Также ключевыми компетенциями для работника корпорации могут стать его уникальные конкурентные преимущества, отличающие его от других работников. Так, по мнению Г. Хамела и К. Прахалада признаками ключевых компетенций являются: ценность для потребителя, дифференциация среди конкурентов, широта применения компетенций [3].

Таким образом, подход к корпоративным компетенциям рассматривается через призму корпоративной культуры организации, а к ключевым компетенциям через призму профессиональной культуры работника. При этом результат применения корпоративных компетенций и ключевых компетенций может совпадать при совпадении ценностной основы их формирования.

Большинство авторов [1,3,4,7] считают формирование корпоративных компетенций у работников организации важнейшим инструментом развития хозяйствующего субъекта в условиях постоянно изменяющейся экономической среды. К этому мнению присоединяются многие сельхозпредприятия РФ. Приведем формулировки корпоративного развития некоторых из них.

Таблица 1. – Принципы корпоративного развития предприятий АПК

№	Название агросубъекта, официальный сайт	Принципы корпоративного развития
1.	АО "ИРБИТСКИЙ МОЛОЧНЫЙ ЗАВОД", https://irbit-mz.ru/	Качество и безопасность
2.	Питомник растений Зеленое Солнце, https://zelenoe-solnce.ru/	Команда, надежность, экологическая чистота
3.	ООО "УК Флорентика" florentika.ru	Качество, лидерство, команда, профессиональный подход
4.	ООО "Чистый Продукт Экспорт", chproduct.ru	Команда профессионалов, готовых гибко и в кратчайшие сроки, воплотить в жизнь любые самые смелые проекты
5.	ООО "ПРОМБИТ", https://prombiotech.ru/	Команда, качество, индивидуальный подход, уникальность, открытость
6.	ООО «ИНДЮШКИН ДВОР», https://www.indilight.ru/	Ведущий, крупнейший производитель, европейская компания, уникальность проектов
7.	ООО "ГК" Атлантис", https://atlantis-company.ru/	Высокотехнологичность, эксклюзивность, открытость, качество
8.	De Famille, https://de-famille.ru/	Активность, быть лучшим
9.	ООО "НьюБио", https://newbio.ru/	Высокотехнологичность, высокое качество, инновационные технологии
10.	ООО "ХОРОШЕЕ ДЕЛО", https://hordel.ru/	Лидерство, инновации, модернизация, квалифицированные специалисты
11.	ООО «АПК-Курск», https://www.apkholding.ru/	Ценности, корпоративная и социальная ответственность, развитие сотрудников, качество продукции
12.	ФГБНУ "НЦЗ им. П.П. Лукьяненко", https://ncz-russia.ru/	Миссия, развитие науки
13.	ООО "Ресурс", https://www.uvelka.ru/	Лидерство, высокое качество, современные технологии
14.	ООО Родина, https://graincraft.ru/	Качество, расширение, техническое переоснащение
15.	ООО "КРОЛЬ и К", https://kroliko.ru/	Экологичность, высокое качество, любим свою работу
16.	ЭкониваАгро, https://ekoniva-apk.ru/	Профессиональное кредо, социальная поддержка
17.	Талицкое молоко, https://talmoloko.ru/	Экология, современность, качество
18.	Булочно-кондитерский комбинат, https://bkk.ru/	Развитие, современность, качество

19	Астон, https://aston.ru/	Приоритеты и стремления, устойчивое развитие, здоровье природных ресурсов
20	ГК Горкунов, https://gorkunov.com/	Эффективность и стабильность, семейный бренд

Проведенный анализ содержания корпоративного развития хозяйствующих субъектов сельскохозяйственной отрасли показал, что 20% компаний выделяют *лидерство* как корпоративную компетенцию реализации лидерского потенциала; 15% компаний представляют инновационность одной из корпоративных компетенций, обеспечивающих разработку и внедрение инноваций, которые могут обеспечить успешность работы компании; 36% компаний представляют обладание профессионализмом и компетентностью основными корпоративными компетенциями.

Исследуя материал можно увидеть отказ аграрных хозяйствующих субъектов от большого количества корпоративных компетенций и формирование одной — сквозной в зависимости от политики и миссии организации.

Какие корпоративные компетенции в настоящее время являются современным отражением корпоративного развития?

Цифровая трансформация экономических и производственных процессов происходит во всех сферах жизнедеятельности человека, и сельскохозяйственная отрасль не является исключением. Поэтому формирование корпоративных компетенций с учетом цифровой трансформации является актуальной и современной задачей.

Сельскохозяйственная отрасль, базируясь на программе развития до 2030 года, одной из целей своей результативности определяет продовольственную безопасность страны. Таким образом, мы можем сформулировать корпоративную компетенцию работника сельскохозяйственной отрасли как способность осуществлять цифровую трансформацию сельскохозяйственных процессов, направленных на обеспечение продовольственной безопасности страны.

Данное определение является современным и актуальным подходом к формулированию корпоративной компетенции при определении аграрной экосистемы.

Литература:

1. Архангельская О.В. Компетенции руководителей при управлении персоналом / О.В.Архангельская, В.Н.Глазков, О.А. Архангельская // Мир транспорта. - 2014. № 4. С.148- 153.

2. Анищенко А.Н., Левина Е.В. Цифровая компетентность как основа конкурентоспособности работника на рынке труда агропромышленного комплекса в условиях киберэкономики // Экономика и социум: современные модели развития. – 2020. – Том 10. – № 3. – С. 233-246.

3. Гари Хамел, К. К. Прахалад Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Издательство «Олимп-Бизнес», 2014 г. Эл.ресурс. <https://business-opportunities.com/wp-content/uploads/files/conc4future.pdf>

4. Гэльгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру / Хорошая книга, 2016. - 352 с.

5. Гальченко С.А., Гвоздева О.В., Смирнова М.А., Чуксин И.В. Основные аспекты и проблематика процесса цифровизации сельского хозяйства как метода управления важнейшей отраслью страны// Экономика и социум: современные модели развития. – 2021. – № 1. – С.220-229.

6. Острикова С.А. Андросова А.В., Дубовская А.С. Формирование корпоративной культуры вуза на основе использования компетенций бережливого производства // Научный результат. Экономические исследования. - Т.5, №1, 2019.

7. Попов А.Н. Хандримайлов А.А., Малахова О.Ю. Формирование корпоративных компетенций будущего инженера ресурсами образовательного процесса технического вуза // Проблемы современного педагогического образования. – 2022.- № 74-2.- С. 188-191

8. Фомина М. А., Цыпкин Ю. А. Цифровые компетенции, как основа конкурентоспособности на рынке труда в агропромышленном комплексе// Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №9/2022

9. Fomin A.A., Tsypkin Y.A., Kamaev R.A., Kozlova N.V. Formation of an effective strategy of nature protection activities in a region in the conditions of the digital economy development // В сборнике: Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. Springer International Publishing, 2021. С. 721-728.

10. Tsypkin Y.A., Fomin A.A., Gubarev E.V., Kamaev R.A., Kozlova N.V. Strategic Digital Model For Sustainable Spatial Regional Development // В сборнике: IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. Сер. «International Symposium «Earth Sciences: History, Contemporary Issues and Prospects»» 2020. С. 012138.

11. ООО «Хладокомбинат № 3», г. Екатеринбург: сайт Екатеринбург. URL: <https://xk3.ru> (дата обращения: 15.11.2024).

References:

1. Arkhangelskaya O.V. Competence of managers in personnel management / O.V. Arkhangelskaya, V.N. Glazkov, O.A. Arkhangelskaya // The world of transport. - 2014. No. 4. pp.148- 153.

2. Anishchenko A.N., Levina E.V. Digital competence as the basis of employee competitiveness in the labor market of the agro-industrial complex in the conditions of cybereconomics // Economics and society: modern models of development. - 2020. – Volume 10. – No. 3. – pp. 233-246.

3. Gary Hamel, K. K. Prahalad Competing for the future. Creation of tomorrow's markets / Olymp-Business Publishing House, 2014. Electronic resource. <https://business-opportunities.com/wp-content/uploads/files/conc4future.pdf>

4. Galger R. The soul of the organization. How to create a successful corporate culture / Good Book, 2016. - 352 p.

5. Galchenko S.A., Gvozdeva O.V., Smirnova M.A., Chuksin I.V. The main aspects and problems of the digitalization process of agriculture as a method of managing the most important industry of the country // Economics and society: modern models of development. - 2021. – No. 1. – pp.220-229.

6. Ostrikova S.A. Androsova A.V., Dubovskaya A.S. Formation of corporate culture of the university based on the use of lean production competencies // Scientific result. Economic research. - Vol.5, No. 1, 2019.

7. Popov A.N. Khandrimailov A.A., Malakhova O.Yu. Formation of corporate competencies of a future engineer with the resources of the educational process of a technical university // Problems of modern pedagogical education. - 2022.- No. 74-2.- pp. 188-191

8. Fomina M. A., Tsyarkin Yu. A. Digital competencies as the basis of competitiveness in the labor market in the agro-industrial complex// Scientific online journal.

9. Fomin A.A., Tsyarkin Y.A., Kamaev R.A., Kozlova N.V. Formation of an effective strategy of nature protection activities in a region in the conditions of the digital economy's development // В сборнике: Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. Springer International Publishing, 2021. С. 721-728.

10. Tsyarkin Y.A., Fomin A.A., Gubarev E.V., Kamaev R.A., Kozlova N.V. Strategic Digital Model For Sustainable Spatial Regional Development //В сборнике: IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. Сер. «International Symposium «Earth Sciences: History, Contemporary Issues and Prospects»» 2020. С. 0121381 "Stolypin Bulletin" No.9/2022.

11. LLC "Khladokombinat No. 3", Yekaterinburg: Yekaterinburg website. URL: <https://xk3.ru> (date of application:15.11.2024).

© Чулкова В.В., Фоменко С.Л., Антипова Е.П., Сапарклычева С.Е., 2024.
International agricultural journal, 2024, №6, 1940-1952

Для цитирования: Чулкова В.В., Фоменко С.Л., Антипова Е.П., Сапарклычева С.Е. Корпоративные компетенции как основа аграрной экосистемы// International agricultural journal. 2024. №6, 1940-1952