

Загоренко Анастасия Александровна
Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина

Экосистемный подход в подготовке и трудоустройстве кадров в аграрном секторе

Аннотация. В статье рассматривается актуальность эффективного трудоустройства выпускников аграрных вузов с учетом структурных изменений в сельском хозяйстве, развития цифровых технологий. Анализируется необходимость нивелирования разрыва между спросом и предложением на рынке труда в сельском хозяйстве. Основное внимание акцентируется на использовании экосистемного подхода для достижения эффективного трудоустройства. Рассматриваются различные подходы к формированию экосистем, в том числе цифровые и платформенные. Отмечается, что существующая кадровая экосистема в сельском хозяйстве не в полной мере реализует свой потенциал. В связи с этим авторы приходят к выводу о необходимости создания новой модели кадровой экосистемы, учитывающей специфику отрасли и перспективы развития цифровых решений. Предлагаемая модель может основываться на принципах эволюционного спирального развития и стать частью образовательной экосистемы.

Ключевые слова: кадровая экосистема, цифровая платформа, трудоустройство, аграрное образование, эффективность трудоустройства.

Zagorenko Anastasia Alexandrovna
Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin

The ecosystem approach in training and employment in the agricultural sector

Annotation. The article examines the relevance of effective employment of graduates of agricultural universities, taking into account structural changes in agriculture and the development of digital technologies. The necessity of leveling the gap between supply and demand in the labor market in agriculture is analyzed. The main focus is on using an ecosystem approach to achieve effective employment. Various approaches to ecosystem formation, including digital and platform-based ones, are being considered. It is noted that the existing human resource ecosystem in agriculture does not fully realize its potential. In this regard, the authors conclude that it is necessary to create a new model of the human resources ecosystem that takes into account the specifics of the industry and the prospects for the development of digital solutions. The proposed model can be based on the principles of evolutionary spiral development and become part of the educational ecosystem.

Key words: HR ecosystem, digital platform, employment, agricultural education, employment efficiency.

В условиях динамично меняющейся экосистемы кадровой среды аграрная отрасль остро нуждается в высококвалифицированных специалистах, обладающих способностью к адаптации и эффективному решению возникающих задач. Что обусловлено цифровизацией, кадровым дефицитом в агропромышленном комплексе, увеличением требований к уровню профессиональной подготовки сотрудников.

Структурные преобразования в аграрном секторе, включающие внедрение инновационных технологий, переход к устойчивым методам ведения сельского хозяйства, требуют от специалистов расширения компетенций и получения новых навыков.

В последнее время распространяется применение в сельскохозяйственных предприятиях таких технологий как интернет вещей, искусственный интеллект,

беспилотные летальные аппараты, роботизированные системы, обеспечивающие автоматизацию производственных процессов и другие цифровые и технологические решения, требующие особой подготовки работников.

Современный студент аграрного вуза должен обладать не только компетенциями по использованию современных технологий, но и надпредметными навыками, позволяющими осваивать новые технологии, быстро обучаться, работать с большим количеством информации [9].

При этом возникает противоречивая ситуация, когда с одной стороны сельскохозяйственная отрасль испытывает дефицит сотрудников, нехватку высококвалифицированных специалистов, способных внедрять новые технологии, управлять технологическими проектами, с другой стороны наблюдается низкий уровень мотивации молодежи к работе в данной сфере, высокая текучесть кадров, несоответствие компетенций выпускников ожиданиям отрасли.

Возникает разрыв между ожиданиями выпускников и предложением работодателей в сельской местности, между компетенциями студентов и потребностями отрасли.

В отчете всемирного экономического форума подчеркивается разрыв между подготовкой кадров и потребностями рынка [12].

Проблема востребованности и эффективности трудоустройства выпускников аграрных вузов становится особенно актуальной в контексте вызовов внешней среды и необходимости обеспечения продовольственной безопасности государства.

Обеспечение эффективного трудоустройства в сельском хозяйстве соответствует стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации до 2030 года, национальному проекту по обеспечению технологического лидерства «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности», в состав которого входит новый федеральный проект «Кадры в АПК».

Решение данных проблем требует усиления взаимодействия с заинтересованными сторонами, основными из которых являются аграрные университеты, студенты, отраслевые партнеры и органы государственной власти. В современных условиях цифровизации и развития технологий в сельском хозяйстве для взаимодействия активно используются платформенные и экосистемные решения, позволяющие повысить эффективность взаимодействия.

В научной среде не существует единого подхода к определению понятия «экосистема». Экосистема может рассматриваться, как особая технологическая и экономическая система, в которой множество хозяйствующих субъектов действуют независимо, без централизованного управления и контроля, а также дополняют друг друга в экономической деятельности [1].

Иной подход к определению предполагает рассматривать экосистему в рамках цифрового пространства, как платформенную модель взаимодействия экономических агентов по обеспечению интегративной устойчивости на основе прорывных цифровых технологий [10].

Цифровые платформы, используемые для трудоустройства выпускников аграрных университетов, можно разделить на государственные агрегаторы, такие как «Работа в России», частично можно отнести к данному типу и «Факультетус», отраслевые платформы партнеров - «Я в агро» от РСХБ и коммерческие, такие как «hh.ru», «SuperJob».

Коммерческие платформы обычно взаимодействуют лишь с двумя элементами кадровой экосистемы - соискателем и работодателем. Это обусловлено бизнес-моделью платформы, коммерческими целями собственников. Основная функция коммерческих платформ – рекрутинг.

Однако, чтобы решать существующие проблемы, необходим комплексный подход, включающий не только поиск вакансий, подбор сотрудников, но и профориентацию, образование. Поэтому в государственных и отраслевых платформах к взаимодействию добавляются образовательные учреждения, органы гос. управления, отраслевые

ассоциации, общественные объединения и не только. Так как собственником, например, платформы «Я в агро», является РСХБ – банк со 100% гос. участием, меняется структура платформы, ее наполняемость под задачи развития отрасли, учитываются стратегические цели Минсельхоза РФ.

В данном случае явно просматривается заинтересованность агрокомпаний, агровузов, региональных органов власти, однако сами студенты зачастую немотивированны становятся участниками подобного платформенного взаимодействия, в связи с внутренними барьерами, представлениями о работе в аграрной сфере.

При этом хоть отраслевые цифровые кадровые платформы и обеспечивают реализацию большего количества функций, большая часть процессов по вопросам трудоустройства выпускников происходит вне цифровых платформ взаимодействия и не могут быть перенесены на цифровую платформу полностью в связи с большим количеством участников экосистемного взаимодействия, протяжённостью во времени и многоаспектностью процесса подготовки выпускника. Тем более невозможным представляется объединение всех процессов на одной платформе.

Соответственно будет неверным представлять кадровую экосистему, в широком смысле, как цифровую платформу или платформенную модель, скорее цифровые платформы являются важной вспомогательной частью кадровой экосистемы, снижая транзакционные издержки взаимодействия.

Стоит отметить, что университеты также имеют свои цифровые платформы, активно развиваемые в рамках цифровой трансформации университетов, значительно способствующие как актуализации подготовки кадров, так и эффективности трудоустройства [8].

Кадровую экосистему можно представить как динамическую систему взаимодействия экономических агентов (государственные учреждения, образовательные организации, работодатели, работники, выпускники) для создания благоприятных условий, необходимых для качественной подготовки и успешного трудоустройства специалистов. В этой системе происходит непрерывный обмен информацией, ресурсами и опытом, что способствует развитию человеческого капитала и повышению конкурентоспособности на рынке труда.

Кадровая экосистема может рассматриваться как часть образовательной экосистемы. Причем экосистемы могут быть сформированы и функционировать как на уровне вуза, так и региона в целом [8].

Цели кадровой экосистемы ориентированы на индивидуальные цели каждого участника и достижение общественно полезного результата [1]. А взаимодействие между элементами экосистемы позволяет достигать синергетического эффекта.

Большая часть процессов будет эффективна именно в рамках экосистемного взаимодействия, начиная от планирования и прогнозирования потребности в кадрах, корректировки образовательных программ и заканчивая содействием выпускникам в трудоустройстве.

Экосистемный подход подразумевает и инфраструктурное сближение – объединение ресурсов, так называемое инфраструктурное взаимодействие, что позволит обеспечить усиление конкурентных позиций всех участников. Результатом такого сближения становятся следующие изменения: создание возможности получения знаний на постоянной основе; обеспечение участников инструментами, позволяющими быстро подстраиваться под внешние обстоятельства; развитие онлайн взаимодействия (без которого невозможна реализация принципов экосистемы) [1].

Таким образом, экосистемный подход к вопросу трудоустройства с использованием цифровых решений будет являться наиболее эффективной системой взаимодействия.

Однако в данном случае речь идет не о формировании новой экосистемы, кадровая экосистема в аграрной отрасли существует и функционирует, а о ее «мобилизации» с учетом проблем, существующих при текущем функционировании экосистемы.

Мобилизация экосистемы возможна, когда рынок существует, его участники обмениваются ценностями, однако система функционирует ниже своего потенциала. Именно такую ситуацию мы наблюдаем в сфере трудоустройства выпускников аграрных вузов.

Существующие модели кадровых экосистем зачастую не учитывают цифровые решения, специфику отраслевой подготовки кадров.

Рассмотрим модель проектирования экосистемы «канвас платформенных связей» (или другое название – канвас мэппинга экосистемы), являющейся частью Тулkit платформенного дизайна, разработанную консалтинговой компанией Boundaryless, занимающейся разработкой цифровых бизнес-моделей экосистем [2].

Данная модель активно рассматривается в современных исследованиях как основа проектирования кадровых и образовательных экосистем, особенно в сфере IT.

Модель основана на платформенных взаимодействиях и учитывает цифровые решения [2].

Однако данный подход к построению экосистем ориентирован на коммерческие платформенные решения. Сложность использования модели заключается в ее адаптации под рынок труда, где агропредприятия, агровузы являются и участниками образовательного процесса и потребителями результатов и партнерами. В связи, с чем возникает сложность представления связей между участниками экосистемы в рамках данного шаблона.

Также данный подход концентрируется на узком определении экосистемы, как цифровой платформе взаимодействия, которая не является единственным элементом, требующим изменения во взаимодействии сторон экосистемы в вопросах трудоустройства выпускников агровузов. Можно сказать, что «канвас платформенных связей» может рассматриваться как способ повышения эффективности работы именно цифровых кадровых платформ, а не кадровой экосистемы в широком смысле.

В связи, с чем возникает вопрос о разработке модели, на которой будет основана мобилизация кадровой экосистемы в аграрной отрасли, с учетом специфики рынка труда в сельском хозяйстве.

Основной подход при формировании экосистемы может базироваться на концепции постоянного эволюционного развития в результате взаимодействия участников экосистемы, такое взаимодействие можно представить в виде спирали развития. Например, взаимодействие университета и агрокомпаний, выступающими работодателями для его выпускников, можно представить в виде диалектической спирали развития (рисунок 1).



Рисунок 1 - Спираль взаимодействия аграрного университета и работодателя (составлено авторами)

Важно, чтобы между университетом и работодателями эффективно функционировали механизмы обратной связи, позволяющие выявлять разрывы между потребностями отрасли и компетенциями, подготавливаемых кадров, что служит базой подготовки плана-реагирования и выхода на новый виток развития учреждения высшего образования в вопросе подготовки высококвалифицированных кадров.

Взаимосвязь между вкладом работодателя во взаимодействие с вузом по вопросам подготовки кадров и получением предприятием необходимых специалистов должна четко прослеживаться, для того чтобы работодатель был активным участником экосистемного взаимодействия. Задача университета в первую очередь образовательная, создание же инфраструктуры, ресурсное обеспечение должно производиться при участии государственного финансирования и партнерских соглашений с потенциальными работодателями за счет инфраструктурного сближения. Эффективная реализация концепции спирали позволяет получить экосистемный синергетический эффект, когда предприятие, вкладывая в ресурсную базу университета, активно участвуя в разработке образовательных программ, кадровых мероприятий вуз, предлагая стажировочные площадки и т.д., видит отдачу в виде получения более квалифицированных специалистов, обладающих необходимыми современными знаниями.

Работодатель, заинтересованный в доходах, которые дает эксплуатация квалифицированной рабочей силы, может рассматривать вклад в обучение потенциальных работников как долгосрочные окупаемые инвестиции [7].

Обратная связь должна обеспечивать быстрое реагирование на потребности рынка.

При этом для реализации, описанного развития, необходимы кадры и внутри университета, которые обладают компетенциями, позволяющими внедрять и реализовывать разработанный комплекс мероприятий. То есть университет является «кузницей кадров» и для себя в том числе, в связи с чем возникает необходимость в подготовке кадров высшей квалификации, их выявлении и закреплении в университете.

Выделяют также подход «тройная спираль», в котором звеньями спирали выступают университет, работодатели и государственные структуры. Многомерное взаимодействие предполагает пересечение траекторий совместного влияния и развития, что приводит к перекомбинации и новым преобразованиям [4].

Подход «тройная спираль» не только позволит прогнозировать качественную динамику кадрового потенциала сельского хозяйства, учитывающую изменение условий труда, тенденций цифровой трансформации, достигнув максимального соответствия между ресурсным потенциалом отрасли и ее ежегодными кадровыми потребностями, но и будет способствовать созданию системы объективного государственного регулирования общего профессионального и дополнительного аграрного образования на региональном уровне [5].



Рисунок 2 – тройная спираль [6]

На рисунке 2 представлена идея модели «тройной спирали» в сфере образования, в точке пересечения пространств участников которой, создаются инновации, что является несомненным преимуществом сбалансированной модели [6].

Таким образом, можно подвести итог, что повышение эффективности трудоустройства возможно за счет экосистемного взаимодействия с использованием цифровых платформ, однако существующий порядок взаимодействия внутри кадровой экосистемы имеет потенциал развития. Мобилизация кадровой экосистемы позволит решать выявленные разрывы между спросом и предложением на рынке труда сельского хозяйства. Для этого необходимо разработать модель экосистемного взаимодействия, которая бы учитывала специфику аграрной отрасли. Такая модель должна способствовать достижению эволюционного развития системы подготовки кадров, синергетическом эффекту, приносящему ценность для каждого участника взаимодействия. Вуз в данной модели может выступать связующим звеном взаимодействия.

Список источников

1. Васильева Е. В. Концептуализация кадровой экосистемы в цифровой среде / Е. В. Васильева, Н. В. Днепровская // Информационное общество. – 2024. – № 2. – С. 52-67. – DOI 10.52605/16059921_2024_02_52. – EDN SVYRPS.
2. Волик М. В. Формирование кадровых экосистем в ИТ-сфере: обзор проблем и перспектив / М. В. Волик // Дискуссия. – 2024. – № 1(122). – С. 63-72. – DOI 10.46320/2077-7639-2024-1-122-63-72. – EDN XNKDBO.
3. Волков А. В. Механизм управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства / А. В. Волков // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 10(147). – С. 1210-1214. – DOI 10.34925/EIP.2022.147.10.240. – EDN BMPWIO.
4. Кириллова Е. А. Трансформация модели тройной спирали в условиях формирования инновационных экосистем в промышленности / Е.А. Кириллова, М.И. Дли, Т.В. Какатунова, В.А. Епифанов /// Дискуссия. – 2022. – №1 (110). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatiya-modeli-troynoy-spirali-v-usloviyah-formirovaniya-innovatsionnyh-ekosistem-v-promyshlennosti> (дата обращения: 20.11.2024).
5. Клименко А. И. Планирование кадрового потенциала аграрного сектора экономики региона / А. И. Клименко, М. А. Холодова // Учет и статистика. – 2021. – № 2(62). – С. 23-32. – DOI 10.54220/1994-0874.2021.62.2.002. – EDN HSKHJW.
6. Стратегическое планирование в сфере образования регионов / Е. Н. Кошкина, И. Е. Бочарова, Е. Р. Орлова, С. А. Банников // Вестник университета. – 2023. – № 7. – С. 109-120. – DOI 10.26425/1816-4277-2023-7-109-120. – EDN UAETHK.
7. Фанненштиль, А.А. Критерии эффективности трудоустройства выпускников аграрных вузов // Вестник АГАУ. – 2009. – №10. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-effektivnosti-trudoustroystva-vypusknikov-agrarnyh-vuzov> (дата обращения: 20.11.2024).
8. Цифровая экосистема университета: наука и образование : Учебное пособие / О. В. Шумакова, В. М. Помогаев, Т. Г. Мозжерина [и др.] ; ФГБОУ ВО Омский ГАУ. – Омск : ФГБОУ ВО Омский ГАУ, 2022. – 62 с. – EDN НТТВАА.
9. Шумакова, О.В. Развитие аграрного образования: опыт Омского ГАУ / О.В. Шумакова, Н.В. Гаврилова, С.А. Нардина, С.Ю. Комарова, Т.Г. Мозжерина / // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. - 2016. – Спецвыпуск №2. - URL <http://e-journal.omgau.ru/index.php/spetsvypusk-2/31-spets02/448-00197>. - ISSN 2413-4066
10. Simchenko, N. Ecosystem methodology for the development of the scientific potential of the network interaction of economic agents in the digital environment / N. Simchenko, S. Tsohla, V. Fursov – Text : direct // E3S Web of Conferences. 2021. Vol. 311. – P. 06003.

11. Nezhmetdinova, F. T. The Problem of Employment of Graduates of Agrarian Universities: the Experience of Kazan State Agrarian University / F.T. Nezhmetdinova // International Scientific Days 2018. Towards Productive, Sustainable and Resilient Global Agriculture and Food Systems: Proceedings International Scientific Days 2018. Wolters Kluwer ČR, Prague, 2018. The Problem of Employment of Graduates of Agrarian Universities. – С. 1986.

12. The Future of Jobs Report 2023 – The Future of Jobs Report 2023 explores how jobs and skills will evolve over the next five years.– URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата обращения: 19.12.2024) – Текст: электронный.

Сведения об авторе

Загоренко Анастасия Александровна, ассистент кафедры менеджмента и маркетинга экономического факультета ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина», г. Омск, Россия.

Information about the author

Zagorenko Anastasiya Aleksandrovna, Assistant of the Department of Management and Marketing of the Faculty of Economics of the Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia.