

образованием, в полной мере соответствующих тем требованиям, что сегодня предъявляет рынок труда. Развитие механизмов социального партнерства в области подготовки кадров для агропромышленного комплекса сопряжено с формированием между агропромышленными предприятиями региона, образовательными учреждениями Белгородской области и иными субъектами рынка труда системы взаимовыгодных и долгосрочных отношений и взаимодействий, в рамках которых происходит реализация имеющихся у партнеров общих интересов, связанных с развитием кадрового потенциала региона, отдельной организации или отрасли экономики.

Список использованной литературы

1. Белов, А.А. Современные проблемы подготовки кадров для АПК региона / А.А. Белов, Е.В. Белова // Современные проблемы АПК и их решение: Материалы V Национальной конференции, Майский, 14 октября 2022 года. Том 2. – Майский: Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина, 2022. – С. 33–37.

2. Improving the Staffing of the Agro-industrial Complex of the Belgorod Region on the Basis of Partnership between Education and Business / A.A. Belov, E.V. Belova, I.V. Gordienko, E.V. Shvarev // Revista GEINTEC. – 2021. – Vol. 11, No. 4. – P. 3974–3984.

УДК 338.43:004.9

О.В. Тахумова, канд. экон. наук, доцент

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет»,

г. Краснодар

E-mail takhumova@yandex.ru

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ КОРПОРАТИВНЫМИ ЗНАНИЯМИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Ключевые слова: IT-системы, управление, знаний, технологии, автоматизация, система дистанционного обучения.

Keywords: IT systems, management, knowledge, technology, automation, distance learning system.

Аннотация: Процесс цифровизации агропромышленного комплекса включает интеграцию современных цифровых решений в сферу аграрного производства, от механизированных до цифровых операций. Использование новейших инновационных подходов позволяет аграриям улучшать производственные процессы, сокращать издержки и

увеличивать производственную эффективность за счет внедрения передовых бизнес-моделей. Недавно лидирующие аграрные производители начали активнее применять информационные технологии для управления сельскохозяйственными процессами, хотя эти инновации пока внедряются лишь частично. Это подчеркивает значимость выбора направлений исследований для продвижения актуальных тенденций в агропромышленном секторе, в частности повышения эффективности производства и управления персоналом на основе получения новых знаний. В данном исследовании представлены основные категории корпоративных знаний сотрудников организации, эволюция распространяя ИТ, уточнены преимущества интегрирования ИТ в управление.

Summary: The process of digitalization of the agro-industrial complex includes the integration of modern digital solutions into the field of agricultural production, from mechanized to digital operations. The use of the latest innovative approaches allows farmers to improve production processes, reduce costs and increase production efficiency through the introduction of advanced business models. Recently, leading agricultural producers have begun to actively use information technology to manage agricultural processes, although these innovations are still only partially implemented. This highlights the importance of choosing research areas to promote current trends in the agro-industrial sector, in particular, improving production efficiency and personnel management based on new knowledge. This study presents the main categories of corporate knowledge of the organization's employees, the evolution of spreading IT, and the advantages of integrating IT into management.

Долгое время аграрный сектор оставался малопривлекательным для инвестиций ввиду высокой трудоемкости и сложностей управления в области сельскохозяйственного производства, что негативно сказывалось на уровне производительности и доходности. Более того, такая проблема, как не умение использовать новые технологии в производстве и управлении сельскохозяйственной организацией, стали сдерживающим фактором на пути успешной цифровизации отрасли.

В современном мире важную роль в развитии организации играет не только персонал, но и уровень овладения ими корпоративными знаниями и навыками. Корпоративные знания – это комплекс умений, имеющихся у работников организации, направленный на повышение эффективности деятельности компании, роста ее конкурентоспособности и привлекательности на рынке. Корпоративные знания включают в себя ряд категорий (рисунок 1).

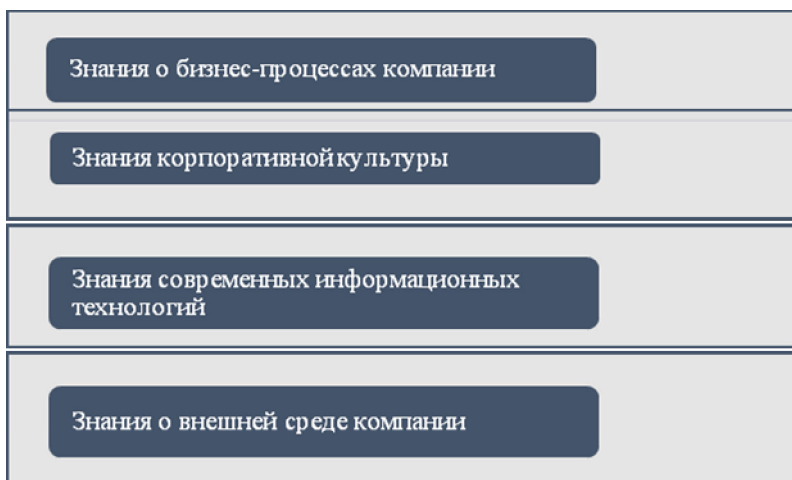


Рисунок 1 – Основные категории корпоративных знаний сотрудников организации

Представленные на рисунке категории корпоративных знаний сотрудников организации являются важным средством обеспечения деятельности компании, достижения целей и задач ее деятельности. Все элементы корпоративных знаний тесно взаимосвязаны и должны присутствовать у каждого работника компании.

Современные тенденции распространения информационных технологий (ИТ) в общество играют ключевую роль в развитии экономики и различных отраслей. Однако, эффективность их внедрения, во многом зависит от уровня квалификации персонала и технических возможностей компании. Система управления корпоративными знаниями – это процесс аккумуляции знаний, направленных на обеспечение непрерывности обучения персонала на основе систематизации и интеграции внешних данных, способствующих устойчивому функционированию сельскохозяйственных организаций.

Знания – это любая информация, связанная с профессиональными задачами. Однако только обладание знаниями не является средством обеспечения эффективности деятельности компании, необходимо управление данными сведениями, особенно в современных условиях, где активно используются информационные технологии [3].

В управлении корпоративными знаниями можно выделить два основных подхода: профессиональный и институциональный.

Профессиональный подход предполагает, что все сотрудники организации должны иметь профессиональные знания, полученные в период обучения, обладать опытом работы в сфере деятельности

организации, быть мотивированными на достижение успеха. Данный подход применяется в большинстве российских компаний и показал достаточно высокую результативность. Также данный подход с положительной стороны характеризуется большинством ученых, поскольку он содержит основные требования к профессиональным навыкам сотрудников организации.

Институциональный подход к управлению корпоративными знаниями предполагает издание инструкций, регламентов, законодательных актов, регламентирующих основные профессиональные навыки сотрудников, их путь к достижению успеха компании. Данный подход достаточно часто критикуется, поскольку создание определенных регламентов к достижению знаний не способствует их повышению или стремлению к обновлению уже имеющихся знаний.

Сегодня, в быстро меняющихся условиях, важную роль в управлении корпоративными знаниями занимают информационные технологии.

Информационные технологии в управлении – это средства обеспечения и облегчения деятельности менеджеров в области сбора и поиска информации с применением современных средств обработки данных: компьютеров, облачных технологий, искусственного интеллекта и т.д.

В области управления корпоративными знаниями ИТ-системы позволяют решить следующие задачи:

- обработка имеющейся информации о сотрудниках компании;
- обеспечение обучения и повышения знаний сотрудников без отрыва от основной деятельности, например, система дистанционного обучения, которая показала высокую эффективность в период коронавирусной инфекции;
- проведение аналитических мероприятий по сбору и анализу данных о корпоративных знаниях сотрудников организации.

Рост конкуренции неизбежно ведет к значимости получения оперативной информации и приобретения компетенций для быстрой адаптации цифровизации сельскохозяйственной отрасли с соблюдением экологических норм. ИТ играют значимую роль в аккумуляции и систематизации знаний, что оказывает влияние на устойчивое развитие агробизнеса.

На основе официальных данных по 47 сельскохозяйственных предприятий Центрального и Южного федеральных округов были определены три группы хозяйств по уровню цифровизации:

Базовый (n=15) - использование ERP без IoT/AI

Средний (n=22) - IoT + базовый анализ данных

Продвинутый (n=10) - AI + блокчейн + предиктивная аналитика

Методы сбора данных: анкетирование, анализ KPI, экспертные интервью

Таблица 1. Влияние ИТ на операционную эффективность

Показатель	Базовый уровень	Средний уровень	Продвинутый уровень
Урожайность, ц/га	32.1 ± 2.3	38.4 ± 3.1*	45.2 ± 4.7**
Затраты на ГСМ, руб/га	2840 ± 210	2350 ± 190*	1980 ± 160**
Потери при хранении, %	12.4 ± 1.2	8.7 ± 0.9*	5.3 ± 0.6**

*p < 0.05; **p < 0.01 (t-критерий Стьюдента)

Представленные данные демонстрируют положительный эффект от интегрирования ИТ в сельскохозяйственных организациях. При использовании искусственного интеллекта и предиктивной аналитики почти вдвое сокращаются потери при хранении, урожайность возрастает по сравнению с базовым уровнем на 14,1 %.

В сельском хозяйстве эволюция управления знаниями раскрывается в четырех этапах (рис.2).

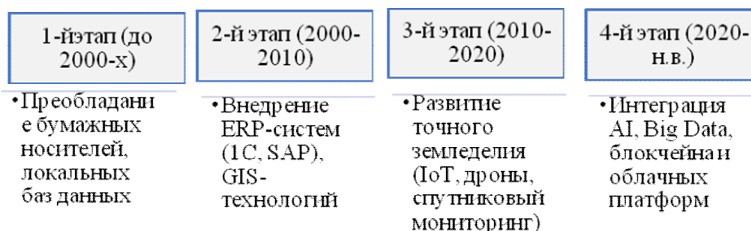


Рисунок 2 – Эволюция управления знаниями в сельскохозяйственных организациях

Внедрение ИТ в управлении способствует:

1. Повышению эффективности производства на основе автоматизации операционной деятельности и быстрого получения необходимой информации.
2. Эффективность принятия решений. Анализ больших данных способствует выявлению основных тенденций, ключевых факторов развития производства, выявлению рисков и прогнозирования хозяйственных процессов в целом.
3. Снижение затрат. Достигается экономия ресурсов за счет автоматизации, электронных систем обучения, нейросети позволяют ускорить процессы обработки информации.
4. Гибкость и адаптивность. Происходит быстрая адаптация под изменения рыночной конъюнктуры, современные ИТ-решения позволяют противостоять внешним вызовам.

В большинстве случаев для повышения или обновления знаний персонала используются курсы повышения квалификации, предполагающие обучение на базе образовательной организации с отрывом сотрудника от его непосредственной деятельности. Данный метод имеет ряд недостатков: зачастую отсутствующего сотрудника не предоставляется возможным заменить на подходящего специалиста, обладающего знаниями в данной области, компания может понести убытки в связи с отсутствием одного или нескольких сотрудников на рабочем месте, высокая стоимость обучения, отсутствие возможности обучения сотрудников организации микрогруппами.

Современные информационные технологии на основе системы дистанционного обучения позволяют обучать сотрудников новым знаниям в их профессиональной деятельности, не отрывая их от рабочего процесса. Также данная система позволяет обучать не одного работника организации, а целого отдела, или групп сотрудников. Информационные технологии дистанционного обучения отличаются более низкой стоимостью обучения, в отличие от традиционной системы повышения уровня знаний персонала. В целом, система дистанционного обучения снижает затраты на обучение сотрудников в 3–5 раз [2].

Виртуальные тренажеры – это удивительное достижение, которое позволяет сотрудникам промышленных предприятий тренироваться в условиях максимально приближенных к реальным, даже не отходя от рабочего места. Это не только удобно, но и эффективно. Таким образом виртуальные технологии в обучении новым знаниям – это не просто модный тренд – это необходимость, которая помогает сотрудникам компаний достигать новых знаний и получать неоценимый опыт.

В заключении следует сказать, что благодаря инновационным разработкам и современным информационным технологиям сотрудники организаций могут достичь новых высот в своей карьере, получить новые знания и преодолеть любые трудности на пути к успеху.

Список используемой литературы

1. Сердюк, О.Ю., Васильев, А.С. Цифровое управление человеческими ресурсами // Вести Автомобильно-дорожного института. 2023. № 1 (44). С. 58–62.
2. Сударикова, С.В. Онлайн-обучение в рамках корпоративного образования // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2022. № 7. С. 85–88.
3. Татевосян, С.А. HR-цифровизация: основные направления развития и факторы влияния // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2023. Т. 22. № 1. С. 37–60.
4. Ягудин, Р.Х., Шакирьянова, А.И., Загитова, Л.Р. К вопросу об эффективных методах обучения персонала // Экономические науки. 2022. № 217. С. 552–557.