

УДК 316.346.32-053.9:338.436.32

DOI: 10.17748/2075-9908-2017-9-5/1-133-140

БОЧАРОВА Елена Викторовна
Институт аграрных проблем Российской академии наук
г. Саратов, Россия
kirill1979may@mail.ru

Elena V. BOCHAROVA
Institute of Agrarian Problems of the Russian Academy of Sciences
Saratov, Russia
kirill1979may@mail.ru

СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

COMPETENCY SYSTEM OF AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX WORKERS

Проблема обеспечения конкурентоспособности агропромышленного комплекса вызывает в настоящее время серьезную озабоченность научной общественности и практиков. Сельское хозяйство существует и функционирует в условиях внутренних и внешних проблем, что в определенной степени угрожает благополучию, интересам и устремлениям работников отрасли. Анализ текущего состояния агропромышленного комплекса свидетельствует о недостаточной эффективности хозяйствующих субъектов, что связано не только с неблагоприятными социально-экономическими условиями, но и недостаточным уровнем подготовки специалистов. В условиях сокращения занятости в отрасли лучшей защитой человека от потери работы является его компетенция и профессионализм. Это связано с постоянным усложнением трудового процесса, что приводит к росту спроса на работников, обладающих современными навыками и знаниями. Сельскохозяйственному производству необходимы работники, которые смогут не просто выполнять определенные функции по заданному алгоритму, но решать сложные задачи, найдут достойный выход из неординарной производственной ситуации, смогут предвидеть последствия принимаемых решений. Подготовка специалистов, где критериями выступает обладание необходимыми профессиональными знаниями, предполагает высокую конкурентоспособность их на рынке труда и дальнейшее развитие компетенций непосредственно на рабочем месте. Автором разработана система компетенций, отражающая современные требования к профессиональной деятельности работников агропромышленного комплекса. В процессе исследования предложено деление компетенций на два блока: базовые (общекультурные) и профессиональные. Практическая значимость полученных научных результатов определяется объективной необходимостью выявления перспектив развития профессиональных компетенций в современном агропромышленном комплексе.

The problem of ensuring the competitiveness of agro-industrial complex is causing at present a serious concern to the scientific community and practitioners. Agriculture exists and functions in conditions of internal and external problems, which to some extent threatens the welfare, interests and aspirations of employees. Analyses of the current state of the agro-industrial complex indicate a lack of efficiency of economic entities, which is associated not only with adverse socio-economic conditions and inadequate training. In conditions of reducing employment in the industry best protection of a person from loss is its competency and professionalism. This is due to the fact that there is a constant complication of the labor process, which leads to an increase in the demand for workers with advanced skills and knowledge. An agricultural production need workers that will be able not simply to execute certain functions on the set algorithm, but will decide solve complex problems, will find a way to solve unusual production situation, be able to foresee the consequences of decisions. Preparations of specialists, where criteria are the required professional knowledge, implies a high competitiveness of their labour market and further develop skills directly in the workplace. The author developed a system of competencies that reflect modern requirements to professional activity of workers of agro-industrial complex. During the study, the proposed division of competences into two blocks: basic (cultural) and professional. The practical significance of scientific results is determined by the objective need to identify prospects for the development of professional competencies in modern agriculture.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, профессионализм, работник, агропромышленный комплекс, конкурентоспособность, знания, умения, навыки, непрерывное образование

Keywords: competence, competency, professionalism, worker, agro-industrial complex, competitiveness, knowledge, skills, ability, continuing education

Одним из наиболее значимых секторов современной экономики России является агропромышленный комплекс. Он оказывает существенное влияние на устойчивое развитие страны, уровень и качество жизни граждан, а также обеспечивает продовольствен-

ную безопасность и независимость нашего государства. В отечественный АПК входят несколько десятков отраслей, его основой является сельское хозяйство.

Продолжающаяся модернизация агроэкономики страны, решение задач по реализации Стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года требуют привлечения специалистов качественно нового типа: конкурентоспособных, активных, творческих, коммуникабельных, профессионально-подготовленных, способных молниеносно принимать решения не только в стандартных, но и незапланированных производственных моментах. Постоянно сокращается круг задач, решения которых лежат в сферах традиционных технологий. Социально-экономические изменения, процессы глобализации рынка труда предъявляют более высокие требования к качеству выполняемой профессиональной деятельности.

Доля занятых (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15-72 лет) в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыболовстве из года в год неуклонно снижается. По данным Росстата, в 2005 г. она составляла 10,1%, в 2010 г. - 7,7%, в 2012 г. - 7,3%, в 2013 г. - 7,0%, в 2014 г. - 6,7%, в 2015 г. - 6,7% [1]. Сокращение занятости происходит и по объективным причинам. Одна из основных - внедрение в отрасль современных технологий, сокращение доли ручного труда, постепенная оптимизация производственных процессов. В данной ситуации предприятия нуждаются в меньшем количестве работников. Сохранение трудовой и социальной активности представляется важным моментом обеспечения агропромышленного комплекса и экономики страны в целом трудовыми ресурсами.

Рассмотрим возрастную структуру занятости в сельском хозяйстве (табл.).

Таблица. Структура численности занятых в сельском хозяйстве по возрастным группам (в процентах)

Table. Structure of the number of employed in agriculture by age group (in percent)

	В возрасте, лет						Всего
	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72	
							100
2004	3,6	16,9	20,7	34,4	17,5	6,9	100
2006	4,1	15,7	19,1	32,3	21,6	7,2	100
2008	2,5	16,5	21,8	28,5	23,9	7,0	100
2010	3,4	18,3	20,0	26,9	24,4	7,1	100
2012	2,7	16,5	19,9	24,2	27,1	9,5	100
2014	2,4	15,8	19,8	23,1	27,9	10,9	100

Источник: Труд и занятость в России. Росстат. М., 2003. С. 78-81; Труд и занятость в России. Росстат. М., 2004. С. 78-81; Труд и занятость в России. Росстат. М., 2006. С. 81-85; Труд и занятость в России. Росстат. М., 2008. С. 79-82; Труд и занятость в России. Росстат. М., 2011. С. 77-80; Труд и занятость в России. Росстат. М., 2013. С. 92-95; Труд и занятость в России. Росстат. М., 2015. С. 57.

Source: Labor and employment in Russia. Rosstat. M., 2003. P. 78-81. Labor and employment in Russia. Rosstat. M., 2004. P. 78-81. Labor and employment in Russia. Rosstat. M., 2006. P. 81-85. Labor and employment in Russia. Rosstat. M., 2008. P. 79-82. Labor and employment in Russia. Rosstat. M., 2011. P. 77-80. Labor and employment in Russia. Rosstat. M., 2013. P. 102-103. Labor and employment in Russia. Rosstat. M., 2015. P. 79.

В распределении численности занятых в сельском хозяйстве преобладают старшие возрастные категории (от 50 до 59 лет), а также люди, находящиеся в расцвете физических сил (от 40 до 49 лет). На протяжении последних десяти лет наблюдается тенденция

увеличения количества сотрудников старших возрастных категорий в сельскохозяйственной отрасли, а также снижение доли самой активной части работников трудоспособного возраста. Для сравнения, в 2004 г. в отрасли работало лишь около 7% работников самой старшей возрастной группы (60-72 года). За десять лет их количество увеличилось до 10,9%, то есть каждый десятый сотрудник в сельском хозяйстве перешагнул 60-летний рубеж. Значительно выросла доля работников в возрасте 50-59 лет (2004 г. - 17,5%, 2014 г. - 27,9%). Количество самой трудоактивной категории работающих (40-49 лет) неизменно сокращается (2004 г. - 34,4%, 2014 г. - 23,1%). Несмотря на то, что сельское хозяйство не ставит препятствий для вхождения в него по возрастному критерию, молодежь (до 30 лет) не проявляет большого интереса к данной сфере деятельности. Количество молодых специалистов в АПК из года в год неуклонно снижается, несмотря на проводимые на государственном уровне мероприятия по их привлечению в отрасль.

В 2015 г. среднемесячная заработная плата работников в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве составила 19 721,1 руб., что на 10,1% выше, чем в аналогичном периоде прошлого года, однако меньше среднего показателя по всем отраслям экономики Российской Федерации в 1,7 раза (34 029,5 руб.) [2].

Одним из наиболее эффективных механизмов поддержания высокого уровня профессионализма сотрудников является включение их в процесс образования не только в качестве обучающихся, но и обучаемых. Европейские государства обеспечили участие трудоспособного населения в программах переобучения и тренингах. Согласно различным источникам, доля экономически активного населения ведущих европейских стран, задействованных в программах непрерывного образования, достигает 60-70%. В нашей стране количество участвующих в непрерывном образовании в настоящее время не превышает 22,4% [3, с. 39-42]. Министерством образования и науки РФ в 2015 г. разработана Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года, которая предусматривает предоставление возможности всем гражданам на получение образования в течение всей жизни [4].

К сожалению, в обществе выявляется ряд противоречий. С одной стороны, в современных условиях одним из перспективных направлений модернизации системы профессиональной подготовки выступает компетентностный подход, с другой - он целостно не разработан применительно к работникам АПК. С одной стороны, возрастает роль и значение непрерывного образования в ходе подготовки работников сельского хозяйства, с другой - отсутствуют конкретные исследования по разработке компетентностного подхода и совершенствованию системы непрерывного образования. Современное непрерывное образование должно быть компетентностно-ориентированным.

В современной науке не существует общепринятого определения компетентности и компетенции. Считается, что компетентность - это приобретаемое качество личности. Термин происходит от латинского слова *competence*, что означает «способный», «соответствующий». Компетентность понимается как сложное многоуровневое и многокомпонентное явление. Согласно словарю С.И. Ожегова, понятие «компетентностный» определяется как «знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области» [5]. В Экономическом словаре компетентность определяется как знание, опыт в какой-либо области, область полномочий управляющего органа, управляющего лица, круг вопросов по которым они принимают решения. Зона полномочий устанавливается законами, положениями, инструкциями, уставами [6].

Основными понятиями с позиции оценки профессиональной компетенции являются знания, умения и навыки.

Знания - это воспроизведение в человеческом сознании явлений, определенных предметов и законов реальности в их взаимосвязи и развитии.

Умения - это совокупность или комплексность полученных знаний для последовательного выполнения действий в заданных условиях.

Навыки - это целиком или частично автоматизированные методы для выполнения заданного алгоритма действий, основанного на существующих умениях.

В нашем понимании компетентность подразумевает умение применять полученные во время обучения профессиональные знания, умения и навыки в среде коллектива, проявляя при этом свою профессиональную подготовленность. Компетентность можно рассматривать как интегральное качество индивида, характеризующее его способность решать какие-то задачи, возникающие в процессе производства с использованием полученных теоретических и практических знаний, жизненного опыта, ценностей. Основным элементом компетентности являются знания и умения в профессиональной сфере. Эти знания не являются абстрактными и далекими от трудовых будней, они органично встроены в профессиональную деятельность, что позволяет успешно решать поставленные задачи. Помимо умений и знаний, в состав компетентности включается опыт применения их в реальной деятельности. Компетентность всегда связана с какой-либо профессиональной деятельностью, в том числе в агропромышленном комплексе. Деятельность выступает в данном случае критерием оценки профессиональной компетентности. Компетентность в АПК, помимо знаний, умений, навыков, содержит также ценностно-мотивационную составляющую, которая выражается в личностном отношении сотрудника к предмету его деятельности и способности эту работу добросовестно выполнять.

«Компетентность» и «компетенция» - взаимодополняемые понятия. Для осуществления профессиональной деятельности в аграрной сфере работник должен обладать совокупностью определенных качеств. Профессиональная компетенция, таким образом, является объективным требованием, условием для успешной профессиональной работы. Компетентность понимается как субъективное качество личности, обладание необходимыми профессиональными компетенциями.

Наиболее известным отечественным определением термина «компетенция» является следующее определение: «Компетенция - способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» [7]. При этом существуют и другие интерпретации данного термина. Например, А.В. Хуторской определяет компетенцию как знания, умения, опыт, теоретико-прикладную подготовленность к использованию знаний [8]. В Толковом словаре русского языка приводится следующая трактовка данного понятия: «Компетенция - это круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен» [9].

Компетентность относится к субъекту трудовой деятельности. Это приобретенные профессиональные знания, благодаря которым сотрудник может решать какие-то производственные задачи. Компетенции - это функциональные задачи, связанные непосредственно с деятельностью, которые работник может решать успешно. Компетенции являются совокупностью знаний, умений, навыков, личностных качеств и способностей. В агропромышленном комплексе у специалистов разного уровня вес и сочетание данных компонентов могут существенно различаться.

Компетентный подход в настоящее время переходит из сферы образования в сферу управления в организациях. Для того чтобы работники АПК демонстрировали профессиональную компетентность по своей специальности, у них должны быть сформированы соответствующие профессиональные компетенции, которые отражают специфику их работы, а также обеспечивают конкурентоспособность в соответствии с требованиями на рынке труда. Определение профессиональных компетенций, умений, знаний работников сельскохозяйственной отрасли с учетом поставленных руководством задач - сложный вопрос, который должен решаться в каждой конкретной организации по своему. Однако, как показывает опыт исследовательской работы, эти требования к работникам руководство организации не всегда может определить четко и основательно. По нашему мнению, в первую очередь этот процесс должен учитывать требования работодателей, условия реализации профессиональной деятельности и профессиональных стандартов.

Компетенция выступает одной из ведущих характеристик индивида как субъекта профессиональной деятельности. Она проявляется на двух основных уровнях активности: базовом и профессиональном. Первый уровень - основной, который включает компетенции, необходимые каждому работнику в современном социуме. Этот уровень не привязан к определенной деятельности, выступает обобщенным качеством. Вторым уровнем - профессиональным, состоит из компетенций, которые требуются представителям конкретных профессий (специальностей). На данном уровне отражены умения, знания, навыки, способности, которые обеспечивают выполнение определенной работы на высоком профессиональном уровне. Таким образом, система компетенций, отражающая современные требования к профессиональной деятельности работников АПК, подразумевает деление компетенций на два блока: базовые (общекультурные) и профессиональные.

Общекультурные компетенции являются основой адаптации индивида к трудовой деятельности. Владение базовыми компетенциями обеспечивает сотруднику способность к профессиональному общению на качественно новом, высоком уровне. Проведем детализацию традиционных компетенций относительно профессиональной деятельности работников АПК. К ним относятся:

- личностные особенности (характер, темперамент, особенности поведения);
- коммуникабельность (способность к общению, к установке контактов и связей, общительность, способность к совместной деятельности, сотрудничество, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе);
- когнитивные (познавательные) способности (память, внимание, воображение, восприятие действительности, логика);
- адаптивные способности (ответственное самоопределение в критических ситуациях, анализ внешних факторов, изменение которых может вызвать корректировку отношений с социальным окружением);
- уровень культурного развития личности (использование ресурсов в области культуры, науки, образования, духовной жизни);
- способности к исследованию и творчеству (способность творчески мыслить, использование нововведений в процессе труда);
- уровень интеллектуального развития (кругозор, эрудированность, дополнительные знания, гибкость мышления, стремление к самосовершенствованию);
- способность к социализации (авторитет среди сослуживцев, сотрудничество, поддержание благоприятного психологического климата);
- способность к обучению и самообучению для работы по выбранной специальности;
- способность к самооценке (самоанализ, критическое отношение к себе, анализ своего трудового потенциала, восприятие себя как компетентного или непрофессионального, достойного или недостойного уважения, умение анализировать опыт своей профессиональной деятельности);
- дисциплинированность (высокий объем и качество выполняемых работ, требовательность по отношению к себе и к окружающим);
- мотивированность (к трудовой деятельности, к поискам новой информации, к самореализации, к освоению инноваций).

Наличие базовых компетенций в определенной степени зависит от характера индивида, его воспитания, природных качеств. Однако при грамотно построенном процессе обучения работников АПК с использованием компетентностного подхода возможно раз-

витие данных компетенций. Для этого необходимы следующие методы: использование психологических тренингов и тестирований; повышение самооценки работников путем поощрения достигнутых профессиональных успехов; индивидуальный подход к каждому работающему с учетом его способностей; поощрение индивидуально разработанных проектов.

Профессиональные компетенции рассматриваются как совокупность функций, реализуемая в процессе выполнения рабочих задач. Профессиональные компетенции объединены в пять групп, а также в качестве наполнения каждой из них выделены компетенции, которые в дальнейшем позволят провести независимую оценку соответствия работника минимальным пороговым требованиям и выявить наиболее компетентных в своей должности сотрудников. В состав профессиональных компетенций входят:

- управленческие - понимание текущей экономической ситуации в сфере АПК, умение принимать управленческие решения, способность к прогнозированию и моделированию в системе АПК, способность организовать агропромышленное производство, разработка системы стратегического и оперативного контроля, организация слаженной работы в коллективе, готовность к нахождению компромисса по спорным вопросам, организация межструктурного взаимодействия, выбор наилучшего варианта для достижения поставленной цели;
- общепрофессиональные - нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие, навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе компьютерных программ, использование Интернета в профессиональной деятельности, способность воспринимать новую информацию, развивать новые идеи (инновационная составляющая), способность анализировать специальную литературу, непрерывное повышение квалификации;
- специальные, технологические - знание направлений развития технологий в АПК (технологии обработки почвы, технологии сельскохозяйственного производства, технологии содержания и разведения сельскохозяйственных животных, технологии транспортировки и реализации продукции и т.д.), решение проблемных технологических ситуаций, обеспечение техники безопасности трудового процесса;
- проектные - разработка мероприятий по повышению эффективности аграрного производства, разработка проектной и нормативной документации в АПК, планирование производственно-хозяйственной деятельности, подбор технологий для ведения производства;
- научно-исследовательские - готовность к проведению исследований по совершенствованию форм ведения сельского хозяйства, получение научных выводов на основе обобщения и систематизации экспериментальных данных, применение новейших методов исследования в области животноводства, растениеводства, земледелия, агрохимии, статистики, почвоведения, защиты растений и т.д.

Для дальнейшего развития профессиональных компетенций необходимо использовать следующие методы: материальное поощрение за поиск неординарных решений при решении производственных вопросов; публичное ознакомление с новостями из профессиональной сферы об инновациях, изобретениях, новейших технологиях; организация групповой работы с наставниками; поддержка доступности услуг по профессиональному обучению и переобучению сотрудников предприятий АПК; проведение публичных семинаров, посвященных новшествам в профессиях. Необходимо понимание работником важности поддержания и дальнейшего развития профессиональных компетенций.

По результатам представленных исследований был сделан вывод: в современных условиях повышению конкурентоспособности специалиста АПК будет способствовать формирование высокого уровня его профессиональных и общекультурных компетенций, что выступает гарантом эффективности его работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Распределение занятого населения по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за год. Федеральная служба государственной статистики / [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force
2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности. Федеральная служба государственной статистики / [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#
3. Дзиов А.Р. Высшая школа в формировании кадрового потенциала современной России // Известия Алтайского государственного университета. - 2015. - Т. 1. - № 3(87).
4. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года / [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095
5. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70 000 слов / под ред. Н.Ю. Шведовой. - 23-е изд., исп. - М.: Русский язык, 1990.
6. Бородин Ф.М. Внимание: конфликт! - Новосибирск: Наука. 1989.
7. Азарова Р.Н., Золотарева Н.М. Разработка паспорта компетенции: Методические рекомендации. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010.
8. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций / [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>
9. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений /РАО. Институт русского языка; Российский фонд культуры. - М.: АЗЪ, 1993.

REFERENCES

1. Raspredelenie zanjatogo naselenija po vidam jekonomicheskoj dejatel'nosti na osnovnoj rabote, v srednem za god. Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. [Distribution of the employed population by types of economic activity at the main job, on average for the year. Federal Service of State Statistics]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force (in Russ.).
2. Srednemesjachnaja nominal'naja nachislennaja zarabotnaja plata rabotnikov organizacij po vidam jekonomicheskoj dejatel'nosti. Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. [Average monthly nominal accrued wages of employees of organizations by kinds of economic activities. Federal state statistics service]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# (in Russ.).
3. Dziow A.R. Vysshaja shkola v formirovanii kadrovogo potenciala sovremennoj Rossii. [Higher School in the Formation of the Human Resources Potential of Modern Russia]. Izvestiya Altai State University. 2015. Vol. 1. No. 3 (87). (in Russ.).
4. Konceptija razvitiya nepreryvnogo obrazovanija vzroslyh v Rossijskoj Federacii na period do 2025 goda. [The concept of the development of continuing adult education in the Russian Federation for the period until 2025]. Available at: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (in Russ.).
5. Ozhegov S.I. Slovar' russkogo jazyka: 70 000 slov. [Dictionary of the Russian language: 70 000 words]. Moscow: Rus. laz., 1990. (in Russ.).
6. Borodkin F.M. Vnimanie: konflikt! [Attention: conflict!]. Novosibirsk. Science. 1989. (in Russ.).
7. Azarova R.N., Zolotareva N.M. Razrabotka pasporta kompetencii: Metodicheskie rekomendacii. [The development of the passport of competence: Methodical recommendations]. Moscow: Research center of problems quality of training, 2010. (in Russ.).

8. Khutorskoy A.V. Tehnologija proektirovaniya kljuchevyh i predmetnyh kompetencij. [Technology for designing key and subject competencies]. Available at: <http://www.eidos.ru/yournal/2006/0505.htm> (in Russ.).
9. Ozhegov S.I., Shvedova N.Yu. Tolkovyj slovar' russkogo jazyka: 72500 slov i 7500 frazeologicheskikh vyrazhenij. [Explanatory dictionary of the Russian language: 72500 words and 7500 phraseological expressions]. RAO. Russian Language Institute; Russian Cultural Foundation. Moscow: AZ, 1993. (in Russ.).

Информация об авторе:

Бочарова Елена Викторовна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Лаборатория социального развития агропромышленного комплекса и сельских территорий, Институт аграрных проблем Российской академии наук,
г. Саратов, Россия
kirill1979may@mail.ru

Получена: 03.09.2017

Для цитирования: Бочарова Е.В. Система компетенций работников агропромышленного комплекса. Историческая и социально-образовательная мысль. 2017. Том. 9. № 5. Часть 1. с.133-140.
doi: 10.17748/2075-9908-2017-9-5/1-133-140.

Information about the author:

Elena V. Bocharova, Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher Fellow, Laboratory of Social Development of the Agro-Industrial Complex and Rural Territories,
Institute of Agrarian Problems of the Russian Academy of Sciences,
Saratov, Russia
kirill1979may@mail.ru

Received: 03.09.2017

For citation: Bocharova E.V. Competency system of agro-industrial complex workers. *Historical and Social Educational Idea*. 2017. Vol. 9. no.5 Part. 1. Pp. 133-140.
doi: 10.17748/2075-9908-2017-9-5/1-133-140. (in Russian)