



ОБОСНОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В УСЛОВИЯХ ОБЩЕМИРОВЫХ ВЫЗОВОВ

Бочарова Е.В., к.социол.н., ИАГП РАН

Определены основные глобальные тренды, определяющие будущее рабочих мест и профессиональных компетенций в долгосрочной перспективе, особое внимание уделено анализу основных приоритетов кадрового обеспечения аграрного сектора российской экономики. Результативные выводы строятся автором на основе анализа данных доклада «Будущее работы: работа и навыки в 2030 году» (The Future of Work: Jobs and skills in 2030), в котором описаны изменяющие привычную трудовую среду тенденции, а также ключевые навыки, которыми в будущем обязательно должны обладать успешные сотрудники.

Ключевые слова: компетенция, сельское хозяйство, работники, тенденции.

SUBSTANTIATION OF THE BASIC TENDENCIES FOR FORMING AND DEVELOPING PROFESSIONAL COMPETENCES OF AGRICULTURAL WORKERS UNDER CONDITIONS OF WORLDWIDE CHALLENGES

Bocharova E.V., candidate of sociological sciences, IAgP RAS

The main global trends that determine the future of jobs and professional competencies in the long term are identified; special attention is paid to the analysis of the main priorities for staffing the agricultural sector of the Russian economy. The author draws conclusions based on the analysis of the report “The Future of Work: Jobs and skills in 2030”, which describes trends that change the usual work environment, as well as key skills that will be used in the future successful employees must possess.

Key words: competence, agriculture, workers, trends.

Введение.

В настоящее время выявлены тенденции формирования и развития мирового рынка труда на основе усиления и распространения процессов социально-экономической, политической и культурной интеграции. Они особым образом воздействуют на развитие профессиональных компетенций работников аграрной отрасли нашей страны.

Затрагивая тему новых тенденций в области изменения профессиональных компетенций сотрудников необходимо понимать, что предсказать будущее невозможно. Наша жизнь протекает в динамичном и беспокойном мире, где изменения происходят постоянно и с большой скоростью. Тем не менее важно учитывать долгосрочную перспективу, особенно в вопросах инвестирования в инновации. Развитие профессиональных компетенций является важной проблемой в нескольких аспектах. Во-первых, работодателям для достижения конкурентных преимуществ требуется международная база навыков и компетенций. Во-вторых, в области профессионального образования целесообразно обратить внимание на потенциальные потребности рынка труда, чтобы гарантировать полноту приобретаемых в рамках обучения компетенций, которые обязательно потребуются в будущем. В-третьих, необходимо понимание того, что решение работника об уровне профессиональных компетенций, который он стремится достичь, в значительной степени определяют его карьеру на протяжении всей трудовой деятельности.

Цель исследования состоит в обосновании новых тенденций формирования и развития профессиональных компетенций работников сельского хозяйства с целью предотвращения наступления или углубления существующих вызовов и ограничений.

Методика исследования построена на материалах 27 волны «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проведенного в 2018 году (N=294, ограничена респондентами, работающими в агропродовольственном



комплексе), а также экономико-статистических и аналитических материалах Федеральной службы государственной статистики РФ, оценке аналитических материалов зарубежных исследовательских ресурсов.

В представленном исследовании применены методы статистического и сравнительного анализа. В статье использованы данные доклада «Будущее работы: работа и навыки в 2030 году» (The Future of Work: Jobs and skills in 2030), в котором описаны изменяющиеся привычную трудовую среду тенденции, а также ключевые навыки, которыми в будущем обязательно должны обладать успешные сотрудники.

Результаты исследования.

Понятие «тенденция» (от лат. *tendere* – направляться, стремиться) можно перевести как «направление развития, склонность, стремление» [1, с. 977]. На фоне общепринятой терминологии более рациональна позиция исследователей, которые раскрывают суть тенденции развития явлений через связь с действием законов, которым эти явления подчинены [2]. Такую позицию отстаивает И. К. Беляевский: «Тенденция развития рынка – экономическое и статистическое понятие, характеризующее закономерность изменения его основных параметров во времени» [3, с. 234]. По нашему мнению, тенденции развития профессиональных компетенций представляют закономерности изменения знаний, умений, навыков и способов осуществления трудовой деятельности работников до заданного уровня в условиях изменений внешней среды. Тенденция – это процесс развития, которое длится несколько лет и подтверждается эмпирически; движение проходит устойчивым курсом, и циклические изменения и колебания не влияют на него. Как правило, тенденции следуют четкому направлению, и их курс является устойчивым.

Комиссия по навыкам и занятости Великобритании (UK Commission for Employment and Skills), специализирующаяся на прогнозировании, опубликовала доклад «Будущее работы: работа и навыки в 2030 году» (The Future of Work: Jobs and skills in 2030) [4], в котором описаны глобальные и местные тенденции, указывающие на предстоящие изменения в бизнесе и обществе. Описанные тенденции, по мнению авторов, трансформируют привычную трудовую среду и соответствующие навыки в долгосрочной перспективе. Остановимся на содержании тех глобальных тенденций, которые, по нашему мнению, оказывают определенное влияние на изменение будущих рабочих мест и профессиональных компетенций работников сельского хозяйства РФ.

1. *Демографические изменения (Demographic change)*. По данным Организации Объединенных Наций самой быстрорастущей возрастной группой в мире являются пожилые люди старше 65 лет. В 2018 г. впервые за всю историю их количество превзошло число детей до 5 лет, по прогнозам к 2050 г. мир столкнется с проблемой, когда число молодых людей от 15 до 24 лет будет меньше чем пожилых. Как ожидается, по мере увеличения средней продолжительности жизни, люди пенсионного возраста будут играть более значительную роль в социально-экономической сфере.

Возрастная структура населения нашей страны и рабочая сила также испытывают процесс старения, поскольку поколение «бэби-бума» достигает государственного пенсионного возраста, а пожилые люди дольше участвуют в трудовой деятельности. Например, каждый десятый сотрудник в сельском хозяйстве старше 60 лет. Доля молодых специалистов (до 30 лет) в возрастной структуре занятых уменьшилась с 17,8% в 2017 г. до 16,2% в 2018 г. [5, с. 48, 50, 54; 6, с. 31]. Занятость в аграрном секторе экономики в 2018 г. по сравнению с 2017 г. снизилась с 7,1% до 6,9% [7, с. 122]. Это связано в том числе с тем, что число молодежи, желающей посвятить свою жизнь сельскохозяйственной деятельности, уменьшается, а работники среднего возраста переходят в другие сферы деятельности.

Сложившаяся ситуация будет иметь определенные последствия для развития профессиональных компетенций. Количество людей с более высокой квалификацией увеличивается незначительно. Однако в долгосрочной перспективе ожидается постоянное повышение уровня квалификации во всех возрастных группах. Поскольку люди живут и работают дольше, им потребуется обучение на протяжении всей жизни. Как работодатели, так и работники



будут обязаны обновлять и изучать новые компетенции, поскольку требования к работе со временем меняются и усложняются. Поскольку технологические изменения происходят всё более быстрыми темпами, приобретение новых компетенций станет повседневной необходимостью в трудовой жизни каждого сотрудника. Важным фактором успеха становится способность учиться как когнитивный навык.

2. *Растущее разнообразие (Growing diversity)* означает, что глобальная мобильность трудовых ресурсов, новые технологии объединяют разные, а иногда и противоречивые культуры, религии, расы и языки. В нашей стране ежегодно происходит увеличение иностранцев, имеющих действующий патент на осуществление трудовой деятельности. Так, если в 2016 г. иностранных работников с патентом было 1543,4 тыс. чел., в 2017 г. – 1649,1 тыс. чел., то в 2018 г. уже 1661,9 тыс. чел. [8]. Следовательно, существует растущая потребность в признании иностранных квалификаций (сертификатов, дипломов, степеней) и компетенций, которые сигнализируют о необходимости проведения специальных курсов обучения для мигрантов с целью устранения любых пробелов в знаниях. Работодателям необходимо будет обновить, а в некоторых случаях даже переосмыслить кодексы поведения, чтобы обеспечить среду, свободную от дискриминации, включая положения, поощряющие интеграцию работников из разных культурных и религиозных групп. Увеличение числа иностранных работников в аграрной отрасли будет способствовать росту многокультурных социальных и коммуникативных компетенций. Особенно это актуально для работодателей. Становится очевидной растущая потребность в знаниях языка, культуры и религии, а также умение налаживать и поддерживать внутри и межколлективные взаимодействия, лидерство и креативность мышления.

3. *Неопределенность дохода (Income uncertainty)* характеризуется невозможностью определения будущих перспектив развития. Во всем мире за последние десятилетия произошли существенные изменения в структуре экономики (в частности, значительное смещение акцента на финансовый сектор) и изменения в уровне заработной платы в разных отраслях. В России цена труда работника сельского хозяйства традиционно очень низкая. Так, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата агрария равна 28 699 руб. [9], это по сравнению со среднероссийским уровнем составляет немногим более 60%, что является неприлично низким. Рассчитывать на существенные изменения в оплате и стимулировании труда в аграрной сфере вряд ли стоит. Нынешний нестабильный финансовый климат заставил многих людей беспокоиться о безопасности своего дохода. Система денежных выплат выступает как один из показателей удовлетворенности трудом. На вопрос анкеты о степени удовлетворенности оплатой труда 35,4% ответили, что их устраивает размер заработной платы. Не довольны нынешним заработком 28,2% опрошенных. Тех, кого оплата труда отчасти устраивает, а отчасти нет – 34% [10].

Неопределенность дохода оказывает влияние на развитие будущих профессиональных компетенций работников отрасли. Для того чтобы оставаться привлекательными на рынке труда, работникам необходимо знать, какие навыки им необходимы. В этой ситуации может потребоваться дополнительная поддержка и обучение навыкам soft (гибкие, мягкие), которые помогают выполнять свою работу и являются важными для продвижения карьеры. В современном мире происходит стремительное развитие технологий, что приводит к быстрому устареванию многих полученных ранее знаний. В связи с этим особенно ценными становятся умения быстро обучаться, находить нестандартные решения, эффективно приспосабливаться к новым условиям. Таким образом, работодатель платит сотруднику не только за продуктивность, но также и за креативность, стрессоустойчивость, умение работать с информацией, самоорганизацию и умение работать в коллективе. Однако общая финансовая нестабильность в мире и России приводит к тому, что у части работодателей будет меньше возможностей инвестировать образование.

4. *Изменение рабочей среды (Changing work environments)*. В последние годы рабочие места во всем мире становятся всё более нестабильными, претерпевая частые и значительные организационные изменения. Благодаря стремлению повысить производительность и гиб-



кость как компании, так и отдельные работники постоянно находятся в двойственном процессе изменений и адаптации.

В этой постоянно меняющейся среде те, кто демонстрирует способность и готовность к адаптации, в конечном итоге будут иметь более высокую устойчивость к преодолению кризисов. Рабочие места в организациях будут становиться всё более подвижными и мобильными по мере того, как люди переходят от проекта к проекту. Менеджеры должны будут уделить дополнительное внимание разработке индивидуальных пакетов для сотрудников, а также поиску эффективных способов перехода от мониторинга на основе времени к мониторингу на основе результатов.

Необходимость определения и развития новых навыков для рабочих мест в будущем очевидна. В докладе представлены следующие десять навыков как наиболее необходимые для успеха в изменяющейся рабочей среде: расстановка приоритетов в работе, командная работа, организационная осведомленность (способность ориентироваться в жизни организации), готовность решать возникающие проблемы, самосознание, проактивность (способность действовать, не реагируя на воздействия извне), влияние, принятие решений, гибкость обучения, экспертиза. Ключевыми качествами успеха на рабочем месте в будущем будут способность быстро адаптироваться к изменениям в рабочей среде, превосходство в режимах совместной работы и сильные аналитические навыки для оценки проблем и принятия решений. По мере роста требований к проектным навыкам и по мере того, как люди чаще меняют работу и, следовательно, нуждаются в разнообразном портфеле компетенций, образовательные структуры всё в большей степени вынуждены предоставлять новые методы обучения. Дистанционное обучение прекрасно помогает осваивать навыки работы с информационными технологиями, которые необходимо регулярно обновлять. Однако с помощью онлайн-обучения невозможно развить многие компетенции, необходимые на рабочем месте. По-прежнему актуальны традиционные формы обучения.

По результатам проведенного исследования лишь 0,3% респондентов прошли обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 12 месяцев, 64% ответили, что не обучались, 35,4% опрошенных данный вопрос не задавался. Длительность обучения составляла 50 дней, все из которых были учебными. Обычный день обучения на данных курсах составлял 4 часа. Специальность не совпадала с той, которую они имели до прохождения курсов. Оплата за обучение производилась полностью из личных средств сотрудников. Эти факты подтверждаются цифрами, полученными в ходе опроса, проведенного в 2017 г. в двух субъектных ПЭО. Более 38% опрошенных из 170 респондентов посчитали, что навыки, необходимые для выполнения почти всех видов труда можно получить на рабочем месте [11]. Нам представляется очевидным тот факт, что для нормализации ситуации в сфере доступности и более широкого использования дополнительного образования и профессиональной подготовки, необходимо активизировать сотрудничество с данным сектором для получения доступа к важнейшим компетенциям, поскольку способность к инновациям становится в современном обществе первостепенной.

5. *Растущее стремление к балансу между работой и личной жизнью (Growing Desire for a Better Work-life Balance)*. В современном мире наблюдается снижение разграничения между трудовой деятельностью и частной жизнью из-за перехода к дистанционной работе. Дисбаланс между работой и личной жизнью увеличивает уровень стресса и неудовлетворенности, что, в свою очередь, влияет на здоровье в долгосрочной перспективе. Согласно зарубежным исследованиям, 57% работников Великобритании сообщают о правильном соотношении обязанностей между домом и работой, а 41% сообщают о чрезмерном давлении на работе один или два раза в неделю или ежедневно [12]. Всё большее число сотрудников выбирает частичную занятость и самозанятость по сравнению с традиционным рабочим днем с девяти до пяти пять дней в неделю, чтобы максимизировать баланс между работой и личной жизнью и воспользоваться предоставляемыми преимуществами для здоровья, включая снижение стресса, депрессии и выгорания. Рабочие дни становятся менее жесткими и менее ориентированными на традиционный рабочий день. В экономически развитых странах, на-



пример Великобритании, 77% сотрудников работают в организациях, которые имеют гибкий график работы [13]. Прогнозируется, что количество работающих неполный рабочий день и трудящихся не по найму работников будет продолжать расти.

В России 48,3% опрошенных работников сельского хозяйства заявили, что продолжительность рабочего дня составляет 8 часов. Почти 14% указали, что трудятся в среднем 9–10 часов в сутки, около 11% респондентов заняты на рабочем месте 11–12 часов. О ненормированном рабочем дне заявили 3% трудящихся, затруднились подсчитать количество отработанных часов в день 7% тружеников отрасли. Каждый десятый аграрий занят менее 7 часов в день на своем рабочем месте. Увеличение неполной занятости может привести к снижению производительности, падению реальной заработной платы, если отсутствуют меры социальной поддержки на местах. В этих условиях работникам, особенно тем, с которыми заключены краткосрочные контракты, необходимо будет иметь более широкий спектр профессиональных навыков и умений. Для повышения своих профессиональных компетенций им необходимо больше полагаться на инициативы в области дополнительного образования и обучения на протяжении всей жизни.

6. *Конвергентные технологии и междисциплинарные навыки (Converging technologies and cross-disciplinary skills)* создают новые области применения. Сетевое взаимодействие и сотрудничество агропромышленных и исследовательских учреждений на международном уровне будет играть всё более весомую роль в создании междисциплинарного инновационного потенциала. Конвергенция технологий, особенно на пересечении нанотехнологий, биотехнологий, информационных технологий и когнитивных наук, создает совершенно новые рынки и новые области применения, что приведет к существенному росту спроса на высококвалифицированную рабочую силу, особенно ученых и инженеров, а также специалистов по трансформации полученных знаний в успешные бизнес-идеи. В нашей реальности хорошие коммуникативные навыки необходимы для обеспечения бесперебойной работы и сотрудничества в многопрофильных командах. Непрерывные научные и технологические разработки требуют умения постоянно быть в курсе последних научно-прикладных разработок. Руководители сельскохозяйственных предприятий должны быть достаточно осведомлены, чтобы иметь возможность распознавать и оценивать потенциал новых технологий. Кроме того, они должны быть хорошими коммуникаторами, поощряющими сотрудничество, открытость и инновации внутри своей организации, а также быть готовы эффективно взаимодействовать с другими организациями, чтобы по-настоящему использовать потенциал конвергентных технологий.

7. *Цифровизация производства (Digitalisation of production)*. В последние десятилетия активно идет процесс автоматизации и роботизации всё более сложных производственных задач на основе разработок в области электроники и использования информационных технологий. К 2024 г. доходы отрасли сельскохозяйственной робототехники вырастут примерно до 5,7 млрд долларов. По мнению аналитиков, через 20 лет умные машины смогут заменить человека с вероятностью в 76% [14]. Во всем мире наблюдается устойчивый и непрерывный рост автоматизации производственных процессов: активно применяются сельскохозяйственные дроны, машины для мониторинга и анализа состояния растений, опрыскивания, внесения удобрений, удаления сорняков и уборки урожая многих культур. К сожалению, наша страна ощутимо отстает от промышленно развитых стран в этой области. Роботы точно применяются немногим более чем на ста предприятиях исключительно для доения коров и уборки урожая. Эти модернизированные комплексы расположены в Краснодарском крае, Ростовской и Калужской областях [15]. Высокотехнологичное производство выступает двигателем для высококвалифицированных рабочих мест, что будет иметь определенные последствия для развития профессиональных компетенций. В условиях постепенной и непрерывной автоматизации основная ценность заключается не в процессах, которые можно роботизировать, а в уникальном аналитическом или интерактивном вкладе личности, который приводит к открытию, инновациям, объединению в команду. Особое значение приобретает объединенная группа инновационных компетенций. К их числу можно отнести желание и



готовность принимать активное личное участие в процессе внедрения нововведений; понимание сущности модернизационных механизмов; способность к выработке новых предложений по усовершенствованию сельскохозяйственного производства; новаторство и созидательность мышления.

8. *Развитие информационно-коммуникационных технологий и эпоха больших данных (ICT development and the age of big data)*. За последние десятилетия информационные технологии быстро распространились по всему миру, что связано с ростом вычислительной мощности и количества пользователей. В настоящее время в мире насчитывается 4,39 млрд пользователей Интернета, что на 366 млн (9%) больше, чем в январе 2018 г. В России насчитывается 109,6 млн интернет-пользователей, это значит, что уровень проникновения интернета находится на отметке 76% [16]. По данным проведенного исследования в сельском хозяйстве лишь 40% сотрудников использовали Интернет для работы в течение последних 12 месяцев. Наша страна находится на 45-м месте в мире по индексу развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). В АПК дело обстоит еще хуже: если в мире на 1000 человек, занятых в сельскохозяйственной сфере, приходится 25 ИТ-специалистов, в РФ этот показатель в пять раз ниже. В среднем предприятия инвестируют в данную отрасль не больше 10 руб. на 1 гектар [17]. Таким образом, постепенное развитие ИКТ и их распространение требуют подготовки специалистов, обладающих компетенциями в области информационно-коммуникационных технологий. Российским работодателям необходимо сосредоточиться на сокращении разрыва в ИТ-навыках своих и зарубежных специалистов. В этой связи важны инвестиции в развитие профессиональных компетенций персонала – от математики и статистики до визуального дизайна и отчетности. Растущий спрос на моделирование и более широкое использование, например, биоинформатики, так же увеличивает спрос на людей с навыками программирования и общим пониманием специализированной области исследования. Вследствие постоянного развития информационных технологий люди должны постоянно обновлять свои знания и навыки, чтобы оставаться привлекательными на рынке труда. Это относится не только к высококвалифицированной рабочей силе. Становится необходимо повышать уровень цифровой компетенции и изучать новые компетенции практически для всех категорий работающих.

В настоящее время наступает десятилетие, в конце которого представленные тенденции проявятся в большей степени. В нашей стране уделяют внимание происходящим изменениям, о чем свидетельствует создание «Атласа новых профессий» [18]. Особенностью представленного исследования является то, что в нем указаны возможные новые профессии, а также необходимые для них навыки и умения. К сожалению, такой важный сектор экономики, как сельское хозяйство не вошел в представленную разработку. Как обещают авторы, в ходе дальнейших исследований в «Атлас новых профессий» будут вноситься изменения.

Заключение.

Для того чтобы идти в ногу с новыми тенденциями развития профессиональных компетенций, всем возрастным группам работников потребуется вкладывать средства в постоянное повышение квалификации. Разные поколения должны понимать друг друга, т.к. укрепление солидарности поколений на рабочем месте чрезвычайно важно для эффективности бизнеса.

Поэтапная интеграция работодателей, работников, системы образования и представителей власти является ключом к подготовке высококомпетентных специалистов агросферы. Представителям бизнеса в современных реалиях важно активизировать сотрудничество с сектором образования и профессиональной подготовки для получения доступа к важнейшим навыкам, поскольку способность к инновациям становится первостепенной. Работникам предстоит изменить свой взгляд на работу, так как она становится менее узкоспециализированной и более технологичной. Сельхозтруженникам в ближайшей перспективе важно взять на себя большую личную ответственность за приобретение и постоянное обновление профессиональных компетенций, невзирая на ограниченные инвестиции со стороны работодателей и правительства. В этой связи можно воспользоваться преимуществами новых подходов



к обучению, например, самостоятельного, взаимного обучения и обучения с использованием интернет-технологий. Уровень образования является наиболее важным компонентом человеческого капитала, обуславливающим значительную отдачу в будущем с точки зрения оплаты труда и продвижения по службе [19, 20].

В будущем первостепенное значение будут иметь следующие компетенции: устойчивость, адаптивность, находчивость, предприимчивость, когнитивные навыки, бизнес-навыки [21]. Представителям сферы образования важно своевременно выявлять разнообразные требования, которые работники предъявляют к способам обучения и профессиональной подготовки, и разрабатывать гибкие программы обучения и переобучения [22]. Представители властных структур должны поддерживать создание гибкой и динамичной инвестиционной среды, позволяющей людям и организациям наращивать свои возможности для инноваций и конкуренции.

Список литературы:

1. Толковый словарь русского языка: с включением сведений о происхождении слов / Институт русского языка им. В. В. Виноградова РАН; отв. ред. Н. Ю. Шведова. – М.: ИЦ «Азбуковник», 2008. – 1175 с.
2. Удальцов В.Г., Мрочко Л.В. Анализ тенденций развития исторических процессов: социально-философский подход // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2017. – № 4 (16). – С. 93.
3. Беляевский И.К. Маркетинговое исследование: информация, анализ, прогноз. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 318 с.
4. The Future of Work: Jobs and skills in 2030. – URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/303334/er84-the-future-of-work-evidence-report.pdf
5. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). – М.: Росстат, 2018. – С. 48, 50, 54.
6. Труд и занятость в России. 2019: стат.сб. / Росстат. – М., 2019. – С. 31.
7. Российский статистический ежегодник. 2019: стат.сб. / Росстат. – М., 2019. – С. 122.
8. Численность иностранных граждан, имевших действующий патент на осуществление трудовой деятельности // Труд и занятость в России. 2019: стат.сб. / Росстат. – М., 2019. – С. 80.
9. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности // Труд и занятость в России. 2019: стат.сб. / Росстат. – М., 2019. – С. 108.
10. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE). – URL: <http://www.hse.ru/rlms>.
11. Великий П.П., Мореханова М.Ю. Идентичность современного аграрного социума с крестьянской традиционностью как социальный ресурс функционирования аграрного сектора // Региональные агросистемы: экономика и социология. – 2019. – № 1.
12. Employee Outlook Series. Chartered Institute of Personnel and Development, London. – URL: <http://www.cipd.co.uk/binaries/6205-EmpOutlook-spring-2013-per-cent28WEB-per-cent29.pdf>
13. Thompson J. and Truch E. The Flex Factor: Realising the Value of Flexible Working. RSA, Action and Research Centre, London. – URL: http://www.thersa.org/__data/assets/pdf_file/0011/1526708/RSA_Flex_report_15072013.pdf
14. Мнение экспертов исследовательской компании Global Industry Analysts Inc. – URL: <https://www.cfo-russia.ru/issledovaniya/index.php?article=49186>
15. Когда роботы начнут собирать урожай в России? – URL: <https://www.cfo-russia.ru/issledovaniya/index.php?article=49186>
16. Вся статистика интернета на 2019 год – в мире и в России. – URL: <https://www.web-canape.ru/business/vsya-statistika-interneta-na-2019-god-v-mire-i-v-rossii/>



17. «Умное» сельское хозяйство: состояние и перспективы. – URL: <http://bujet.ru/article/332134.php>
18. Атлас новых профессий. Агентство стратегических инициатив – МШУ «Сколково». – М., 2014. – URL: <http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/>
19. Вяльшина А.А. Семейные факторы формирования миграционных намерений выпускников сельских школ // Региональные агросистемы: экономика и социология. – 2019. – № 2. – С. 100.
20. Вяльшина А.А. Механизмы преодоления экономической уязвимости сельских домохозяйств с детьми // Региональные агросистемы: экономика и социология. – 2019. – № 3. – С. 164–172.
21. Бочарова Е.В. Система компетенций работников агропромышленного комплекса // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2017. – Т. 9. – №5/1. – С. 133–140.
22. Бочарова Е.В. Непрерывное образование как фактор повышения профессиональной компетенции работников сельского хозяйства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2019. – Т. 19. – № 2. – С. 131–135.