



Региональные агросистемы: экономика и социология. 2022. № 2. С. 60-68.
Regional agrosystems: economics and sociology. 2022;(2):60-68.

Научная статья
УДК 316.452

ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ УЛУЧШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Елена Викторовна Бочарова

Институт аграрных проблем – обособленное структурное подразделение
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Федерального исследовательского центра «Саратовский научный центр
Российской академии наук», г. Саратов, Россия, iagpran@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются внутренние факторы, которые влияют на развитие профессиональных компетенций сотрудников, занятых в сельском хозяйстве по месту основной работы. Факторы представлены следующими группами: социально-демографические характеристики персонала (пол, возраст, образование, семейное положение), социальные (заинтересованность работника в профессиональном росте), мотивационные (мотивы, интересы работников). В процессе работы использовались данные федерального статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного в 2020 году. В результате проведенного исследования сделан вывод о том, что анализ внутренних факторов совершенствования профессиональных компетенций сотрудников по месту их основной работы является одним из ведущих аспектов успешного регулирования жизнедеятельности трудового коллектива.

Ключевые слова: компетенция, фактор, сельское хозяйство, работники, занятость.

Для цитирования: Бочарова Е.В. Внутренние факторы улучшения профессиональных навыков работников сельского хозяйства // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2022. № 2. С 60-68.

Original article

INTERNAL FACTORS FOR IMPROVING PROFESSIONAL SKILLS OF AGRICULTURAL WORKERS

Elena V. Bocharova

Institute of Agrarian Problems - Subdivision of the Federal State Budgetary
Research Institution Saratov Federal Scientific Center of the Russian Academy
of Sciences, Saratov, Russia, iagpran@mail.ru

Abstract. The article discusses the internal factors that affect the development of professional competencies of agricultural employees. The factors are represented by the following groups: socio-demographic characteristics of the personnel (gender, age, education, and marital status), social (employee's interest in professional growth), motivational (motives, interests of employees). In the process of work, data from the federal statistical observation of the participation of the population in lifelong education, conducted in 2020, were used. It is resulted that the analysis of internal factors for improving the professional competencies of employees at their main place of work is one of the leading aspects of the successful regulation of the life of the workforce.

Key words: competence, factor, agriculture, workers, employment.

For citation: Bocharova E.V. Internal factors for improving professional skills of agricultural workers // Regional agrosystems: economics and sociology. 2022;(2): 60-68.

**Введение.**

Понятие «фактор» (лат. factor – делающий, производящий) – причина, движущая сила какого-либо процесса, явления, определяющая его характер, механизмы, отдельные черты и стадии протекания [1]. Следовательно, факторы, влияющие на развитие профессиональных компетенций – это причины, предпосылки и условия, которые воздействуют непосредственно на процесс совершенствования навыков сотрудников внутри предприятия и за его пределами. В настоящее время наша страна пребывает в ситуации максимального санкционного давления со стороны США, Европейского Союза и ряда других государств. Существенные ограничения наложены на суверенный госдолг, международные резервы Российской Федерации, финансовые операции с крупнейшими банками, экспорт, импорт и многие сферы экономики. Негативное влияние на сельскохозяйственную сферу по-прежнему оказывает пандемия коронавирусной инфекции, которая затормозила, а в некоторых случаях и остановила работу по экспорту сельскохозяйственной продукции. Факторов, которые оказывают влияние на развитие профессиональных компетенций работников сельского хозяйства достаточно много. При выборе стратегии управления предприятием необходимо учитывать и оценивать всю совокупность внешних и внутренних предпосылок. Внешние факторы детерминированы институциональными условиями, воздействуют за пределами предприятий. К их числу можно отнести: социально-экономические, правовые, экологические, информационно-технологические. Необходимость учета и анализа внешних факторов изменения агрокомпетенций в современных условиях представляет особую сложность ввиду их противоречивости и труднопредсказуемости. Внутренние факторы обусловлены потенциалом и возможностями сотрудников, а также создаются непосредственно на рабочем месте.

Цель данного исследования состоит в анализе основных внутренних личностных факторов изменения компетенций и их воздействии на эффективность повышения профессиональных навыков работников, занятых в сельском хозяйстве по месту основной работы.

Методы исследования.

В процессе исследования применялись методы системного, сравнительного и факторного анализа, отдельные элементы метода группировок, обобщения и систематизации.

Информационная база исследования построена на материалах федерального статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного в 2020 году (выборка ограничена респондентами, работающими в сельском хозяйстве), в рамках которого изучены основные показатели, характеризующие качественный состав и условия труда специалистов сельского хозяйства. Основным методом исследования является анализ двумерных распределений ответов респондентов с помощью пакета прикладных программ SPSS 17.0. Всего было опрошено 4443493 работников сельского хозяйства. В числе опрошенных 2297004 человек заняты на предприятиях со статусом юридического лица (51,7%), 1078556 лиц работают в собственном хозяйстве (24,3%), 724908 человек трудятся по найму в ИП (16,3%) и 343025 человек заняты в сфере предпринимательской деятельности (7,7%).

Результаты исследования.

Исследование внешних и внутренних предпосылок, способствующих росту профессиональных навыков сотрудников, позволит скоординировать усилия персонала организаций и тем самым послужит условием обеспечения высокой производительности труда агропредприятий. В период резких социально-экономических изменений предприятия, которые смогли обнаружить, сбалансировать и стабилизировать различные внешние и внутренние факторы, получают весомые преимущества перед потенциальными конкурентами.

В условиях усиления санкционного давления рынок труда должен не только адаптироваться к текущей ситуации, но и сформировать навыки, которые будут широко востребованы в будущем. Способность работников сельского хозяйства осваивать новые компетенции и успешно приспосабливаться к происходящим преобразованиям – залог их успешной деятельности. В связи с этим необходимо определить ключевые внутренние факторы изменения профессиональных навыков сотрудников сельхозпредприятий.



Внутренние факторы, влияющие на адаптацию сотрудников и развитие их профессиональных компетенций условно можно разделить на объективные и субъективные. Первая группа касается результативности труда специалистов, их активности в различных сферах трудовой деятельности. Вторая группа факторов характеризует удовлетворенность сельхозработника своей работой, а также определяет отношение сотрудника к избранной профессии, уровню профессиональной квалификации, освоенным знаниям, умениям и навыкам. Субъективные факторы касаются вопросов принятия существующих в организации норм и условий труда, пониманию своего места в достижении целей организации, а также уровню тревожности, утомляемости, инициативности и предприимчивости [2]. По мнению профессора А.Я. Кибанова к субъективным факторам можно отнести:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, семейное положение);
- социальные характеристики (заинтересованность работника в профессиональном росте, обучении);
- мотивационные характеристики (мотивы, интересы, ценностные установки работников, которые проявляются в процессе совершенствования профессиональных компетенций).

Вышеперечисленные характеристики могут быть исследованы при помощи метода анкетирования. Большинство перечисленных факторов оказывают то или иное воздействие на развитие профессиональных компетенций работников.

По результатам федерального статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного в 2020 году (выборка ограничена респондентами, работающими в агропродовольственном комплексе) [3], в процессе непрерывного образования участвуют 35,2% работников сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства. Около 65% не испытывают потребности в обучении. Под непрерывным образованием понимается образовательный процесс в течение всей жизни, связанный с постоянным совершенствованием знаний и развитием навыков человека, стремлением быть актуальным, конкурентоспособным, мобильным, культурным в профессиональной и социальной среде.

Среди участвующих в процессе непрерывного образования большая часть опрошенных (62,4%) заняты на предприятиях со статусом юридического лица, 18,5% работают в собственном хозяйстве, 11,9% трудятся по найму в ИП, 7,3% - в сфере предпринимательской деятельности.

Министерством образования и науки РФ еще 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]. Согласно документу, непрерывное образование взрослых осуществляется через:

- образование в учреждениях, оказывающих образовательные услуги;
- обучение по месту работы (стажировка, наставничество, тренинг, инструктаж, обмен опытом, и т.д.);
- самообразование.

В РФ дополнительное профессиональное образование является неотъемлемой частью системы непрерывного образования взрослых. Потребность в совершенствовании профессиональных компетенций связана с постоянным усложнением стоящих перед работником задач, а в определенных случаях – с должностным ростом. Данный вид образования ориентирован на разностороннее удовлетворение потребностей человека в профессиональном, интеллектуальном, духовно-нравственном развитии. В сельском хозяйстве количество получающих дополнительное профессиональное образование составляет 29,0%. Данные о реализации дополнительных профессиональных программ выглядят следующим образом: на предприятиях со статусом юридического лица – 74,7%; по найму у физических лиц – 10,9%; в собственном домашнем хозяйстве – 9,0%; в сфере предпринимательской деятельности – 5,3%.



К дополнительным профессиональным образовательным программам относятся программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации.

Профессиональную подготовку, повышение квалификации осуществили в течение последнего года 0,7% руководителей и специалистов. Основная часть (90%) трудятся на предприятиях со статусом юридического лица. Подобные низкие показатели обусловлены: общим снижением трудоустроенности, пандемией, низкой заинтересованностью руководителей сельхозпредприятий в технологической модернизации, финансовыми трудностями.

Краткосрочные курсы, стажировку, профессиональные тренинги, семинары, конференции, мастер-классы, которые связаны с трудовой деятельностью, прошли 1,5% работников сельского хозяйства, что связано с отсутствием заинтересованности работников и работодателей, неустойчивым финансовым положением, недостаточным распространением инновационных технологий. Численность работников, прошедших данный вид обучения в сельском хозяйстве, выглядит следующим образом: на предприятиях со статусом юридического лица – 76,2%; в собственном домашнем хозяйстве – 12,5%; по найму у физических лиц – 5,7%; в сфере предпринимательской деятельности – 5,6%.

Освоением профессиональных навыков на своем рабочем месте под руководством наставников в течение последнего года занимались 1,1% сельскохозяйственных работников. Преимущества от использования опыта, профессиональных знаний, умений и навыков наставников очевидны. Недооценка возможностей таких специалистов в процессе совершенствования компетенций приводят к потерям, особенно среди молодых работников. Создание и поддержка программ наставничества выступает важным решением для сельскохозяйственных организаций, фермеров, индивидуальных предпринимателей, самозанятых. Наставники помогают дополнить теоретические знания практическим опытом.

Во время действия ограничительных мероприятий, вызванных пандемией COVID-19, каждый пятый работник сельскохозяйственной отрасли занимался самообразованием. Данный вид образования ориентирован на удовлетворение потребностей специалистов в профессиональном, интеллектуальном и культурном развитии. В период пандемии работники сельского хозяйства уделяли больше времени тем аспектам профессии, которые им наиболее интересны, используя материалы из сети Интернет.

Рассмотрим влияние внутренних субъективных факторов на изменение навыков занятых в сельском хозяйстве по месту основной работы.

Состав работников, участвующих в непрерывном образовании, по полу в сельском хозяйстве выглядит следующим образом (табл. 1).

Таблица 1– Гендерные различия лиц, занятых в сельском хозяйстве, по участию в непрерывном образовании, в 2020 году, в % к итогу

Пол	По месту основной работы				
	Предприятие со статусом юридического лица	В сфере предпринимательской деятельности, без образования юридического лица	По найму у физических лиц, ИП	В собственном домашнем хозяйстве	Итого
мужчины	65,1	7,5	14,0	13,4	100
женщины	57,7	7,0	8,1	27,2	100

Среди участвующих в процессе непрерывного образования большая часть опрошенных мужчин (65,1%) и женщин (57,7%) заняты на предприятиях со статусом юридического лица. Треть из числа обучающихся в течение всей жизни женщин занята в домашнем производстве. Данные показывают, что женщины, как правило, чувствуют себя увереннее, получая дополнительные навыки. Наименьшее количество мужчин и женщин, готовых обучаться, заняты в сфере предпринимательской деятельности.



Таблица 2 – Возрастные различия лиц, занятых в сельском хозяйстве, по участию в непрерывном образовании, в 2020 году, в % к итогу

Возраст	По месту основной работы				
	Предприятие со статусом юридического лица	В сфере предпринимательской деятельности, без образования юридического лица	По найму у физических лиц, ИП	В собственном домашнем хозяйстве	Итого
16-34 лет	55,3	7,3	15,0	22,4	100
35-44 лет	71,0	6,0	11,0	11,7	100
45-54 лет	70,2	7,9	12,1	9,7	100
55-64 лет	67,1	6,9	6,2	19,7	100
65 и больше	29,5	12,2	1,9	56,4	100

Существенно отражается на процессе совершенствования профессиональных компетенций возраст – один из важнейших по степени воздействия социально-демографических факторов (табл. 2). Возраст связан с качественными характеристиками работников – образованием и семейным положением. Большая часть работников среднего возраста, которые активно участвуют в процессе повышения профессиональных навыков, заняты на предприятиях со статусом юридического лица. Среди участвующих в процессе непрерывного образования молодых специалистов до 34 лет немногим более половины трудятся в организациях, каждый пятый работник занят в собственном домашнем хозяйстве. С возрастом работники ориентированы на обучение для нужд семейного бизнеса.

Таблица 3 – Распределение занятых в сельском хозяйстве по участию в непрерывном образовании в зависимости от уровня образования, в 2020 году, в % к итогу

Образование	По месту основной работы				
	Предприятие со статусом юридического лица	В сфере предпринимательской деятельности, без образования юридического лица	По найму у физических лиц, ИП	В собственном домашнем хозяйстве	Итого
послевузовское профессиональное образование	68,7	0	0	31,3	100
высшее	70,6	9,5	8,1	11,8	100
среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена (техникум)	47,6	28,9	10,1	13,4	100
среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (ПТУ)	72,6	4,4	13,0	10,0	100
среднее общее	54,5	7,9	13,2	24,4	100
основное общее	42,8	8,5	15,6	33,1	100
без образования	13,0	22,8	13,1	51,1	100

Образование является наиболее важным компонентом человеческого капитала, обуславливающим значительную отдачу в будущем (рост оплаты труда, продвижение по службе и т.д.) [5, с. 100; 6].

Наличие образования, как фактора совершенствования профессиональных навыков, таково, что на крупных предприятиях со статусом юридического лица заинтересованы в развитии профессиональных навыков специалистов с высшим образованием (табл. 3). Повышение уровня цифровизации в организациях, стремление к увеличению производительности, обеспечение импортозамещения требуют высококвалифицированных специалистов с высшим и послевузовским образованием. Среди участвующих в процессе непрерывного образования



среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (ПТУ) имеют 72,6% опрошенных работников сельскохозяйственных предприятий. Для работы в собственном домашнем хозяйстве достаточно иметь лишь основное общее образование, либо обходиться вообще без образования, а навыки можно освоить на рабочем месте.

Таблица 4 – Распределение занятых в сельском хозяйстве по участию в непрерывном образовании в зависимости от семейного положения, в 2020 году, в % к итогу

Семейное положение	По месту основной работы				
	Предприятие со статусом юридического лица	В сфере предпринимательской деятельности, без образования юридического лица	По найму у физических лиц, ИП	В собственном домашнем хозяйстве	Итого
состоят в зарегистрированном браке	70,0	7,8	8,6	13,7	100
состоят в незарегистрированном браке	59,1	3,0	22,9	15,0	100
вдовцы, вдовы	51,9	11,2	5,8	31,2	100
разведены	67,8	7,4	15,1	9,7	100
никогда не состояли в браке	45,7	6,9	16,9	30,5	100

Семейное положение оказывает влияние на развитие профессиональных навыков. Наличие семьи положительно воздействуют на трудовую деятельность работника, рост его профессиональных компетенций (табл. 4). Сотрудники, состоящие в браке, наделены определенными компонентами жизненного равновесия, что повышает удовлетворенность жизнедеятельностью. Все это благоприятно влияет на профессиональный рост и совершенствование компетенций.

Важным внутренним фактором, особенно значимым для развития профессиональных навыков, является готовность работника к восприятию нового, заинтересованность в профессиональном росте, обучении. Это связано с формированием у сотрудника умения самостоятельно получать знания, потребности в их постоянном пополнении. Современное производство предполагает работника, готового совершенствовать свои знания для того, чтобы соответствовать стремительному росту научно-технических достижений. Достичь высокого уровня профессионализма можно не только в рамках формального образования, но и через самообразование. Около четверти (23%) занятых в сельском хозяйстве осваивали недостающие знания в процессе самостоятельной работы. Численность работников, прошедших данный вид обучения, выглядит следующим образом: на предприятиях со статусом юридического лица – 55,3%; в собственном домашнем хозяйстве – 23,1%; по найму у физических лиц – 13,0%; в сфере предпринимательской деятельности – 8,7%. Основная форма самообразования в условиях информационного общества - прослушивание или просмотр передач учебного характера в сети Интернет. Данный вид пополнения недостающих знаний выбрали 11,4% опрошенных. Важными средствами для расширения профессионального кругозора работники сельского хозяйства определили: обучение новому при участии друзей или коллег - 5,8%; прослушивание или просмотр передач учебного характера по телевидению – 4,6%; изучение книг и журналов – 3,4%.

Получением знаний и навыков по использованию компьютера, как одному из видов самообразования, занимались 4,8% респондентов в 2020 году. Около половины слушателей курсов по освоению необходимых для работы технических средств трудятся на сельскохозяйственных предприятиях. В домашнем хозяйстве осваивают технические новинки 21,2% опрошенных. Среди предпринимателей 16,9% изучают компьютерное оборудование (смартфоны, планшеты, ноутбуки). Относительно невысока активность в данном вопросе у работающих по найму – 13,8%.

К сожалению, большая часть работников сельского хозяйства (85,9%) не планируют пройти обучение для совершенствования профессиональных компетенций в течение года. В



ближайшие 12 месяцев готовы освоить новые профессиональные навыки 14,1% сотрудников аграрной отрасли. Среди них более половины заняты на предприятиях со статусом юридического лица. Около 24% трудятся в собственном домашнем хозяйстве.

В современных реалиях необходимы высокоорганизованные и стремящиеся к повышению профессиональных компетенций личности. Одним из основных условий приобретения и дальнейшего освоения новых знаний, умений и навыков является положительная личностная мотивация. Она проявляется в желании действовать, стремлении активизировать творческий потенциал, поэтому выступает важным внутренним фактором развития профессиональных компетенций. В большей степени у работников сельского хозяйства желание получить дополнительное образование связано со сферой труда, а не с личными интересами. Более половины сотрудников, готовых повысить уровень профессиональных компетенций, заняты на сельскохозяйственных предприятиях. Каждый пятый работник ЛПХ намерен в ближайшее время пройти обучение.

Ведущими мотивами совершенствования профессиональных компетенций являются повышение заработной платы, достижение более высоких результатов работы, продвижение по службе, что соответствует уровню социализации по А. Маслоу. Таким работникам присуще желание находиться в безопасно стабильном состоянии. Мотивационная теория А. Маслоу неоспорима. Следует учитывать особенности конкретного работника, воздействие внешних факторов. Однако, как общий подход к мотивации персонала, она продолжает применяться и рассматривается в управлении персоналом как ключевая содержательная мотивационная теория [7].

Инициаторами дополнительного образования для работников агропредприятий выступают работодатели. Около 40% занятых в домашнем хозяйстве указали членов семьи в качестве основных вдохновителей в процессе совершенствования профессиональных компетенций. Занятые по найму у физических лиц и в сфере предпринимательской деятельности решили самостоятельно продолжить обучение.

Заключение.

В условиях санкционного давления, когда у руководства предприятий возникает необходимость молниеносного принятия правильных решений, успешное и эффективное развитие бизнеса зависит от профессиональных компетенций работников. Руководители сельхозпредприятий, фермеры, предприниматели должны обладать представлением о том, сотрудниками каких навыков, способностей и знаний они располагают и каким образом активизировать внутренние факторы, чтобы умения работников раскрылись более полно и использовались плодотворно и продуктивно.

Как показывает практика, одной из причин неэффективных решений в сфере сельского хозяйства является недостаток профессиональных компетенций, а не отсутствие необходимых знаний. В настоящее время основным направлением развития сельскохозяйственного образования должно быть не только увеличение объемов теоретических знаний, но и отработка практических навыков.

В период пандемии COVID-19 каждый пятый сотрудник сельскохозяйственной сферы, независимо от места занятости, занимался самообразованием. Однако необходимо учитывать, что компетенции совершенствуются не только за счет самостоятельного освоения новой информации, но и при тесном взаимодействии с профессионалами в своей отрасли.

В условиях импортозамещения и увеличения числа отечественных сельскохозяйственных разработок особенно значимым направлением совершенствования профессиональных компетенций выступает дополнительное профессиональное образование работников. К сожалению, профессиональную подготовку, повышение квалификации осуществили менее 1% специалистов, основная доля которых занята на предприятиях со статусом юридического лица.

Более доступные и распространенные краткосрочные курсы, тренинги, семинары, мастер-классы также не получили активной поддержки в среде сельхозработников, особенно занятых по найму у физических лиц, а также в сфере предпринимательской деятельности.



На сегодняшний день одной из приоритетных задач государства является установление надежного и плодотворного партнерства между сферой образования и производства в вопросах развития системы программ по переобучению специалистов, потерявших работу или находящихся под риском увольнения. Совместная координация усилий представителей бизнеса, работников, сферы образования и власти будет способствовать формированию высококомпетентных кадров для отечественного сельского хозяйства. Агропромышленным предприятиям для предотвращения кадрового дефицита необходимо привлекать на стажировку и практику, тренинги и курсы молодых специалистов, безработных, желающих сменить сферу деятельности. Максимальное внедрение систем подбора персонала поможет обновлять и распространять информацию о текущих и будущих потребностях в специалистах, готовых пройти дополнительное обучение и переобучение в кратчайшие сроки. Использование новых цифровых информационно-консультационных сервисов поможет также сориентироваться в вопросах самозанятости и открытия бизнеса в сельском хозяйстве.

Для эффективного совершенствования профессиональных компетенций в современных условиях необходимо построение и повсеместное внедрение системы непрерывного образования работников аграрной сферы с учетом влияния внутренних личностных факторов, а именно: возраста, уровня теоретической и практической подготовки, заинтересованности в обучении, мотивированности.

Человек нуждается в профессиональном совершенствовании, развитии и плодотворном применении полученных знаний, умений и навыков в процессе трудовой деятельности. Также работники стремятся к общественному одобрению и признанию своих достижений. Стремление повысить профессиональный уровень через обучение, самообучение и переобучение делает работника высококомпетентным профессионалом, для которого особенно важна интересная и продуктивная трудовая деятельность с долей автономности при выполнении функциональных обязанностей.

Иницилируемые государством программы и нововведения должны строиться с учетом риска ментальных препятствий и возможной коррекции социокультурных факторов, профилирующих основные направления жизнедеятельности субъекта [8].

Список источников

1. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под. ред. Н.Ю. Шевцовой. – М.: Рус. яз., 1985. – 797 с.
2. Русакова Е.И., Синякова М.Г., Слободчикова П.С. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб. - Уральский гос. пед. ун-т, Екатеринбург, 2012. - С. 27.
3. Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании. - URL: http://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz2020/index.html
4. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. - URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095
5. Вяльшина А.А. Семейные факторы формирования миграционных намерений выпускников сельских школ // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2019. № 2.
6. Вяльшина А.А. Механизмы преодоления экономической уязвимости сельских домохозяйств с детьми // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2019. № 3. С. 164-172.
7. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу. – СПб: Евразия, 1999.
8. Нечаева И.В. Качество жизни представителей малых форм аграрного предпринимательства в российском селе // Научное обозрение: теория и практика. 2019. Т. 9. № 9 (65). С. 1424-1429.



References

1. Ozhegov S.I. Dictionary of the Russian language. 1985. (In Russ)
2. Rusakova E.I., Sinyakova M.G., Slobodchikova P.S. Adaptation and maladaptation of a person: theory and practice: a manual for students and listeners on educational programs in the field of personnel management and practical specialists of personnel services. Ural State Pedagogical University. un-t, Yekaterinburg, 2012. (In Russ)
3. Federal statistical observation of population participation in continuous education. - URL: http://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz2020/index.html (In Russ)
4. The concept of the development of continuous adult education in the Russian Federation for the period up to 2025. - URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (In Russ)
5. Vyalshina A.A. Family factors of formation of migration intentions of graduates of rural schools. *Regional agricultural systems: economics and sociology*. 2019;(2). (In Russ)
6. Vyalshina A.A. Mechanisms of overcoming the economic vulnerability of rural households with children. *Regional agricultural systems: economics and sociology*. 2019;(3):164-172. (In Russ)
7. Maslow A. Motivation and personality: translated from English, 1999. (In Russ)
8. Nechaeva I.V. The quality of life of representatives of small forms of agricultural entrepreneurship in the Russian countryside. Scientific review: theory and practice. 2019;(9):1424-1429. (In Russ)

Информация об авторе

Е.В. Бочарова – кандидат социологических наук.

Information about the author

E.V. Bocharova – Candidate of Sociological Sciences.

Статья поступила в редакцию 19.05.2022; одобрена после рецензирования 01.06.2022; принята к публикации 13.07.2022.

The article was submitted 19.05.2022; approved after reviewing 01.06.2022; accepted for publication 13.07.2022.