

Региональные агросистемы: экономика и социология. 2026. № 2. С. 60-69.
Regional agrosystems: economics and sociology. 2026;(2):60-69.

Научная статья
УДК 316.452

ПРИОРИТЕТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СЕЛА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА

Елена Викторовна Бочарова

Институт аграрных проблем – обособленное структурное подразделение
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Феде-
рального исследовательского центра «Саратовский научный центр Рос-
сийской академии наук», г. Саратов, Россия, kirill1979may@mail.ru

Аннотация. В статье анализируются результаты выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, проживающих в сельской местности. На основе полученных данных исследуются компетенции, которые молодые специалисты считают наиболее важными для успешного выполнения трудовых обязанностей на первом рабочем месте. Выделены приоритетные группы навыков (профессиональные, социальные, когнитивные, базовые), а также выявлена дифференциация в оценках в зависимости от уровня полученного образования. Сделан вывод, что сбалансированное сочетание «гибких» и «жестких» навыков выступает фундаментом для трудовой успешности молодых специалистов в сельской местности.

Ключевые слова: сельская местность, компетенции, трудоустройство, навыки.

Для цитирования: Бочарова Е.В. Приоритетные компетенции молодых специалистов села как фактор профессионального успеха // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2026. № 2. С 60-69.

Original article

PRIORITY COMPETENCIES OF YOUNG SPECIALISTS IN RURAL AREAS AS A FACTOR OF PROFESSIONAL SUCCESS

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

Abstract. The article analyzes the results of a sample survey on the employment of graduates with secondary vocational and higher education residing in rural areas. Based on the obtained data, the study examines the competencies that young specialists consider most important for successfully performing their job duties at their first workplace. Priority skill groups (professional, social, cognitive, and basic) are identified, as well as differentiation in assessments depending on the level of education attained. It is concluded that a balanced combination of “soft” and “hard” skills serves as a foundation for the professional success of young specialists in rural areas.

Keywords: rural areas, competencies, employment, skills.

For citation: Bocharova E.V. Priority competencies of young specialists in rural areas as a factor of professional success // Regional agrosystems: economics and sociology. 2026;(2): 60-69. (In Russ)

Введение.

Современный этап социально-экономического развития России характеризуется повышенным вниманием к вопросам устойчивого развития сельских территорий. Одним из важнейших факторов, сдерживающих это развитие, остается кадровое обеспечение: отток молодежи в города, дефицит квалифицированных кадров и низкая закрепляемость молодых специалистов в сельской местности. В этой связи особую актуальность приобретает исследование условий, способствующих профессиональной адаптации выпускников образовательных организаций в сельской местности.

Традиционно система профессионального образования ориентирована на передачу узкоспециальных знаний (*hard skills*), необходимых для непосредственного выполнения должностных обязанностей. Однако успешность молодого специалиста на рабочем месте и его субъективное ощущение благополучия зависят от более широкого спектра компетенций. Речь идет о способности к самоорганизации, коммуникации, решению нестандартных задач в условиях ограниченных ресурсов (*soft skills*).

В представленном исследовании выделен набор приоритетных компетенций (знаний, умений, навыков), которые выступают фундаментом для успешного выполнения профессиональных обязанностей молодыми специалистами, проживающими в сельской местности. Выявление данных приоритетов позволит скорректировать подходы к подготовке кадров для агропромышленного комплекса и социальной сферы села, а также повысить эффективность программ поддержки сельской молодежи.

Цель исследования заключается в определении субъективных представлений о наборе ключевых знаний, умений и навыков, обеспечивающих профессиональную успешность молодых специалистов, интегрированных в сельскую среду. В статье анализируется соотношение «жестких» профессиональных навыков и «мягких» компетенций, а также их роль в преодолении типичных трудностей сельской жизни и труда. Полученные результаты могут быть использованы при разработке региональных кадровых программ и в процессе корректировки учебных планов образовательных организаций.

Материалы и методы исследования.

Информационной основой исследования являются данные Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование Росстата (ВТР-2021) [1]. Единицами отбора являются частные домашние хозяйства; единицами наблюдения - выпускники образовательных организаций, получившие среднее профессиональное или высшее образование в 2016-2020 гг., которые являются членами этих домашних хозяйств и проживают в сельской местности.

Результаты исследования.

Анализ трудоустройства выпускников выявил существенные различия в зависимости от типа поселения. Прослеживается разница в уровне трудоустройства выпускников, проживающих в городе и селе (90,5% и 83,9%, соответственно). Данное расхождение может быть объяснено совокупностью факторов, определяющих специфику региональных рынков труда. Во-первых, рынок труда в городах, как правило, характеризуется более высоким числом доступных рабочих мест по сравнению с сельской местностью. Во-вторых, города отличаются более широкой и дифференцированной структурой рабочих мест, что расширяет возможности для трудоустройства по различным специальностям. В-третьих, в сельской местности получила распространение неформальная занятость. Сопоставление с данными о характере занятости показывает, что доля выпускников, работающих без оформления документов, выше в сельской местности (3%), чем в городах (2%). Кроме того, занятость в собственном домашнем хозяйстве также более характерна для сельских жителей (2%), тогда как среди горожан этот показатель составляет лишь 0,1%.

Согласно полученным данным самый низкий уровень трудоустройства на селе наблюдается у выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена (техникумы, колледжи) — 81,4%. Это ниже, чем у выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих (81,9%) и даже бакалавров (83,7%) [1]. В сельской местности необходимы

рабочие специальности (водители, трактористы, продавцы), а не специалисты со средним профессиональным образованием. Спрос на квалифицированных специалистов среднего звена в сельской местности существенно ниже предложения, что является важным сигналом для системы образования по вопросу подготовки востребованных профессий.

Вопросы соответствия уровня и качества полученного профессионального образования требованиям реального сектора экономики являются ключевыми для понимания эффективности инвестиций в человеческий капитал. Особую актуальность эта проблема приобретает для сельской местности, где рынок труда имеет свою специфику: ограниченный выбор вакансий, монопрофильный характер экономики и территориальная удаленность.

Полученные знания трудоустроенных выпускников соответствуют требованиям работодателей и достаточны для выполнения основных обязанностей. По данным наблюдения подавляющее большинство сельских респондентов (83,8%) считают, что уровень их образования полностью соответствовал требованиям первой работы, 8,5% выпускников нуждались в более высоком уровне образования, 7,7% выпускников указали, что требовался даже более низкий уровень образования. Данное распределение можно характеризовать, как соответствие программ образования текущим требованиям работодателей.

Группа молодых специалистов с высшим образованием (специалитет / магистратура) демонстрирует наиболее сбалансированную, но и наиболее «конфликтную» оценку. Доля тех, кому не хватает знаний (8,9%), и тех, чьи знания избыточны (8,8%), практически равна. Это может свидетельствовать о поляризации требований к данной категории работников на селе: часть занимает позиции, требующие высокой квалификации, а часть - вынуждена выполнять работу, для которой достаточно среднего образования.

Получившие высшее образование по программе бакалавриата демонстрируют самый высокий уровень удовлетворенности достаточностью образования (87,1%) и самую низкую потребность в повышении уровня знаний (6,8%). Это может быть связано с тем, что сокращенный срок обучения (4 года) дает необходимое количество практических компетенций, востребованных на конкретном рабочем месте, либо бакалавры занимают позиции, изначально рассчитанные на этот уровень квалификации.

Самая высокая доля среди всех групп, считающих, что для их работы требуется более высокий уровень образования, специалисты среднего звена (9,1%), а также квалифицированные рабочие (9,0%). Это сигнал, указывающий на то, что каждый десятый молодой специалист, окончивший техникум или колледж сталкивается с задачами, требующими более высокой квалификации, но работает без соответствующей поддержки и оплаты, что свидетельствует о структурном несоответствии части рабочих мест современным технологическим требованиям. Однако и те и другие почти с одинаковой частотой (около 7,5%) отмечают избыточность своего образования, что говорит о наличии простых, не требующих квалификации рабочих мест [1].

Политика занятости в сельской местности должна быть смещена в сторону создания интегрированных рабочих мест, где выпускники вузов (особенно магистратуры) могли бы применять свои компетенции. Для выпускников СПО, напротив, важно развитие системы наставничества и доступа к коротким программам высшего образования без отрыва от производства.

Из общей численности выпускников образовательных организаций, которые проживают в сельской местности и работают по специальности, к дополнительному обучению не прибегали 80,4% молодых работников. Это свидетельствует о том, что для большинства выпускников базового профессионального образования, полученного в вузе или ссузе, оказалось достаточно для выполнения трудовых функций на старте карьеры.

Однако почти каждый пятый столкнулся с необходимостью адаптации компетенций через механизмы дополнительного образования. Среди них около 14% предпочли обучение «без вложения средств». Это может указывать на распространенность обучения внутри организации, наставничества, стажировок или иных форм передачи знаний, которые не требуют

прямых денежных трат от работника и формально не оплачиваются работодателем как отдельная услуга.

За счет средств работодателя или государства обучались 4,3% от всех трудоустроенных молодых специалистов, что подчеркивает заинтересованность нанимателей, а также государственных служб занятости в корректировке компетенций молодых специалистов под конкретные рабочие места. Доля выпускников, вкладывавших собственные средства в дообучение, незначительна. Только 1,1% оплачивали обучение полностью самостоятельно и лишь 0,5% использовали смешанную схему финансирования. Это указывает на низкую готовность или отсутствие финансовой возможности молодых специалистов, трудоустроившихся по найму на первую работу, связанную с полученной специальностью, инвестировать в свое дополнительное образование в первый год работы.

По результатам обследования особый интерес представляет сравнение потребности в дополнительном обучении в зависимости от уровня полученного образования.

Каждый пятый выпускник бакалавриата и магистратуры проходил дополнительное обучение в первый год работы по специальности. Выпускники программ бакалавриата чаще других (1,5%) оплачивали обучение самостоятельно, что может быть связано с желанием быстрее компенсировать недостатки сокращенных сроков обучения или повысить конкурентоспособность. Среди выпускников среднего профессионального образования дополнительное профессиональное образование получали 18,4%. Каждый пятый выпускник рабочих специальностей проходит дообучение, причем, по большей части, «без вложения средств» (17,5% от всех рабочих и служащих) через практику наставничества или инструктажа непосредственно на рабочем месте в сельскохозяйственном или производственном секторе.

Закрепление молодых специалистов в сельской местности является одной из приоритетных задач государственной политики в области развития агропромышленного комплекса и социальной инфраструктуры села. Успешность трудоустройства выпускников образовательных организаций по специальности и их последующая профессиональная адаптация напрямую влияют на кадровый потенциал сельских территорий. Важным этапом этой адаптации является повышение компетенций в первый год работы, которое компенсирует разрыв между полученными в образовательной организации знаниями и требованиями конкретного рабочего места.

Наиболее востребованной формой непрерывного образования для всех категорий выпускников, трудоустроившихся на первую работу по специальности в сельской местности, является «прикрепление» к опытному работнику (наставнику). Эту форму прошли 53,1% от всех трудоустроившихся.

Наибольшее значение наставничество имеет для выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих (69,7% от числа трудоустроенных в этой категории) и специалистов среднего звена (57,2%). Это объясняется прикладным характером их труда, где передача практических навыков непосредственно на рабочем месте критически важна. Среди выпускников высших учебных заведений доля охвата наставничеством также высока (от 45,6% для программ специалитета до 46,2% для бакалавриата), что подчеркивает всеобщий характер потребности в первичной профессиональной поддержке.

Вторым по значимости способом повышения навыков и компетенций является самостоятельное обучение в процессе работы (34,9% от общего числа выпускников). Данный показатель максимально представлен среди выпускников специалитета / магистратуры (40,7%) и бакалавриата (31,8%). Можно предположить, что выпускники вузов, обладая фундаментальной теоретической подготовкой, чаще готовы к самостоятельному решению профессиональных задач и освоению специфики рабочего процесса без формализованного наставничества.

Курсы повышения квалификации, переподготовки и стажировки прошли лишь 20,1% выпускников. Наибольшая вовлеченность в эту форму наблюдается у выпускников бакалавриата (27,1%), что связано с универсальным характером их подготовки, требующей доучивания под узкую специализацию рабочего места.

Процесс общения с коллегами как источник профессионального развития отметили 16,9% выпускников. Этот показатель выше среди выпускников специалитета (21,8%) и специалистов среднего звена (16,3%), что указывает на важность интеграции в трудовой коллектив и использования неформальных практик. Обучающие семинары, тренинги и мастер-классы использовали 12,5% выпускников.

Успешность трудоустройства и дальнейшее удержание кадров зависят не только от наличия диплома, но и от соответствия компетенций выпускника требованиям конкретного рабочего места. В условиях динамично меняющихся технологий и цифровизации особую актуальность приобретает совершенствование имеющихся и получение новых профессиональных навыков и компетенций на первом рабочем месте.

Анализ мест прохождения дополнительной подготовки показывает зависимость от работодателя. Абсолютное большинство (80,8%) проходили подготовку в организации, куда устроились работать. В образовательных организациях дообучались лишь 11,0% молодых сотрудников. Обучение в «другой организации» (не на работе и не в учебном заведении) выбрали 5,4% респондентов.

Наиболее «самодостаточными», с точки зрения готовности к первой работе, оказались выпускники программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих: 88,8% из них совершенствовали профессиональные навыки на рабочем месте. Это может свидетельствовать о высокой прикладной направленности их подготовки. Выпускники бакалавриата, напротив, демонстрируют наибольшую потребность в доучивании вне работы: 21,4% из них проходили обучение в образовательных организациях (самый высокий показатель по данному каналу), что может быть связано с теоретическим характером их базового образования.

Длительность дообучения коррелирует с уровнем образования. Наиболее длительный период вводного обучения требуется выпускникам специалитета и магистратуры (около 1,5 месяцев), наименее продолжительный - выпускникам рабочих специальностей (менее месяца).

Трудоустройство выпускников не по специальности является устойчивым трендом российского рынка труда. Особую актуальность эта проблема приобретает для сельской местности, где рынок труда ограничен, а структура вакансий может не соответствовать профилю подготовки местных жителей. В таких условиях важнейшим механизмом адаптации становится дообучение или переобучение (дополнительное профессиональное образование) уже в первый год работы.

В течение первого года работы проходили дообучение или переобучение 21,4% выпускников-селян, работающих не по специальности. Остальные 78,6% не предпринимали попыток формального или неформального обучения для адаптации к новой профессиональной деятельности [1].

Среди тех, кто трудоустроился на первую работу, не связанную с полученной специальностью, 14,5% проходили обучение без вложения дополнительных средств. Это указывает на то, что основная форма повышения профессиональных компетенций для них - это обучение на рабочем месте без формальных инвестиций. За счет средств работодателя или государства совершенствовали имеющиеся навыки или получали новые 5,4% от проходивших обучение. Работодатели готовы инвестировать в переобучение сельских кадров, но эти инвестиции охватывают лишь тех выпускников, кто столкнулся с несоответствием работы и диплома. За счет собственных средств обучались лишь 1,1% от проходивших обучение. Финансовые возможности или готовность сельских выпускников самостоятельно оплачивать перекавалификацию в первый год работы минимальны.

Среди выпускников программ бакалавриата и специалитета / магистратуры доля проходивших дообучение практически идентична (23,0% и 21,0%, соответственно), что чуть выше среднего показателя (21,4%). Они чаще других обучаются за счет работодателя (7,8% у бакалавров и 4,9% у магистров / специалистов). Работодатели, вероятно, рассматривают выпускников вузов как кадровый резерв, в который стоит «вкладываться», даже если первый рабочий опыт не соответствует диплому. Выпускники бакалавриата демонстрируют самую

высокую долю обучения за свой счет (1,7% против 1,0% у магистров), что может говорить об их более высокой мотивации к карьерному росту.

Доля проходивших обучение среди выпускников среднего профессионального образования составляет 23,2% (максимальный показатель среди всех групп). При этом они чаще других обучаются без вложения финансовых средств (15,9%). Квалифицированные рабочие демонстрируют наименьшую склонность к получению новых компетенций - лишь 17,3% (самый низкий показатель). Более того, у них самая высокая доля тех, кто вообще не проходит переобучение (82,7%).

Выпускники рабочих специальностей, даже устроившись не по профессии, либо сразу находят работу, где их первичные навыки применимы без дополнительного повышения компетенций, либо сталкиваются с отсутствием предложений по переобучению. Низкий процент обучения за счет работодателя (3,3%) говорит о меньшей заинтересованности организаций в формальном повышении квалификации рабочего персонала.

В сельской местности преобладает неформальное обучение - наставничество и самостоятельная работа - вне зависимости от того, работает ли человек по специальности. Те, кто работает по специальности, почти в два раза чаще посещают обучающие семинары и мастер-классы по сравнению с теми, кто трудится не по специальности (12,5% против 7,1%). Вероятно, такие форматы более доступны или востребованы для углубления знаний в своей сфере, тогда как при смене профессии преобладают неформальные методы.

Успешность первого этапа трудовой деятельности выпускника является важнейшим индикатором качества образования и фундаментом для будущего благополучия. Для молодых специалистов, проживающих в сельской местности, вопросы трудоустройства и закрепления на рабочих местах имеют особую социально-экономическую значимость, поскольку напрямую влияют на устойчивость сельских территорий.

В нашей стране научные работы, в которых изучается проблема предложения со стороны работника и спрос работодателя на навыки и компетенции появились в начале двухтысячных годов. Мягкие навыки работников анализируются в исследованиях, основанных на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ [2 - 4], где также описывается отдача от них [5]. Первые попытки проанализировать спрос на профессиональные и социальные навыки на основе российских данных о вакансиях, размещенных в базе компании HeadHunter, предприняли А.Д. Волгин и В.Е. Гимпельсон [6].

Итоги наблюдения трудоустройства выпускников позволяют выделить иерархию компетенций, которые молодые специалисты сельской местности считают критически важными для старта карьеры. Распределение ответов на вопрос о ключевых знаниях и умениях для удовлетворительного выполнения обязанностей на первой работе демонстрирует сложный запрос работодателей (осознанный выпускниками), где технические знания тесно переплетаются с личностными качествами.

Владение профессиональными (техническими) навыками, относящимися к работе - абсолютный лидер в оценках молодых работников (55,1% от всех трудоустроившихся). Это базовое условие входа в профессию, которое преобладает у выпускников всех уровней образования.

Вторую по значимости группу образуют социальные навыки: соблюдение трудовой дисциплины, правил организации (47,2%), а также способность к сотрудничеству, умение работать в команде (46,0%).

Среди «мягких» навыков наиболее часто в качестве дефицитных упоминались личностные качества: стрессоустойчивость (29,1%), умение брать на себя ответственность (29,9%) и способность к обучению (27,9%). Высокие позиции этих «мягких» навыков свидетельствуют о том, что адаптация молодого специалиста на селе требует не только знаний, но и способности встраиваться в сложившийся социально-трудовой уклад, уважать иерархию и эффективно взаимодействовать с коллегами. Эти навыки свидетельствуют о том, что на первой работе от молодого специалиста ждут не только исполнения инструкций, но и готовности

справляться с нестандартными ситуациями, осваивать новые методы и отвечать за результаты своего труда.

Дифференциация компетенций по уровням образования показывает существенную разницу в структуре востребованных навыков.

Выпускники с высшим образованием (специалитет / магистратура, бакалавриат) значительно чаще отмечают важность когнитивных и управленческих навыков, а именно: «умение брать на себя ответственность, принимать решения» (35,3% у специалистов/магистров, 31,4% у бакалавров), «навыки использования профессиональной документации» (32,7% у магистров/специалистов). Это коррелирует с большей вовлеченностью данных групп в процессы отчетности и управления документооборотом. Стрессоустойчивость (около 29%) и способность к обучению (около 26,7%) также высоко оцениваются выпускниками вузов, что говорит о динамичном и требующем постоянного развития характере их труда.

Выпускники со средним профессиональным образованием (СПО) демонстрируют иную структуру приоритетов. Для большинства квалифицированных рабочих и служащих ключевыми оказались: профессиональные навыки (56,7%), а так же соблюдение трудовой дисциплины (50,8%) Это отражает специфику рабочих профессий, где важны четкое следование инструкциям, технологиям и исполнительская дисциплина.

Выпускники программ подготовки специалистов среднего звена также высоко ценят дисциплину (51,3%) и командную работу (47,6%), но при этом чаще рабочих отмечают значимость таких «мягких» навыков, как способности к обучению (29,7%) и самоконтроль (25,1%). Их позиция является промежуточной: они уже не рабочие, но еще не управленцы, что требует как исполнительности, так и определенной автономии.

Особый исследовательский интерес представляют навыки, получившие наименьшее количество упоминаний. Среди них выделяется знание иностранного языка (1,8%). Крайне низкий показатель предсказуем для сельской местности, где востребованность языка в повседневной трудовой деятельности минимальна. Инициативность и способность к предпринимательству выбрали 4,8% молодых респондентов [1]. Данный факт может свидетельствовать о том, что первое рабочее место на селе чаще требует четкого выполнения функций, а не генерации новых бизнес-идей. Это также может указывать на преобладание наемного труда над samozанятостью на начальном этапе карьеры. Навыки поиска, интерпретации и обобщения информации выбрали 4,7% молодых специалистов, потому что аналитическая работа остается прерогативой узкого круга лиц с наиболее высоким уровнем образования.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы относительно роли компетенций в успешности молодых специалистов в сельской местности. Основой удовлетворительного выполнения обязанностей на первой работе, а также профессионального роста для большинства молодых специалистов являются профессиональные знания, дисциплина, а также взаимодействие с коллективом. Закрепляемость кадров на селе напрямую связаны с развитием «гибких» навыков. Высокие показатели стрессоустойчивости, самоконтроля и способности к обучению говорят о том, что молодые специалисты вынуждены адаптироваться к условиям труда, которые могут быть сложнее, чем в городе. Развитие этих качеств снижает риск профессионального выгорания и повышает удовлетворенность работой. В то же время низкая оценка важности предпринимательских навыков и продвинутой цифровой грамотности может быть тревожным сигналом. Это говорит о том, что текущая структура рабочих мест на селе не стимулирует развитие этих компетенций, что сдерживает диверсификацию сельской экономики. Для устойчивого развития сельских территорий необходимо создавать не только программы обучения, но и стимулировать появление новых рабочих мест, чтобы снизить общий уровень экономической неопределенности [7].

Заключение.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что кадровый потенциал остаётся ключевым ресурсом устойчивого развития сельских территорий. В условиях технологической модернизации агропромышленного комплекса, цифровизации и острой необходимости повышения качества жизни на селе именно компетенции молодых специалистов становятся тем

фундаментом, на котором строится как личный успех выпускника, так и процветание локального сообщества.

Система дополнительного обучения выпускников образовательных организаций, которые проживают в сельской местности, функционирует преимущественно как элемент адаптации на рабочем месте и опирается на ресурсы работодателя или косвенные формы поддержки, при этом выпускники с разным уровнем образования демонстрируют схожие модели поведения.

Основным механизмом вхождения в профессию для молодых специалистов на селе является неформальное обучение в сочетании с институтом наставничества, а также самостоятельное освоение профессиональных навыков. Выпускники СПО чаще полагаются на наставников, что соответствует практико-ориентированному характеру их подготовки. Выпускники вузов демонстрируют готовность к самостоятельному обучению в процессе работы, но при этом активнее используют и возможности формальной переподготовки (курсы). Молодые специалисты с высшим образованием чаще других вынуждены возвращаться в образовательную среду для получения недостающих компетенций, что указывает на потенциальный разрыв между академическими программами и реальными потребностями производства.

Проведенное исследование показало, что понятие «приоритетные компетенции» вышло за узкие рамки сугубо профессиональных знаний (hard skills). Сегодня успех молодого специалиста на селе складывается из синтеза нескольких групп навыков.

Исследование выявило, во-первых, устойчивую иерархию компетенций, где фундаментом выступают профессиональные (технические) знания и умения. Это базовое условие - «пропуск» в профессию, без которого невозможен старт карьеры вне зависимости от полученного образования. Однако наличие диплома и специальных знаний само по себе не гарантирует успешной адаптации и дальнейшего профессионального роста.

Во-вторых, полученные результаты доказывают, что ключевым фактором успеха на селе выступает синтез «жестких» навыков с развитыми социально-личностными качествами. Высокие позиции дисциплины, умения работать в команде, а также таких качеств, как ответственность и стрессоустойчивость - свидетельствуют о специфике сельской занятости. От молодого специалиста здесь требуется не только квалифицированное выполнение должностных инструкций, но и способность органично встроиться в устоявшийся социально-трудовой уклад, демонстрируя надежность, самоорганизацию и готовность к решению нестандартных задач в условиях ограниченных ресурсов.

В-третьих, существующая дифференциация компетенций в зависимости от уровня образования подтверждает наличие разных траекторий профессиональной реализации на селе. Для выпускников высшего образования характерен запрос на компетенции, связанные с когнитивной сложностью и управлением: принятие решений, работа с документацией, аналитические способности. Их труд требует постоянного развития и высокой адаптивности. Для выпускников СПО (рабочих и специалистов среднего звена) приоритетом остаются исполнительская дисциплина, четкое следование технологиям и профессиональные навыки, что отражает их ключевую роль в обеспечении бесперебойного производственного процесса.

Низкая востребованность таких навыков, как инициативность и предпринимательство, не столько указывает на их ненужность, сколько отражает текущую структуру сельской экономики и запросов работодателей. На начальном этапе карьеры доминирует наемный труд с четко очерченным кругом обязанностей, а инновационная и предпринимательская активность пока остается за рамками повседневных задач большинства молодых специалистов.

Таким образом, профессиональный успех молодого специалиста на селе обеспечиваются не просто суммой знаний, полученных в учебном заведении, а сбалансированным сочетанием профессиональной компетентности, высокой дисциплины и развитых личностных качеств, позволяющих эффективно взаимодействовать в коллективе и справляться с вызовами сельской среды. Формирование именно такого интегративного профиля компетенций должно стать приоритетной задачей системы образования, ориентированной на подготовку кадров для устойчивого развития сельских территорий.

Для повышения уровня профессиональной успешности молодежи на селе необходима образовательная политика, сочетающая фундаментальную профессиональную подготовку с обязательным развитием социально-психологических компетенций (коммуникация, стрессоустойчивость, дисциплина), а также создание условий для реализации инициативности и предпринимательского потенциала. Данный контекст требует мер по расширению предпринимательской активности в сельском сообществе в сочетании с работой, формирующей приверженность к сельскому укладу [8, 9].

Список источников

1. Итоги Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. Трудовая деятельность выпускников образовательных организаций 2016-2020 гг. выпуска на первой работе. - URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html
2. Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 5-31.
3. Зудина А.А. Некогнитивные навыки молодежи NEET в России // Вопросы образования. 2022. № 4. С. 154-183.
4. Зудина А.А. Человеческий капитал неформальных работников в России: о чем говорят некогнитивные навыки // Мир России: Социология, этнология. 2023. т. 32. № 1. С. 37-60.
5. Рожкова К. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2019. № 11. С 81–107.
6. Волгин А.Д., Гимпельсон В.Е. Спрос на навыки: анализ на основе онлайн-данных о вакансиях // Экономический журнал ВШЭ. 2022. т. 26, № 3. С. 343-374.
7. Бочарова Е.В. Материальное и социальное благополучие профессионально мотивированных работников в сельской местности // АПК: экономика, управление. 2026. №3. С.141.
8. Нечаева И.В. Социальный и социоресурсный контекст развития фермерского сегмента // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2024. № 2. С. 51.
9. Нечаева И.В. Процессы цифровизации и социоресурсные возможности малых крестьянских (фермерских) хозяйств // Региональные агросистемы: экономика и социология. 2023. № 4. С 96-102.

References

1. Rosstat (2021) Results of the Federal Statistical Sample Observation of Employment of Graduates with Secondary Vocational and Higher Education. Labour activity of graduates of educational organisations of 2016–2020 graduation at their first job. Available at: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html
2. Gimpelson, V.E., Zudina, A.A. and Kapelyushnikov, R.I. (2020) Non-cognitive components of human capital: what Russian data say, *Voprosy Ekonomiki*, (11), pp. 5–31. (In Russ)
3. Zudina, A.A. (2022) Non-cognitive skills of NEET youth in Russia, *Educational Studies Moscow*, (4), pp. 154–183. (In Russ)
4. Zudina, A.A. (2023) Human capital of informal workers in Russia: what non-cognitive skills reveal, *Mir Rossii: Sociology, Ethnology*, 32(1), pp. 37–60. (In Russ)
5. Rozhkova, K. (2019) Returns to non-cognitive characteristics in the Russian labor market, *Voprosy Ekonomiki*, (11), pp. 81–107. (In Russ)
6. Volgin, A.D. and Gimpelson, V.E. (2022) Demand for skills: analysis based on online vacancy data, *HSE Economic Journal*, 26(3), pp. 343–374. (In Russ)
7. Bocharova, E.V. (2026) Material and social well-being of professionally motivated workers in rural areas, *APK: Economics, Management*, (3), p. 141. (In Russ)
8. Nechaeva, I.V. (2024) Social and socio-resource context of the development of the farming segment, *Regional Agrosystems: Economics and Sociology*, (2), p. 51. (In Russ)

9. Nechaeva, I.V. (2023) Digitalisation processes and socio-resource opportunities of small peasant (farm) enterprises, *Regional Agrosystems: Economics and Sociology*, (4), pp. 96–102. (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 04.05.2026; одобрена после рецензирования 18.05.2026; принята к публикации 09.06.2026.

The article was submitted 04.05.2026; approved after reviewing 18.05.2026; accepted for publication 09.06.2026.