

УДК 331.546

БОЧАРОВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА

к.социол.н., старший научный сотрудник лаборатории социального развития агропромышленного комплекса и сельских территорий
Институт аграрных проблем – обособленное структурное подразделение
ФГБУН ФИЦ «Саратовский научный центр РАН», г. Саратов, Россия,
e-mail: kirill1979may@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2023-3-70-76

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ НАВЫКИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация. В статье рассматриваются и анализируются универсальные и специальные навыки работников сельскохозяйственной отрасли в современных социально-экономических условиях. Базовые навыки важны работникам вне зависимости от сферы деятельности. Специальный уровень включает знания и умения, которые используются только в рамках определенной профессиональной области. *Методической основой исследования* является база данных федерального статистического наблюдения «Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное образование работников организаций», проведенного Федеральной службой государственной статистики (Росстат). Сформулирован вывод о том, что занятость в сельском хозяйстве должна быть основана на принципе целостности, неразделимости базовых (когнитивных, некогнитивных) и основных профессиональных навыков работников отрасли. Совокупное использование вышеперечисленных навыков позволяет работникам всех категорий профессионально развиваться, выполняя трудовые задачи.

Ключевые слова: сельское хозяйство, знания, умения, навыки, работник, квалификация, дополнительное образование, трудовые ресурсы

BOCHAROVA ELENA VIKTOROVNA

Ph.D. in Sociology, Senior Researcher at the Laboratory of Social Development of the Agro-Industrial Complex and Rural Areas Institute of Agrarian Problems - a separate structural unit of the Saratov Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, Saratov, Russia,
e-mail: kirill1979may@mail.ru

UNIVERSAL AND SPECIAL SKILLS AGRICULTURAL WORKERS

Abstract. The article discusses and analyzes the universal and special skills of agricultural workers in modern socio-economic conditions. Basic skills are important to employees regardless of the field of activity. The special level includes knowledge and skills that are used only within a certain professional field. *The methodological basis* of the study is the database of the federal statistical observation "Training (vocational education and vocational training) and additional education of employees of organizations" conducted by the Federal State Statistics Service (Rosstat). The conclusion is formulated that employment in agriculture should be based on the principle of integrity, inseparability of basic (cognitive, non-cognitive) and basic professional skills of industry workers. The combined use of the above skills allows employees of all categories to develop professionally by performing work tasks.

Keywords: agriculture, knowledge, skills, skills, employee, qualification, additional education, labor resources

1. Введение

В настоящее время агропромышленный комплекс выступает одним из ведущих секторов отечественной экономики. В условиях продолжающегося усиления санкционного давления со стороны стран коллективного Запада российский АПК успешно справляется с задачей обеспечения продовольственной безопасности государства, экспорта сельскохозяйственной продукции, а также поддерживает устойчивое развитие страны, достойный уровень жизни населения. Отечественный агропромышленный комплекс включает совокупность отраслей, которые производят, перерабатывают и доводят до потребителя сельхозпродукцию. Сельское хозяйство выступает основой данного сектора, в 2022 году оно вошло в число активно развивающихся отраслей отечественной экономики. По данным Министерства сельского хозяйства РФ количество прибыльных хозяйств по итогам 2022 года составило более 90%, в 2021 году данный показатель находился на уровне 86% [1].

Оперативное решение основных задач, которые включены в Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года [2], а также Стратегию развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года [3] требуют мобилизации работников нового формата: деятельных, активных, творческих, коммуникативных, обладающих необходимыми общими и профессиональными навыками, открытых для непрерывного обучения и получения новых знаний.

В текущих социально-экономических условиях непрерывно и регулярно ограничивается комплекс задач, которые решаются исключительно в рамках традиционных технологий, тем самым руководством агропредприятий предъявляются более высокие требования к качеству выполняемой профессиональной деятельности. Подготовка сотрудников, где ведущим критерием их работы является владение базовыми и профессиональными навыками, предполагает их дальнейшую высокую конкурентоспособность на рынке труда.

2. Основная часть

2.1. Дополнительное профессиональное образование работников сельского хозяйства

Воспользуемся данными федерального статистического наблюдения «Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное образование работников организаций» для проведения анализа и оценки уровня дополнительного образования сотрудников в сельскохозяйственной отрасли (табл. 1) [4]. В нынешних социально-экономических условиях дополнительное профессиональное образование способствует не только совершенствованию необходимых на рабочем месте навыков, но и развивает духовные, нравственные, интеллектуальные потребности индивида.

Таблица 1

Состав и структура трудовых ресурсов по возрасту и категориям персонала в сельском, лесном охоте, рыболовстве и рыбноводстве, получивших дополнительное образование в 2020 году

	Все работники	В том числе										
		по категориям персонала				возраст						
		руководители	специалисты	Другие служащие	рабочие	до 25	25-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65 и старше
Получили дополнительное профессиональное образование												
человек	28218	5621	12718	910	8969	919	2876	8752	8151	5452	1521	547
в %	100	19,9	45,1	3,2	31,8	3,3	10,2	31	28,9	19,3	5,4	1,9
по программам:												
профессиональной переподготовки, человек	7781	1271	3115	360	3035	337	860	2373	2208	1610	304	89
в %	100	16,3	40	4,6	39	4,3	11,1	30,5	28,4	20,7	3,9	1,1
в том числе в форме стажировки человек	311	16	92	3	200	46	74	96	53	29	7	6
в %	100	5,1	29,6	1	64,3	14,8	23,8	30,9	17	9,3	2,3	1,9
повышения квалификации человек	20756	4444	9754	559	5999	589	2045	6471	6036	3909	1238	468
в %	100	21,4	47	2,7	28,9	2,8	9,9	31,2	29,1	18,8	6	2,3
в том числе в форме стажировки человек	345	47	138	17	143	33	55	103	89	52	12	1
в %	100	13,6	40	4,9	41,4	9,6	15,9	29,9	25,8	15,1	3,5	0,3

В нашей стране количество работников, получивших дополнительное профессиональное образование, находится на уровне 12,1%. В сельском хозяйстве данный вид обучения прошли 28217 человек, что составляет менее 1% от общего количества работников, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в РФ. Число сотрудников от общей численности работников списочного состава, которые дополнительно обучались в сельском, лесном хозяйстве, рыбоводстве и рыболовстве не превышает 3%. Несмотря на гарантированную занятость и относительную стабильность сельскохозяйственной отрасли, по-прежнему сохраняется низкая заинтересованность работников предприятий в совершенствовании профессиональных навыков. Такая ситуация связана с финансовыми проблемами, отсутствием свободного времени, а также недопониманием необходимости дополнительного обучения. Руководство предприятий не всегда принимает новую реальность, не осознает важность вложений в процесс повышения профессиональных навыков персонала, что демотивирует работников, снижает эффективность и качество выполняемой работы. К сожалению, в сельскохозяйственной отрасли сохраняется неприемлемо низкий показатель производственной инициативы сотрудников, их готовности плодотворно и качественно трудиться.

В сельском хозяйстве программы профессиональной переподготовки прошли около трети от общего количества дополнительно обучающихся работников. Такие сотрудники не только приобретают дополнительную квалификацию, но и могут выполнять другие виды работ. Программы повышения квалификации, которые дают возможность овладеть практическими навыками и дополнительными знаниями в соответствии с текущими запросами рынка освоили около 74% от общего числа обучающихся сельхозтруженников.

Доля специалистов и представителей рабочих специальностей, прошедших профессиональную переподготовку находится на одном уровне в 40%. Основная цель их обучения – приобретение навыков для новой профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка для 16% руководителей сельскохозяйственных предприятий является доступным способом освоения новой специальности и получения необходимого образования.

Среди сотрудников сельского хозяйства, которые решили повысить свой профессиональный уровень в рамках имеющейся квалификации, около половины составляют специалисты. Основной целью их обучения является совершенствование имеющихся и приобретение новых профессиональных навыков. Около трети от общего количества обновляющих профессиональное мастерство составляют представители рабочих специальностей. Каждый пятый обучающийся по программам повышения квалификации – руководитель сельскохозяйственной организации.

Работники всех возрастных групп проходят обучение в организациях дополнительного образования. В сельском хозяйстве нашей страны сотрудники в возрасте 30-39 лет имеют наивысший уровень производительности труда, теоретические и практические знания, стаж, опыт, а также хорошие показатели здоровья. Следовательно, около трети проходящих дополнительное обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, составляют работники данной категории. Каждый третий сотрудник, получающий дополнительное образование для работы в сельском хозяйстве, имеет многолетний практический опыт и находится в возрасте 40–49 лет. Постепенно полученные знания устаревают, имеющийся трудовой потенциал не в состоянии их компенсировать, здоровье снижается, и работник теряет интерес к улучшению профессиональных навыков. По мнению директора Центра трудовых исследований ВШЭ Владимир Гимпельсона очень малая часть работников продолжает доучиваться в ходе своей карьеры. При этом, чем старше, тем меньше [5]. Около 20% работников старшего возраста (50-59 лет) проходят переподготовку, либо повышают профессиональные навыки. Сельхозтруженники старше 60 лет – самая малочисленная категория обучающихся. Руководство не стремится совершенствовать человеческий капитал сотрудников старших возрастных категорий для процветания компаний. В условиях нехватки и дефицита кадров, перестройки бизнеса под воздействием внешних условий, шансы получить новую профессию, добиться карьерного роста, высоки у молодежи. Однако, процент молодых специалистов-аграриев до 29 лет, которые повышают профессиональные навыки сегодня – 12,6%. обучаются по программам профессиональной переподготовки - 15,4%.

Непрерывное усложнение трудовых функций рабочих и специалистов в аграрной отрасли привлекает внимание работодателей к тем сотрудникам, которые не только с помощью организаций дополнительного обучения стремятся совершенствовать профессиональные навыки, но и самостоятельно развивают умения и знания непосредственно на рабочем месте.

2.2. Базовые и специальные навыки работников сельскохозяйственной отрасли

Если индивид занят в общественном производстве, то трудовые ресурсы способны принести доход и создавать богатство, следовательно, их можно назвать капиталом. Эффективность развития конкретного сельскохозяйственного предприятия, а также экономики страны во многом зависят от того, сколько средств и в какой момент времени они направляют на совершенствование человеческого капитала [6]. Проблеме формирования, совершенствования и использования человеческого капитала в научной литературе уделяется пристальное внимание. Американский ученый Гэри Беккер в середине прошлого века разработал теоретическую модель человеческого капитала, который подразделяется у него на универсальный и специфический. Первый наделяет человека базовыми навыками и умениями, позволяющими многопрофильно трудиться в разных сферах деятельности. Второй вид включает навыки, связанные с работой в конкретной отрасли или профессии [7].

Новые технологии постепенно внедряются в российское сельскохозяйственное производство, поэтому их важно не только изучать, но и иметь навыки, чтобы с ними работать. За последние несколько лет в сельском хозяйстве сформировался постоянный тренд на формирование и широкое внедрение современных навыков у работников. Таким образом, возникает необходимость переосмысления традиционных подходов в процессе управления человеческими ресурсами, включая анализ и оценку базовых и специальных навыков работников сельского хозяйства.

Навыки мы сгруппировали в две большие группы в соответствии с используемыми в отечественной научной литературе категориями [8]. Для выполнения производственных задач сотрудник использует универсальные (базовые) и профессиональные навыки. Базовый уровень включает типы навыков, которые необходимы каждому работнику вне зависимости от сферы деятельности. Специальный уровень содержит конкретные навыки, они применяются только в рамках сельскохозяйственного производства.

Базовые навыки можно разделить на когнитивные и некогнитивные. Некогнитивные навыки – это черты характера индивида и навыки межличностного общения. Они выступают существенным дополнением к профессиональным навыкам, которые работник получает в процессе профессиональной деятельности в организациях системы дополнительного образования и непосредственно на рабочем месте. Некогнитивные способности также являются важнейшим условием постоянного совершенствования и развития когнитивных навыков человека.

Выполним конкретизацию некогнитивных навыков относительно профессиональной деятельности работников сельского хозяйства. К ним можно отнести:

- индивидуальные особенности (черты характера) сотрудника;
- социально-поведенческие качества, которые востребованы на рабочем месте (например, способность совместно трудиться, умение сотрудничать, общительность, адаптивность).

Когнитивные навыки работника сельского хозяйства – познавательные, умственные способности, которые необходимы для выполнения трудовых задач. Данные навыки возникают у индивида при приеме, обработке, хранении и передаче информации в повседневной и трудовой жизни.

К основным когнитивным способностям можно отнести следующие:

- память, которая позволяет в процессе труда применять накопленные знания, умения, опыт и результаты прежней профессиональной деятельности;
- внимание предполагает способность работника сосредоточиться на определенной задаче в ходе продолжительного отрезка времени. Данный навык ценят работодатели в ходе выполнения сложных трудовых задач.
- слуховое и визуальное восприятие, которое дает возможность интерпретировать информацию, полученную через звуки и образы. Навык не только присутствует в повседневной жизни, но и помогает правильно реагировать на перемены внешней среды в процессе работы.
- логическое мышление, в процессе которого работник, используя дискурсивные категории, решает возникающие проблемы и формирует новые идеи;
- скорость обработки информации – время, необходимое сотруднику для решения умственной задачи.

Когнитивные навыки более высокого порядка позволяют рационально объединять полученную информацию и применять ее для решения нестандартных проблем. Данные навыки связаны с анализом, оценкой и синтезом полученных знаний, что помогает решать рабочие вопросы более эффективно. К когнитивным навыкам высокого порядка, которые необходимы для успешной работы, прежде всего руководителей и специалистов аграрной сферы, можно

отнести следующие:

- анализ текущей трудовой ситуации, а также самоанализ профессионального опыта, что позволяет принимать нестандартные решения;
- оценка новой информации для использования новаторских идей в процессе трудовой деятельности;
- синтез включает объединение нескольких идей в одну, которая становится более весомой и продуктивной.

Совокупное владение вышеперечисленными когнитивными навыками высокого порядка позволяет работникам сельского хозяйства принимать нешаблонные решения проблем, которые возникают в текущих непростых социально-экономических реалиях.

В нашей стране в условиях санкционного давления необходимо поддерживать высокий уровень технологического суверенитета в агропромышленном комплексе в целом и в сельском хозяйстве – в частности, а значит, трудовые ресурсы должны использовать наряду с универсальными, ключевые специальные навыки.

Работа в аграрном секторе требует непрерывного совершенствования профессиональных навыков. И от того, как будет происходить этот процесс, зависит обеспечение населения страны продовольствием и другими товарами сельского хозяйства. Профессиональные навыки – это знания, умения и способности, которые используются для качественного выполнения производственных задач. В сельском хозяйстве трудятся руководители, специалисты, рабочие и другие категории персонала, для успешной работы которым необходимо владеть различными профессиональными навыками. Если объединить общие и узкопрофильные профессиональные навыки, то получится впечатляющий список требований к работникам, который затруднителен к исполнению. Функциональные требования для конкретных видов деятельности в сельском хозяйстве подробно представлены в квалификационных справочниках.

Профессиональные навыки мы объединили в несколько групп, которые отражают ведущие стратегические задачи, стоящие перед различными категориями работников сельского хозяйства. В результате мы сформировали примерный набор профессиональных навыков, совершенствуя которые сотрудники аграрного сектора могут достичь высоких производственных показателей.

Общие профессиональные навыки работников сельского хозяйства:

- навыки планирования производственно-хозяйственной деятельности, т.е. постановка целей и задач с оптимальным распределением ресурсов, которые необходимы для их реализации. Данные навыки позволяют работникам всех категорий наиболее эффективно распоряжаться имеющимся потенциалом для качественного выполнения трудовых задач, а также плодотворно организовывать свою работу.

- производственно-технологические навыки как совокупность методов и инструментов, которые используют работники для решения конкретных производственных вопросов в сельском хозяйстве. К их числу можно отнести следующие: организация и выполнение работ по выращиванию и сбору урожая, содержание и разведение сельскохозяйственных животных, хранение, транспортировка и реализация произведенной продукции, успешное разрешение сложных технологических ситуаций.

- управленческие навыки в сфере сельхозпроизводства, т.е. умение организовывать персональную, а также коллективную работу. К их числу относятся: принятие координационных решений на вверенном участке работ; контроль за ходом выполнения трудовых задач, а также полученными результатами; готовность к достижению компромисса в конфликтных ситуациях; участие в системе взаимодействия структурных подразделений; подготовка производственных отчетов; владение основными методами техники безопасности.

- узкопрофессиональные навыки, которые работник приобретает в процессе дополнительного образования;

- цифровые навыки - это навыки сельхозтруженников в области использования информационных технологий, компьютерной техники, специального программного обеспечения, Интернета и других современных видов ИТ, а также желание приобретать знания и опыт в данной области.

- инновационные навыки - это умение быстро ориентироваться в ситуации частой смены технологий в сельском хозяйстве, способность получать и усваивать новые знания, поиск информации по вопросам эффективного выполнения профессиональных задач, а также непрерывное самообразование.

Результат эффективной работы сельскохозяйственных предприятий зависит, в том числе от

правильной целеориентированности всех категорий персонала, следовательно, важно регулярно развивать общие и профессиональные навыки на всех уровнях иерархической структуры.

3. Выводы

В заключении важно отметить значимость двух укрупненных групп навыков, которые формируют своего рода идеальный образ работника сельского хозяйства. На принципе неразделимости универсальных (базовых) и профессиональных навыков должна быть основана специфика занятости в отрасли.

Традиционно вопросами совершенствования навыков занимаются представители системы образования, бизнеса и власти. Рынок труда постоянно создает спрос на профессиональные и базовые навыки, сфера образования способствует созданию новых и совершенствованию имеющихся навыков. Государство занимается вопросами формирования национальной политики в области развития компетенций и направляет инвестиции на эти цели. Работники сельского хозяйства в условиях постоянного изменения предъявляемых требований к необходимым знаниям и умениям должны разрабатывать личную стратегию в области навыков. Объединение усилий бизнеса и рабочей силы, правительства и учебных заведений на местном, отраслевом и национальном уровнях – основная цель в процессе подготовки высококомпетентных сельскохозяйственных тружеников [9, 10].

Для развития базовых и профессиональных навыков необходимо создавать систему мотивации, которая должна работать на уровне образования, бизнеса и конкретного работника. Образовательные структуры важно заинтересовать в формировании востребованных навыков. Для этого можно применять финансовое стимулирование за поиск и внедрение образовательных услуг, которые помогают успешно решать производственные вопросы. Работодатели также должны иметь определенные стимулы вкладывать средства в развитие общих и профессиональных навыков сотрудников с помощью субсидирования за эффективное внедрение и использование программ повышения квалификации. Работникам сельского хозяйства важно взять на себя личную ответственность за развитие имеющихся и приобретение новых навыков. В современных условиях особое значение приобретает самообразование, а также практики наставничества, в ходе которых формируется личностная траектория обучения, ориентированная на развитие профессиональных и универсальных навыков.

Общество имеет достаточно большой арсенал средств, чтобы аграрий почувствовал свою значимость и как гражданин, и как труженик [11, 12].

Литература

1. Объем сельхозпроизводства в России вырос на 10,2% [Электронный ресурс] <https://www.tadviser.ru/index.php/> Дата обращения: 21.02.2023
2. Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 01.10.2021 N 2765-р) [Электронный ресурс] https://www.economy.gov.ru/material/file/ffcdbed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celey_razvitiya_do_2024g.pdf Дата обращения: 23.02.2023
3. Стратегия развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 08.09.2022 N 2567-р). С. 6.
4. Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное образование работников организаций в 2020 году. Стат. бюллетень / Росстат. М., 2021.
5. Почему с сорока лет зарплата начинает снижаться [Электронный ресурс] <https://rg.ru/2021/05/06/rocheti-s-soroka-let-zarplata-nachinaet-snizhatsia.html> Дата обращения: 27.02.2023
6. Худобко Е.В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала // Вестник Брянского государственного университета. 2011. №3. С. 206.
7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The University of Chicago Press. 1964.
8. Развитие навыков для инновационного роста в России. – М.: «Алекс», 2015. С. 19.
9. Бочарова Е.В. Развитие профессиональных навыков работников сельского хозяйства в период пандемии COVID-19 // Региональные проблемы преобразования экономики. 2022. № 1 (135). С. 5-13. DOI:10.26726/1812-7096-2022-1-5-13
10. Бочарова Е.В. Основные ориентиры стратегии сбалансированного развития профессиональных навыков и компетенций работников сельского хозяйства // Региональные проблемы преобразования экономики. 2021. № 4 (126). С. 134. DOI: 10.26726/1812-7096-2021-4-130-135
11. Нечаева И.В. Деятельность малых фермерских хозяйств: ресурсный аспект // Научное обозрение: теория и практика. 2020. Т. 10. № 2 (70). С. 205-212. DOI: 10.35679/2226-0226-2020-10-2-205-212
12. Нечаева И.В. Основные стратегические направления развития малых форм хозяйствования в аграрной сфере / В сб.: Проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2017. С. 115-117.

References:

1. Ob'em sel'hozproduktov v Rossii vyros na 10,2% [Elektronnyj resurs] <https://www.tadviser.ru/index.php/Data obrashcheniya: 21.02.2023>
2. Edinyj plan po dostizheniyu nacional'nyh celej razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2024 goda i na planovyj period do 2030 goda (utv. rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 01.10.2021 N 2765-r) [Elektronnyj resurs] https://www.economy.gov.ru/material/file/ffccd6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celej_razvitiya_do_2024g.pdf Data obrashcheniya: 23.02.2023
3. Strategiya razvitiya agropromyshlennogo i rybohozyajstvennogo kompleksov Rossijskoj Federacii na period do 2030 goda (utv. rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 08.09.2022 N 2567-r). S.6.
4. Podgotovka (professional'noe obrazovanie i professional'noe obuchenie) i dopolnitel'noe obrazovanie rabotnikov organizacij v 2020 godu. Stat. byulleten' / Rosstat. M., 2021.
5. Pochemu s soroka let zarplata nachinaet snizhat'sya [Elektronnyj resurs] <https://rg.ru/2021/05/06/pochemu-s-soroka-let-zarplata-nachinaet-snizhatsia.html> Data obrashcheniya: 27.02.2023
6. Hudobko E.V. Osobennosti formirovaniya i svojstva chelovecheskogo kapitala // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2011. №3. S. 206.
7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The University of Chicago Press. 1964.
8. Razvitie navykov dlya innovacionnogo rosta v Rossii. – M.: «Aleks», 2015. S. 19.
9. Bocharova E.V. Razvitie professional'nyh navykov rabotnikov sel'skogo hozyajstva v period pandemii COVID-19 // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki. 2022. № 1 (135). S. 5-13. DOI:10.26726/1812-7096-2022-1-5-13
10. Bocharova E.V. Osnovnye orientiry strategii sbalansirovannogo razvitiya professional'nyh navykov i kompetencij rabotnikov sel'skogo hozyajstva // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki. 2021. № 4 (126). S. 134. DOI: 10.26726/1812-7096-2021-4-130-135
11. Nechaeva I.V. Deyatel'nost' malyh fermerskih hozyajstv: resursnyj aspekt // Nauchnoe obozrenie: teoriya i praktika. 2020. T. 10. № 2 (70). S. 205-212. DOI: 10.35679/2226-0226-2020-10-2-205-212
12. Nechaeva I.V. Osnovnye strategicheskie napravleniya razvitiya malyh form hozyajstvovaniya v agrarnoj sfere / V sb.: Problemy i perspektivy razvitiya sel'skogo hozyajstva i sel'skih territorij. Sbornik statej VI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. 2017. S. 115-117.