СОЦИОЛОГИЯ ЭКОНОМИКИ, ТРУДА И ПРОФЕССИЙ

УДК 316.334.22

(Не)универсальные компетенции: к вопросу о едином компетентностном профиле Камчатского края

А. М. Михайлова[1], *В. А. Манина*[1], *Ю. Ю. Неяскина*[2], *Д. Д. Бабикова*[1], *М. К. Павлова*[1], *К. Н. Лужнова*[1]

[1] Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Российская Федерация, 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
[2] Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга, Российская Федерация, 683032, Петропавловск-Камчатский, ул. Пограничная, 4

Для цитирования: *Михайлова А. М., Манина В. А., Неяскина Ю. Ю., Бабикова Д. Д., Павлова М. К., Лужнова К. Н.* (Не)универсальные компетенции: к вопросу о едином компетентностном профиле Камчатского края // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2025. Т. 18. Вып. 1. С. 54–71. EDN FTSPGG

Существующие исследования требований к профессии показывают, что взрослым работающим людям на работе необходимо обладать набором таких надпрофессиональных умений, или универсальных компетенций, как, например, решение задач, критическое мышление, креативность, адаптивность и др. При этом основное исследовательское поле, как и прикладной вопрос, заключается в том, насколько заявленные как международными организациями, так и профессиональными стандартами компетенции являются не только актуальными для конкретной страны, региона или города, но и реализуемыми именно в таком виде. В связи с этим целью данной статьи является построение профилей универсальных компетенций внутри трех индустрий Камчатского края (образование, туризм и рыболовство) и соотнесение их со спецификой региона Камчатского края и между собой. Исследовательский вопрос, на который мы попытаемся ответить в данной статье, — какие универсальные для индустрии компетенции могут выделить представители рынка труда (работники и работодатели) для успешной работы с учетом специфики Камчатского края? Информантами выступили 45 человек из трех индустрий, внутри каждой индустрии были определены два направления — работодатели и работники. Обобщение данных интервью внутри индустрий позволило выделить основные компетенции, содержание которых было раскрыто через комплекс субкомпетенций, выявляемых на основе определений и примеров, приводимых информантами. Исследование позволяет говорить о наличии специфических для каждой из исследуемых отраслей универсальных компетенций, способствующих

Статья подготовлена в результате проведения исследования в рамках проекта «Зеркальные лаборатории НИУ ВШЭ»

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2025

повышению адаптивности и успешности профессионала, а также являющихся предпосылками длительного пребывания в профессии.

Ключевые слова: универсальные компетенции, компетентностный профиль, образование, туризм, рыболовство, Камчатский край.

Введение

Существуют различные требования к профессиям с точки зрения знаний, умений и навыков, необходимых работнику для успешного выполнения своих задач. Среди них выделяют профессиональные и надпрофессиональные навыки. Надпрофессиональные навыки, или универсальные компетенции, — это набор качеств, умений и навыков, заявляемый как необходимый для большого количества профессий и выходящий напрямую за рамки специальности или профессиональной области [1]. Универсальная компетенция предполагает способность индивида «выбирать и использовать наиболее подходящие здесь и сейчас знания, навыки, деятельностные установки и ценности для решения задач, в том числе в новых ситуациях» [2]. Овладение данными компетенциями предполагает не только более успешное выполнение собственной работы и повышение заработной платы, так как они ценятся работодателями, но и возможность менее болезненно менять сферу деятельности [3].

В зарубежном дискурсе преобладают такие универсальные компетенции, как решение комплексных задач, критическое мышление, креативность, адаптивность и др. [4; 5]. Если говорить о российском контексте, то овладение универсальными (общепрофессиональными) компетенциями закреплено в федеральном государственном образовательном стандарте для каждого направления обучения, наряду с профессиональными и общекультурными компетенциями (ФГОС ВО++). На уровне рынка труда описание необходимых требований с фокусом на универсальные компетенции можно найти в Атласе новых профессий [6], в работах Коршунова и др. [7; 8]. Если говорить о профессиональных стандартах, то эти характеристики относятся к необходимым умениям в области обобщенных трудовых функций, однако стандарты описывают индустрию в целом, не учитывая региональный контекст. Они различаются для разных индустрий по набору, но специфичность набора не аргументирована, а описание примеров деятельности отсутствует.

Одним из наиболее интересных, на наш взгляд, исследовательских разрывов в этом поле является различие между заявленными требованиями к рынку труда (policy) и тем, как выстроено восприятие этой среды в представлении самих практиков (practitioners). Первые предполагают набор правил и требований, установленных государством, министерством, профессиональным сообществом и регулирующих деятельность на административном уровне. Уровень практики предполагает как имплементацию заявленных требований, так и конструирование уникальных. Этот разрыв восходит к исследовательскому полю социального конструкционизма П. Бергера и Т. Лукмана [9]. Таким образом, очень важны не только те требования, которые спускаются сверху в том или ином виде, но и то значение, которое им придают люди в своей повседневности. Возникает вопрос, существует ли специфичность этих необходимых надпрофессиональных компетенций внутри конкретной индустрии, и если да, то в чем существенное различие в запросах рынка труда на универсальные компетенции сотрудников разных индустрий.

При этом прикладной вопрос заключается в том, насколько заявленные как международными организациями, так и профессиональными стандартами компетенции являются не только актуальными для конкретной страны, региона или города, но и реализуемыми именно в таком виде [2].

Камчатский край является одним из самых отдаленных от столицы регионов со своей спецификой и требованиями к кадрам. Одним из важных факторов при анализе рынка труда данного региона является миграция населения в другие, «более перспективные» места [10]. Таким образом, даже заявленный набор компетенций, которые логично было бы развивать не только на рабочем месте, но и в вузе, ставятся под вопрос, поскольку важно учитывать как специфику региона, так и риск оттока наиболее квалифицированных (то есть обладающих данными компетенциями) сотрудников в другие регионы.

В связи с этим целью данной статьи является построение профилей универсальных компетенций внутри трех индустрий Камчатского края (образование, туризм и рыболовство) и соотнесение их между собой и со спецификой региона Камчатского края. Исследовательский вопрос, на который мы попытаемся ответить в данной статье, — какие универсальные для индустрии компетенции могут выделить представители рынка труда (работники и работодатели) для успешной работы с учетом специфики Камчатского края?

Методология исследования

Для выявления ключевых компетенций, необходимых жителям Камчатского края для успешной работы, была использована качественная методология с применением полуструктурированного интервью. Гайд интервью был построен в соответствии с современным пониманием компетентностного подхода [11], рассматривающим в том числе разрыв между задачами, которые нужно решать на рабочем месте, и недостаточным для их решения набором универсальных компетенций у сотрудников (в особенности молодых). Так как мы предполагаем, что информанты не владеют дискурсом сверху заявленных требований, то полученные эмпирические данные выстраивались в логике конструкционистского подхода, а уже затем сравнивались с имеющимися заявленными надпрофессиональным требованиями к рынку труда. Гайд включал в себя три основных блока вопросов, идентичных для всех информантов:

1. Какие навыки, умения нужны на рабочем месте в конкретной организации на данной позиции?

2. Какие дефициты компетенций есть на данный момент у выпускников вузов, приходящих работать на конкретные позиции в конкретную организацию?

3. Чем эти дефициты можно компенсировать и как именно (можно ли компенсировать на рабочем месте, возможно ли неформальное обучение или же необходимо обучение сотрудников в рамках институтов повышения квалификации)?

Гайд был разработан на основе метода оценки компетенций Спенсеров [12]. Он заключался в оценке самими информантами компетенций с трех основных позиций: предлагалось назвать компетенцию или умение, необходимые на рабочем месте, дать развернутое определение и пример действия, которое может проиллюстрировать наличие выделенной компетенции. Важно отметить, что гайд был

сделан единым для всех трех индустрий, чтобы уникальность гайдов не мешала выявить специфичность индустрии. Тем не менее в процессе интервью информантам задавался вопрос, являются ли названные ими умения специфичными для региона, компании или индустрии в целом. Внутри региона были выбраны три индустрии для исследования компетенций: образование, туризм и рыболовство, как регионообразующие и включенные в стратегию региона [13]. Внутри каждой индустрии были определены два направления (работодатели и работники) и были выбраны для исследования как крупные предприятия, так и небольшие частные компании.

Информантами выступили 45 человек (26 женщин и 19 мужчин) из двух городов Камчатского края. Индустрию рыболовства представили 12 человек: 5 специалистов и 7 руководителей. Туристическую отрасль представили 16 информантов: 4 специалиста и 12 руководителей. Сферу образования представили 17 информантов: 11 специалистов и 6 руководителей. Стаж работы информантов — от 1 года. Все информанты являлись представителями не экспертного сообщества, а именно практиками, предполагаемо не обладающими компетентно-ориентированным дискурсом, но тем не менее ясно представляющими требования к собственному профессиональному полю изнутри. Рассматриваемые нами уровни сложности профессий относятся к 5–7-му уровням национальной рамки квалификации [14], так как интервью проводились с теми сотрудниками и о тех сотрудниках, которые имеют возможность принимать самостоятельные решения на рабочем месте как на основе имеющегося опыта, так и прибегая к поиску необходимой информации. Так, в области образования были проинтервьюированы директора и завучи в качестве работодателей и учителя как сотрудники; в туризме — руководители туристических фирм или отдела кадров таких фирм и практикующие гиды; в рыболовстве — специалисты рыбопромысловых предприятий, капитаны кораблей и директора компаний.

Как правило, интервью проводилось двумя интервьюерами. Оно длилось в среднем от 30 до 90 минут и проводилось очно в соответствии с этическими нормами социологического исследования. От информантов было получено согласие на участие в исследовании и аудиозапись интервью.

На первом этапе анализа по каждому интервью был составлен протокол (краткое содержание и предварительный ответ на исследовательский вопрос) и расшифрованы 17 интервью, которые были отобраны по содержанию. На втором этапе детальный анализ протоколов интервью показал необходимость уточнения данных, представленных в протоколах, и было проведено дополнительное транскрибирование ряда интервью. При анализе протоколов и транскриптов интервью был использован качественный и количественный контент-анализ [15]. По каждому информанту на основе интервью создавались компетентностные профили индустрии в разрезе трех позиций: название компетенции (или ее составляющей), развернутое определение и пример действия, которое может проиллюстрировать наличие выделенной компетенции. Все эти позиции соотносились между собой, а затем сравнивались с известными нам определениями названных компетенций. Примеры действий и определения, запрашиваемые у информантов, позволяли отойти от исключительного озвучивания ими слов, возможно, не присутствующих в дискурсе представителей рынка труда. Затем количество названных внутри индустрии компетенций подсчитывалось, чтобы сформировать список наиболее часто

запрашиваемых. Данный метод позволил определить компетенции, необходимые для успешной работы жителям Камчатского края с разделением по трем отраслям занятости.

Результаты исследования

Далее будут представлены результаты по трем индустриям. При анализе мы сфокусировались на таких компетенциях, которые можно назвать универсальными относительно ряда профессий, но которые могут быть уточнены через конкретные действия (умения и навыки) и специфику индустрии. В приведенных цитатах буквой обозначена индустрия (О — образование, Т — туризм, Р — рыболовство), цифрой — номер информанта.

Сфера образования

Образование является одной из базовых сфер не только в контексте отдельного региона, но и России в целом. Система образования Камчатского края включает в себя государственные организации, реализующие программы различного уровня. По официальным данным, в регионе функционируют 120 общеобразовательных учреждений, в которых на начало 2023/2024 учебного года обучались 38 145 учащихся и работали 3645 учителей.

Для улучшения экономических показателей Камчатки в министерстве образования региона проводится работа по популяризации получения образования на Камчатке. Для этого в регионе создаются предпрофильные классы при поддержке министерства образования Камчатского края, министерства цифрового развития Камчатского края, муниципалитетов, Камчатского государственного технического университета, Камчатского государственного университета имени Витуса Беринга, а также Камчатского института развития образования [16]. В 2023/2024 учебном году в крае предпрофессиональное образование реализовывалось в 57 классах 30 школ края, где обучалось более 900 учащихся 10–11-х классов.

Нами были проинтервьюированы работники и работодатели в сфере общего (частные и государственные школы) и дополнительного образования детей. Выборку составили учителя, завучи, директора.

Анализ интервью и протоколов участников исследования позволил выделить ключевые компетенции, необходимые по мнению респондентов для осуществления успешной деятельности в сфере образования Камчатского края. К ним относятся: коммуникация, саморазвитие, командная работа и ИКТ-грамотность. Ниже представлена табл. 1, в которой перечислены выявленные компетенции и их составляющие.

По мнению информантов из сферы образования, ключевой составляющей компетенции «Коммуникация» является разрешение конфликтов: умение «разрешать конфликтные ситуации» (О1, О8, О14), «договариваться» (О14), «быть способным к компромиссу» (О14). Информанты отмечали, что данное умение особенно актуально в общении с родителями: «Большая работа в школе происходит через службу примирения, чаще всего затруднения происходят в паре учитель — родитель» (О4). Отсутствие у учителей навыков разрешения конфликтов приводит к уходу молодых

Таблица 1. **Компетенции в сфере образования**

Компетенция	Субкомпетенция
Коммуникация	Разрешение конфликтов, предоставление эффективной обратной связи, активное слушание, гибкость в общении, выстраивание доверительного контакта, эмоциональная устойчивость, эмпатия и сочувствие
Профессиональное саморазвитие	Определение зоны своего развития, поиск информации, самообучение, адаптация к изменениям
Работа в команде	Обращение за помощью, оказание помощи, принятие решений и ответственности за них
ИКТ грамотность	Компьютерная компетенция, работа с электронной документацией, работа с электронными образовательными ресурсами

специалистов из школ: «В настоящее время проблема с организацией взаимодействия чаще встречается со стороны родителей, <…> и часто молодой педагог не выдерживает и уходит из сферы с высокой ответственностью в другие сферы» (О9), «Три молодых педагога уволились за последний год из-за конфликтов с родителями. Сказали: “Тяжело. Мы не думали, что будет так тяжело”» (О13).

Также важной составляющей компетенции коммуникации является «предоставление эффективной обратной связи» ученикам и коллегам (О6). Специалисты сферы образования также упоминали, что сталкивались при взаимодействии с коллегами с «нежеланием слушать критику» (О12), поэтому мы выделяем «активное слушание», определяемое нами на основе цитат информантов как умение внимательно слушать и понимать собеседника.

Ориентируясь на суждения информантов о важности «умения налаживать коммуникацию с разными возрастными категориями учащихся и с современными родителями» (О7), а также о необходимости подобрать «правильные слова» в зависимости от ситуации, мы выделяем составляющую «гибкость в общении», определяемую нами как умение адаптировать стиль общения к аудитории и ситуации. Так, один учитель привел пример действия: «Например, пришел на урок ученик, который “встал не с той ноги”, ему поставили “тройку” по математике, и он никак не реагирует на задания. Я достаю конструктор и говорю: “Ты спортсмен, да? А попробуй собрать хоккеиста”. Если ребенок закрылся, нужно сказать ему нестандартную фразу, не “ты обязан”, а что-то лично ему, особенное именно для него» (О17). Многие информанты также упоминали «выстраивание доверительного контакта», описывая его как «умение установить доверительный контакт с учеником» (О15), «умение располагать к себе» (О5), «уметь найти подход к каждому ученику» (О6). Некоторые информанты отмечали эту составляющую как особо значимую: «[Выстраивание доверительного контакта] даже важнее высшего образования» (О14), но при этом находящуюся в дефиците: «…я знаю много профессоров, кто знает методику, а вот донести до ученика не могут, так, чтобы ученик понял» (О13). Показатель установления доверительного контакта с учеником информанты описывают так: «…если он [ученик], пошел мне навстречу, если еще раз ко мне пришел за советом, то доверяет» (О13). Данная составляющая была определена нами как умение создавать безопасное и комфортное пространство для общения.

Информанты также отмечали, что для того, чтобы эффективно разрешать конфликтные ситуации, предоставлять обратную связь, а также выстраивать доверительные контакты, специалистам сферы образования важно обладать навыками эмоциональной устойчивости, распознавания эмоций собеседника и оказания эмоциональной поддержки в общении. Эмоциональную устойчивость как часть коммуникации информанты описывали как «эмоциональная устойчивость при работе с детьми и родителями» (О13), умение «тренировать свое эмоциональное состояние, не повышать голос» (О1), а составляющие «Эмпатия и сочувствие» информанты описывали как «готовность сопереживать, чувствовать сопричастность к проблеме собеседника» (О12), «уметь успокаивать родителей, которые часто приходят на повышенном эмоциональном фоне» (О8), «не быть грубым» (О15), «иметь хорошую манеру общения» (О5).

Также специалисты в сфере образования выделяли компетенцию профессионального саморазвития. Информанты характеризовали эту компетенцию как умение определить, каких знаний и умений не хватает в практике, чему нужно научиться, навыки постановки целей, умение самостоятельно находить информацию для обучения: «знать, где добыть необходимые знания» (О12), умение самостоятельно получать и усваивать знания, регулировать свое обучение, следить за изменениями в сфере образования, замечать эти изменения и обучаться для адаптации к ним: «Мир меняется, все меняется, поэтому учитель во все времена должен постоянно учиться» (О6), «Сфера образования живая, в ней постоянно происходят изменения. Надо быть готовым менять свое мировоззрение — подходы, методики, осваивать новое» (О12).

Региональная специфика Камчатского края, связанная с географической (территориальной) отдаленностью от «материка», может являться причиной постоянного стремления специалистов выйти за рамки локального сообщества коллег. Многие информанты при обсуждении развития в своей профессии говорили именно о выезде за пределы региона, чтобы «посмотреть, как там у “них”, и сделать так же хорошо у “нас”» (О12). Вероятно, такое стремление связано с ощущением изолированности специалистов от профессиональных сообществ из других регионов.

Также была выделена компетенция «Работа в команде». Информанты охарактеризовали ее как умение обратиться за помощью к коллегам, умение оказать помощь и поддержку коллегам: «Готовность прийти на помощь к коллегам» (О2), «Важно оказывать поддержку молодым специалистам в общении с родителями» (О4), «Умение самостоятельно принимать решение и умение нести за них ответственность» (О12).

Сложные природно-климатические условия Камчатского края влияют на содержание компетенции «Работа в команде». Команда рассматривается как ресурс. У людей, живущих на Камчатке, существует потребность в ощущении поддержки, сложные средовые условия повышают ценность поддержки от команды. Также стоит заметить, что профессиональные сообщества в регионе очень узкие и в коллективах возникают более тесные и личные взаимоотношения, выходящие за рамки сугубо профессиональных.

Еще одна компетенция, которая была отмечена как значимая для специалистов в сфере образования, — «ИКТ-грамотность». Информанты охарактеризовали ее как умение работать с цифровыми устройствами (персональными компьютерами,

мобильными устройствами, электронными досками): «…уметь работать с техникой» (О5), умение работать с разными видами электронной документации, умение работать с электронными образовательными ресурсами в соответствии с профессиональными задачами. Важным аспектом ИКТ-грамотности для Камчатского края является низкая оснащенность техническим оборудованием в школы (безлимитный проводной интернет в регионе появился только в 2016 г.).

Сфера туризма

Туризм является важным направлением экономики как в масштабах России, так и в масштабах отдельных регионов, в том числе в Камчатском крае. Как отмечается в официальных источниках, за последние 10 лет туристический поток на Камчатку вырос более чем в 6 раз [16]. Такой резкий прирост туристов является вызовом для туристической индустрии: подготовка квалифицированных кадров, повышение качества туристических услуг, развитие новых туристических направлений и многое другое.

Однако следует учитывать специфику туристической сферы Камчатки. Более 27 % площади региона занимают особо охраняемые зоны, также Камчатский край занимает первое место в России по количеству заповедников. Данный контекст обусловливает преобладание экологического туризма над городским. При этом необходимо отметить, что, несмотря на природную привлекательность Камчатского края, важную роль в формировании туристского имиджа региона играет уровень оказания туристических услуг, который определяет необходимость подготовки квалифицированных кадров как в рамках обучения на местах, так и в процессе получения профессионального образования [17].

В соответствии с методологией исследования нами были проинтервьюированы работодатели и специалисты туристической отрасли Камчатского края. Выборку составили как небольшие туристические фирмы, так и межрегиональные туристические компании. Среди опрошенных были как коренные жители Камчатского края, так и специалисты, приехавшие из других регионов.

Важной характеристикой работы в туристическом бизнесе является его сезонность: «найти варианты работы в межсезонье», «как-то крутиться во времена несезона» (Т13), а также экстремальные природно-климатические условия. Это часто обусловливает необходимость освоения специалистами из туристической индустрии дополнительных профессий. Также нередко одним из требований к этим специалистам является высокий уровень физической подготовки, без которой невозможно в полном объеме осуществлять свою профессиональную деятельность, если говорить о гидах-проводниках.

На основании анализа протоколов и интервью участников исследования нами был выделен список компетенций, характерных для успешного специалиста в сфере экотуризма Камчатского края. Данный список включает в себя следующие компетенции: клиентоориентированность, профессиональное саморазвитие, адаптивность, готовность принимать региональную специфику, следование правилам (табл. 2).

Клиентоориентированность является одной из наиболее важных компетенций, выделенных информантами. Вся профессиональная деятельность специалиста

Таблица 2. **Компетенции и субкомпетенции, необходимые для туристической области**

Компетенция	Составляющие
Клиентоориентированность	Разрешение конфликтов, выстраивание доверительного контакта, коммуникативная гибкость, стрессоустойчивость, выстраивание доверительного контакта, эмпатия, лидерство
Профессиональное саморазвитие	Эрудированность, систематизация полученных знаний, решение нестандартных задач, знание последних достижений в своей области, ориентация на развитие способностей, способность отвечать на вопросы клиентов
Адаптивность	Ориентация в нестандартных ситуациях, адаптация к различным погодным условиям, знания специфического списка опасностей и наличие сильных региональных образов; гибкость реагирования на различные ситуации (надавить, отступить при возможности), способность составить при необходимости новый набор стратегий поведения в изменяющейся ситуации
Готовность принимать региональную специфику	Учет региональной специфики, достижение цели, готовность жить в изолированном регионе, готовность к недостатку инфраструктуры и архитектуры
Следование правилам	Знание техники безопасности, навыки ведения необходимой документации, тайм-менеджмент

в области туризма направлена на клиента, поэтому так важно учитывать все моменты, которые могут с ним произойти, и проявлять ряд субкомпетенций, чтобы, с одной стороны, путешествие клиенту запомнилось («Прекрасно ладит с туристами, она может решить любой конфликт, у нее вот свое эго ниже, чем оказать хороший сервис» (Т3)), с другой — было безопасно для его здоровья и жизни. Даже выделяя другие компетенции, такие как гибкость, стрессоустойчивость, коммуникация, которые часто рассматриваются отдельно друг от друга, можно было заметить, что их проявления связаны с клиентом, поэтому было решено объединить их в одну рамку («Предстоит жить в полях месяцами, нельзя ругаться, нужна гибкость», «Твой стресс будет неуместен, его могут заметить клиенты» (Т6)). Таким образом, клиентоориентированность — это способность выявлять потребности клиента, действовать исходя из его ожиданий, сохранять баланс между интересами компании и потребностями заказчиков.

Особые природные условия часто вынуждают специалистов в сфере туризма проявлять жесткость и настойчивость, что может восприниматься как недоброжелательность. Соответственно, в данную компетенцию входит и умение донести в корректном формате до получателей услуги (туристов) необходимость следования правилам.

Профессиональное саморазвитие является следующей компетенцией, которую информанты сочли необходимой для профессиональной деятельности в туризме. Чтобы оставаться интересным и конкурентоспособным на рынке труда, специалистам в сфере туризма необходимо регулярно актуализировать свои знания, «быть на пике» (Т8). Описывая данную компетенцию, информанты часто прибегали к слову «эрудированность», так как знания специалиста должны распространяться сразу на несколько областей, чтобы поддержать разговор с клиентом и ответить на его вопросы. Таким образом, компетенция «Профессиональное саморазвитие»

связана со способностью ответить на различные вопросы клиентов, систематизировать информацию и заключается в постоянном стремлении узнавать что-то новое, расширяя свой кругозор.

Специфика работы в туризме в регионе такова, что традиционного «вертикального карьерного роста» чаще всего не предусмотрено. С другой стороны, на туристическом рынке оказывают одинаковые услуги большое количество мелких компаний, что создает высокую конкуренцию и необходимость развиваться в профессиональном плане. Специалисты набираются опыта, растут горизонтально и становятся более конкурентоспособными, но не продвигаются с точки зрения должности.

Одной из важных компетенций информанты также назвали готовность принимать региональную специфику — способность человека осознавать и принимать сложности жизни в Камчатском регионе и характерные особенности Камчатки как потенциальные возможности.

Информанты делали акцент на специфичности Камчатского региона, включая особые климатические условия, сейсмическую активность, ландшафт, специфические виды опасности, флоры и фауны: «Камчатские метеоусловия, каждый вулкан по-своему реагирует (где туман, где осыпи, где медведи). Девушка замерзла насмерть в августе на подъеме на Авачинский вулкан» (Т14). Для работы в туристической отрасли учет этих особенностей очень важен, потому что он не просто влияет на трудовую деятельность, а определяет ее: «Надо, чтобы [студентам] давали много региональных особенностей» (Т14). С одной стороны, эти особенности формируют образ специалиста активного, готового пойти на риск («И жизнь в городе, и среда дикая, особенно как у нас… она таит много опасностей» (Т1)). С другой стороны, информанты отмечают, что, как правило, данных качеств недостаточно для успешного выполнения своих обязанностей, так как, будучи гидом, человек берет на себя ответственность не только за свою жизнь, но и за жизнь клиентов, зачастую не готовых к тем опасностям, которые являются привычными для коренных жителей Камчатки. «Специфичность работы в регионе — специфические виды опасности и наличие сильных региональных образов» (Т16). В таких условиях обеспечение безопасности становится ценностью, которая создает канву как для профессиональной деятельности, так и для подготовки кадров.

Также ценность обеспечения безопасности клиентов тесно связана с такой компетенцией, как «Следование правилам». Как отмечают информанты, учет алгоритмов является важной составляющей работы специалистов в сфере туризма: «Алгоритмы лучше вольнодумства» (Т11). Такая алгоритмизация и соблюдение правил техники безопасности не только обеспечивает комфорт, но и позволяет минимизировать риски для жизни и здоровья туристов. Таким образом, компетенция «Следование заранее установленным правилам» в туристической отрасли — это способность специалистов соблюдать нормативы для обеспечения наибольшей безопасности клиентов: «Чем выше профессионализм, тем меньше творчества и больше работы по алгоритму» (Т16).

Содержание компетенции «Следование правилам» в определенной мере вступает в конфликт с клиентоориентированностью. Обеспечение безопасности возможно лишь при условии четкого следования регламенту. Данная компетенция пересекается с клиентоориентированностью в умении убедительно донести до

туристов необходимость следования правилам и возможные последствия их нарушения.

Однако региональная специфика и непредсказуемые климатические условия не всегда позволяют соблюдать прописанный алгоритм. Для того чтобы его подстроить под постоянно меняющиеся условия, специалисту в сфере туризма необходимо обладать такой компетенцией, как «Адаптивность». Адаптивность мы понимаем как способность успешно приспосабливаться к изменяющимся условиям, окружению или ситуациям, предполагающая гибкость, умение эффективно реагировать на новые обстоятельства, быстро приспосабливаться к переменам и сохранять при этом свою функциональность. Данная компетенция также тесно связана с обеспечением безопасности клиента в процессе оказания туристических услуг: «Инструктор, он для того и нужен, чтобы, если какая-то нештатная ситуация, инструктор принял правильное решение с точки зрения безопасности гостей» (Т14).

Сфера рыболовства

Рыболовство является важной отраслью экономики как в масштабах России, так и для развития Камчатского края [18]. В настоящее время в Камчатском крае зарегистрировано более 700 организаций, ведущих рыбохозяйственную деятельность с круглогодичным либо сезонным производственным циклом, более 200 из которых осуществляют вылов водных биологических ресурсов.

Как отмечается в официальных источниках, за последние 10 лет объем вылова рыбы на Камчатке существенно увеличился, обеспечивая значительную долю рыбной продукции России. Такой рост производства рыбной продукции ставит перед отраслью множество задач, включая модернизацию флота, повышение квалификации кадров, улучшение условий работы на судах и внедрение новых технологий переработки рыбы [19].

Качество рыболовной продукции, а также профессионализм работников рыбной отрасли стали главными показателями ее развития в последние годы. Одним из ключевых решений является подготовка квалифицированных кадров как в рамках местных учебных заведений, так и через повышение профессионального уровня действующих сотрудников [18].

Нами были выделены как более частотные сквозные компетенции, неоднократно упоминаемые информантами, так и менее наполненные категории, которые в значительной степени могли быть обусловлены спецификой конкретного интервьюируемого. Наиболее частотными оказались компетенции: «Адаптивность», «Ответственность», «Профессиональное саморазвитие», «Исполнительность», а также категория «Любовь к профессии и краю» (табл. 3). Кроме того, неоднократно упоминались важность профессионализма и опыта, включающих в себя знание конкретных технологий и механизмов, процесса переработки рыбы, способность правильно организовать работу и достичь высоких результатов. Данная позиция не причисляется нами к компетенциям, однако является важным индикатором профессиональной успешности по мнению интервьюируемых представителей отрасли.

Профессиональное саморазвитие информанты чаще всего определяют как способность и стремление учиться, ориентацию на профессиональный рост. Способность обучаться упоминается и описывается в контексте необходимости

Таблица 3. **Компетенции «первооткрывателя» в индустрии рыболовства**

Компетенция	Составляющие
Адаптивность	Умение общаться внутри команды, умение работать в коллективе, умение приспосабливаться и обучаться работать на новой технике, принятие необходимости завершения рейса, умение сохранять спокойствие, умение принимать обоснованные решения в нестандартных ситуациях
Профессиональное саморазвитие	Умение находить информацию, стремление учиться, обучаемость, готовность к постепенному карьерному росту
Ответственность (прогностичность)	Индивидуальная ответственность за процесс и результат работы в сложных условиях труда, добросовестное выполнение обязанностей, ответственность за результат всей команды, ответственность за окружающую среду, готовность превентивно уделять внимание своему здоровью
Исполнительность	Выполнение требований и инструкций, следование установленным правилам
Любовь к профессии и краю	«Инстинкт первооткрывателя», желание увидеть и познать что-то новое, приверженность своему делу, гордость за регион, понимание суровых условий Камчатки

и значимости данного умения. Отдельно подчеркивается важность способности учиться непосредственно на судне, воспринимать новую информацию: «Есть люди необучаемые — тогда уже не поможет ничего», «Если у человека есть желание — он схватывает все на лету» (Р11). Также важным считается отсутствие страха задавать вопросы, если чего-то не знаешь или не помнишь: «Кто-то делает работу, еще учится сам и вопросы задает. Тогда я могу спокойно уйти: знаю, что работа будет выполнена» (Р8).

Ориентацию специалиста на профессиональное саморазвитие, по мнению информантов, можно определить, наблюдая непосредственно в процессе работы за тем, как он справляется с деятельностью на разных участках: «Ставим человека на разные участки и смотрим, что у него лучше пойдет» (Р10). Это умение видится важным условием продвижения по карьерной лестнице и перехода на более высокую должность: «Желание учиться, переподготовка — обязательное условие перехода на более высокую должность», «Мне импонируют люди, которые хотят учиться… такой человек, скорее всего, вырастет в директора» (Р1).

Информанты отмечают, что проявление стремления к росту видно в готовности сотрудника начинать свой путь с низовой позиции, например с должности матроса, и постепенно двигаться вверх по служебной лестнице к роли штурмана или капитана. Важно, что все необходимые навыки и качества формируются и укрепляются в ходе получения практического опыта начиная с учебной практики и работы на море, что предоставляет возможность для постоянного обучения и профессионального роста.

Кроме того, в сфере рыболовства (в сравнении, например, с описанной выше сферой туризма) довольно прозрачна вертикаль профессионального роста, и большинство работников, получивших специальное образование (судомеханики, судоводители и т. п.) ориентированы на продвижение по этой вертикали — в данном случае ориентация на профессиональное саморазвитие во многом оказывается залогом этого продвижения.

Компетенция «Ответственность» упоминалась интервьюируемыми чаще других. При этом контексты упоминания охватывают широкий диапазон сфер, в которых локализована ответственность (ответственность за процесс, результат, командную работу, окружающую среду, свое здоровье и т. д.). Информанты нередко определяют ответственность как прогностичность, способность предвидеть последствия, описывают ее через понимание последствий безответственного поведения: «Выполнять работу ответственно, понимая последствия» (Р7), «Брать ответственность за все, что происходит на судне, за жизни людей — всех нужно вернуть живыми» (Р1).

Важным аспектом при описании ответственности респонденты называют способность оценить обстановку и принять ответственное решение о том, хватает ли твоей собственной компетентности, чтобы принять решение в ситуации, особенно экстренной или внештатной, или необходимо посоветоваться с другими профессионалами: «При принятии важных решений нужно советоваться с руководящим персоналом и выслушать позиции, так как у кого-то может быть больше опыта в данной ситуации» (Р7), «Оставлять за собой последнее слово, но коммуницировать с командой, руководящим персоналом, ведь у кого-то из команды может быть больше опыта в конкретном вопросе, ситуации» (Р7). Некоторые информанты определяют ответственность через конкретные знания: «Если чего-то не знает — должен уметь разобраться — это тоже называем ответственностью» (Р7), «Много неграмотных людей — безответственных» (Р12).

Ответственное отношение к своему здоровью также представляется информантам важной составляющей ответственности. Это сопряжено как с самой спецификой профессии моряка (тяжелый физический труд), так и с вахтовой организацией профессиональных циклов: в период рейса оказание медицинской помощи может быть затруднено местом нахождения судна, отдаленностью от ближайшего населенного пункта и т. д.: «Не покупать медкомиссию, понимать, что это работа в сложных условиях, часто на очень отдаленных труднодоступных территориях» (Р10).

Кроме того, информанты неоднократно упоминают проблему вредных привычек. Употребление алкоголя в течение рейса может создавать угрозу не только производительности, но и непосредственно жизни и здоровью экипажа: «Полнейший запрет на алкоголь… человек уходит в запой — пара рук убывает», «Алкоголь — это же еще нарушение техники безопасности» (Р11).

Адаптивность — это еще один часто упоминаемый кластер компетенций. Она определяется как способность эффективно приспосабливаться к меняющимся условиям и требованиям, будь то новые технологии, социальная среда или неожиданные обстоятельства, сохраняя способность к обучению, кооперации и принятию обоснованных решений. В условиях рыбопромысловой отрасли Камчатки это качество особенно ценно, так как работа на судне и переработка рыбы часто сопряжены с непредсказуемыми ситуациями, требующими быстрой и эффективной реакции. Информанты подчеркивают, что адаптивность позволяет специалистам не только справляться с новыми задачами, но и поддерживать высокий уровень профессионализма в изменчивых условиях.

Моряк практически постоянно находится в ситуации необходимости адаптации к новым условиям (цикл «море — берег» предполагает цикл адаптации — реадаптации: в море — к условиям моря, на берегу — к условиям берега; причем адаптация к нахождению на берегу также требует существенных усилий). Для камчатских

специалистов в сфере рыболовства данная компетенция обусловливается не только тяжелыми условиями жизни в море, но и природно-климатическими условиями.

«Исполнительность» — кластер компетенций, который включает в себя способность следовать инструкциям и процедурам, создавать и соблюдать правила, а также принимать обоснованные решения в соответствии с конкретными обстоятельствами, обеспечивая эффективность работы и безопасность. В качестве примеров информанты приводят следующие ситуации: «Каждый выполняет свою задачу строго в соответствии с требованием» (Р3), «Если совместно с судном управляются, каждый знает свою вахту, она прописана внутренним распорядком» (Р3).

Выводы и обсуждение результатов исследования

Проведенное исследование предполагало построение профилей универсальных компетенций внутри трех системообразующих индустрий Камчатского края (образования, туризма и рыболовства), выявление особенностей профилей внутри отраслей, соотнесение содержательного наполнения компетентностных профилей со спецификой региона. Также в процессе исследования мы планировали выявить надпрофессиональные компетенции для успешной работы в регионе, которые выделяют работники и работодатели каждой из индустрий.

Обобщение данных интервью внутри индустрий позволило выделить основные компетенции, содержание которых было раскрыто через комплекс субкомпетенций, которые выявлялись на основе определений и примеров, приводимых информантами.

В результате проведенного исследования нами были описаны как специфичные для каждой отрасли, так и сквозные, на пересечении индустрий, компетенции. Специфичными для индустрий оказались следующие: «Коммуникация», «Работа в команде» и «ИКТ-грамотность» для сферы образования, «Ответственность (прогностичность)» для сферы рыболовства, «Клиентоориентированность» для туристической области. При этом составляющие компетенций являются пересекающимися множествами. Так, например, «Клиентоориентированность» (сфера туризма) включает некоторые аспекты «Коммуникации» (сфера образования), а «Работа в команде» (сфера образования) является составной частью сквозной для отраслей туризма и рыболовства компетенции «Адаптивность».

Выявлены некоторые закономерные повторения на пересечении двух из трех представленных индустрий. Так, представители туризма и рыболовства выделяют компетенцию «Адаптивность», одинаково описывая различные ее аспекты, сопряженные с необходимостью приспосабливаться к нестандартной или быстро меняющейся ситуации, гибко реагировать на нее, менять стратегии поведения. Еще одной сквозной для туристической и рыбопромысловой отраслей компетенцией стало «Следование правилам» («Исполнительность» в рыболовстве). Информанты полагают, что четкое следование инструкции, исполнительность, умение действовать по алгоритму зачастую являются критически важными условиями не только высокой результативности, но и безопасности рабочего процесса.

При этом представителями всех трех отраслей была выделена такая компетенция, как «Профессиональное саморазвитие». Хотя внутри индустрий можно проследить различные аспекты содержательного наполнения данной компетенции,

единым видится стремление учиться, расширять и систематизировать профессиональные знания, ориентироваться на постепенное продвижение по вертикали внутри своей отрасли от низшей должности к более высоким.

Несмотря на то что данные компетенции представлены как универсальные и выделены для отдельных отраслей рынка труда, региональные особенности, о которых говорилось выше, обусловливают их содержание. Таким образом, в рамках нашей работы, с одной стороны, описана специфичность для каждой отрасли, с другой — влияние локального контекста на наполнение выделенных компетенций.

Отдельно следует выделить упоминаемые представителями туризма и рыболовства установки, связанные с условиями проживания в Камчатском крае. Так, представители туристической сферы напрямую говорят о необходимости учитывать региональную специфику, готовности жить в изолированном регионе, учитывать недостатки инфраструктуры. Представители рыбопромысловой отрасли упоминают региональный аспект в связи с необходимостью учитывать «суровые условия Камчатки», с одной стороны, и своего рода «локального патриотизма», с другой (последнее понимается как гордость за регион, осознание достоинств региона в сравнении с другими). Представители сферы образования сугубо региональных аспектов в ходе интервью не выделяли.

Таким образом, обобщение результатов исследования позволяет говорить о наличии специфических для каждой из исследуемых отраслей универсальных компетенций, способствующих успешности профессионала, а также являющихся предпосылками длительного пребывания в профессии.

Универсальные компетенции — это важный предиктор эффективности сотрудника [20; 21]. После построения профиля, или списка таких компетенций, работа может быть выстроена в двух направлениях: их оценка или развитие. Каждое из этих направлений может быть реализовано на уровне высшего образования, внутренней системы обучения сотрудников в компании или через реализацию программ дополнительного профессионального образования с учетом региональной специфики [7].

Тем не менее данные показывают, что универсальность компетенций ограничена. С одной стороны, из заявленного на уровне policy (проф. стандартов, ФГОС и пр.) для конкретного региона рынок труда не заявляет все компетенции как необходимые. С другой стороны, на уровне конкретной индустрии внутри данного региона есть специфические уточнения относительно контекста применения компетенции. Таким образом, возникает вопрос, насколько обучение или оценка надпрофессиональных навыков эффективно без учета этого контекста, то есть можем ли мы ожидать переноса умений в профессиональную деятельность. Для этого требуется отдельное межрегиональное исследование.

Литература

1. *Коршунов И. А., Тюнин А. М., Ширкова Н. Н., Мирошников М. С., Фролова О. А.* Как учатся взрослые: факторы выбора образовательных программ // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 2. С. 286–314.

2. *Добрякова М. С., Фрумин И. Д.* Ключевые компетенции и новые грамотности: от лозунгов к школьной реальности. М.: Изд. дом ВШЭ, 2020.

3. *Комиссаров А. Г., Степашкина Е. А., Соболева О. Б., Гужеля Д. Ю., Селезнев П. С.* Методология оценки надпрофессиональных компетенций в российских образовательных организациях

// Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2022. Т. 12, № 6. С. 53–62. https://doi.org/10.26794/2226-7867-2022-12-6-53-62

4. Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning // EC: [электронный ресурс]. 2018. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN (дата обращения: 14.05.2022).

5. PISA Vocational Education and Training (VET): Assessment and Analytical Framework, PISA: [электронный ресурс]. OECD Publishing, 2024. URL: https://www.oecd.org/en/publications/pisa-vocational-education-and-training-vet_b0d5aaf9-en.html (дата обращения: 14.05.2022).

6. Каталог профессий // Атлас новых профессий. 2024. URL: https://atlas100.ru/catalog/ (дата обращения: 12.10.2024).

7. *Коршунов И. А., Ширкова Н. Н.* Участие работающего населения в непрерывном образовании: региональный аспект. Вып. 15. М.: Изд. дом ВШЭ, 2020.

8. *Сорокин П. С.* Проблема «агентности» через призму новой реальности: состояние и направления развития // Социологические исследования. 2023. № 3. С. 103–114. https://doi.org/10.31857/S013216250022927-2

9. *Berger P., Luckmann T.* The social construction of reality. Social theory re-wired. London: Routledge, 2016.

10. *Гадецкий О. Ю., Кулакова Л. И.* Причины миграции молодежи из дальневосточных территорий (на примере Камчатского края) // Глобус. 2020. № 10 (56). С. 45–51.

11. *Le Deist F. L., Winterton J.* What is competence? // Human Resource Development International. 2005. Vol. 8, no. 1. P. 27–46. https://doi.org/10.1080/1367886042000338227

12. *Спенсер-мл. Л. М., Спенсер С. М.* Компетенции на работе / пер. с англ. М.: HIPPO, 2005.

13. Стратегия социально-экономического развития Камчатского края до 2035 года // Министерство экономического развития Российской Федерации. 2023. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/b03adcd9c54137d0a32008271ffc8fa2/strategiya_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_kamchatskogo_kraya_do_2035_goda.pdf (дата обращения: 15.10.2024).

14. *Батрова О. Ф., Блинов В. И., Волошина И. А., Есенина Е. Ю., Лейбович А. Н., Сазонов Б. А., Сергеев И. С.* Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: рекомендации. М.: ФИРО, 2008.

15. *Mayring P.* Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution. Klagenfurt: Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2014.

16. Наука и образование // Официальный сайт исполнительных органов Камчатского края. 2024. 06.06. URL: https://www.kamgov.ru/science-and-education (дата обращения: 01.07.2024).

17. *Кузнецов М. Е.* Оценка туристического потенциала Камчатского края с применением цифровой модели туристической отрасли // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2022. № 58. С. 124–137. https://doi.org/10.17223/19988648/58/8

18. Федеральное агентство по рыболовству. URL: https://fish.gov.ru/ (дата обращения: 08.07.2024).

19. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. 2024. URL: https://mcx.ru/ (дата обращения: 08.07.2024).

20. *Korshunov I., Lubnikov S., Miroshnikov M., Tyunin A.* Problem solving and formal, nonformal, and informal learning of Russian employees (based on PIAAC data) // Adult Education Quarterly. 2023. Vol. 73, no. 2. P. 197–219. https://doi.org/10.1177/07417136221113577

21. OECD Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies. OECD Publishing, 2019. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/skills-matter_3a02e64e/1f029d8f-en.pdf (дата обращения: 14.05.2022).

Статья поступила в редакцию 22 июля 2024 г.;
рекомендована к печати 15 октября 2024 г.

Контактная информация:

Михайлова Александра Михайловна — науч. сотр.; https://orcid.org/0000-0002-9750-6280, amikhailova@hse.ru
Манина Валерия Алексеевна — канд. психол. наук, доц.; https://orcid.org/0000-0002-4157-0179, vmanina@hse.ru
Неяскина Юлия Юрьевна — канд. психол. наук, доц.; https://orcid.org/0000-0003-3223-6512, neyaskinaju@yandex.ru
Бабикова Дарья Дмитриевна — магистрант; ddbabikova@edu.hse.ru

Павлова Мария Константиновна — https://orcid.org/0009-0009-0813-5157, mkpavlova@hse.ru
Лужнова Ксения Николаевна —https://orcid.org/0000-0002-9515-7152, kluzhnova@hse.ru

(Non)universal competencies: Exploring and developing a unified competency profile of the Kamchatka region

A. M. Mikhailova[1], V. A. Manina[1], Yu. Yu. Neyaskina[2], D. D. Babikova[1], M. K. Pavlova[1], K. Luzhnova[1]

[1] HSE University,
20, ul. Myasnitskaya, Moscow, 101000, Russian Federation
[2] Vitus Bering Kamchatka State University,
4, ul. Pogranichnaya, Petropavlovsk-Kamchatsky, 683032, Russian Federation

For citation: Mikhailova A. M., Manina V. A., Neyaskina Yu. Yu., Babikova D. D., Pavlova M. K., Luzhnova K. N. (Non)universal competencies: Exploring and developing a unified competency profile of the Kamchatka region. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2025, vol. 18, iss. 1, pp. 54–71. EDN FTSPGG (In Russian)

Existing studies on occupational requirements indicate that adult workers are expected to possess a range of transversal or universal competences in the workplace, such as problem solving, critical thinking, creativity, adaptability, etc. The central research question, as well as the applied inquiry, is the extent to which the competences endorsed by international organisations and professional standards are not only relevant to a particular country/region/city, but also practically implementable within these contexts. Consequently, the aim of this article is to create profiles of universal competences across three sectors in the Kamchatka region (education, tourism and fishing) and to analyze their interrelationships and alignment with the Kamchatka region's unique characteristics. The research question addressed in this article is: what universal competencies for the industry can be identified by labour market representatives (employees and employers) as essential for successful performance, taking into account the specific context of the Kamchatka region? The informants were 45 people from three industries, within each industry further two categories were defined — employers and employees. Generalisation of the interview data within each industry facilitated the identification of core competencies, which were further elaborated through a set of sub-competences derived from the basis of definitions and examples provided by the informants. The findings of this research enable us to discuss the existence of universal competences specific to each of the industries examined, which contribute to adaptability and success of a professional and serve as prerequisites for sustained engagement in the profession.

Keywords: universal competences, competence profile, education, tourism, fishery, Kamchatka region.

References

1. Korshunov I. A., Tyunin A. M., Shirkova N. N., Miroshnikov M. S., Frolova O. A. How adults learn: Factors in choosing educational programs. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, 2021, no. 2, pp. 286–314. (In Russian)

2. Dobryakova M. S., Frumin I. D. *Key competencies and new literacies: From slogans to school reality*. Moscow, HSE University Press, 2020. (In Russian)

3. Komissarov A. G., Stepashkina E. A., Soboleva O. B., Guzhelya D. Yu., Seleznev P. S. Methodology for assessing supra-professional competencies in Russian educational organizations. *Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta*, 2022, no. 6 (12), pp. 53–62. https://doi.org/10.26794/2226-7867-2022-12-6-53-62 (In Russian)

4. Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. *EC*. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN (accessed: 14.05.2022).

5. PISA Vocational Education and Training (VET): Assessment and Analytical Framework, PISA. *OECD Publishing*, 2024. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/pisa-vocational-education-and-training-vet_b0d5aaf9-en.html (accessed: 14.05.2022).

6. Catalog of professions. *Atlas novykh professii*. Available at: https://atlas100.ru/catalog/ (accessed: 12.10.2024). (In Russian)

7. Korshunov I. A., Shirkova N. N. *Participation of the working population in continuing education: A regional aspect*. Moscow, HSE University Press, 2020. (In Russian)

8. Sorokin P. S. The problem of "agency" through the prism of the new reality: State and directions of development. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2023, no. 3, pp. 103-114. https://doi.org/10.31857/S013216250022927-2 (In Russian)

9. Berger P., Luckmann T. *The social construction of reality*. London, Routledge, 2016. (In Russian)

10. Gadetsky O. Yu., Kulakova L. I. Reasons for youth migration from the Far Eastern territories (on the example of Kamchatka Krai). *Globus*, 2020, no. 10 (56), pp. 45–51. (In Russian)

11. Le Deist F. L., Winterton J. What is competence? *Human Resource Development International*, 2005, no. 1 (8), pp. 27–46. https://doi.org/10.1080/1367886042000338227

12. Spencer L. M., Spencer S. M. *Competence at work*. Moscow, HIPPO Publ., 2005. (In Russian)

13. Strategy for the socio-economic development of Kamchatka Krai until 2035. *Ministry of Economic Development of the Russian Federation*. Available at: https://www.economy.gov.ru/material/file/b03adcd9c54137d0a32008271ffc8fa2/strategiya_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_kamchatskogo_kraya_do_2035_goda.pdf (accessed: 15.10.2024). (In Russian)

14. Batrova O. F., Blinov V. I., Voloshina I. A., Esenina E. Yu., Leibovich A. N., Sazonov B. A., Sergeev I. S. *National qualifications framework of the Russian Federation: recommendations*. Moscow, FIRO Press, 2008. (In Russian)

15. Mayring P. *Qualitative content analysis: Theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2014.

16. Science and education. *Official website of the executive authorities of Kamchatka Krai*. Available at: https://www.kamgov.ru/science-and-education (accessed: 01.07.2024). (In Russian)

17. Kuznetsov M. E. Assessment of the tourism potential of Kamchatka Krai using a digital model of the tourism industry *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, 2022, vol. 58, pp. 124–137. https://doi.org/10.17223/19988648/58/8 (In Russian)

18. *Federal Agency for Fisheries*. Available at: https://fish.gov.ru/ (accessed: 08.07.2024). (In Russian)

19. *Ministry of Agriculture of the Russian Federation*. Available at: https://mcx.ru/ (accessed: 08.07.2024). (In Russian)

20. Korshunov I., Lubnikov S., Miroshnikov M., Tyunin A. Problem solving and formal, nonformal, and informal learning of Russian employees (based on PIAAC data). *Adult Education Quarterly*, 2023, no. 2 (73), pp. 197–219. https://doi.org/10.1177/07417136221113577

21. OECD Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies. *OECD Publishing*, 2019. Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/skills-matter_3a02e64e/1f029d8f-en.pdf (accessed: 14.05.2022).

Received: July 22, 2024
Accepted: October 15, 2024

Authors' information:

Alexandra M. Mikhailova — Researcher; https://orcid.org/0000-0002-9750-6280, amikhailova@hse.ru
Valeria A. Manina — PhD in Psychology, Associate Professor; https://orcid.org/0000-0002-4157-0179, vmanina@hse.ru
Yulia Yu. Neyaskina — PhD in Psychology, Associate Professor; https://orcid.org/0000-0003-3223-6512, neyaskinaju@yandex.ru
Daria D. Babikova — Master Student; ddbabikova@edu.hse.ru
Maria K. Pavlova — https://orcid.org/0009-0009-0813-5157, mkpavlova@hse.ru
Ksenia N. Luzhnova —https://orcid.org/0000-0002-9515-7152, kluzhnova@hse.ru