

Повышение кадрового потенциала как фактор стратегического развития сельских территорий

Personnel Potential Increasing As a Factor of Strategic Development of Territories

DOI 10.12737/2587-9111-2022-10-5-61-67

Получено: 4 августа 2022 г. / Одобрено: 8 августа 2022 г. / Опубликовано: 25 октября 2022 г.

Тимофеева Н.С.

Канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова», Россия, 670024, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, 8, e-mail: rns-85@mail.ru

Маханова О.В.

Канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова», Россия, 670024, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, 8, e-mail: olgastepanova@yandex.ru

Санжина О.П.

Д-р экон. наук, профессор кафедры информатики и информационных технологий в экономике, ФГБОУ ВО «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова», Россия, 670024, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, 8, e-mail: osanzhina@gmail.com

Тимофеев В.И.

Канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и организации АПК, ФГБОУ ВО «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова», Россия, 670024, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, 8, e-mail: timof83@mail.ru

Timofeeva N.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Buryat State Academy of Agriculture, 8, Pushkin St., Ulan-Ude, 670024, Russia, e-mail: rns-85@mail.ru

Makhanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Buryat State Academy of Agriculture, 8, Pushkin St., Ulan-Ude, 670024, Russia, e-mail: olgastepanova@yandex.ru

Sanzhina O.P.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Department of Informatics and Information Technologies in Economics, Buryat State Academy of Agriculture, 8, Pushkin St., Ulan-Ude, 670024, Russia, e-mail: osanzhina@gmail.com

Timofeev V.I.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economics and Organization of Agroindustrial Complex, Buryat State Academy of Agriculture, 8, Pushkin St., Ulan-Ude, 670024, Russia, e-mail: timof83@mail.ru

Аннотация

Современные условия развития региона, в том числе и сельских территорий, вызывают много вопросов как у ученых в этой области, так и самого сельского населения. Особой составляющей в любом территориальном пространстве является кадровый потенциал, от развития которого зависит стратегическое развитие сельских территорий региона. Авторами проведено исследование муниципальных образований в части определения индексов здоровья, образования, дохода, а также индекса развития человеческого потенциала. На основании проведенного исследования выделена группировка муниципальных образований и предложены стратегические направления развития сельских территорий. Наряду с этим, предложен комплексный подход к повышению кадрового потенциала сельских территорий, основанный на улучшении условий для закрепления высококвалифицированных специалистов на сельских территориях при одновременном повышении качества кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, сельские территории, индекс развития человеческого потенциала, компетенции, принятие управленческих решений, стратегическое развитие.

Введение. Ежегодно практически в каждом регионе России поднимается вопрос кадрового потенциала в сельском местном, в агропромышленном комплексе либо в сельском хозяйстве. Остро стоит вопрос о нежелании молодых специалистов возвращаться к себе на родину для возрождения села. В основном вновь испеченные специалисты в аграрной сфере направляют в муниципальные образования с более успешно развивающимися сельскими территориями [7]. Сегодня также стоит вопрос об обязательном созда-

Abstract

Modern conditions for the development of the region, including rural areas, raise many questions, both among scientists in this field and the rural population itself. A special component in any territorial space is human resources, the development of which determines the strategic development of rural areas in the region. The authors conducted a study of municipalities in terms of determining the indices of health, education, income, as well as the human development index. On the basis of the study, a grouping of municipalities was identified and strategic directions for the development of rural areas were proposed. Along with this, a comprehensive approach to improving the human resources potential of rural areas is proposed, based on improving the conditions for retaining highly qualified specialists in rural areas while improving the quality of human resources.

Keywords: personnel potential, rural areas, human development index, competencies, making managerial decisions, strategic development.

нии инфраструктуры на территории муниципального образования, направленное на повышения качества жизни на сельских территориях и привлекательности сел. В целом возникает необходимость исследования кадрового потенциала региона в разрезе муниципальных образований в целях определения стратегических направлений развития сельских территорий.

Данной проблематикой занимаются многие исследователи, можно отметить следующих ученых Т.А. Костенькова, О. Сырых, А.Я. Кибанов,

Н.К. Долгушкин, региональных ученых в отрасли сельского хозяйства М.Б. Туманова, Э.Г. Сангадиева, Е.Л. Дугина, В.Г. Беломестнов и другие. При этом недостаточно освещены вопросы расчета индекса развития человеческого потенциала сельских территорий региона, что повлекло дополнительное исследование в данной области.

Описание данных и методов исследования. Для изучения проблемных аспектов кадрового потенциала сельских территорий был использован системный, комплексный подход, который позволяет рассматривать проблему как единое целое. Расчет индекса развития человеческого потенциала осуществлялся с учетом методики расчета индекса развития человеческого потенциала, разработанной ученым А. Сенном [1]. Логические методы позволили разработать рекомендации по повышению кадрового потенциала и характеристик трудовых ресурсов, формирующих качество кадрового потенциала сельских территорий.

Результаты исследования. Кадровый потенциал — это емкое понятие, охватывающее не только количество трудовых ресурсов, имеющихся на определенной территории, но и их качество. Именно квалификация, опыт, компетенции, которыми обладают трудовые ресурсы конкретной территории, определяют качество принимаемых управленческих решений и качество их реализации. От кадрового потенциала территории в прямой зависимости находятся ее социально-экономические показатели, уровень освоения техники и технологий [2], уровень развития предпринимательства.

Т.А. Костенькова [3] отмечает, что «специалисты, изучая кадровый потенциал, часто ограничиваются масштабами организации. Однако, данную категорию желательно распространять и на мезоуровень, т.е. региональный». При исследовании факторов стратегического развития сельских территорий необходимо использовать именно региональный подход.

Для сельских территорий в России характерно наличие системных проблем, которые, с одной стороны, препятствуют формированию сильного кадрового потенциала, а с другой стороны, не могут быть решены при отсутствии высококвалифицированных кадров на селе. Среди таких проблем выделим:

- миграция населения и, как следствие, его концентрация в крупных городах, пригородах городов — административных центров, районных центрах и общая депопуляция в сельской местности;
- слаборазвитая транспортная, производственная и социальная инфраструктура;
- отток молодежи из села, поскольку ожидания и предпочтения молодых специалистов не соот-

ветствуют потребностям рынка труда, а также возможностям сельских работодателей [4];

- низкий уровень жизни сельского населения.

Сегодня для разработки и реализации стратегий развития сельских территорий необходим запуск таких социально-экономических механизмов, которые позволят повысить кадровый потенциал сельских территорий, в том числе за счет повышения престижа аграрных профессий, заинтересованности молодых специалистов к труду на селе, улучшения социально-бытовых условий жизни на селе.

При этом для эффективной работы и достижения устойчивого поступательного развития сельских территорий специалистам требуются наряду с высоким уровнем квалификации в своей профессиональной сференовые компетенции, обусловленные трансформационными процессами в экономике и обществе.

Так, специалистам необходимо наличие и постоянное совершенствование цифровых компетенций, которые обеспечивают возможность использования разнообразных информационных ресурсов, программных продуктов в профессиональной деятельности, снижение неопределенности и рисков недостатка информации при принятии управленческих решений, повышение гибкость и мобильность в условиях пандемии, возможность привлечения специалистов в дистанционном режиме.

Для лиц, принимающих решения, руководителей всех уровней в современных условиях требуется развитие так называемых надпрофессиональных компетенций, к которым относятся лидерство, планирование и организация, правовая и финансовая грамотность, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, коммуникабельность, клиентоориентированность, саморазвитие, гибкость, ориентация на результат, честность и этичность, следование правилам и ряд других. Развитие данных компетенций обеспечивает способность вести за собой команду, принимать и реализовывать рациональные, сбалансированные управленческие решения. Формирование этих компетенций необходимо также для молодых и перспективных специалистов, входящих в кадровый резерв руководящих кадров.

Немаловажным качеством для современного управленца являются знания и навыки управления проектами, работы в проектной команде. Проектный подход сегодня обеспечивает не только решение комплексных проблем на уровне хозяйствующего субъекта или отдельного муниципалитета, но и позволяет «встраиваться» в крупные проекты и программы регионального и федерального уровня.

Особенно хотелось бы отметить необходимость развития компетенций по принятию решений, т.е. способности принимать рациональные решения, основанные на фактах, данных собственной интуиции, выбирать адекватные действия для реализации решений. Эта компетенция необходима для руководителей всех уровней, и в зависимости от уровня развития данной компетенции говорит о способности принимать качественные управленческие решения, а также о потенциале профессионального роста руководителя (специалиста).

О. Сырых выделяет четыре уровня развития данной компетенции [5]:

- уровень 4 — принятые решения обоснованы, содержат порядок действий, соотнесены с целями и задачами бизнеса, основаны на точном анализе с учетом коммерческой выгоды для хозяйствующего субъекта;
- уровень 3 — решения принимаются на основе собственного опыта или опыта предыдущей работы, а также на основе предварительного анализа. Лицо, принимающее решения, способно оперативно принимать решения в пределах профессиональных задач и готово нести ответственность за принятые решения, как правило, предвидит возможные проблемы. В прогнозных показателях возможны незначительные отклонения;

- уровень 2 — лицу, принимающему решения, для принятия решения требуется время или консультационная поддержка. При прогнозировании, как правило, допускает ошибки, при этом понимая необходимость анализа и прогнозирования. Оперативно принимает решения в типовых ситуациях;
- уровень 1 — требуется длительное время для проведения анализа, полученная информация не используется для выводов. Нет глубокого понимания коммерческой выгоды хозяйствующего субъекта. Ответственность за принятие решений перекладывается на других людей.

Данная классификация позволяет определить персональные векторы развития для отдельных специалистов и руководителей разного уровня в рамках планирования и реализации их карьеры и при условии использования данного инструмента послужит основой для существенного повышения качества кадрового потенциала.

Исследование кадрового потенциала сельских территорий Республики Бурятия позволит определить, насколько стратегическое развитие сельских территорий имеет верную траекторию. Рассмотрим основные показатели развития кадрового потенциала сельских территорий в разрезе муниципальных образований Республики Бурятия (табл. 1).

Таблица 1

Показатели развития кадрового потенциала сельских территорий в разрезе муниципальных образований Республики Бурятия на 01 января 2022 г. [9]

№	Муниципальное образование	Численность сельского населения, тыс. чел.	Средняя заработная плата, тыс. руб.	Всего в возрасте от 15–24 лет, чел.	Имеют образование, чел.	Смертность на 1000 родившихся живыми, %
1	Баргузинский	14,4	38,2	2751	2697	3,6
2	Баунтовский эвенкийский	8,3	67,2	1170	1169	8,7
3	Бичурский	22,0	41,2	3854	3798	0
4	Джидинский	23,0	36,1	4785	4723	7,9
5	Еравнинский	16,5	40,8	3478	3421	4,7
6	Заиграевский	35,7	40,2	7572	7499	9,9
7	Закаменский	13,6	33,3	3746	3540	7,2
8	Иволгинский	61,8	37,3	6411	6358	3,4
9	Кабанский	30,7	37,9	8170	8068	5,5
10	Кижингинский	14,3	33,0	2191	2158	4,1
11	Курумканский	13,3	40,6	2201	2154	0
12	Кяхтинский	13,1	36,2	7817	7742	11,7
13	Муйский	1,1	86,6	1630	1616	11,6
14	Мухоршибирский	22,7	49,2	3103	3012	9,6
15	Окинский	5,5	59,5	745	737	11,0
16	Прибайкальский	26,1	37,1	3678	3634	5,9
17	Северо-Байкальский	2,8	65,7	1712	1706	0
18	Селенгинский	17,9	41,3	7518	7449	3,7
19	Тарбагатайский	23,2	36,2	2295	2269	0
20	Тункинский	20,2	35,0	3137	3105	6,6
21	Хоринский	16,6	34,9	2649	2616	8,7

Наибольшая численность населения наблюдается в Иволгинском районе — 61,8 тыс. человек, что объясняется близким расположением со столицей республики. Также преобладает численность населения в Заиграевском и Кабанском районах — 35,7 и 30,7 тыс. человек соответственно [10].

Самыми малонаселенными являются Муйский район, Северо-Байкальский, Окинский, Баунтовский эвенкийский, при этом в этих районах наблюдается высокий уровень средней заработной платы [6], что объясняется суровыми климатическими условиями на сельских территориях.

Самым высокообразованным является население, проживающее на сельских территориях из следующих муниципальных образований Баунтовский эвенкийский, Заиграевский, Иволгинский, Кяхтинский, Муйский, Северо-Байкальский, Селенгинский, Тункинский. В целом уровень образованности на всех сельских территориях на уровне не ниже среднего. Если рассматривать муниципальные образования по уровню смертности, то наибольший процент смертности родившихся Кяхтинский, Муйский, Окинский — 11,7%, 11,6% и 11,0% соответственно.

Представленные данные позволят изучить индекс доходов, индекс образования и индекс здоровья сельских территорий Республики Бурятия, что в совокупность предопределяет индекс развития человеческого потенциала (табл. 2).

Расчет индексов осуществлялся с учетом методики расчета индекса развития человеческого потенциала, разработанной ученым А. Сенем [1]. Результаты расчета показали, что все муниципальные образования различны, это объясняется различиями в местоположении районов, природно-климатическими условиями, уровень развития производства.

Общую картину развития муниципальных образований показывает индекс развития человеческого потенциала (рис. 1). Наибольшее значение этого показателя в Тарбагатайском районе — 0,748, высокое значение связано с высоким индексом образования (0,989) и индексом здоровья (0,964). Чуть ниже показатель у следующих муниципальных образований Курумканский (0,746), Мухоршибирский (0,744) и Заиграевский (0,726).

Ниже среднего уровень индекса развития человеческого потенциала наблюдается в Прибайкальском районе (0,596), что связано с низким уровнем средней заработной платы в сельских территориях муниципального образования ($I_{\text{дох.}} = 0,342$) и невысоким индексом здоровья ($I_{\text{рчп}} = 0,459$). Основная часть муниципальных образований имеет средний уровень развития человеческого потенциала, это объясняется не высоким уровнем дохода на территориях сел. Уровень выше среднего имеет всего 4 муниципальных образований из 21, это чуть больше 19%.

Таблица 2

Показатели развития кадрового потенциала сельских территорий в разрезе муниципальных образований Республики Бурятия на 01 января 2022 г. [9]

№	Муниципальное образование	Индекс доходов ($I_{\text{дох.}}$)	Индекс образования ($I_{\text{обр.}}$)	Индекс здоровья ($I_{\text{зд.}}$)	Индекс РЧП ($I_{\text{рчп}}$)	Общий ранг
1	Баргузинский	0,353	0,980	0,625	0,653	14
2	Баунтовский эвенкийский	0,475	0,999	0,575	0,683	6
3	Бичурский	0,358	0,985	0,590	0,644	15
4	Джидинский	0,284	0,987	0,742	0,671	10
5	Еравнинский	0,365	0,984	0,583	0,644	16
6	Заиграевский	0,371	0,990	0,816	0,726	4
7	Закаменский	0,317	0,945	0,710	0,657	12
8	Иволгинский	0,332	0,992	0,636	0,653	13
9	Кабанский	0,334	0,988	0,752	0,691	5
10	Кижингинский	0,282	0,985	0,618	0,628	17
11	Курумканский	0,313	0,979	0,946	0,746	2
12	Кяхтинский	0,355	0,990	0,678	0,674	8
13	Муйский	0,680	0,991	0,353	0,675	7
14	Мухоршибирский	0,450	0,971	0,812	0,744	3
15	Окинский	0,568	0,989	0,284	0,614	19
16	Прибайкальский	0,342	0,988	0,459	0,596	21
17	Северо-Байкальский	0,614	0,996	0,233	0,614	18
18	Селенгинский	0,439	0,991	0,575	0,668	11
19	Тарбагатайский	0,292	0,989	0,964	0,748	1
20	Тункинский	0,272	0,990	0,554	0,605	20
21	Хоринский	0,308	0,988	0,720	0,672	9



Рис. 1. Индекс развития человеческого потенциала в разрезе муниципальных образований

Всю совокупность муниципальных образований можно сгруппировать в зависимости от уровня развития человеческого потенциала (табл. 3). В табл. 3

авторами представлены для каждой группировки муниципальных образований стратегические направления развития сельских территорий. Страте-

Таблица 3

Группировка муниципальных образований региона по уровню человеческого развития

Группировка муниципальных образований		Стратегические направления развития сельских территорий
1 группа		1. Внедрение инновационных подходов ведения сельскохозяйственного производства 2. Развитие инфраструктуры, объектов социального обслуживания, направленное на повышения качества жизни на сельских территориях 3. Планирование и реализация карьеры перспективных специалистов и совершенствование системы непрерывного образования 4. Эффективная система материального и морального стимулирования 5. Усиление взаимодействия сельских товаропроизводителей с образовательными организациями в сфере практической подготовки студентов
выше среднего (0,700...0,799)	Заиграевский	
	Курумканский	
	Мухоршибирский	
	Тарбагатайский	
2 группа		1. Развитие предприятий переработки и несельскохозяйственных видов деятельности 2. Развитие инфраструктуры, объектов социального обслуживания, направленное на повышения качества жизни на сельских территориях 3. Планирование и реализация карьеры перспективных специалистов и совершенствование системы непрерывного образования 4. Эффективная система материального и морального стимулирования 5. Усиление взаимодействия сельских товаропроизводителей с образовательными организациями в сфере практической подготовки студентов
средний (0,600...0,699)	Баргузинский	
	Баунтовский эвенкийский	
	Бичурский	
	Джидинский	
	Еравнинский	
	Закаменский	
	Иволгинский	
	Кабанский	
	Кижингинский	
	Окинский	
	Северо-Байкальский	
	Селенгинский	
Тункинский		
Хоринский		
3 группа		1. Развитие инфраструктуры, объектов социального обслуживания, направленное на повышения качества жизни на сельских территориях 2. Планирование и реализация карьеры перспективных специалистов и совершенствование системы непрерывного образования 3. Эффективная система материального и морального стимулирования 4. Усиление взаимодействия сельских товаропроизводителей с образовательными организациями в сфере практической подготовки студентов
ниже среднего (0,500...0,599)	Прибайкальский	

гические направления развития сельских территорий определены в зависимости от условий развития сельского хозяйства на территории сел, инфраструктуры и объектов социального обслуживания, качества жизни сельского населения, взаимодействие сельхозтоваропроизводителей с образовательными организациями и т.д.

Обсуждение и заключение. Систематизация информации по исследуемой проблеме позволила построить схему, отражающую влияние факторов

повышения кадрового потенциала сельских территорий [8] и характеристик трудовых ресурсов, совершенствование которых позволит повысить качество кадрового потенциала сельских территории (рис. 2).

Уровень развития факторов и условий, благоприятных для повышения кадрового потенциала и качество кадрового потенциала, сложившегося в конкретный период (момент) времени на определенной территории, оказывают влияние на формирование и развитие кадрового потенциала сельских



Рис. 2. Система факторов повышения кадрового потенциала и характеристик трудовых ресурсов, формирующих качество кадрового потенциала

территорий, а также взаимное друг на друга на друга. Поэтому комплексное решение задачи повышения кадрового потенциала в контексте стратегического развития сельских территорий должно включать:

- механизмы диагностики уровня компетенций и выстраивания траекторий развития компетенций руководителей и специалистов;
- механизмы закрепления молодых специалистов, высококвалифицированных рабочих кадров, специалистов и руководителей;
- механизмы популяризации и повышения престижа трудоустройства на сельских территориях;
- механизмы повышения качества и уровня жизни на селе, создания комфортных условий проживания на сельских территориях;
- повышение уровня технического и технологического развития сельских территорий.

Эффективное функционирование перечисленных механизмов позволит обеспечить сельские территории кадровым потенциалом, достаточным для разработки и успешной реализации стратегий развития сельских территорий, нацеленных на их поступательное развитие и процветание.

Литература

1. *Валеева О.В.* Методика расчета индекса развития человеческого потенциала в муниципальных образованиях (на примере Забайкальского края и Республики Бурятия) // Вестник ЗабГУ. 2016. № 7. С. 91–99
2. *Завиваев Н.С.* Внедрение информационных технологий в управление сельскохозяйственными организациями // Вестник НГИЭИ. 2022. № 1 (128). С. 66–76
3. *Костенькова Т.А.* Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда. 2019. № 3. С. 1149–1157
4. Проблемы и перспективы социально-экономического развития сельских территорий: региональный аспект. М.: Издание Государственной Думы, 2021. 320 с.
5. *Сырых О.* Модель управленческих компетенций с уровнями и шкалой оценки // HRtime.ru. URL: <https://hrtime.ru/material/model-upravlencheskikh-kompetentsiy-s-urovniami-i-shkaloy-otsenki-28839> (дата обращения 07.06.2022).
6. *Тимофеев В.И., Баниева М.А.* Эффективность расходования средств на финансирование развития аграрного производства в Республике Бурятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2020. Т. 9. № 4. С. 38–44.
7. *Тимофеева Н.С.* Актуальные проблемы управления устойчивым развитием сельских территорий // В сборнике: Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий. Сборник III Всероссийской (национальной) научной конференции. 2018. С. 1358–1362.
8. *Тимофеева Н.С.* Проблемы устойчивого развития кадрового потенциала сельских территорий // Научные исследования и разработки. Экономика. 2019. Т. 7. № 5. С. 37–41.
9. Официальный сайт «Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия». URL: <http://burstat.gks.ru/> (дата обращения 21.06.2022)
10. Официальный сайт «Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Бурятия». URL: <http://egov-buryatia.ru/minselhoz/> (дата обращения 01.07.2022)

References

1. *Valeeva O.V.* Methodology for calculating the index of human development in municipalities (on the example of the Trans-Baikal Territory and the Republic of Buryatia). *Vestnik ZabGU* [Bulletin of the ZabGU], 2016, no. 7, pp. 91–99. (in Russian)
2. *Zavivaev N.S.* Implementation of information technologies in the management of agricultural organizations. *Vestnik NGIEI* [Vestnik NGIEI], 2022, no. 1(128), pp. 66–76. (in Russian)
3. *Kostenkova T.A.* Personnel potential of the region: the essence and main factors of formation. *Ekonomika truda* [Labor Economics], 2019, no 3, pp. 1149–1157. (in Russian)
4. Problems and prospects of socio-economic development of rural areas: regional aspect. [Problemy i perspektivy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya sel'skikh territoriy: regional'nyy aspect] Moscow, Publication of the State Duma., 2021. 320 p.
5. *Syrkh O.* Model' Upravlencheskikh kompetentsiy s urovniami i shkaloy otsenki [Model of managerial competencies with levels and rating scale] Available at: <https://hrtime.ru/material/model-upravlencheskikh-kompetentsiy-s-urovniami-i-shkaloy-otsenki-28839> (accessed 06 July 2022).
6. *Timofeev V.I., Banieva M.A.* Efficiency of spending funds to finance the development of agricultural production in the Republic of Buryatia. *Nauchnyye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika firmy* [Scientific research and development. The economics of the firm], 2020, v. 9, no. 4, pp. 38–44. (in Russian)
7. *Timofeeva N.S.* Actual problems of managing the sustainable development of rural areas. *V sbornike: Rol' agrarnoy nauki v ustoychivom razvitiy sel'skikh territoriy. Sbornik III Vserossiyskoy (natsional'noy) nauchnoy konferentsii* [In the collection: The role of agrarian science in the sustainable development of rural areas. Collection of the III All-Russian (national) scientific conference], Novosibirsk, 2018, pp. 1358–1362. (in Russian)
8. *Timofeeva N.S.* Problems of sustainable development of the personnel potential of rural areas. *Nauchnyye issledovaniya i razrabotki. Ekonomik* [Scientific research and development. Economy], 2019, v. 7, no. 5, pp. 37–41. (in Russian)
9. Official site «Territorial body of the Federal State Statistics Service for the Republic of Buryatia». URL: <http://burstat.gks.ru/> (accessed 21.06.2022)
10. Official site «Ministry of Agriculture and Food of the Republic of Buryatia». URL: <http://egov-buryatia.ru/minselhoz/>