

УДК 331.108:338.436.33 (571.150)
DOI 10.14258/epb202531

ВЛИЯНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ НА КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АПК АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Н. А. Шевчук, М. Г. Кудинова

Алтайский государственный аграрный университет (Барнаул, Россия)

Существующая в стране и крае проблема нехватки трудовых ресурсов требует основательного изучения. Данное исследование посвящено рассмотрению такого фактора производства, как человеческий капитал с точки зрения влияния на его величину и качественный состав инструментов финансовой поддержки, в том числе и государственной. В работе проведен сравнительный анализ динамики заработной платы работников сельскохозяйственной отрасли в регионе, в СФО и РФ. Установлены структурные пропорции между заработной платой сельскохозяйственных работников и работников других сфер деятельности. Сделана оценка динамики сельского населения с учетом изменения его доли в общей численности населения края. Проведены параллели между размером выделяемых бюджетных средств и обеспеченностью трудовыми ресурсами аграрного сектора экономики края. Кроме того, установлена динамика вакансий в АПК региона. В ходе проведенных исследований не выявлено прямой корреляции между размером выделяемых финансовых стимулов и величиной трудового капитала в регионе. По мнению авторов, основной причиной сложившейся ситуации является несоответствие социальной инфраструктуры потребительским запросам населения. Преодоление сложившего несоответствия требует поиска новых подходов в инфраструктурном развитии, разработки специальных производственно-технологических решений, изменения экономического механизма развития инфраструктурных сервисов на указанных территориях.

Ключевые слова: человеческий капитал, естественные факторы, миграционные факторы, социальная инфраструктура, финансовые стимулы, государственная поддержка, партисипаторное бюджетирование.

THE IMPACT OF FINANCIAL SUPPORT INSTRUMENTS ON THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF THE ALTAI TERRITORY

N. A. Shevchuk, M. G. Kudinova

Altai State Agricultural University (Barnaul, Russia)

The existing problem of labor shortage in the country and the region requires a thorough study. This study is devoted to the consideration of such a factor of production as human capital in terms of the impact on its size and the qualitative composition of financial support instruments, including government. The paper provides a comparative analysis of the dynamics of wages of agricultural workers in the region, in the Siberian Federal District and the Russian Federation. The structural proportions between the wages of agricultural workers and workers in other fields of activity have been established. The dynamics of the rural population has been assessed, taking into account changes in its share in the total population of the region. Parallels are drawn between the size of the allocated budget funds and the availability of labor resources in the agricultural sector of the region's economy. In addition, the dynamics of vacancies in the agro-industrial complex of the region has been established. The conducted studies did not reveal a direct correlation between the amount of financial incentives allocated and the amount of labor capital in the region. According to the authors, the main reason for the current situation is the discrepancy between the social infrastructure and consumer needs of the population. Overcoming the existing discrepancy requires the search for new approaches in infrastructure development, the development of special production and technological solutions, and changes in the economic mechanism for the development of infrastructure services in these territories.

Keywords: human capital, natural factors, migration factors, social infrastructure, financial incentives, government support, participatory budgeting.

Экономика России на современном этапе сталкивается с огромной кадровой проблемой. Среди всех ресурсов, необходимых хозяйствующему субъекту для успешной деятельности, важнейшее место занимают именно трудовые ресурсы, или так называемый человеческий капитал.

В 80-х годах прошлого века Х. Р. Боуэн в своей работе «Инвестиции в обучение. Индивидуальная и социальная ценность американского высшего образования» отмечал, что человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг [1]. При этом важно учитывать, что человеческий капитал не может существовать отдельно от своего носителя, то есть человека. А значит, он также включает в себя потенциал его здоровья, способностей, знаний, навыков и мотиваций [2]. Поэтому изучение процессов формирования человеческого капитала, динамики основных закономерностей, с ним происходящих, необходимо осуществлять одновременно с изучением окружающей среды, обеспечивающей особые условия для его жизнедеятельности, концентрации и развития.

Основными факторами, влияющими на динамику размера трудового капитала, являются естественные и миграционные [3, 4]. В трудах российских экономистов очень часто встречается мысль, что основным критерием, влияющим на формирование трудового капитала страны, ее отдельных регионов являются экономические стимулы в форме заработной платы и финансовой поддержки государства. Так ли это? Постараемся выяснить в ходе исследования.

Существующая в стране кадровая проблема не обошла стороной и аграриев Алтайского края. Одной из объективных причин сложившейся ситуации в настоящее время являются активно развивающиеся процессы урбанизации. Миграция населения из сельской местности носит массовый характер. Тяжелые условия труда и быта, удаленность от инфраструктурных объектов (школ, больниц, развлекательных учреждений и прочего) заставляет население переезжать в города. Указанная проблема усугубляется еще и тем, что покидает сельскую местность, в первую очередь, молодежь. В настоящее время наблюдается стремительное «старение» сельского населения. А та молодежь, которая остается, имеет низкий уровень образования,

зачастую подвержена вредным привычкам и зависимостям. Для современного сельского хозяйства это создает серьезнейшую проблему. Трудовые ресурсы указанного уровня не способны управлять высокотехнологичной сельскохозяйственной техникой, применяемой в крае, а их действия часто приводят к порче данной техники. При этом собственники несут огромные затраты, связанные с ее восстановлением и ремонтом. Несоблюдение работниками трудовой дисциплины приводит к простоям в сезон активных сельскохозяйственных работ, в то время, когда каждый день на счету. Ситуация осложнена еще и тем, что алтайские аграрии работают в условиях рискованного земледелия, при которых природа часто преподносит неприятные сюрпризы. В сложившихся условиях руководителям аграрных предприятия приходится мириться с низким качеством трудовых ресурсов, в противном случае вакантные места вообще останутся незаполненными.

Зачастую в качестве причины сложившейся ситуации эксперты называют низкую заработную плату сельских жителей и недостаточность мер финансовой поддержки государством. На наш взгляд, ситуация в реальности складывается неоднозначная. Зачастую руководители хозяйств готовы платить высокую зарплату работникам в период интенсивных работ, а также сохранять ее в период существенного снижения интенсивности или даже полного отсутствия работы (зимний период). Но при этом нет гарантии, что работник останется в хозяйстве. Даже стабильная ситуация с заработной платой, ненормированный рабочий день, наличие большого количества свободного времени в так называемый несезон не мотивирует работников к производительному труду в сельскохозяйственном производстве. При этом, например, в К (Ф) Х Родинского района средний размер заработной платы комбайнера в 2024 г. составил 70 тыс. руб. в месяц. И это не предел. Результаты истекшего года показали, что заинтересованный в труде работник способен за год заработать до 1120 тыс. руб., обеспечив себе среднемесячную зарплату в размере около 93 тыс. руб. Однако же, как показывает опыт, это не является стопроцентным мотивом. Работники по-прежнему покидают село, стремясь в город в надежде на призрачные перспективы.

Справедливости ради, для оценки ситуации с оплатой труда обратимся к данным краевой и федеральной статистики о размере среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства (рис. 1).

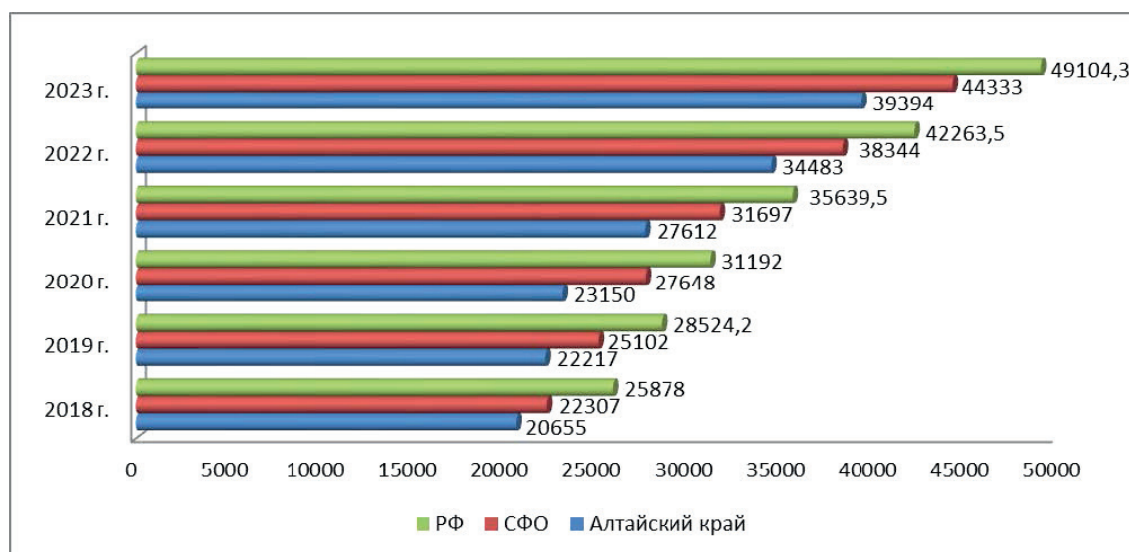


Рис. 1. Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства в СФО и РФ, руб.

Согласно данным рисунка 1, в Алтайском крае наблюдается неуклонный рост заработной платы работников сельского хозяйства. За рассматриваемый период она выросла на 90,7%. Причем до 2022 г. прирост шел ускоренными темпами (с 7,6% прироста в начале рассматриваемого периода до 24,9% в 2023 г.). В 2024 г. темпы прироста заработной платы снизились до уровня 14,2%. На рисунке приведены сведения об усредненном уровне заработной платы без учета конкретной категории работников. Данные, приведенные выше, свидетельствуют о том, что зарплата основных производственных работников, при условии их заинтересованности, может быть гораздо выше.

В ходе сравнения средней заработной платы аграриев Алтайского края с аналогичным показате-

лем по Сибирскому федеральному округу и по России в целом было установлено ее серьезное отставание. При этом не следует забывать, что Алтайский край является аграрным регионом, который 15,8% [5] ВВП получает от сельскохозяйственной отрасли. А зарплату работники данной отрасли в крае получают гораздо меньшую, чем соседних регионах и по России в целом.

Еще одной характерной особенностью Алтайского края, выделяющей его среди других регионов Сибирского федерального округа, является высокая доля заработной платы работников сельского хозяйства в средней величине заработной платы в экономике. Об этом свидетельствуют данные рисунка 2.

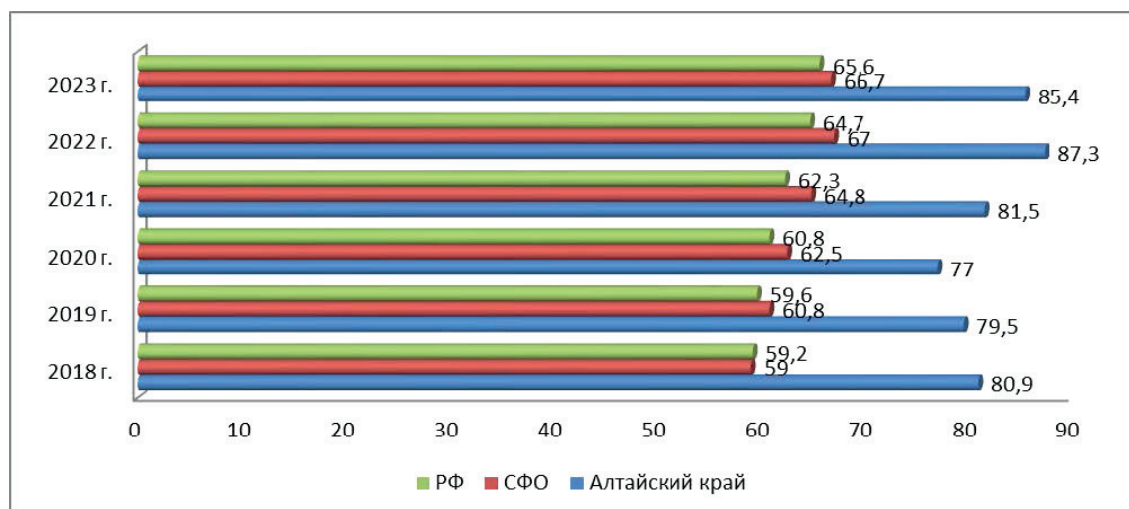


Рис. 2. Доля заработной платы работников сельского хозяйства в средней величине заработной платы в экономике, %

Согласно представленным данным, доля заработной платы работников сельского хозяйства в средней величине заработной платы в регионе за последние 6 лет составила около 82%. По этому показателю Алтайский край опережает все регионы Сибирского федерального округа. Заработная плата в других сферах деятельности в крае лишь на 14,6% выше, чем в аграрном секторе экономики. Тогда как в Республике Хакасия это превышение со-

ставляет 68,1%, в Новосибирской области — 44,4%, в Республике Алтай — 35,7%. Сложившаяся ситуация создает условия скорее для внутренней миграции населения в регионы с высоким уровнем оплаты труда в целом. А мотив миграции населения из села в город с целью получения большей заработной платы не является оправданным. Но, тем не менее, мы наблюдаем неуклонное сокращение численности сельского населения в крае (рис. 3).

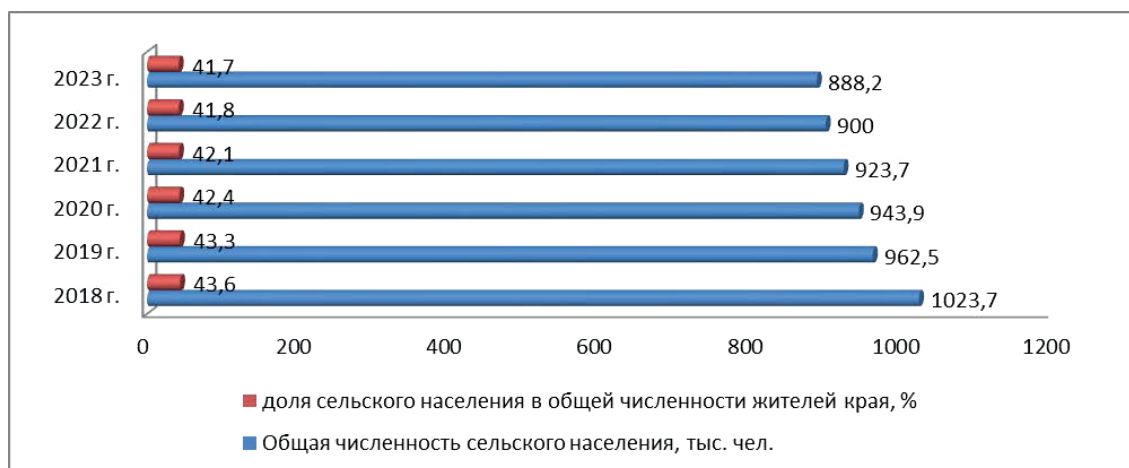


Рис. 3. Динамика сельского населения Алтайского края в 2018–2023 гг.

За период с 2018–2023 гг. оно составило 13,2%, а доля сельского населения в общей численности жителей края сократилась на 4,4%.

Рассматривая финансовые стимулы работников аграрной отрасли Алтайского края, обратимся

к цифрам о размере среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства в других регионах Сибирского федерального округа для выявления их потенциальной привлекательности (табл. 1).

Таблица 1

Динамика размера среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства в Сибирском федеральном округе, руб.

Регионы СФО	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Темп роста 2023 г. к 2018 г., %
Алтайский край	20655	22217	23150	27612	34483	39394	190,7
Иркутская область	30765	34775	38951	43349	51077	57861	188,1
Томская область	29178	32625	35604	36166	44700	51749	177,4
Красноярский край	24364	26828	30780	35161	41496	46854	192,3
Кемеровская область	22464	26207	29274	33222	40200	47851	213,0
Омская область	21678	24290	26977	30124	35770	41422	191,1
Новосибирская область	20250	24530	27367	31986	38911	45608	225,2
Республика Хакасия	18929	20014	23233	25172	32398	39891	210,7
Республика Алтай	16255	17452	18634	21400	24196	29152	179,3
Республика Тыва	10079	11849	12132	12221	14416	18441	183,0

Согласно статистическим данным, в 2023 г. Алтайский край занимал 8-е место в Сибирском федеральном округе по уровню среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства, отставая от Иркутской области, занимающей 1-е

место по данному показателю, на 31,9%. В целом по Сибирскому федеральному округу отмечаются высокие темпы роста размера оплаты труда аграриев. В некоторых регионах (Кемеровская, Новосибирская область, Республика Хакасия) фиксиру-

ется более чем двукратное увеличение заработной платы за рассматриваемый период. В Алтайском крае зарплата растет несколько меньшими темпами (рост составил 190,7% за 6 лет).

Стремясь сократить отток трудовых ресурсов из сельской местности в города, в другие регионы, власти разрабатывают инструменты государственной поддержки для развития кадрового потенциала АПК Алтайского края (табл. 2).

Таблица 2

Динамика выделяемой государственной поддержки для развития кадрового потенциала АПК Алтайского края [6]

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Темп роста 2023 г. к 2018 г., %
Финансовая поддержка развития кадрового потенциала АПК региона в рамках государственной программы «Развитие сельского хозяйства Алтайского края», млн руб.	64,7	57,0	50,2	56,4	64,1	73,2	113,1
Государственная поддержка молодых специалистов АПК, млн руб.	12,45	8,65	9,5	9,8	15,0	17,7	142,2
Количество молодых специалистов АПК региона, получивших государственную поддержку, чел.	44	31	34	35	33	39	88,6
Объем государственной поддержки в расчете на одного молодого специалиста АПК, млн руб.	0,28	0,28	0,28	0,28	0,45	0,45	160,7

За последние три года существенно возрос (на 45,8%) объем средств, направляемых в качестве финансовой поддержки развития кадрового потенциала АПК региона. Особое внимание уделяется поддержке молодых специалистов. Начиная с 2020 г. поступательно растет объем ресурсов

(на 86,3%), выделяемых на эти цели. Последние два года более чем на 60% увеличили объем государственной финансовой поддержки в расчете на одного молодого специалиста АПК.

Для оценки эффективности указанных мер обратимся к данным рисунка 4.

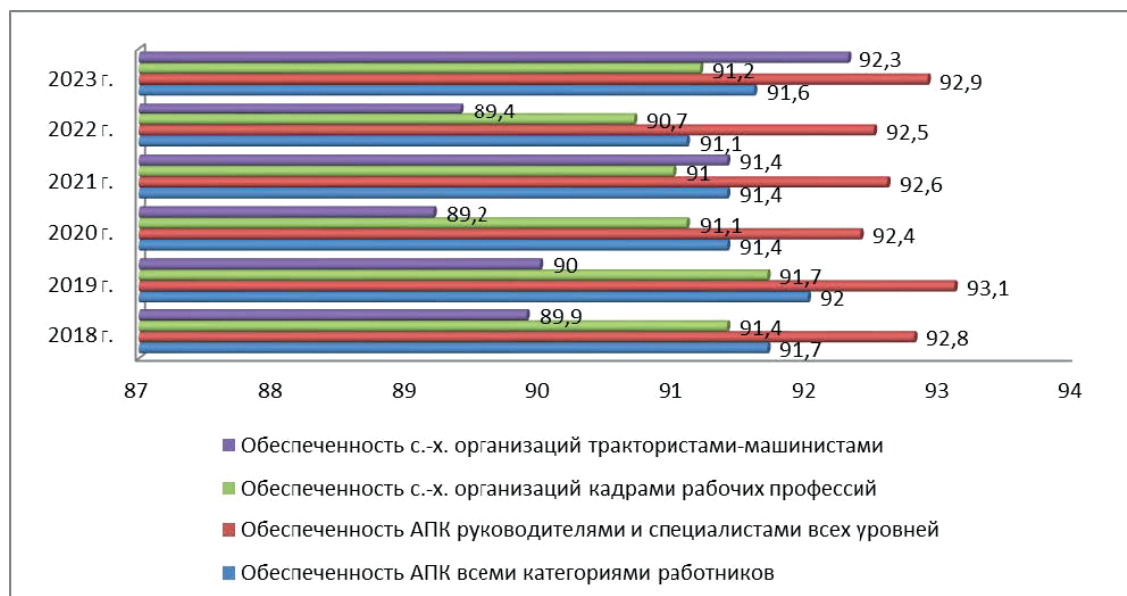


Рис. 4. Динамика обеспеченности АПК Алтайского края трудовыми ресурсами, %

В большей степени аграрные хозяйства края обеспечены руководителями и специалистами всех уровней (в среднем на 92,7%). Но при этом исполь-

зуемые финансовые стимулы не дают существенных результатов. Отмечаемые изменения в обеспеченности трудовыми ресурсами не повторяют

их положительную динамику. Наиболее заметные положительные изменения наблюдаются в обеспеченности сельскохозяйственных организаций трактористами-машинистами. Указанный показатель за последние 6 лет в крае вырос на 2,3%. Особенно остро в регионе стоит проблема с обеспеченностью кадрами рабочих профессий. Практически на протяжении всего рассматриваемого периода наблюдается их сокращение. В результате в 2023 г. не было достигнуто даже уровня 2018 г.

Сложившаяся ситуация привела к тому, что в крае фиксируется большое количество вакантных должностей работников АПК (рис. 5). В первую очередь это касается вакансий рабочих специальностей. На конец 2023 г. в крае остаются незанятыми 2534 места рабочих профессий. При этом стоит отметить, что это самый низкий показатель за рассматриваемый период. Проблема с наличием руководителей и специалистов не стоит так остро. Но при этом вакантными остаются в среднем около 635 мест.



Рис. 5. Динамика количества вакантных должностей работников АПК, ед.

Проведенная оценка уровня профессиональной подготовки работников сферы АПК в Алтайском крае показала, что в среднем 35,3 % специалистов среднего звена имеют высшее образование (рис. 6). Это достаточно высокий по-

казатель, если учесть, что уровень их профессиональных компетенций невелик. Для реализации указанных компетенций специалистам данного звена достаточно получить среднее специальное образование.

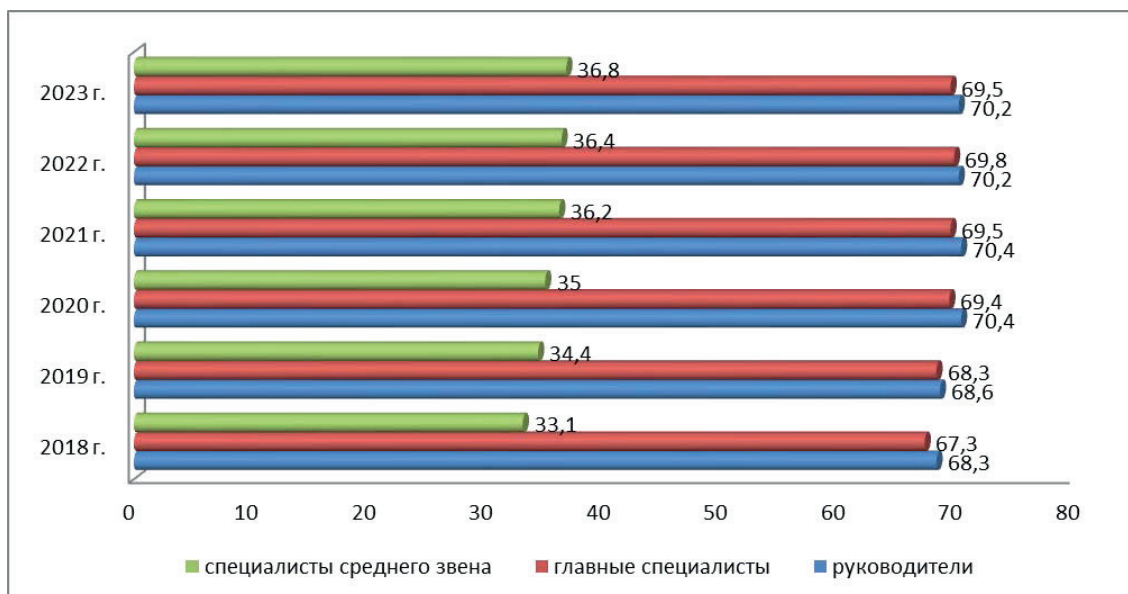


Рис. 6. Динамика доли руководителей и специалистов АПК региона с высшим образованием, в общем их числе, %

Что касается руководителей и главных специалистов, то уровень их образования оставляет желать лучшего. В АПК края лишь 69% главных специалистов и 70% руководителей имеют высшее образование. Также следует принимать во внимание, что даже полученное ими высшее образование не всегда бывает профильным, и в этом случае страдает их способность реализовать профессио-

нальные компетенции. Но в целом сложившаяся динамика оценивается как положительная.

Труд в сфере агропромышленного производства является достаточно тяжелым. Не всегда для работников созданы благоприятные условия. Поэтому способность выполнять должностные обязанности во многом зависит от их возраста (табл. 3).

Таблица 3

Структурная динамика возрастного состава трудовых ресурсов аграрного сектора экономики Алтайского края за период с 2018–2023 гг., % [6]

Категории работников	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Темп роста 2023 г. к 2018 г., %
Доля руководителей и специалистов в возрасте свыше 55 лет — женщин и 60 лет — мужчин	12,5	12,6	12,9	13,3	13,5	14,1	112,8
Доля руководителей и специалистов в возрасте до 30 лет	7,4	6,9	6,7	6,2	6,1	6,3	85,1
Доля трактористов-машинистов в возрасте свыше 60 лет	6,0	7,5	6,8	7,6	8,1	9,7	161,7
Доля трактористов-машинистов в возрасте до 30 лет	11,1	9,7	9,3	9,2	8,5	8,0	72,1

Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что трудовые ресурсы в аграрном секторе экономики Алтайского края подвергаются неуклонному старению. Особенно ярко данная тенденция проявляется среди представителей рабочих профессий, чей труд является наиболее тяжелым. Доля трактористов-машинистов предпенсионного возраста за последние 6 лет выросла на 61,7%. При этом на 27,9% сократилась доля указанной категории работников в возрасте до 30 лет. Аналогичная ситуация, только менее выраженная, отмечается среди руководителей и специалистов. Сельская молодежь не готова выполнять тяжелый труд, с высокой долей ответственности, в сложных производственных условиях и за низкую заработную плату. И даже те финансовые стимулы, которые администрация края использует, не привлекают их в эту сферу деятельности.

Результаты проведенного исследования однозначно подтверждают тот факт, что финансовая составляющая, как мотивирующий фактор, не является для сельских жителей основополагающей при принятии решения о переезде в город. На наш взгляд, основная причина такого рода миграции кроется в несоответствии социальной инфраструктуры потребительским запросам населения, так как для людей основным условием их существования является возможность удовлетворять свои социальные и биологические потребности в питании, жилье, медицинском обслуживании, образовании и прочих благах цивилизации, без которых человеческая жизнь просто немыслима. Получение же всех этих благ возможно только в резуль-

тате функционирования полноценной социальной инфраструктуры [7], имеющей сложный состав. В качестве ее функциональных элементов следует указать: транспортные коммуникации, энергетические системы, коммунально-бытовые службы, медицинские, образовательные, спортивные, развлекательные, финансовые учреждения, телекоммуникационные и информационные сервисы и прочее. Но все эти сервисы и службы возможно рационально организовать, а также обеспечить их большое разнообразие только в условиях крупных населенных пунктов, где проживает большое количество людей, способных ими воспользоваться и, в ряде случаев, оплатить их. Невозможность существования на селе некоторых из сервисов социальной инфраструктуры объясняется технологическими параметрами их реализации. А именно для их функционирования необходим масштабный сбыт, в рамках которого возможно обеспечить режим ресурсосбережения и высокую ресурсотдачу за счет массового обслуживания, предполагающего наличие большой аудитории потребителей. Только при соблюдении всех этих условий достигается ожидаемый положительный экономический эффект.

В небольших населенных пунктах создание разветвленной социальной инфраструктуры не всегда экономически оправдано, поэтому там эти сервисы, как правило, представлены не в полном объеме и часто в устаревшей форме. Особенно значимо отставание сельской социальной инфраструктуры для молодых специалистов: «...основной причиной нежелания молодежи за-

держиваться в сельских территориях являются условия жизни на селе: низкое качество и небольшой объем сервисных услуг, отсутствие развитой инфраструктуры, отсутствие обустроенного и комфортного жилья, несмотря на реализацию программы предоставления молодым семьям выплат на строительство жилья» [8].

Таким образом, отсутствие или слабая социальная инфраструктура на селе не только ухудшает отдельные аспекты жизни проживающего населения, стимулируя отток человеческих ресурсов, но и препятствует достижению необходимого эффекта от реализации предпринимаемых государством усилий по повышению уровня доходов сельского населения и обеспечению его жильем. Проведенное исследование свидетельствует о том, что даже в условиях растущих доходов сельские жители не получают комплексного повышения качества жизни, и проблема миграции населения в город не снимается.

Преодоление объективных причин отставания развития социальной инфраструктуры в сельской местности требует поиска новых подходов в инфраструктурном развитии, разработки специальных производственно-технологических решений, изменения экономического механизма развития инфраструктурных сервисов на указанных территориях.

В первую очередь необходимо обратить внимание на вовлечение в процесс формирования социальной инфраструктуры на селе хозяйствующих субъектов и населения посредством партисипаторного (инициативного) бюджетирования [9], а также необходимо расширение возможностей государственной поддержки этого процесса. Как отмечают некоторые специалисты, в настоящее время сохраняются недочеты методологического и аналитического обеспечения: «...до настоящего времени отсутствует практика анализа региональных программ комплексного развития сельских территорий, включающего цели, мероприятия реализации, финансирование, а также

соответствие государственной программе комплексного развития сельских территорий» [10]. Современные программы инфраструктурного развития нацелены на решение наиболее насущных проблем инфраструктурной обеспеченности. Контроль эффективности позволяет оценить их только с точки зрения темпов роста отдельных показателей мощности и разнообразия объектов инфраструктуры [11]. Но, как показывает опыт, указанные показатели не могут являться исключающими и однозначными при оценке эффективности расходования средств. Оценить эффект от реализации мероприятий, направленных на развитие социальной инфраструктуры, возможно только в ходе анализа степени решения имеющихся проблем социально-экономического развития сельской территории. При этом в решении проблем заинтересованы и хозяйствующие субъекты, и население, функционирующие на данной территории. Поэтому всех их необходимо вовлекать в процесс формирования и реализации инфраструктурных проектов. А степень их вовлеченности должна стать важнейшим оценочным фактором эффективности реализуемых программ. Рост данного показателя необходимо рассматривать как подтверждение актуальности реализуемых проектов, а привлечение внебюджетного средств рассматривать не только как источник финансирования, но и как социально-управленческий фактор, позволяющий корректировать реализацию программ развития.

На наш взгляд, при отборе проектов для реализации необходимо обращать внимание не только на рост общего уровня благоустройства сельского поселения с точки зрения государства, но и на конкретные запросы хозяйствующих субъектов и населения данного населенного пункта. При формировании инфраструктурных проектов необходимо детально выделить все существующие проблемы, а в дальнейшем при их отборе для реализации оценивать возможности и перспективы решения этих проблем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Bowen H. R. Investment in Learning. The Individual and Social Value in American Higher Education. San Francisco, 1978. 507 p.
2. Дятлов С. А. Экономика образования в условиях переходного периода. СПб., 1995. 160 с.
3. Шевчук Н. А., Кудинова М. Г. Выявление структурной динамики населения Алтайского края под влиянием естественных и миграционных факторов // Экономика Профессия Бизнес. 2023. № 1. С. 122–132. <https://doi.org/10.14258/epb202314>.
4. Шевчук Н. А. Влияние миграционных процессов на динамику населения Алтайского края // Экономика Профессия Бизнес. 2023. № 3. С. 135–143. <https://doi.org/10.14258/epb202347>.
5. Алтайский край в цифрах. 2019–2023: крат. стат. сб. Барнаул, 2024. 192 с. URL: <https://22.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10030.pdf> (дата обращения: 05.02.2025).

6. Доклад о ходе и результатах реализации в 2023 году государственных программ в сфере развития сельского хозяйства и сельских территорий Алтайского края. URL: <https://altagro23.ru/activity/analytics/2doklad-o-khode-i-rezultatakh-realizatsii-v-2022-godu-gosudarstvennykh-programm-v-sfere-razvitiya-se/> (дата обращения: 26.02.2025).
7. Ермоленко О. Д. Совершенствование мер развития инфраструктуры воспроизводства человеческого капитала сельскохозяйственного производства // АПК: экономика, управление. 2024. № 1. С. 60–71. <https://doi.org/10.33305/241-60>.
8. Горбунова О. С. Социальные условия формирования человеческого капитала аграрной сферы Свердловской области // Аграрный вестник Урала. 2016. № 5 (147). С. 95–100.
9. Шевчук Н. А., Ивлева А. В. Перспективы развития партиципаторного бюджетирования в Алтайском крае // Экономика Профессия Бизнес. 2021. № 1. С. 127–133. <https://doi.org/10.14258/epb202115>.
10. Макурина Ю. А., Шелковников С. А. Целевые показатели государственной программы РФ «комплексное развитие сельских территорий»: региональный аспект // International agricultural journal. № 3 (65). 2022. С. 982–1000.
11. Методические рекомендации по формированию и проведению конкурсного отбора общественно значимых проектов по благоустройству сельских территорий (утв. Минсельхозом России 11.02.2022 № ДП-885). URL: <https://rulaws.ru/acts/Metodicheskie-rekomendatsii-po-formirovaniyu-i-provedeniyu-konkursnogo-otbora-obschestvenno-znachimyh-proek/> (дата обращения: 16.09.2022).

REFERENCES

1. Bowen H. R. Investment in Learning. The Individual and Social Value in American Higher Education. San Francisco, 1978. 507 p.
2. Dyatlov S. A. Economics of education in a transitional period. St. Petersburg, 1995. 160 p.
3. Shevchuk N. A., Kudinova M. G. Identification of the structural dynamics of the population of the Altai Territory under the influence of natural and migration factors. Economics Profession Business. 2023. No. 1. Pp. 122–132. <https://doi.org/10.14258/epb202314>.
4. Shevchuk N. A. The influence of migration processes on the dynamics of the population of the Altai Territory. Economics Profession Business. 2023. No. 3. Pp. 135–143. <https://doi.org/10.14258/epb202347>.
5. Altai Territory in numbers. 2019–2023: Brief Statistical collection. Barnaul, 2024. 192 p. URL: <https://22.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10030.pdf> (date of access: 05.02.2025).
6. Report on the progress and results of the implementation in 2023 of state programs in the field of agriculture and rural development in the Altai Territory. URL: <https://altagro23.ru/activity/analytics/2doklad-o-khode-i-rezultatakh-realizatsii-v-2022-godu-gosudarstvennykh-programm-v-sfere-razvitiya-se/> (date of access: 26.02.2025).
7. Ermolenko O. D. Improvement of measures for the development of infrastructure for the reproduction of human capital in agricultural production. Agroindustrial complex: economics, management. 2024. No. 1. Pp. 60–71. <https://doi.org/10.33305/241-60>.
8. Gorbunova O. S. Social conditions for the formation of human capital in the agricultural sector of the Sverdlovsk region. Agrarian Bulletin of the Urals. 2016. No. 5 (147). Pp. 95–100.
9. Shevchuk N. A., Ivleva A. V. Prospects for the development of participatory budgeting in the Altai Territory. Economics Profession Business. 2021. No. 1. Pp. 127–133. <https://doi.org/10.14258/epb202115>.
10. Makurina Yu. A., Shelkovnikov S. A. Target indicators of the state program of the Russian Federation «integrated rural development»: a regional aspect. International agricultural journal. No. 3 (65). 2022. Pp. 982–1000.
11. Methodological recommendations for the formation and conduct of competitive selection of socially significant projects for the improvement of rural areas (approved by the Ministry of Agriculture of Russia on 02/11/2022 № ДП-885). URL: <https://rulaws.ru/acts/Metodicheskie-rekomendatsii-po-formirovaniyu-i-provedeniyu-konkursnogo-otbora-obschestvenno-znachimyh-proek/> (date of access: 16.09.2022).

Поступила в редакцию: 26.03.2025.

Принята к печати: 11.04.2025.