

Научная статья

УДК 331.5

EDN BIEKPD

DOI 10.17150/2411-6262.2024.15(1).49-57

О.А. Каурова[✉] , Е.Б. Дондокова , Л.Р. Слепнева *Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления,
г. Улан-Удэ, Российская Федерация*Автор, ответственный за переписку: О.А. Каурова, olganovak@yandex.ru

ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНАЛЬНОГО АПК

АННОТАЦИЯ. В условиях возрастающего дефицита кадров в АПК актуализируются проблемы воспроизводства трудового потенциала. В теории и практике остаются нерешенными вопросы определения трудового потенциала, его развития с учетом новых реалий. Цель исследования состоит в развитии методологических аспектов воспроизводства трудового потенциала с учетом региональной специфики. Исследование основано на применении методов теоретического анализа научных положений трудового потенциала. Базой послужили труды классиков экономической науки, работы участников дискуссии начала XXI в. по проблематике исследования. Раскрыты сущность и значение развития трудового потенциала регионального АПК. Обозначено, что в экономической литературе имеется множество категорий, имеющих отношение к трудовым характеристикам человека: рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал, трудовой потенциал. Дана сравнительная характеристика содержания каждой категории, включая историю их возникновения и развития в экономической науке. Показана необходимость применения более широкого понятия, характеризующего трудовые возможности человека в количественном и качественном выражении — трудового потенциала. Дано авторское определение трудового потенциала регионального АПК с учетом региональных особенностей. В результате предложено внедрение компетентностного подхода к развитию трудового потенциала, который позволит учесть все знания, навыки, умения и опыт работника, в том числе и специфический для сельской местности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Трудовой потенциал регионального АПК, компетентностный подход, перспективы развития трудового потенциала.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 11 апреля 2023 г.; дата принятия к печати 20 марта 2024 г.; дата онлайн-размещения 30 марта 2024 г.

Original article

О.А. Kaurova[✉] , Е.Б. Dondokova , L.R. Slepneva *East Siberia State University of Technology and Management, Ulan-Ude, Russian Federation*Corresponding author: О.А. Kaurova, olganovak@yandex.ru

REPRODUCTION OF THE LABOR POTENTIAL OF THE REGIONAL AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

ABSTRACT. In the conditions of an increasing shortage of personnel in the agro-industrial complex, the problems of reproduction of labor potential are actualized. In theory and practice, the issues of determining the labor potential and its development, taking into account new realities, remain unresolved. The purpose of the study is to develop methodological aspects of labor potential reproduction, taking into account regional specificity. The research is based on the application of methods of theoretical analysis of scientific provisions of labor potential. The basis was the works of the classics of economics, the works of the participants of the discussion of the beginning

© Каурова О.А., Дондокова Е.Б., Слепнева Л.Р., 2024

of the XXI century on the problems of research. The essence and significance of the development of the labor potential of the regional agro-industrial complex are revealed. It is indicated that in the economic literature there are many categories related to the labor characteristics of a person: labor force, labor resources, human resources, human potential, human capital, labor potential. A comparative description of the content of each category, including the history of their origin and development in economics, is given. The necessity of applying a broader concept characterizing a person's labor capabilities in quantitative and qualitative terms – labor potential is shown. The author's definition of the labor potential of the regional agro-industrial complex is given, taking into account regional peculiarities. As a result, the introduction of a competence-based approach to the development of labor potential is proposed, which will allow taking into account all the knowledge, skills, abilities and experience of the employee, including those specific to rural areas.

KEYWORDS. Labor potential of the regional agro-industrial complex, competence approach, prospects for the development of labor potential.

ARTICLE INFO. Received April 11, 2023; accepted March 20, 2024; available online March 30, 2024.

Введение

В настоящее время происходят беспрецедентные изменения в различных сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере сельского хозяйства. Возникновение новой реальности создает новые проблемы и возможности для организаций, к которым они должны адаптироваться. Необходим анализ основных процессов, среди которых процессы децентрализации управления, усиления значимости трудовых ресурсов и их вовлечения в процесс принятия решений, повышение требований к качеству персонала и их компетентности. Эпоха глобальной трансформации экономической и деловой системы создает новые условия для организаций с ключевыми последствиями для трудовых ресурсов. Согласно отчету Всемирного банка, в период с 2022 по 2030 гг. средний рост мирового ВВП замедлится с 2.6 % (в 2011–2021 гг.) до 2.2 % в год, что на 50 % связано с сокращением трудоспособного населения¹. При этом, согласно данным кадровых агентств, среди самых дефицитных кадров — это занятые в АПК. В этих условиях вновь актуализируется возврат к исследованию воспроизводства трудового потенциала, особенно регионального АПК.

Методы

Исследование основано на применении методов теоретического анализа трудов классиков экономической науки, российской и зарубежной экономической литературы. Методом сравнительного анализа были сопоставлены и выделены взаимосвязи между основными категориями, имеющих отношение к трудовым характеристикам человека. Труды участников дискуссии начала XXI в. по проблематике исследования послужили базой для уточнения категории «трудовой потенциал» с учетом региональных особенностей.

Результаты

В экономической литературе обозначено множество категорий, которые имеют отношение к трудовым характеристикам человека. К таким категориям относят рабочую силу, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал, трудовой потенциал и другие. Каждая из категорий имеет дискуссионный характер. Начнем с категории «рабочая сила» (табл. 1).

¹ Коммерсант. 2023. № 52. С. 2.

Таблица 1

Краткая история возникновения и развития категории «рабочая сила»

| Период возникновения | Характеристика категории | Автор |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| XVIII в. | Родоначальник изучения категории. Доказывал, что труд человека выступает мерой стоимости, определяющей стоимость различных товаров [1] | А. Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов |
| Начало XIX в. | В продолжение теории А. Смита утверждал, что в стоимости товара следует учитывать как затраты труда на производство товара, так и затраты труда на производство материалов [2] | Д. Рикардо. Начала политической экономии и налогового обложения. |
| XIX в. | Обмен товарами напрямую зависит от количества человеческого труда, которое затрачено на производство товара, и раскрыл сущность меновой стоимости, в основу которой положен труд, создающий стоимость товара. Под рабочей силой, или способностью к труду понимается наличие физических и духовных способностей, которыми обладает человек, и которые позволяют производить потребительные стоимости [3; 4] | К. Маркс. Капитал |
| Конец XIX в. | Развил теорию А. Смита, соединив ее с маржинализмом. «Всякий труд имеет своей целью произвести какой-либо результат» [5] | А. Маршалл. Принципы экономической науки |

При рассмотрении других категорий, связанных с рабочей силой («трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» и «кадровый потенциал»), применим подход, основанный на противопоставление или, вернее, выделении противоречий двух сторон одного явления.

Близким по смыслу к понятию «рабочая сила» является категория «*трудовые ресурсы*». С одной стороны, в трудах классиков марксистской теории трудовые ресурсы выделялись с количественной точки зрения, т.е. трудоспособное население в трудоспособном возрасте. По мнению академика Струмилина, сокращение или преумножение трудовых ресурсов оказывает большое влияние на развитие любого экономического субъекта: страны, отрасли, организации и т.д. [6]. В этой связи категория «*трудовые ресурсы*» учитывает трудоспособное население, по нашему мнению, без оценки его качества. С другой стороны, категория «*человеческие ресурсы*» рассматривается более с качественной стороны, при использовании и развитии которых необходимо уделять большое внимание здоровью, образованию, профессионализму, опыту, культуре и т.д.

Общим для обеих категорий является то, что это ресурс, который можно использовать для удовлетворения потребностей, например, в производстве. Отличие в том, что трудовые ресурсы относимы к части или группе населения, предлагающей свою рабочую силу, необходимую для определенной деятельности. А человеческие ресурсы применимы к человеку, который рассматривается как невозобновляемый ресурс и включает часть его потенциала. Категория «*человеческий потенциал*» определяется как основной показатель прогресса, достигнутого тем или иным обществом. Расширенное понятие «потенциал» дано в советской энциклопедии как определенный запас возможностей личности, организации, общества [7].

Рассмотрим немаловажные категории «человеческий потенциал» и «*кадровый потенциал*». С одной стороны, обе категории характеризуют имеющиеся возможности, которые могут быть применены в определенный момент времени. Теорией

человеческого потенциала занимались такие ученые как У. Джемс, Я. Морено, А. Сен и др., которые в своих работах рассматривали развитие человека с учетом возможностей. Так, Амартия Сен доказывал, что процесс развития общества зависит от условий, в которых человек может расширять возможности, выбирать варианты образа жизни, в зависимости от поставленной цели [8].

С другой стороны, по мнению многих ученых [9], основное отличие категории «кадровый потенциал» от категории «человеческий потенциал» заключается в том, что кадровый потенциал работников характеризуется результатами трудовой деятельности и получает развитие только в процессе труда. Кадровый потенциал характеризуется количественным и качественным составом кадров организации, включающий численность, текучесть кадров, профессионально-квалификационный уровень работников и т.д.

Сущность категории «человеческий капитал» связана с появлением теории человеческого капитала в зарубежной экономической науке в 1960-х годах XX столетия, которая нашла отражение в трудах Г. Беккера, Т. Шульца, Т. Ту-роу, А. Хелси и др. Согласно мнению Т. Шульца, человеческий капитал — это инвестиции в систему образования, способствующие развитию знаний, умений, навыков личности [10]. Г. Беккер связывал человеческий капитал с затратами на обучение и развитие работников, для повышения эффективности деятельности организации [11].

В российской экономической литературе с конца XX в. человеческому капиталу дается более развернутая характеристика. Так, по мнению С.А. Дятлова и А.И. Добрынина, «человеческий капитал — это не просто совокупность навыков, знаний, которыми обладает человек. Во-первых, это накопленный запас навыков, знаний, способностей; во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда; в-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту доходов работника; увеличение доходов стимулирует заинтересованность человека путем вложений, которые могут быть использованы на поддержание здоровья, образования и т.д.» [12].

Исследование имеющихся определений различных категорий, характеризующих трудовые возможности человека в количественном и качественном выражении, показало необходимость использования более развернутого определения.

Такой категорией, по нашему мнению, является категория «*трудовой потенциал*». Приведем некоторые определения категории из того многообразия определений в российской экономической науке, по поводу которых особенно бурная дискуссия развернулась в начале XXI вв. (табл.2).

Таблица 2
Основные подходы к определению категории «трудовой потенциал» в начале XXI вв. [13–19]

| Основные подходы | Автор |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Как мера использования ресурсов | Фомичева Е., Марчук Н. и др. |
| Как система условий для его реализации | Озов А.А. и др. |
| Как интегральная характеристика | Новопашина В.Л., Маклакова Е.А., Маклаков А., Хлопкова Т.В. и др. |
| С качественной стороны и потенциальных возможностей | Буланов В.С., Волгин Н.А. и др. |

Окончание табл. 2

| Основные подходы | Автор |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Комплексный подход, включающий 4 аспекта: – без особого разделения понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», рассматривая последний как совокупность всех трудовых ресурсов; – только с количественной стороны как численность экономической активной части населения; – не делая различий между трудовым потенциалом и человеческим фактором производства; – с акцентом на способности трудового потенциала решать поставленные задачи | Потуданская В.Ф., Яковлева Е.В. |

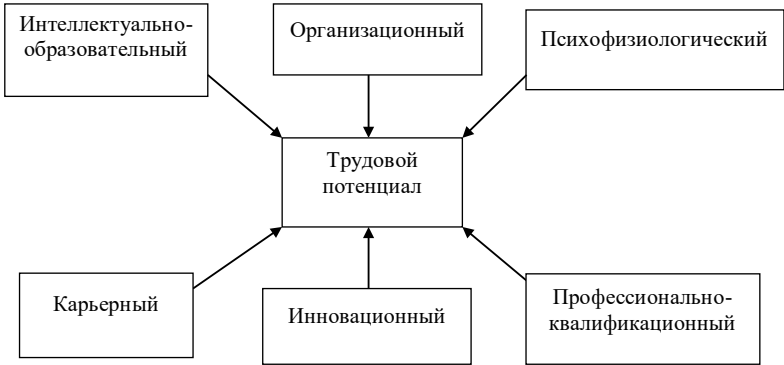
Обобщая дискуссию, авторами отмечено, что трудовой потенциал представляет собой наличие определенных способностей и возможностей как каждой личности, так и работников организации в целом. Развитие трудового потенциала, прежде всего, определяется интеллектуальной составляющей, а именно развитием системы образования и накоплением на этой основе человеческого капитала.

Обсуждение результатов

Воспроизводство трудового потенциала является важнейшим элементом, определяющим социально-экономическое развитие общества на различных уровнях: трудовой потенциал отдельных работников; отрасли; региона; страны и трудовой потенциал отдельных организаций, включая организации сельской местности.

Применительно к региональным аспектам формирования и развития трудового потенциала, авторами отмечается необходимость расширенного толкования трудового потенциала региона с учетом региональных особенностей. В этой связи нами предложено под трудовым потенциалом региона понимать наличие определенных способностей и возможностей работников с учетом экономических, демографических, климатических, географических, экологических факторов развития региона. Трудовой потенциал организации должен иметь следующие составляющие: интеллектуально-образовательный, профессионально-квалификационный, организационный; психофизиологический потенциалы (рис.).

Рассматривая структуру трудового потенциала М.И. Маскаев вводит дополнительные составляющие как карьерный и инновационный потенциал, включающие профессиональные, социально-демографические, личностные составляющие. [20].



Составляющие трудового потенциала организации

Вложение средств в развитие образовательного и квалификационного уровня работников улучшает качество труда, способствует повышению производительности труда, росту конкурентоспособности продукции.

Современная цифровизация диктует требование по созданию нового высоко-технологичного продукта или услуги с высокой степенью качества. От сотрудников предприятий и учреждений вне зависимости от организационно-правовой формы и направленности деятельности, в том числе и в сельской местности, требуется высокий уровень развития знаний, умений, навыков, другими словами, развитие компетентностного подхода.

Организации агропромышленного комплекса вынуждены ставить перед собой стратегические цели для выживания. Для развития организаций сельской местности, по мнению авторов, необходимы высококвалифицированные, мотивированные и активные сотрудники с высоким профессионализмом и личностным потенциалом. Все это обуславливает предпосылки для внедрения компетентностного подхода к развитию трудового потенциала. За последние годы, по нашему мнению, компетентностный подход должен стать неотъемлемой частью развития трудового потенциала организации АПК.

Исходным для компетентностного подхода является термин «компетенция», который в настоящее время получил широкое распространение в системе образования, формировании профессиональных стандартов, оценки сотрудников организации. Согласно определению Роберта Уайта, «компетенция — это определенный набор личностных качеств работника, таких как знания, умения, навыки, модели поведения, необходимые для эффективного выполнения работы в данной организации» [21].

Исходя из вышеизложенного, авторами сформулирована расширенная трактовка компетенции как обобщенной характеристики работника, включающей комплекс способностей, знаний, опыта, умений и мотивов человека, раскрывающейся в поведении работника и позволяющей эффективно выполнять производственную деятельность. Особенно в области работы с санкциями, взаимодействия с зарубежными компаниями и импортозамещением.

Следует отметить, что главной особенностью внедрения цифровизации экономики и удаленной занятости является компетентностный подход к воспроизводству и развитию трудового потенциала, который способствует повышению эффективности деятельности организации, особенно в сельской местности. При решении задач эффективного использования и разработки перспектив развития трудового потенциала необходимо, по нашему мнению, учитывать специфику образа жизни работников сельской местности, создавать условия для развития мотивации и вовлеченности персонала в управление.

Таким образом, обеспечение организаций АПК трудовыми высококвалифицированными кадрами, обладающими всесторонним творческим развитием, высокоинтеллектуальными способностями позволит повысить эффективность производства сельскохозяйственных организаций и в целом, даст направление развития агропромышленного комплекса в целом.

Выводы

Анализ методологических аспектов категории «трудо- вой потенциал» показал, что данная категория имеет свою историю возникновения и развития во взаимодействии с другими категориями, имеющих отношение к трудовым характеристикам человека. При понимании содержания трудового потенциала организации в сельской местности необходим учет региональных экономических, демографических, климатических, экологических, географических особенностей.

В воспроизводстве и развитии трудового потенциала в современных условиях следует применять компетентностный подход, который позволит учесть все знания, навыки, умения и опыт работника, в том числе и специфический для сельской местности.

В современных экономических условиях необходимо постоянное совершенствование качественных составляющих трудового потенциала, воспроизводство которых зависит от развития системы образования (общего и профессионального), здравоохранения, уровня и качества жизни, уровня и условий занятости и др. Изучение количественных и качественных характеристик трудового потенциала позволят создать условия для развития интеллектуальных, физических и профессиональных способностей работников, обеспечивающих стабильное развитие современной организации в сельской местности.

Список использованной литературы

1. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег / Д.М. Кейнс // Антология экономической классики : в 2 т. — Москва : Эконом, 1993. — Т. 2. — 211 с.
2. Дружинина Ю.И. Методический инструментарий оценки персонала на предприятиях железнодорожного транспорта : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Ю.И. Дружинина. — Новосибирск, 2011. — 23 с.
3. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — Москва : Политиздат, 1960. — Т. 23. — 863 с.
4. Маркс К. Сочинения. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — Москва : Политиздат, 1981. — Т. 50. — 631 с.
5. Маршалл А. Принципы политической экономии : в 3 т. / А. Маршалл. — Москва : Прогресс, 1983. — Т. 1. — 415 с.
6. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. — Москва : Гос. изд. пол. лит., 1957. — 729 с.
7. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. — Москва: Советская энциклопедия, 1981. — 1058 с.
8. Sen A. Development as Freedom / A. Sen. — New York: Alfred A. Knopf, 1999. — 366 p.
9. Воробьев В.К. Теоретические и методологические аспекты развития кадрового потенциала предприятия / В.К. Воробьев. — EDN XRGZOJ // Интеллект, инновации, инвестиции. — 2016. — № 1. — С. 4–8.
10. Schulz T. Capital Formation bi Edukathion / T. Schulz // Journal of Politikal Eeonomu. — 1960. — Vol. 68. — P. 571–583.
11. Новаковская О.А. Методологические основы управления человеческими ресурсами в предпринимательских структурах (региональный аспект) : дис. д-ра экон. наук : 08.00.05 / О.А. Новаковская. — Санкт-Петербург, 2002. — 309 с.
12. Дятлов С.А. Человеческий капитал / С.А. Дятлов, А.И. Добрынин. — Санкт-Петербург : СПбГУЭФ, 1998. — 209 с.
13. Фомичева Е. Удовлетворенность работой и формирование симптомов эмоционального выгорания у медицинских работников / Е. Фомичева, Н. Марчук. — EDN ISEHVV // Человек и труд. — 2008. — № 1. — С. 38–40.
14. Озов А.А. Регионализация и ее влияние на аккумуляцию трудового потенциала / А.А. Озов. — EDN KXOQPV // Региональная экономика: теория и практика. — 2009. — № 39 (132). — С. 29–34.
15. Новопашина В.Л. Социально-трудовой потенциал корпорации как экономическая категория / В.Л. Новопашина. — EDN LBWGH0 // Труд и социальные отношения. — 2009. — Т. 20, № 12. — С. 92–95.
16. Рынок труда / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. — Москва : Экзамен, 2000. — 448 с.
17. Потуданская В.Ф. Невидимый фундамент. Объекты нематериального характера как базисные ресурсы в условиях экономики знаний / В.Ф. Потуданская, Е.В. Яковлева. — EDN JZBJZZ // Креативная экономика. — 2009. — № 3 (27). — С. 11–19.

18. Маклакова Е.А. Понятие «Трудовой потенциал» и его основные характеристики / Е.А. Маклакова, А.Г. Маклаков. — EDN NQTTAH // Вестник Ленинградского университета им. А.С. Пушкина. — 2009. — Т. 6, № 3. — С. 57–72.

19. Хлопкова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятия : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Т.В. Хлопкова. — Иркутск, 2004. — 36 с.

20. Маскаев М.И. Система и механизм управления трудовым потенциалом современной организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М.И. Маскаев. — Пенза, 2014. — 24 с.

21. Субочев Н.С. Компетентностный подход в управлении персоналом: учеб. пособие / Н.С. Субочев, Т.Г. Архипова. — Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления, 2016.

References

1. Keynes J.M. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Dryden Press, 1936. 403 p. (Russ. ed.: Keynes J.M. *The General Theory of Employment, Interest and Money. The anthology of classic works on economics*. Moscow, Ekonom Publ., 1993. Vol. 2. 211 p.).

2. Druzhinina YU.I. *Methodological Tools for the Assessment of Personnel at Railway Transport Enterprises. Cand. Diss. Thesis*. Novosibirsk, 2011. 23 p.

3. Marks K., Engels F. *Sochineniya* [Works]. 2nd ed. Moscow, Politizdat Publ., 1960. Vol. 23. 863 p.

4. Marks K., Engels F. *Sochineniya* [Works]. 2nd ed. Moscow, Politizdat Publ., 1981. Vol. 50. 631 p.

5. Marshall A. *Principles of Political Economy*. London, New York, MacMillan & Co., 1890. Vol. I. 754 p. (Russ. ed.: Marshall A. *Printsipy Politicheskoi Ekonomii*. Moscow, Progress Publ., 1983. Vol. 1. 415 p.).

6. Strumilin S.G. *Problems of the Labor Economy*. Moscow, Politicheskaya literatura Publ., 1957. 729 p.

7. Prokhorov A. M. (ed.). *Soviet Encyclopedic Dictionary*. Moscow, Sovetskaya entsiklopediya Publ., 1981. 1058 p.

8. Sen A. *Development as Freedom*. New York, Alfred A. Knopf, 1999. 366 p.

9. Vorobyov V.K. Theoretical and Methodological Aspects of Human Resource Development in a Business Environment. *Intellekt. Innovatsii. Investitsii = Intelligence. Innovations. Investments*, 2016, no. 1, pp. 4–8. (In Russian). EDN: XRGZOJ.

10. Schulz T. Capital Formation bi Edukathion. *Journal of Politikal Economu*, 1960, vol. 68, pp. 571–583.

11. Novakovskaya O.A. *Methodological Fundamentals of Human Resources Management in Business Structures (Regional Aspect)*. *Doct. Diss.* Saint Petersburg, 2002. 309 p.

12. Dyatlov S.A., Dobrynin A.I. *Human Capital*. Saint Petersburg Gosudarstvennyi universitet ehkonomiki i finansov Publ., 1998. 209 p.

13. Fomicheva E., Marchuk N. Job Satisfaction and the Formation of Emotional Burnout Symptoms in Medical Workers. *Chelovek i trud = Man and Labour*, 2008, no. 1, pp. 38–40. (In Russian). EDN: ISEHVV.

14. Ozov A.A. Regionalization and Its Impact on the Accumulation of Labor Potential. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika = Regional Economics: Theory and Pactice*, 2009, no. 39, pp. 29–34. (In Russian). EDN: KXOQPV.

15. Novopashina V.L. Sociolabor Potential of a Corporation as an Economic Category. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and social relations*, 2009, vol. 20, no. 12, pp. 92–95. (In Russian). EDN: LBWGHO.

16. Bulanov V.S., Volgin N.A. (eds.). *Labor Market*. Moscow, Ehkzamen Publ., 2000. 448 p.

17. Potudanskaya V.F., Yakovleva E.V. Invisible Foundation. Objects of Intangible Character as Basic Resources in the Knowledge Economy. *Kreativnaya ekonomika = Creative Economy*, 2009, no. 3, pp. 11–19. (In Russian). EDN: JZBJZZ.


18. Maklakova E.A., Maklakov A.G. Concept “Labour Potential” and its Basic Description. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina = Vestnik of Pushkin Leningrad State University*, 2009, vol. 6, no. 3, pp. 57–72. (In Russian). EDN: NQTTAH.


19. Khlopokova T.V. *Development of Labor Potential and Increase of Competitiveness of Enterprise Personnel. Doct. Diss. Thesis*. Irkutsk, 2004. 36 p.


20. Maskaev M.I. *The System and Mechanism for Managing the Workforce of a Modern Organization. Cand. Diss. Thesis.* Penza, 2014. 24 p.

21. Subochev N.S., Arkhipova T.G. *Competency Approach in Human Resources Management.* Volgograd, Volgogradskii institut upravleniya Publ., 2016.

Информация об авторах


Каурова Ольга Александровна — доктор экономических наук, профессор, кафедра трудового права и правового регулирования управления персоналом, Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, г. Улан-Удэ, Российская Федерация, olganovak@yandex.ru,  <https://orcid.org/0000-0001-7069-9716>, SPIN-код: 2607-3643, AuthorID РИНЦ: 396857.


Дондокова Елена Буянтуевна — доктор экономических наук, профессор, кафедра международного права и международных отношений, Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, г. Улан-Удэ, Российская Федерация, dondokovae60@mail.ru,  <https://orcid.org/0000-0001-9051-6200>, SPIN-код: 9587-5696, AuthorID РИНЦ: 129899.

Слепнева Людмила Романовна — доктор экономических наук, профессор, деканат факультета экономики и управления, Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, г. Улан-Удэ, Российская Федерация, slluro@mail.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-5603-6665>, SPIN-код: 9150-2733, AuthorID РИНЦ: 639921.

Authors

Olga A. Kaurova — D.Sc. in Economics, Professor, Department of Labor Law and Human Resources Management, East Siberia State University of Technology and Management, Ulan-Ude, Russian Federation, olganovak@yandex.ru,  <https://orcid.org/0000-0001-7069-9716>, SPIN-Code: 2607-3643; AuthorID RSCI: 396857.

Elena B. Dondokova — D.Sc. in Economics, Professor, Department of International Law and International Relations, East Siberia State University of Technology and Management, Ulan-Ude, Russian Federation, dondokovae60@mail.ru,  <https://orcid.org/0000-0001-9051-6200>, SPIN-Code: 9587-5696, AuthorID RSCI: 129899.

Ludmila R. Slepneva — D.Sc. in Economics, Professor, Faculty of Economics and Management, East Siberia State University of Technology and Management, Ulan-Ude, Russian Federation, slluro@mail.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-5603-6665>, SPIN-Code: 9150-2733, AuthorID RSCI: 639921.

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Для цитирования

Каурова О.А. Воспроизводство трудового потенциала регионального АПК / О.А. Каурова, Е.Б. Дондокова, Л.Р. Слепнева. — DOI 10.17150/2411-6262.2024.15(1).49-57. — EDN BIEKPD // Baikal Research Journal. — 2024. — Т. 15, № 1. — С. 49–57.

For Citation

Kaurova O.A., Dondokova E.B., Slepneva L.R. Reproduction of the Labor Potential of the Regional Agro-Industrial Complex. *Baikal Research Journal*, 2024, vol. 15, no. 1, pp. 49–57. (In Russian). EDN: BIEKPD. DOI: 10.17150/2411-6262.2024.15(1).49-57.