

ОТЗЫВ

официального оппонента кандидата экономических наук, доцента Зинич Аллы Владимировны на диссертацию Белой Наталии Владимировны на тему «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края)», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. АПК и сельское хозяйство)

Актуальность темы исследования. Трудовые ресурсы – носители человеческого капитала и рабочей силы – являются единственным фактором производства, способным соединять все другие факторы в организационный и производственный процесс. Человек как ядро и ключевой ресурс определяет возможности развития и границы социально-экономического роста как страны, так и ее регионов, и отраслей народного хозяйства. Интеллектуальные, образовательные, мотивационные, физические и иные компоненты человеческого капитала в новом экономическом цикле становятся двигателями инновационных преобразований, что особенно важно для сельского хозяйства в свете поставленных задач повышения качества продукции АПК и импортозамещения. Сложившиеся обстоятельства требуют повышения значимости теории человеческого капитала, необходимости практической апробации ее положений, выявления закономерностей и специфики формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе.

Сельское хозяйство объективно нуждается в таких механизмах управления человеческим капиталом, которые будут способны качественно улучшить его компоненты, обеспечат привлечение и закрепление трудовых ресурсов, повысят уровень занятости в отрасли. Поэтому актуальным является диссертационное исследование «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края)», ставящее своей целью разработку теоретических положений и практических предложений по формированию и использованию человеческого капитала в аграрном секторе экономики.

В соответствии с поставленной целью в диссертации решаются задачи, касающиеся уточнения и дополнения теоретических подходов к изучению категории «человеческий капитал», разработки методики формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики с выявлением и оценкой факторов, влияющих на данные процессы. Актуальность исследования подтверждается решением важных для современной аграрной экономики задач – наличия эффективного механизма формирования человеческого капитала на уровне отрасли и разработки комплекса мероприятий по повышению эффективности его использования в организации. Недостаточная изученность перечисленных аспектов, отсутствие эффективных программ по улучшению кадрового обеспечения отрасли определяют новизну и целесообразность проведенного диссертационного исследования.

Представленная диссертационная работа Н.В. Белой «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края)», опубликованные ею научные работы по данной проблеме дополняют этот раздел аграрно-экономической науки и расширяют возможности практического использования её инструментария. Таким образом, актуальность диссертационной работы для науки и практики не вызывает сомнений.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Научные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертационной работе, получены в результате качественного и системного исследования трудов отечественных и зарубежных ученых в области формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве, экономики и управления трудовыми ресурсами, организации процессов кадрового обеспечения отраслей экономики.

Представленные Белой Н.В. результаты развивают теорию и методiku построения процессов формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики, разработки автора направлены на повышение степени соответствия качества человеческого капитала стратегическим задачам развития сельского хозяйства.

В работе использовались нормативно-правовые акты Российской Федерации и Алтайского края, статистические данные и аналитическая информация Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, отчёты сельскохозяйственных организаций, данные Главного управления сельского хозяйства Алтайского края и Управления Алтайского края по труду и занятости населения, данные проведенного автором социологического опроса.

В диссертации применены такие общенаучные методы исследований, как логический и системный анализ и синтез, а также специальные методы, такие как экономико-статистический, социологический опрос, экспертная оценка, сравнение и аналогии.

Результаты диссертационного исследования представлены на научно-практических конференциях различного уровня, опубликованы в монографиях и научных журналах (4 статьи опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК РФ), проходили обсуждение на кафедре «Экономика АПК» ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный аграрный университет». Основные результаты изложены в 15 печатных работах общим объемом 13,33 п.л.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций. Новизна научных результатов, выводов и рекомендаций состоит в создании модели аграрного образовательного кластера, механизма формирования человеческого капитала в аграрном секторе экономики, разработке и внедрении системы использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях. Все авторские подходы учитывают ресурсные и профессионально-квалификационные возможности организаций аграрного сектора экономики и особенности их деятельности.

Достоверность сформулированных выводов, положений и рекомендаций подтверждается теоретической, методической, расчетной и статистической аргументацией, базирующейся на анализе и обобщении теории, методологии и

практического опыта по исследуемой проблеме, обработке данных, собранных в ходе самостоятельно организованного социологического исследования.

В ходе исследования автору удалось получить значимые научные результаты, среди которых, на наш взгляд, можно отметить следующие:

Анализ литературных источников, собственные исследования позволили диссертанту расширить классификацию человеческого капитала и ввести еще один уровень его изучения – уровень отрасли, в связи с чем предложено ввести понятие «человеческий капитал отрасли экономики». Отличительной особенностью уточнения в понятийном аппарате, по определению автора, является наличие «интенсивного фактора развития, представляющего собой совокупность умственных, физических и духовных свойств работников, способных влиять на результативность деятельности отрасли через занятость на рабочих местах, имеющихся или вновь создаваемых в данной отрасли экономики» (с. 15 диссертации). Как отмечает автор на с. 8 автореферата, выделение нового уровня позволяет «говорить о человеческом капитале сельского хозяйства как об уникальном наборе свойств совокупного работника, сформированных в процессе инвестиций в подготовку, переподготовку и повышение квалификации аграрных кадров, их профессиональное и личностное развитие».

Дополнена структура человеческого капитала. Рассмотрев взгляды других авторов (с. 13-14), Белая Н.В. пришла к выводу о необходимости дополнения структуры человеческого капитала такими приобретенными компонентами, как профессиональный капитал, капитал мотивации и культурно-духовный капитал (рисунок 1, с. 14). Данное предложение аргументировано тем, что «природные компоненты задают потенциал к развитию, дают основу дальнейшего формирования и развития человеческого капитала, но сами не создают экономический эффект, поскольку их еще не достаточно для участия в полезной трудовой деятельности. Доход обладателю капитала начинают приносить приобретенные компоненты, формирование и накопление которых происходит практически на протяжении всей жизни человека. Накапливая такие «невещественные блага», человек формирует и развивает свой индивидуальный человеческий капитал как первичное условие создания человеческого капитала организации, отрасли, региона и страны» (с. 15).

Автором сделан вывод о том, что человеческий капитал организации формируется в результате реализации различных технологий кадрового менеджмента и решения задач кадрового обеспечения, в связи с чем предложено уточненное определение «кадровое обеспечение организации» (с. 27). Под ним автор понимает «результат работы по формированию состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организации, и создающий задел для совершенствования кадрового потенциала организации».

В исследовании применен системный подход к процессу формирования и использования человеческого капитала, который включает такие подсистемы, как кадровое планирование, кадровый маркетинг, найм и отбор персонала, закрепление персонала и его развитие (с. 31). В рамках рассмотрения системы формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики предложена расширенная трактовка понятия «закрепление персонала

на рабочих местах». В отличие от представленных в большинстве литературных источников отождествлений закрепления персонала исключительно с мотивацией и стимулированием труда, автором предложено под этой технологией понимать «совокупность мероприятий и методов, направленных на долгосрочное удержание персонала в организации и сохранение человеческого капитала на основе сведения к минимуму противоречий между интересами и потребностями работников и возможностями организации по их удовлетворению» (с. 36). К совокупности таких мероприятий и методов Белая Н.В. относит социализацию и адаптацию, мотивацию и стимулирование, управление социально-психологическим климатом, совершенствование условий труда.

В результате проведенных исследований диссертантом установлена взаимосвязь и определен порядок преобразования человеческого потенциала в трудовой потенциал, человеческий капитал и рабочую силу. На с. 44 диссертации автор указывает: «... в первую очередь, каждый человек обладает человеческим потенциалом, определяющим его возможности во всех сферах жизни. Частью этого потенциала является трудовой потенциал, который отвечает за возможности и границы участия человека в трудовой деятельности. Те компоненты трудового потенциала, которые реализуются в процессе трудовой деятельности и становятся источником дохода для человека, определяют человеческий капитал. ... При вступлении в трудовые отношения человек продает работодателю часть своего человеческого капитала, т.е. рабочую силу, которая, в конечном итоге, и приносит ему доход в виде заработной платы и иных материальных благ».

Представляет интерес предложенная выстроенная по рейтингу группировка факторов, влияющих на особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (с. 40-42). Рейтинговая оценка степени влияния позволит в перспективе повысить целесообразность и актуальность направлений, мероприятий и программ работы с человеческим капиталом в аграрном секторе, поддержки его кадрового обеспечения.

Проведенный анализ современного состояния человеческого капитала сельского хозяйства Алтайского края (с. 58-76) позволил автору установить причинно-следственные связи и сформулировать наиболее важные для сельского хозяйства проблемы формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (с. 88-111). Диссертант отмечает, что к таким проблемам относятся: низкий профессиональный уровень руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций; несбалансированность и неструктурированность аграрного рынка труда; изменения в ценностных ориентациях молодежи и формирование нереалистичных ожиданий относительно рынка труда; отсутствие системной и качественной работы кадровых служб сельхозорганизаций; снижение спроса на профессии сельскохозяйственного профиля среди абитуриентов; низкий процент возврата выпускников на работу в сельскую местность.

К числу научных результатов исследования можно отнести также разработку авторской методики формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики, основу которой составляет интеграция интересов и деятельности субъектов, включенных в процессы обучения аграрных кадров и реализации задач кадрового обеспечения отрасли (с. 111-112). В рамках данной

методики, по утверждению автора, разрозненные факторы, оказывающие влияние на данный процесс, объединены в девять взаимообусловленных групп и, в отличие от уже известных группировок, дополнены оценкой степени влияния на особенности формирования и использования человеческого капитала, что позволяет при принятии решений в условиях ограниченности ресурсов определять приоритетные направления работы. Наталией Владимировной установлено, что наиболее сильное (преимущественно негативное) воздействие оказывают социально-экономические, демографические и организационные факторы, что привело к необходимости поиска способов повышения качества человеческого капитала и интенсификации его использования в аграрном секторе экономики.

Конструктивными являются положения диссертации, касающиеся разработки механизма формирования человеческого капитала в аграрном секторе экономики, который предполагает подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников сельского хозяйства на основе заказа, определяющего требования к качеству человеческого капитала за счет включения в вариативную часть образовательных стандартов производственного компонента (с. 127). В целях реализации названного механизма спроектирована модель аграрного образовательного кластера Алтайского края (с. 119), рассмотрены уровни реализации модели (с. 120), особенности управления кластером (с. 129). Кроме того, автором предложено сформировать четыре зоны кластера (с. 120-121): «Западное крыло» кластера (Панкрушихинский, Хабарский, Немецкий национальный, Ключевский, Кулундинский и Михайловский районы Алтайского края); «Восточное крыло» (Заринский, Зональный, Бийский и Советский районы); «Южное крыло» (Поспелихинский и Рубцовский районы); «Центральное крыло» (г. Барнаул, Первомайский, Алейский, Павловский и Ребрихинский районы).

Представляет интерес произведенная из известных технологий кадрового менеджмента выборка и разработка системы использования человеческого капитала в организациях сельского хозяйства. Выборка сделана исходя из принципа необходимости и достаточности с учетом профессионально-квалификационных и ресурсных возможностей организаций сельского хозяйства (с. 136-137). Система апробирована в СПК «Бурановский» Алтайского края. Результаты апробации демонстрируют снижение текучести кадров (с. 137), увеличение надоя и выручки от реализации молока (с. 140), повышение укомплектованности штатов (с. 138). Приведенные факты свидетельствуют об эффективности авторских разработок и перспективах их широкого применения.

Следует отметить предложенный к использованию показатель эффективности аграрного образования (с. 144), который устанавливает связь между затратами на обучение аграрных кадров и объемом производства сельскохозяйственной продукции за период. Для оценки аграрного образовательного кластера автором разработана рейтинговая модель, содержащая 10 оценочных критериев с присвоением весовых коэффициентов, позволяющая периодически составлять рейтинг эффективности данной структуры (с. 151-153).

Общий объем работы – 191 с., основное содержание работы изложено на 165 с., библиографический список – на 17 с., приложения – на 8 с.

Значимость для науки и практики выводов и рекомендаций диссертанта. Выводы и разработки диссертанта расширяют границы изучения человеческого

капитала, позволяют решать ряд теоретических и методических вопросов в области управления человеческим капиталом сельского хозяйства, особенностей его формирования и использования в аграрном секторе экономики.

Научные положения, сформулированные Белой Н.В., стали базой для решения практических задач: автором разработаны конкретные, обоснованные и ориентированные на специфику сельского хозяйства предложения по повышению эффективности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Это позволяет решать ряд проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства. Проведенная апробация в СПК «Бурановский» Алтайского края и экспертизу в Главном управлении сельского хозяйства Алтайского края результаты исследования доказали свою эффективность, что позволяет говорить о перспективах развития, дополнения и распространения авторской методики и подходов для решения вопросов формирования и использования человеческого капитала в других отраслях АПК.

Основные результаты исследования рекомендованы к внедрению Главным управлением сельского хозяйства Алтайского края и СПК «Бурановский» Алтайского края. Теоретические разработки и новые научные положения по теме диссертации рекомендованы к использованию учебном процессе Алтайским государственным аграрным университетом и Алтайским государственным техническим университетом им. И.И. Ползунова.

Достоинства и недостатки по содержанию и оформлению диссертации. Структура диссертации обусловлена поставленной целью и задачами, основное содержание выносимых на защиту положений подробно раскрыто в трех главах. Диссертация содержит достаточное количество иллюстрационного материала (рисунков и таблиц), делающего исследование более наглядным и доступным для понимания.

Эмпирическое исследование строилось на данных отчетов организаций сельского хозяйства, результатах проведенных в образовательных учреждениях аграрного профиля и среди руководителей и специалистов сельхозорганизаций социологических опросах.

Материалы диссертации изложены научным языком, имеют четкую структуру и последовательность, надлежащий уровень оформления.

Выводы и результаты, выносимые на защиту, опубликованы. Автореферат отражает содержание диссертации.

Имеются необходимые основания сделать следующие замечания:

1. В работе достаточно полно описан механизм формирования человеческого капитала в рамках аграрного образовательного кластера (с. 111-131). Однако в качестве структур, формирующих заказ на кадры, указаны лишь сельскохозяйственные организации (с. 127). По нашему мнению данный блок следует дополнить, не только расширив сектор производства, включив туда субъектов хозяйствования малых форм, но и охватить организации сферы производственного обслуживания.

2. В рамках диссертационного исследования был проведен социологический опрос с целью выявления причин, препятствующих более эффективному формированию и использованию человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Автор проводил опрос среди студентов старших курсов аграрных

учебных заведений Алтайского края, однако инструментарий для проведения опроса описан недостаточно полно. В частности, не раскрыта структура респондентов по направлениям и специальностям, а также не ясно насколько репрезентативна данная выборка.

3. Признавая в целом достаточную проработанность системы использования человеческого капитала организаций аграрного сектора, полагаю, автором недооценен аспект, связанный с развитием социально-бытовой и инженерной инфраструктуры села. Следовало добавить к предлагаемым пяти подсистемам (кадровое планирование, кадровый маркетинг, найм и отбор персонала, закрепление персонала на рабочих местах, развитие персонала) развитие социально-бытовой инфраструктуры села, создание условий для досуга, отдыха и поддержания здорового образа жизни сотрудников и их детей. Следует отметить, что данный аспект в достаточной степени проработан как в теоретической главе, так и при проведении анализа современного состояния и динамики человеческого капитала в аграрном секторе экономики Алтайского края, однако при описании системы использования человеческого капитала организации аграрного сектора об этом не говорится.

4. В процессе анализа факторов, влияющих на формирование и использование человеческого капитала в аграрном секторе экономики Алтайского края (стр. 40-42) автор указывает их рейтинговую оценку по степени влияния на данный процесс. Следовало более подробно описать методику построения данного рейтинга и охарактеризовать лиц, принимающих решение по обозначению размеров данных рейтинговых показателей.

Высказанные замечания не снижают теоретической и практической значимости диссертационной работы и не влияют на ее положительную оценку.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации: выводы, рекомендации, положения и разработки, представленные в диссертации, могут использоваться сельскохозяйственными организациями, организациями других отраслей АПК, органами управления АПК и сельским хозяйством при разработке целевых программ и комплексов мероприятий по формированию и использованию человеческого капитала, реализации технологий кадрового обеспечения отрасли и развитию аграрного образования. Теоретические выкладки диссертации могут быть использованы в учебном процессе вузов при подготовке бакалавров по направлениям «УО Экономика» и «Менеджмент», особенно со специализацией в АПК, а также институтами повышения квалификации руководителей и специалистов АПК.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям.

Диссертация Н.В. Белой обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты. Положения, выдвигаемые для публичной защиты, свидетельствуют о личном вкладе в агроэкономическую науку. Основные научные результаты опубликованы в рецензируемых научных изданиях.

Диссертация Белой Н.В. «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края)» соответствует пункту 1.2.35 «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения» Паспорта номенклатуры специальностей научных работников

(экономические науки). В нем изложены научно обоснованные разработки и авторские подходы, вносящие вклад в развитие теории, методологии и практики в области формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики и имеющие важное значение для совершенствования механизмов и методов кадрового обеспечения сельского хозяйства.

Диссертация соответствует критериям, предъявляемым ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации для защиты кандидатских диссертаций. Ее автор, Белая Наталия Владимировна, заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами. АПК и сельское хозяйство).

Официальный оппонент,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга ФГБОУ ВПО «Омский
государственный аграрный университет
им. П.А. Столыпина»
644008, г. Омск, Институтская площадь,
2; тел.: (3812) 652-666
<http://www.omgau.ru/>
av.zinich@omgau.org

Зинич
Алла Владимировна

10.04.2015

