

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«Горно-Алтайский государственный
университет»
(Горно-Алтайский государственный
университет, ГАГУ)

Ленкина ул., д.1 г. Горно-Алтайск
Республика Алтай, 649000
Тел. 8 (388-22) 2-64-39, факс 2-67-35
E-mail: office@gasu.ru, www.gasu.ru

20.03.2015 № Б/Н

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Горно-Алтайского
государственного университета,

« 20 » 03
В.Г. Бабин
2015 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертационную работу Белой Наталии Владимировны на тему «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края)», представленную на соискание учёной 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).

В диссертационной работе Белой Н.В. «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края)» решается научно-практическая задача поиска новых методов формирования человеческого капитала отрасли на основе построения в аграрном секторе Алтайского края единого научного, образовательного и производственного пространства и повышения эффективности использования человеческого капитала на основе внедрения комплекса мероприятий, адаптированных под нужды и возможности сельскохозяйственных организаций.

Актуальность исследования.

Повышение качества продукции сельского хозяйства и конкурентоспособности организаций аграрного сектора экономики в значительной мере зависят от скорости внедрения и распространения

инноваций. В современных условиях активизация инновационных процессов в сельском хозяйстве приобретает особую значимость еще и потому, что экстенсивные методы хозяйствования постепенно исчерпывают себя, а природно-климатические ресурсы являются ограниченным источником преимуществ и выгод. В такой ситуации одним из важнейших факторов развития отрасли становится человек, трудовой ресурс, являющийся носителем человеческого капитала. От состояния человеческого капитала, эффективности его формирования и использования зависит результативность деятельности как отдельной организации, так и отрасли в целом, поскольку именно он задает генеральный вектор развития, становится источником научно-технического прогресса. Для аграрного сектора экономики, отмеченного в последние годы снижением показателей кадрового обеспечения, ухудшением кадрового потенциала, проблемами привлечения и закрепления квалифицированных работников, вопросы формирования и использования человеческого капитала требуют поиска новых жизнеспособных методик, ориентированных на специфику функционирования сельского хозяйства.

Из наиболее существенных научных результатов, полученных лично соискателем и определяющих научную новизну исследования можно отметить:

В первой главе Белой Н.В. рассматриваются теоретические аспекты, понятийная база и механизмы формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Среди наиболее существенных результатов и выводов, полученных автором в первой главе, нужно, в первую очередь, обратить внимание на уточнение понятия «человеческий капитал отрасли экономики» (с. 15). Выделение нового уровня изучения человеческого капитала стало основой дальнейшего исследования и практических разработок. Автором обоснована необходимость изучения человеческого капитала сельского хозяйства как уникального набора свойств работников отрасли, сформированных в процессе инвестиций в подготовку,

переподготовку и повышение квалификации аграрных кадров, их профессиональное и личностное развитие.

Кроме того, в первой главе Белой Н.В. подробно изучены факторы, влияющие на особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Разрозненные факторы проанализированы автором и сгруппированы по признакам и характеру влияния (с. 40). На основе экспертного опроса руководителей сельхозорганизаций Алтайского края, специалистов органов управления АПК и сельским хозяйством был составлен рейтинг, позволяющий оценить степень воздействия каждой группы факторов. Представленная группировка имеет перспективное практическое значение при принятии управленческих решений в области поддержки сельского хозяйства.

Еще одним важным аспектом первой главы является изучение вопросов формирования и использования человеческого капитала в контексте специфики функционирования сельскохозяйственных организаций (с. 31-42). Белой Н.В. отмечено, что изучение особенностей формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики должно базироваться на взаимосвязи с технологиями кадрового менеджмента в сельхозорганизациях. Автором выделены основные технологии и каждая из них рассмотрена с учетом особенностей деятельности организаций аграрного сектора экономики и занятости в них. Кроме того, автором уточнено понятие «кадровое обеспечение организации» (с. 27), а также сформулировано понятие «закрепление персонала на рабочих местах» (с. 36), которое трактуется в более широком смысле и не ограничивается рамками мотивации и стимулирования труда.

Во второй главе приводится анализ современного состояния и динамики человеческого капитала в аграрном секторе экономики Алтайского края. Автором проведена оценка человеческого капитала сельского хозяйства по различным параметрам. Рассмотрены возрастной и профессионально-квалификационный состав работников, динамика численности занятых в

сельском хозяйстве, показатели движения кадров в организации, периодичность повышения квалификации, изучена потребность организаций в персонале различных профессий и должностей, деятельность образовательных учреждений по подготовке аграрных кадров, оценена общая демографическая и социально-экономическая обстановка в сельской местности (с. 60-72). В результате автором сделан вывод об истощении возможностей экстенсивного развития сельского хозяйства и его человеческого капитала. Белой Н.В. показано, что такая ситуация обусловлена снижением численности лиц трудоспособного возраста, постоянным оттоком квалифицированных кадров в другие отрасли экономики, падением престижности сельскохозяйственного труда и популярности профессий аграрного профиля, устареванием системы подготовки аграрных кадров, снижением качества формирования приобретенных компонентов человеческого капитала сельского хозяйства (с. 74-75).

Помимо изучения состояния человеческого капитала в сельском хозяйстве Алтайского края, автором выделены причины сложившейся ситуации с кадровым обеспечением аграрного сектора экономики Алтайского края, а также сформулированы актуальные проблемы формирования и использования человеческого капитала отрасли (с. 109-110). Основанием для получения данных выводов и результатов стали опрос студентов старших курсов аграрных образовательных учреждений Алтайского края, экспертное интервью со специалистами Главного управления сельского хозяйства Алтайского края, опрос руководителей и специалистов сельхозорганизаций.

В третьей главе Белой Н.В. решаются практические задачи повышения эффективности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики Алтайского края. Ориентируясь на специфику человеческого капитала отрасли, автором предложена методика формирования и использования человеческого капитала, состоящая из двух

частей (с. 111). В первой части методики (на уровне отрасли) Белой Н.В. разработана модель аграрного образовательного кластера Алтайского края (с. 119). Раскрыт организационный механизм управления кластером, состав участников, их цели и задачи. В рамках кластера рассмотрен механизм формирования человеческого капитала, который предполагает подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников сельского хозяйства на основе заказа, определяющего требования к структуре человеческого капитала за счет включения в процесс обучения производственного компонента (с. 127).

Во второй части методики (на уровне отдельной организации) автором предложена к внедрению система использования человеческого капитала сельскохозяйственной организации и комплекс мероприятий по выделенным подсистемам (с. 136-137). Система апробирована в одной из сельхозорганизаций Алтайского края, в результате чего сделан вывод о ее эффективности и целесообразности распространения опыта на другие организации аграрного сектора экономики.

Также в третьей главе проведена оценка эффективности предложенных мероприятий и разработок. Так, для оценки деятельности аграрного образовательного кластера автором предложен к использованию показатель эффективности аграрного образования (с. 144), который устанавливает связь между затратами на обучение аграрных кадров и объемом производства сельскохозяйственной продукции за период. Кроме того, разработана рейтинговая модель, содержащая 10 оценочных критериев с присвоением весовых коэффициентов, позволяющая периодически составлять рейтинг эффективности аграрного образовательного кластера (с. 151-153).

В завершении автором составлен прогноз состояния человеческого капитала и результативности сельскохозяйственного производства в Алтайском крае до 2020 г. (с. 158-159). Показано, каких целевых ориентиров можно добиться при реализации методики формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики Алтайского края.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций соискателя, сформулированных в диссертации.

Достоверность и обоснованность теоретических и методологических положений, а также практических рекомендаций диссертационной работы Белой Н.В. достигнута за счет использования в качестве теоретической и методической базы исследований ведущих отечественных и зарубежных ученых в области управления человеческим капиталом, трудовыми ресурсами и кадровым потенциалом сельского хозяйства и других отраслей экономики. Автором применены системный подход, использована официальная информация Главного управления сельского хозяйства Алтайского края, материалы органов государственной статистики Российской Федерации и Алтайского края, отчетные документы сельхозорганизаций края, данные, собранные в ходе экспертного интервью и социологического опроса.

Научные результаты, полученные лично соискателем и определяющие научную новизну исследования:

1. Диссертантом дополнена классификация человеческого капитала. Наряду с уже известными в литературе национальным, индивидуальным и человеческим капиталом организации автором предложено рассматривать человеческий капитал отрасли экономики, под которым понимается интенсивный фактор развития, представляющий собой совокупность умственных, физических и духовных свойств работников, способных влиять на результативность деятельности отрасли через занятость на рабочих местах, имеющих или вновь создаваемых в данной отрасли экономики (с. 15). Необходимость рассмотрения человеческого капитала отрасли экономики обусловлена особенностями управления трудовыми ресурсами конкретной отрасли экономики, спецификой их подготовки и переподготовки, трудового воспитания, государственного регулирования той или иной отрасли экономики (с. 16).

2. Автором разработана и апробирована методика формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (с.

111), которая предполагает разделение алгоритма работы на задачи по уровням изучения человеческого капитала. Выявлены и оценены факторы, влияющие на процессы формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве (с. 40-43). Разрозненные факторы объединены в девять взаимообусловленных групп и, в отличие от представленных ранее другими авторами 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.

3. На уровне человеческого капитала отрасли экономики в рамках разработанной методики предложен механизм формирования человеческого капитала через взаимодействие работодателей, образовательных учреждений аграрного профиля и органов власти (с. 128). В целях интеграции их усилий спроектирована модель аграрного образовательного кластера Алтайского края (с. 116-120). В отличие от сложившихся на данный момент отношений между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг, в предложенную модель заложен принцип первичности аграрного рынка труда. Основная цель кластера – удовлетворение нужд работодателей, которые являются заказчиками и потребителями аграрных кадров – носителей человеческого капитала. Для определения экономической эффективности аграрного образования в кластере (ЭАО) предложен способ расчета, устанавливающий взаимосвязь между вложениями в аграрное образование и валовым выпуском продукции сельского хозяйства (с. 144). С целью апробации был произведен расчет эффективности аграрного образования в Алтайском крае (с. 144), который показал, что за пять лет значение ЭАО снизилось на 0,46 пункта.

4. На уровне организации диссертантом предложена система использования человеческого капитала, апробированная в СПК «Бурановский» Алтайского края. Учитывая особенности функционирования сельхозорганизаций и их ресурсные возможности, выбрана необходимая и

достаточная совокупность подсистем: кадровое планирование; кадровый маркетинг; найм и отбор персонала; закрепление персонала на рабочих местах; развитие персонала (с. 135-136). Комплекс мероприятий, реализованный в СПК «Бурановский», позволил за два года внедрения системы добиться прироста надоя, прироста выручки от реализации молока, снижения текучести кадров. Расчеты показывают, что разработанная автором методика формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики в перспективе позволит довести укомплектованность штатов сельхозорганизаций до 92%, повысить долю руководителей и специалистов с высшим профильным образованием до 81%, долю работников наиболее продуктивного возраста до 55%, процент молодых специалистов с устойчивой мотивацией к занятости в сельском хозяйстве до 65%. В итоге это позволит вывести организации на средний уровень рентабельности не ниже 14-19% и увеличить объемы сельхозпроизводства в крае на 47% (с. 158-159).

Теоретическое значение диссертационного исследования заключается в том, что предложенные автором выводы и разработки позволяют решать ряд теоретических и методических вопросов в области изучения человеческого капитала сельского хозяйства, особенностей его формирования и использования в аграрном секторе экономики.

Практическая значимость состоит в разработке конкретных, ориентированных на специфику сельского хозяйства, предложений по повышению эффективности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики как на уровне отрасли, так и на уровне отдельно взятой организации. Это позволяет решить ряд проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства. Результаты исследования используются в учебном процессе при подготовке бакалавров в области экономики и менеджмента ФГБОУ ВПО Алтайского государственного технического университета и ФГБОУ ВПО Алтайского государственного аграрного университета, в деятельности Главного управления сельского

хозяйства Алтайского края, деятельности сельскохозяйственных организаций, что подтверждено справками и актами.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательской работы Алтайского государственного аграрного университета. Результаты исследования имеют перспективу развития, дополнения и распространения для решения вопросов формирования и использования человеческого капитала в других отраслях АПК.

Публикации автора.

Основные результаты и выводы диссертационного исследования Белой Н.В. опубликованы в 15 научных трудах с авторским вкладом 13,33 п.л., в том числе 5 работ опубликовано в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации.

Рекомендации по использованию результатов и выводов, полученных в диссертации.

Результаты и рекомендации диссертационной работы могут быть использованы:

1. Органами управления АПК и сельским хозяйством Алтайского края – для разработки краевых целевых программ развития сельского хозяйства и его кадрового обеспечения.
2. Сельскохозяйственными организациями – при решении вопросов управления трудовыми ресурсами и кадровым обеспечением, построения системы кадрового менеджмента, управления кадровым потенциалом.
3. Образовательными учреждениями – в учебном процессе, при подготовке бакалавров в области экономики и менеджмента, в том числе со специализацией в АПК.

Вместе с тем по представленной диссертационной работе следует высказать **ряд замечаний и пожеланий:**

1. Автору следовало бы рассчитать необходимые объемы финансирования для создания аграрного образовательного кластера. В работе рассмотрены источники финансирования, однако не указано, сколько именно

и на каких условиях должен вложить каждый участник, будут ли привлекаться средства краевого бюджета или бюджета Министерства сельского хозяйства, а также на каких основаниях это будет сделано.

2. В диссертационной работе при описании механизма формирования человеческого капитала в аграрном образовательном кластере не указано, какие именно направления (специальности) подготовки являются приоритетными для организаций сельского хозяйства Алтайского края, о подготовке аграрных кадров каких профессий идет речь, для покрытия потребности в каких специалистах будет формироваться заказ на подготовку кадров.

3. Затратный метод, с помощью которого автор оценивает стоимость человеческого капитала сельского хозяйства Алтайского края, дает недостаточно объективное представление. Диссертантом использован ограниченный набор статей расходов, в то время как следовало бы принять во внимание и затраты на подготовку научно-педагогических кадров для образовательных учреждений аграрного профиля, и затраты на поддержку молодых специалистов, прибывающих на работу в отрасль, затраты на культуру и спорт и т.д.

4. При разработке методики формирования и использования человеческого в аграрном секторе экономики не рассмотрена нормативно-правовая база, особенно в отношении перспективы создания в крае аграрного образовательного кластера. Целесообразно было бы предложить проект документа, регламентирующего деятельность кластера.

Высказанные замечания не умаляют достоинств диссертации, не снижают общую научную и практическую значимость представленной работы.

В целом, диссертационная работа Белой Н.В. на тему «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края)» отвечает требованиям п. 9, 10 Положения о присуждении ученых степеней.

Содержание диссертации 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). Диссертационная работа Белой Наталии Владимировны, посвященная научной проблеме поиска путей повышения эффективности формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве, является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, отвечает требованиям ВАК РФ, предъявляемым к диссертациям, а ее автор заслуживает присуждения 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).

Отзыв на диссертацию обсужден на заседании совета экономико-юридического факультета Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Горно-Алтайский государственный университет» 19 марта 2015 г. протокол №7.

И.о. зав. кафедрой менеджмента,
туризма и экономической теории
ФГБОУ ВПО «Горно-Алтайский
государственный университет»,
к.э.н., доцент
649000, Республика Алтай,
г. Горно-Алтайск, ул. Ленкина, 1
Тел.: (38822) 6-71-90
e-mail: men@gasu.ru
Декан экономико-юридического
факультета
ФГБОУ ВПО «Горно-Алтайский
государственный университет»,
к.э.н., доцент
649000, Республика Алтай,
г. Горно-Алтайск, ул. Ленкина,
Тел.: (38822) 6-61-06
e-mail: ef@gasu.ru

Людмила Викторовна
Ищук

Юлия Геннадьевна
Газукина



Подпись *Л. В. Ищук*
Ю. Г. Газукина
заверяю. Специалист УК
Г. В. Ефремова
«19» 03 2015 г.