

ОТЗЫВ

официального оппонента

доктора экономических наук, профессора Лобовой Светланы Владиславльевны о диссертации 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. Сельское хозяйство – важнейшая отрасль экономики страны и многих ее субъектов. Оно находится в органической взаимосвязи с другими отраслями, являясь поставщиком сырья для пищевой и перерабатывающей промышленности, заказчиком и потребителем продукции отрасли машиностроения и химической промышленности. Необходимость включения проблематики формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики в качестве актуального предмета исследования экономической науки определяется следующими обстоятельствами: современное состояние кадрового обеспечения сельского хозяйства характеризуется снижением профессионально-квалификационного уровня работников, снижением уровня укомплектованности штатов, оттоком трудовых ресурсов из сельской местности и отрасли, низким процентом возврата выпускников на работу после получения образования, падением престижности аграрных профессий и сельскохозяйственного труда. Подобное положение дел ставит перед необходимостью поиска научно обоснованных методик и механизмов привлечения, сохранения, воспроизводства, развития и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики.

Актуальность темы усиливается в свете текущих мировых политических и экономических событий, связанных с введением эмбарго и иных санкций, которые должны стать стимулами к укреплению собственной продовольственной базы, повышению качества продуктов питания и переходу на отечественные товары по большинству групп продуктов питания. Данные цели предъявляют повышенные требования к качеству труда, профессионально-

квалификационным и мотивационным характеристикам трудовых ресурсов организаций сельского хозяйства.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Научные положения, выводы и практические рекомендации диссертационной работы получены в результате глубокого системного исследования трудов ученых и специалистов по проблемам формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве, организации процессов кадрового обеспечения отрасли, управления трудовыми ресурсами и кадровым потенциалом организаций.

Работа Белой Н.В. развивает теорию и методiku организации процессов формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики с позиции повышения степени соответствия качества человеческого капитала и структуры подготовки аграрных кадров стратегическим задачам развития сельского хозяйства.

В работе использовались нормативно-правовые акты РФ 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.

Примененные в диссертации методы научных исследований, такие как: монографическое исследование, социологический опрос, экономическое моделирование, системный анализ, экспериментальный метод, – соответствуют инструментарию экономических исследований.

Результаты исследований выносились автором на обсуждение на международных и всероссийских научно-практических конференциях, опубликованы в открытой печати, внедрены в практическую деятельность. Основные результаты исследования изложены в 15 печатных работах общим объемом 13,33 п.л., среди которых 5 опубликовано в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, в период 2010-2014 гг.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций. Новизна научных результатов, выводов и рекомендаций состоит, прежде

всего, в теоретической и практической разработке модели аграрного образовательного кластера, механизма формирования ориентированных на потребности работодателей компонентов человеческого капитала в рамках кластера, разработке и внедрении системы использования человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики, учитывающей ресурсные и профессионально-квалификационные возможности типичных сельхозорганизаций.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором, обеспечивается:

- применением в исследовании общенаучных методов (логического и системного анализа и синтеза) в сочетании со специальными методами (социологическим опросом, экспертной оценкой), статистическими методами сбора и обработки информации, что позволило разносторонне раскрыть предмет и объект исследования;

- соотносением полученных выводов и результатов с исследованиями ведущих отечественных и зарубежных ученых в области теории и практики работы с человеческим капиталом, экономики и управления в сельском хозяйстве, теории и практики кластеризации экономики и образования (172 источника), послужившими теоретической базой для обобщения накопленных знаний и отправной точкой формулировки научной гипотезы, постановки задач исследования, составления плана исследования и определения путей его реализации;

- использованием информации, полученной в ходе проведенного собственного эмпирического исследования в виде социологического опроса руководителей и специалистов организаций сельского хозяйства Алтайского края, учащихся образовательных учреждений аграрного профиля, проведения экспертного интервью со специалистами Главного управления сельского хозяйства Алтайского края. Собранные данные были корректно обработаны, что позволило автору прийти к важным результатам и выводам.

Представленные автором диссертации научные положения четко сформулированы и доказательно обоснованы, подкреплены соответствующими таблицами и рисунками, прошли успешную апробацию на научно-практических конференциях и семинарах разного уровня.

Это позволило автору получить научные результаты как промежуточного, так и итогового характера, среди которых, на наш взгляд, можно выделить следующие:

– обобщены и критически проанализированы исследования отечественных и зарубежных ученых по проблемам формирования и использования человеческого капитала, что позволило автору ввести в употребление и предложить собственное определение «человеческий капитал отрасли экономики» (с. 15) как интенсивного фактора развития, представляющего 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. Автором обоснована необходимость изучения человеческого капитала сельского хозяйства как уникального набора свойств, сформированных в результате школьного воспитания и становления трудовых ценностей; профессиональной подготовки и повышения квалификации в отраслевых образовательных учреждениях; реализации технологий кадрового менеджмента в сельхозорганизациях (с. 16);

– на основе анализа понятийно-категориального аппарата проведено разграничение ошибочно считающихся синонимичными терминов и установлено отличие человеческого капитала от человеческого, трудового и кадрового потенциалов, (с. 24-25), трудовых ресурсов и рабочей силы (с. 20-21);

– структура человеческого капитала в части приобретенных компонентов: дополнена профессиональным капиталом, капиталом мотивации, культурно-духовным капиталом (с. 13-14). Необходимость расширения структурных элементов обоснована автором следующим образом: «Природные компоненты человеческого капитала задают потенциал к развитию, дают основу дальнейшего формирования и развития человеческого капитала, но сами не создают экономический эффект, поскольку их еще недостаточно 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);

– проведен анализ факторов, влияющих на особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Это позволило автору сгруппировать разрозненные факторы по признакам и характеру влияния (с. 40-42) и оценить степень воздействия каждой группы. Представленная группировка, как вполне обоснованно полагает автор, позволяет определять приоритетные направления работы с человеческим капиталом, выбор мероприятий в рамках целевых программ по развитию сельского хозяйства в условиях ограниченности ресурсов (с. 40);

– установлена взаимосвязь между процессами формирования и использования человеческого капитала отрасли экономики и технологиями кадрового менеджмента, реализуемых в организациях, в связи с чем предложен системный взгляд на деятельность организаций по формированию и использованию человеческого капитала (с. 31). С учетом особенностей функционирования сельского хозяйства автором предложена система работы с человеческим капиталом, включающая следующие направления: кадровое планирование; кадровый маркетинг; найм и отбор персонала; закрепление персонала; развитие персонала;

– уточнено понятие «кадровое обеспечение организации» (с. 27), под которым автором понимается «результат работы по формированию состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организации, и создающий задел для совершенствования кадрового потенциала организации». Рассмотрено, как процесс кадрового обеспечения связан с процессом формирования человеческого капитала (с. 28);

– изучено современное состояние человеческого капитала в сельском хозяйстве Алтайского края, отмечены тенденции различных характеристик и показателей кадрового обеспечения. На основе проведенного анализа сделан вывод о необходимости перехода к интенсивным методам работы с человеческим капиталом отрасли, поскольку, как отмечает автор на с. 12 автореферата, «экстенсивные способы решения вопросов кадрового обеспечения в сложившихся условиях крайне затруднены», а воздействующие на процессы формиро-

вания и использования человеческого капитала факторы и обусловленные их влиянием проблемы «вызывают необходимость смещения акцентов на качественное улучшение человеческого капитала в сельском хозяйстве»;

– сформулированы актуальные для сельского хозяйства проблемы формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Подробно проблемы и вызвавшие их причинно-следственные связи рассматриваются автором в п. 2.3 диссертации (с. 88-110), а в обобщенном и концентрированном виде представлены в таблице 2 на с. 11 автореферата;

– решены практические задачи по совершенствованию процессов формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (пункты 3.1, 3.2 диссертации). С учетом выявленных в отрасли проблем и особенностей работы с человеческим капиталом автором предложена методика формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Основной идеей методики является интеграции интересов и деятельности субъектов, включенных в процессы обучения аграрных кадров, реализации задач кадрового обеспечения отрасли. Цель представленной методики заключается в повышении степени соответствия человеческого капитала стратегическим задачам развития сельского хозяйства Алтайского края;

– спроектирована модель аграрного образовательного кластера Алтайского края (с. 119). Как отмечает автор на с. 14 автореферата, «основное требование, предъявляемое к аграрному образовательному кластеру, – усиление взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями и их перестраивание таким образом, чтобы аграрный рынок труда был первичен по отношению к рынку образовательных услуг. Это значит, что учреждения, занимающиеся обучением аграрных кадров, отвечают на запросы работодателей и следуют структуре спроса и предложения рабочей силы на аграрном рынке труда». В рамках кластера рассмотрен механизм формирования человеческого капитала, 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).

– предложена и внедрена система использования человеческого капитала сельскохозяйственной организации (с. 136-137), учитывающая возможности типичных организаций аграрного сектора экономики по реализации технологий кадрового менеджмента. Система и комплекс мероприятий по повышению эффективности использования человеческого капитала апробирована в СПК «Бурановский» Алтайского края. Промежуточные результаты апробации, такие как снижение текучести кадров (таблица 19, с. 137), увеличение надоя и выручки от реализации молока (таблица 21, с. 140), повышение процента укомплектованности штатов организации, позволили сделать вывод об эффективности и целесообразности авторских разработок;

– составлен прогноз состояния человеческого капитала и результативности сельскохозяйственного производства в Алтайском крае до 2020 г. при условии полного внедрения методики формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Автором показаны целевые показатели кадрового обеспечения сельхозорганизаций и состояния человеческого капитала отрасли, а также связанные с ними изменения в результативности сельскохозяйственного производства в крае (таблица 26, с. 158).

Положения работы, характеризующиеся новизной, представлены в публикациях в журналах из перечня ВАК при Минобрнауки России. Так, научные результаты, дополняющие теоретические представления о человеческом капитале и его структуре, представлены в научной статье Белой Н.В. Человеческий капитал в экономике знаний и перспективы его совершенствования // Агропродовольственная политика России. – 2014. – № 4.– С. 75-80. Наиболее важные результаты исследования состояния человеческого капитала в аграрном секторе экономики, проблем его формирования и использования в сельском хозяйстве отражены в статье: Белая Н.В. Формирование человеческого капитала АПК: проблемы и перспективы // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – №6 (104).– С.113-118. Вопросы подготовки кадров для сельского хозяйства, необходимости модернизации аграрного образования, пересмотра отношений между рынком труда и рынком образовательных услуг отражены в работах: Белая Н.В. К вопросу о решении проблем сельского предпринимательства в России: кадровый, организационно-правовой и материаль-

но-технический аспекты // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – №4 (229).– С. 49-55 и Белая Н.В. Трудовые ресурсы в модернизационной экономике // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2010. – № 4 (66).– С.102-105.

Значимость для науки и практики выводов и рекомендаций диссертанта. Выводы и рекомендации диссертанта развивают теоретико-методические подходы к организации процессов формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики на основе определения необходимости изучения такой категории, как «человеческий капитал отрасли экономики» и выявления факторов, влияющих на особенности работы с ним. Научные положения стали базой для решения практических задач по совершенствованию формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве на основе интеграции деятельности субъектов, включенных в процессы обучения аграрных кадров и реализации задач кадрового обеспечения сельхозорганизаций.

Предложенная система методических рекомендаций позволяет решать ряд проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства. Разработки, прошедшие апробацию в СПК «Бурановский» Алтайского края и принятые к внедрению в Главном управлении сельского хозяйства Алтайского края, доказывают свою эффективность, что позволяет судить о перспективах широкого распространения положительного опыта в аграрном секторе экономики.

Основные результаты исследования рекомендованы к внедрению Главным управлением сельского хозяйства Алтайского края и СПК «Бурановский» Алтайского края. Теоретические разработки и новые научные подходы к проблемам формирования и использования человеческого капитала 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. Общий объем работы – 191 с., в т.ч. основное содержание работы изложено на 183 с., приложения – на 8 с.

Структура и логика построения материалов диссертации отвечает поставленной цели и задачам. Основное содержание положений, выносимых на защиту, достаточно подробно изложено в трех главах. Диссертация содержит иллюстрационный материал, повышающий степень наглядности и доступности понимания авторских выводов и результатов.

Эмпирическое исследование основано на сведениях отчетов организаций сельского хозяйства, результатах социологических исследований среди учащихся образовательных учреждений аграрного профиля и экспертных интервью со специалистами Главного управления сельского хозяйства Алтайского края, руководителями и специалистами сельхозорганизаций.

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

Автореферат отражает содержание диссертации.

Не умаляя отмеченных достоинств, следует высказать ряд конкретных замечаний по работе:

1) в диссертации на с. 92 автором представлена таблица 15, в которой приводится перечень целевых программ федерального и краевого значения по поддержке сельского хозяйства. По результатам изучения этих программ сделано недостаточно выводов и обобщений. Автор не дает собственной оценки эффективности реализуемых программ, не приводит аргументированных сведений о том, как названные мероприятия влияют на кадровое обеспечение отрасли. Также хотелось бы получить дополнительные пояснения относительно предлагаемых автором разработок, направленных на совершенствование процессов формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики: продолжают ли они генеральную линию политики поддержки кадрового обеспечения сельского хозяйства или же ставят новые целевые ориентиры;

2) в третьем пункте научной новизны (с. 7 диссертации) автор указывает, что «в целях интеграции ... усилий спроектирована модель аграрного образовательного кластера, поддержанная Главным управлением сельского хозяйства Алтайского края». Далее, в п. 3.3 диссертации при составлении прогноза состояния человеческого капитала при условии реализации авторских разработок

Белая Н.В. пишет: «...прогнозное состояние человеческого капитала аграрного сектора экономики рассматривается в соответствии с государственной программой Алтайского края «Развитие сельского хозяйства Алтайского края» на 2013-2020 годы» (с. 158). Требуется пояснение автора, какое отношение имеет Главное управление сельского хозяйства к программам развития аграрного образования, входят ли подобные вопросы в компетенцию данного органа власти. Кроме того, необходимо пояснение, на каком основании автор ссылается на долгосрочную программу развития сельского хозяйства в Алтайском крае и как с ней связаны разработанные механизмы формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики Алтайского края и модель аграрного образовательного кластера;

3) на с. 65 диссертации автор приводит сведения о проведении экспертного интервью в организациях сельского хозяйства Алтайского края. Однако в перечне организаций значатся такие, как агропромышленный холдинг ОАО «Павва», ЗАО «Алейскзернопродукт», ОАО «Мельник», агропромышленная группа «Алтайские закрома», финансово-промышленная группа «Золотое зерно Алтая». Возникает вопрос о целесообразности и обоснованности выбора таких многоуровневых интегрированных структур, поскольку они реализуют свою деятельность в различных отраслях АПК (в т.ч. переработка сельскохозяйственного сырья, производство готовой продукции), тогда как объектом наблюдения диссертации определены сельскохозяйственные организации Алтайского края, т.е. первичные производители сельскохозяйственного сырья. Данный аспект требует пояснения со стороны автора;

4) в работе допущены неточности при изложении материала и оформлении ссылок на использованную литературу. Так, например, на с. 47 диссертации автор рассматривает теоретические основы кластеризации промышленности, предложенные Й. Шумпетером, Дж. Бекаттини и Ф. Перру, однако ссылка приводится на монографию М.Н. Кондратьевой (2012 г.). На с. 48 автор приводит информацию о результатах исследования Н. Колосовского и предложенном им определении территориально-производственного комплекса, в то время как ссылка оформлена на работу В.В. Кистанова (1981 г.);

5) в качестве рекомендации хочется предложить автору подумать над разработкой методики оценки человеческого капитала сельского хозяйства, учитывающей не только прямые затраты на обучение кадров, оплату труда и улучшение условий труда (с. 86), но и иные статьи расходов, которые можно было бы объединить в интегральный показатель.

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

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации: положения, разработки и выводы диссертации могут использоваться сельскохозяйственными организациями, организациями других отраслей АПК, органами управления АПК и сельским хозяйством при разработке программ, проектов, систем и комплексов мероприятий по формированию и использованию человеческого капитала и развитию аграрного образования. Теоретические положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе вузов при обучении студентов по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент» при реализации дисциплин, связанных с управлением персоналом и трудовыми ресурсами отраслей экономики.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям. Диссертацию Белой Н.В. следует квалифицировать как законченный научно-исследовательский труд, выполненный автором самостоятельно на высоком научном уровне. Исследование 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 экономические разработки, представляющие собой вклад в развитие теории, методологии и практики в области формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики и имеющие существенное значение для совершенствования подходов к решению задач кадрового обеспечения сельского хозяйства.

Диссертация соответствует критериям, предъявляемым ВАК при Министерстве образования и науки РФ для защиты кандидатских диссертаций. Ее ав-

тор, 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,
доктор экономических наук,
профессор, зав. кафедрой
экономики, социологии труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВПО «Алтайский
государственный университет»



Лобова
Светлана Владиславлевна

656049, г. Барнаул,
просп. Социалистический, 68;
тел.: (3852) 366-486, <http://www.asu.ru/>,
barnaulhome@mail.ru

26.03.2015

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ: НАЧАЛЬНИК
ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

