

В диссертационный совет
Д220.067.01 при ФГБОУ ВО
«Уральский государственный
аграрный университет», 620075, г.
Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, 42

ОТЗЫВ

официального оппонента – доктора экономических наук, доцента Кузнецовой Альфии Рашитовны на диссертацию Горбуновой Олеси Сергеевны на тему: «Формирование человеческого капитала аграрной сферы региона», представленную 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 диссертационного исследования

В актуальности темы (стр.3) данного диссертационного исследования убеждает тот факт, что проблемы развития аграрной сферы находятся среди важнейших стратегических ориентиров государства. Решение проблем формирования человеческого капитала аграрной сферы видится в привлечении и закреплении кадров на селе, в том числе молодых специалистов, обладающих соответствующими знаниями, владеющих современной техникой и технологиями. Особенности аграрной сферы определяют специфику мотивации специалистов и формирования человеческого капитала отрасли. В решении задач формирования человеческого капитала аграрной сферы региона требуется разработка концепции формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы и эффективно функционирующего организационно-экономического механизма ее реализации.

Анализируя современное состояние аграрной сферы в исследовании определена совокупность проблем, снижающих их привлекательность

трудоустройства молодых специалистов в данной сфере (стр. 4). В большей части низкий уровень развития организаций сельского хозяйства вызван отсутствием квалифицированных специалистов и механизмов привлечения и закрепления кадров на селе.

Соответствующие управленческие преобразования должны включать корректировку Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации с тем, чтобы исключить разбалансированность и неэффективность использования организационно-экономического потенциала. Решение задачи именно в такой логике определяется системным подходом в выявлении ключевых факторов, влияющих на человеческий капитал аграрной сферы.

Важнейшим направлением формирования человеческого капитала аграрной сферы на наш взгляд, является разработка организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы и проекта Положения о молодом специалисте организации аграрной сферы.

В этой связи актуальность разработанной Горбуновой О.С. темы диссертационного исследования не вызывает сомнения.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, содержащего 224 наименования и приложений. Основной текст работы представлен на 196 машинописных страницах, содержит 39 таблиц и 17 рисунков.

Во **введении** обоснована актуальность темы представленного диссертационного исследования, отражено состояние изученности обозначенной проблемы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, апробация результатов исследования (стр. 3-10).

В **первой главе** «Теоретические аспекты формирования человеческого капитала аграрной сферы» (стр. 11-68), изложена эволюция теорий

человеческого капитала (стр. 11-29), определены понятия трудовой социально-экономической сферы (стр. 19-20).

Автором выделены особые условия функционирования человеческого капитала аграрной сферы (С. 29-30), с учетом которых дано авторское понятие «человеческий капитал аграрной сферы».

Состояние сельского хозяйства, уровень и темпы его развития также находятся в значительной зависимости от человеческого капитала данной отрасли. В свою очередь, человеческий капитал аграрной сферы в условиях рыночной экономики формируется и функционирует под воздействием целого ряда внешних и внутренних факторов. Исследование вопросов формирования и функционирования человеческого капитала позволяет выделить и систематизировать факторы, влияющие на него и формирующие его.

Автором представлена классификация факторов, влияющих на человеческий капитал аграрной сферы (С. 38-40).

Вместе с тем формирование и функционирование человеческого капитала аграрной сферы требуют и должны осуществляться при непосредственном участии государственных и местных органов, посредством их целенаправленных воздействий на человеческий капитал по ограниченному количеству параметров. Автором выделена объективная необходимость формирования человеческого капитала аграрной сферы и рекомендуемые меры (С. 39-41).

Формирование и использование человеческого капитала требуют определённых затрат, инвестиций в человека, направленных на: поддержание здоровья людей; получение общего, средне специального и высшего образования; трудоустройство по профилю; поиск приемлемой информации об условиях труда и уровне его оплаты и др. (стр. 49-54).

Инвестиции в человеческий капитал являются одним из важнейших факторов экономического развития на уровне страны, а также фактор роста производительности труда и эффективности производства на

внутрифирменном уровне. С этих позиций автором рассмотрен передовой зарубежный и отечественный опыт данной деятельности (стр. 55-68).

Во **второй главе** «Состояние и условия формирования человеческого капитала аграрной сферы Свердловской области» (С. 69-134) проведен проблемно-ориентированный анализ состояния сельского хозяйства области и условий формирования человеческого капитала (С. 69-115). Приоритетность экономического роста в ущерб решения социально-экономических проблем аграрной сферы является современным недостатком теории и практики сложившейся в мире модели развития.

Учитывая наличие множества субъектов управления, сложный характер взаимодействий и взаимоотношений между ними, необходимость организации обратной связи и обеспечения баланса интересов, значимым являются организация и проведение мониторинга, направленного на выявление проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития аграрной сферы села. Объектом мониторинга выступает человеческий капитал сельского населения (С. 126-131). Используя мониторинг и методику, предложенную автором, можно оценивать уровень человеческого капитала аграрной сферы каждого района региона.

В **третьей главе** «Концепция формирования человеческого капитала аграрной сферы и механизм ее реализации» (С. 135-167) рассмотрены основные программы поддержки сельского хозяйства и АПК последних лет (С. 135-137), определена необходимость разработки концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы, требования к разработке концепции (С. 141-142), определены цель и задачи рассматриваемой концепции формирования. А также принципы ее эффективного функционирования (С. 146-150). В главе представлен разработанный автором организационно-экономический механизм человеческого капитала аграрной сферы, содержащий несколько специальных блоков, охватывающих всю совокупность функций по

управлению человеческим капиталом аграрной сферы: организационно-управленческий, финансово-экономический, технико-технологический, правовой, социальный, мотивационный. Данные блоки представляют собой совокупности близких видов деятельности или функций управления, которые следует выполнять государственным, муниципальным и иным органам (С. 154-164). В работе представлено прогнозное состояние человеческого капитала аграрной сферы по двум видам сценария (С. 164-167)

В **заключении** (С. 168-172) автором обобщены основные результаты проведенного диссертационного исследования. Проблемно-ориентированный анализ современного состояния сельского хозяйства Среднего Урала и условий формирования человеческого капитала аграрной сферы позволил определить комплекс мер по формированию и использованию человеческого капитала данной сферы, улучшению взаимодействия в этом органов власти, учебных заведений профессионального образования и организаций сельского хозяйства. Даны рекомендации различным региональным управления и министерствам.

Степень обоснованности и достоверности сформулированных в диссертации научных положений, выводов и рекомендаций (С. 6). Автором на хорошем научном уровне проработаны методологический и системный подходы к вопросам исследования проблемы формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы региона. Сформулированные в работе теоретико-методические подходы, выводы и рекомендации характеризуются комплексностью, структурной логичностью и завершенностью, согласуются с опубликованными материалами российских и зарубежных ученых, базируются на анализе практики, обобщении мирового и отечественного опыта формирования человеческого капитал. Научная методология исследования обеспечена использованием научных методов, адекватных цели и задачам, поставленным в диссертационной работе, опорой на фундаментальные экономические исследования, применением значительного массива статистической и иной

информации. В зависимости от решения конкретных задач в ходе исследования автором были использованы научные методы: исторический, статистико-экономический, монографический, расчетно-конструктивный, балансовый, группировок и абстрактно-логический, а также экспертный опрос и анкетирование.

Информационная база диссертационного исследования (С. 6) формировалась законодательными актами и нормативно-правовыми документами, регулирующими деятельность государственных и муниципальных органов и хозяйствующих субъектов по формированию человеческого капитала аграрной сферы; материалами Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области; первичными документами Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области; материалами, содержащимися в монографических исследованиях, в периодических изданиях и Интернет - источниках; результатами исследований автора.

Обоснованность и достоверность исследования (С. 7) обеспечиваются соответствием полученных результатов аргументированным ожиданиям, выявлением значительного количества факторов, оказывающих влияние на решение поставленной научной задачи, использованием современного, научно-методического аппарата, применением значительного массива статистической и иной информации.

Основные результаты диссертационного исследования (С. 9) апробированы автором на международных, федеральных и региональных конференциях и семинарах, представлены в 26 печатных работах общим объемом 11,04 п.л., авторского текста 7,55 п.л., в том числе 8 работах - в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, и в одной монографии.

Все это способствовало повышению степени обоснованности и достоверности сформулированных в диссертации научных положений, выводов и рекомендаций. Следовательно, результаты работы автора

представляют собой приращение научного знания по рассматриваемой проблеме, содержат важные для науки и практики выводы и рекомендации, характеризуются высокой достоверностью и обоснованностью.

Оценка новизны научных положений, выводов и рекомендаций. К наиболее значимым результатам диссертации, содержащим элементы научной новизны, относятся следующие положения:

Первое положение (С. 7) Развита и дополнена автором теоретические положения формирования человеческого капитала аграрной сферы, выявлены особые условия его функционирования. Дополнено понятие «человеческий капитал аграрной сферы», введены понятия «целевая направленность формирования человеческого капитала», «мониторинг человеческого капитала аграрной сферы» и «организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы», а также понятия и показатели «обеспеченность организаций человеческим капиталом» и «степень использования имеющегося в организации (потенциального) человеческого капитала», учитывающие специфику функционирования отрасли:

а) «человеческий капитал аграрной сферы» – это совокупность имеющихся у человека запасов здоровья, врожденных способностей и приобретенных компетенций и мотиваций, применяемых в процессе трудовой деятельности в данной сфере и позволяющих при определенных условиях развиваться и развивать соответствующее производство, достигать поставленные цели и приносить доходы (С. 30);

б) «целевая направленность формирования человеческого капитала аграрной сферы» - ориентация данной деятельности на достижение определенных целей, стоящих перед государством, региональными или муниципальными органами, руководителями организаций или отдельно взятым человеком, как субъектами формирования капитала, а в последнем случае одновременно объектом и носителем данного капитала (стр. 43).

в) Мониторинг человеческого капитала аграрной сферы - это, по нашему мнению, организованная научно обоснованная система периодического наблюдения за состоянием объектов, явлений и процессов, происходящих с человеческим капиталом аграрной сферы, получения полной, достоверной и своевременной информации с целью ее анализа и оценки, разработки и проведения эффективной деятельности по формированию человеческого капитала данной сферы (С. 49).

г) «организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы» – это форма взаимодействия государственных и муниципальных органов, хозяйствующих субъектов и жителей села, использующая соответствующие функции и методы воздействия на человеческий капитал, обладающая системными свойствами и связями с субъектами внешней среды, призванная привлекать для этого необходимые трудовые ресурсы и обеспечивать ими организации аграрной сферы и индивидуальных сельхозпроизводителей (С. 153).

Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы, по мнению автора, включает блоки: организационно-управленческий (предназначен для определения целей формирования человеческого капитала, выявления и оценки тенденций в развитии человеческого капитала, разработки и реализации планов по формированию данного капитала); финансово-экономический (предназначен для финансирования подготовки специалистов и рабочих для сельского хозяйства); технико-технологический (предназначен для выявления потребностей в новой технике и технологиях, разработки мер по механизации и автоматизации работ); мотивационный (предназначен для разработки мер по привлечению и закреплению кадров на селе); правовой (предназначен для разработки законодательных и нормативных актов по привлечению и закреплению молодых специалистов на селе); социальный блок (предполагает мониторинг состояния и развития человеческого капитала аграрной сферы).

Второе положение (С. 7). На основе аналитического обзора выделены и объединены в пять взаимообусловленных групп факторы, влияющие на формирование человеческого капитала аграрной сферы в современных условиях, что позволяет активизировать деятельность по привлечению и закреплению кадров на селе (С. 38-40). Выделены объективная необходимость, цель и задачи, научные подходы, уровни и этапы формирования человеческого капитала аграрной сферы (С. 40-43), выявлены несоответствия в деятельности по формированию данного капитала (С. 45-46).

Объективная необходимость вызвана воздействием на организации сельского хозяйства неблагоприятных внешних и внутренних факторов; неравными условиями функционирования и возможностями организаций сельского хозяйства; низкой эффективностью использования человеческого капитала аграрной сферы; неудовлетворительным финансовым положением многих организаций сельского хозяйства и т.д. Меры, которые следует принимать по изменению сложившегося положения, по мнению автора, могут состоять в оказании помощи организациям аграрной сферы в формировании человеческого капитала, в направлении развития процессов формирования человеческого капитала, в некотором выравнивании возможностей организаций данной сферы в формировании человеческого капитала и т.д. (С. 40)

Третье положение (С. 8). Разработаны теоретические положения мониторинга человеческого капитала аграрной сферы: принципы и методы мониторинга; факторы, влияющие на исследование (мониторинг); этапы (функции) процесса мониторинга; система показателей мониторинга человеческого капитала аграрной сферы, что позволяет повысить эффективность данной деятельности (С. 123-133).

Мониторинг человеческого капитала аграрной сферы имеет особенности, обусловленные ее спецификой. В связи с этим возникает необходимость в формировании системы социально-экономического

мониторинга в аграрной сфере, отражающей специфику и изменения качества жизни сельского населения, уровня профессиональной подготовки кадров, динамику стоимости человеческого капитала этой сферы и т.д. (С. 123).

При исследовании человеческого капитала аграрной сферы необходимо учитывать ряд факторов, основными из которых являются демографические, экономические, экологические, технико-технологические и правовые и политические факторы (С. 124-125).

Функциями, которые должен выполнять мониторинг человеческого капитала явились:

1) подготовительная (осуществление обоснованного выбора показателей, которые будут использованы в процессе проведения наблюдений за объектами мониторинга);

2) наблюдательная (отслеживание состояния объекта по выбранным показателям);

3) аналитическая (обработка полученной информации и оценка состояния исследуемых объектов мониторинга);

4) воспроизводственная (оптимизация параметров, характеризующих состояние объектов мониторинга на основе оптимизационного моделирования) (С. 126).

Авторская позиция при выборе основных оценочных показателей регионального человеческого капитала аграрной сферы базируется на классификации форм человеческого капитала (биофизический капитал, культурно-образовательный капитал, совокупный трудовой капитал и мотивационный капитал) (С. 34). Используя данные показатели мониторинга и методику, можно оценивать уровень человеческого капитала аграрной сферы каждого района региона с целью системного наблюдения за ними.

В процессе исследования в целях мониторинга был проведен опрос студентов старших курсов Уральского государственного аграрного университета по вопросам трудоустройства на селе (С. 132-134).

Результаты опроса выявили противоречия: большинство выпускников старших курсов имеют желание работать по полученной профессии аграрного профиля, в то же время ожидают условий, которые противоречат возможностям сельскохозяйственного производства. Анализ рынка труда аграрной сферы показал, что организации сельского хозяйства имеют потребность в выпускниках сельскохозяйственных образовательных учреждений среднего и высшего образования. В результате проведенного опроса, 61% допускают возможность устроиться на работу по полученной в сельскохозяйственном ВУЗе специальности; 15% не собираются работать по специальности, 5 % из них - по той причине, что уже обзавелись семьей в городе; оставшиеся 24% не смогли ответить, указав причиной возможность работать в любой отрасли, где будет возможность трудоустроиться. При этом в приоритете для поиска места трудоустройства большинство студентов отмечают город, не учитывая, что для многих профессий сельскохозяйственного профиля в городских условиях нет рабочих мест. Некоторые рассматривают трудоустройство в аграрной сфере только для стажа.

Все это требует разработки мер по привлечению и закреплению кадров не селе и создания организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы.

Четвертое положение (С. 8). Разработаны положения концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы, включающие понятийный аппарат, принципы и методы формирования человеческого капитала; разработан организационно-экономический механизм ее реализации (формирования человеческого капитала аграрной сферы), включающий блоки организационно-управленческий, финансово-экономический, технико-технологический, правовой, социальный и мотивационный и предусматривающий двухканальное финансирование мер по привлечению и закреплению молодых специалистов, учитывающее возможности хозяйств и способствующее выравниванию условий их

функционирования. На основе этого разработан проект принципиально нового Положения о молодом специалисте организации аграрной сферы, включающий статус молодого специалиста, что позволяет повысить эффективность деятельности по формированию человеческого капитала данной сферы.

Достичь высоких показателей функционирования и развития сельского хозяйства невозможно без высококвалифицированных кадров, способных осваивать, внедрять и использовать новые прогрессивные технологии, высокопроизводительную сельскохозяйственную технику и т.д.

Это требует разработки и реализации концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы, обеспечение ее необходимыми ресурсами. При этом необходимо активизировать сельскохозяйственных товаропроизводителей, инновационную, инвестиционную и производственную деятельность, а также привлечение и закрепление кадров на селе (С. 139-140).

Общая схема алгоритма разработки концепции представлена в исследовании (С. 141). Автором предложена структура концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы (С. 143).

Разработка и реализация концепции формирования и эффективного использования человеческого капитала обусловлена:

- социально-политической остротой проблемы и ее общенациональным значением;
- необходимостью формирования базовых условий социального комфорта для расширенного воспроизводства и закрепления на селе трудовых ресурсов, обеспечивающих эффективное решение стратегических задач агропромышленного комплекса, в том числе в рамках Государственной программы;
- межотраслевым и межведомственным характером проблемы, необходимостью привлечения к ее решению органов законодательной и исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях, органов

местного самоуправления, профсоюзных организаций агропромышленного комплекса и общественных объединений сельских жителей;

- необходимостью приоритетной государственной поддержки развития социальной сферы и инженерной инфраструктуры сельских муниципальных образований.

При разработке концепции и механизма ее реализации следует учитывать, что именно человеческий капитал играет основополагающую роль в структуре ресурсного потенциала на любом уровне, особенно интеллект как важнейшая его составляющая часть (С. 144-145).

При формировании человеческого капитала аграрной сферы следует использовать следующие методы.

1. Экономические – выделение субсидий на строительство жилых домов молодым специалистам, выделение подъемных средств лицам, переезжающим на проживание в сельскую местность и т.д.

2. Административные – принятие законодательных и нормативных актов по привлечению молодежи на село, закреплению молодых специалистов в организациях сельского хозяйства, созданию для них определенных условий и т.д.

3. Социальные – улучшение социального обеспечения многодетных и малоимущих семей, пенсионеров, проживающих в сельской местности, улучшение медицинского обслуживания жителей села и т.д. (С. 150).

Логическим завершением концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы можно считать организационно-экономический механизм ее реализации (С. 153-163).

В рамках организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы нами разработан проект принципиально нового Положение о молодом специалисте организации аграрной сферы. Данное положение включает следующие разделы:

I. Общие положения

II. Статус молодого специалиста.

III. Организация адаптации и профессионального роста молодого специалиста.

IV. Обязанности организации аграрной сферы в отношении молодого специалиста.

V. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту.

VI. Обязанности молодого специалиста.

Данное положение ориентировано на привлечение молодых квалифицированных специалистов, трудоустройство их в организациях аграрной сферы и на последующее закрепление их в сельской местности, применительно к особенностям агропромышленного комплекса региона (стр. 163).

Полученные автором диссертации результаты имеют высокую теоретическую и практическую значимость, что делает возможным их использование органами государственной власти, реализующими государственную аграрную политику, органами исполнительной власти аграрной сферы, в учебном процессе для подготовки бакалавров и магистров экономического профиля.

Последовательное применение результатов исследования должно способствовать повышению эффективности формирования человеческого капитала аграрной сферы региона, и, как следствие, повышению качества жизни сельского населения.

Таким образом, изложенные в диссертации результаты исследования обладают новизной и представляют значительный интерес для теории и практики.

В то же время считаю необходимым обратить внимание диссертанта на отдельные недостатки, как представляется, имеющиеся в работе:

1. Работа посвящена важной и актуальной теме «Формированию человеческого капитала аграрной сферы региона», однако не совсем ясно, что именно вкладывает автор в понятие «аграрная сфера» и чем конкретно

отличается понятие «человеческий капитал аграрной сферы» от всех других сфер экономики.

2. Жизненный цикл человеческого капитала развивается по закону онтогенеза. В работе автор не увязывает общероссийскую проблему старения сельского населения, а также наличие значительной разницы между ожидаемой продолжительностью жизни сельского и городского населения и проблемами формирования человеческого капитала аграрной сферы (стоимостью затрат, вложенных в образование; качеством системы здравоохранения в сельской местности; наличием и качеством профилактической медицины на селе и некоторых других).

3. При анкетировании студентов старших курсов не указано количество фокус-групп и количество человек в них.

В порядке замечания хотелось бы отметить, что автор в своей работе ссылается не на все библиографические источники, указанные в списке литературы.

Однако указанные недостатки в целом не снижают научную и практическую ценность работы. Считаем, что диссертационное исследование Горбуновой О.С. является логически завершенным, целостным научным трудом, в котором даны научно-практические решения проблемы формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы, имеющей важное социально-экономическое значение соответствует критериям, установленным положением о присуждении ученых степеней (Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842), в том числе отвечает требованиям п. 1.2.35 «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения» и п. 1.2.50 «Многофункциональный характер сельского хозяйства, устойчивое развитие сельских территорий и социальной инфраструктуры» (в части условий формирования человеческого капитала) паспорта специальностей ВАК РФ 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями,

отраслями, комплексами (АПК и сельское хозяйство), а его автор Горбунова Олеся Сергеевна 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).

Официальный оппонент –
 доктор экономических наук, доцент,
 профессор кафедры экономики и
 менеджмента
 ФГБОУ ВО «Башкирский
 государственный аграрный университет»
 450001, Республика Башкортостан, г.Уфа,
 ул.50-летия Октября, 34-443.
 E-mail: alfia_2009@rambler.ru
 +7-961-357-60-07

Кузнецова

А.Р. Кузнецова

