

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 006.031.01. НА БАЗЕ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО НАУЧНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА» ПО  
ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК

аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета от 31 марта 2015 г. № 124

О присуждении Козлову Алексею Владимировичу, гражданину Российской Федерации ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация «Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда) принята к защите 14 октября 2014 г., протокол № 111 диссертационным советом Д 006.031.01 на базе Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства», 123007, г. Москва, Хорошевское шоссе, дом 35, корпус 2, приказ № 203-215 от 15 февраля 2008 г.

Соискатель Козлов Алексей Владимирович, 1949 года рождения. Диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Система управления качеством кадрового потенциала сельского хозяйства» защитил в 2003 г., в диссертационном совете, созданном на базе Российского государственного аграрного заочного университета. Работает в должности заведующего отделом рынка труда в АПК в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства».

Диссертация выполнена в Федеральном государственном бюджетном научном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства» в отделе рынка труда в АПК.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Панков Борис Петрович, Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства», отдел рынка труда в АПК, главный научный сотрудник.

Официальные оппоненты:

Кузнецов Владимир Васильевич, доктор экономических наук, профессор, академик РАН, заслуженный деятель науки РФ, Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт экономики и нормативов», главный научный сотрудник отдела экономики и инновационно-технологического развития растениеводства;

Новиков Владимир Геннадьевич, доктор экономических наук, профессор, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный областной университет», главный советник при ректорате, профессор кафедры социальных наук и государственного управления;

Шашкова Ирина Геннадьевна, доктор экономических наук, профессор, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Рязанский государственный агротехнологический университет им. П.А. Костычева», начальник управления развития и качества образовательного процесса, заведующая кафедрой информационных технологий в экономике

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт

организации производства, труда и управления в сельском хозяйстве», г.Москва, в своем положительном заключении, подписанном Тарасовым Николаем Григорьевичем, доктором экономических наук, профессором, заслуженным экономистом РСФСР, главным научным сотрудником отдела экономики и социологии труда указала, что диссертационная работа Козлова А.В. на тему: «Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития» является самостоятельным завершенным исследованием, в котором решена крупная научная проблема, имеющая важное хозяйственное значение, она соответствует п.9 «Положения о присуждении ученых степеней» утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05. – экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда).

Соискатель имеет 147 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 107 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 17. В опубликованных работах дана оценка современного состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства и аграрного рынка труда, раскрыты основные теоретические и методологические подходы к его мониторингу и формированию кадровой политики в отрасли, уточнена методика прогнозирования потребности сельского хозяйства в кадрах, раскрыты особенности развития трудового и кадрового потенциала работника и сельских территорий, формирования рынка труда иностранной рабочей силы в аграрной сфере.

К числу наиболее значимых отнесены:

1. Козлов, А.В. Система управления качеством кадрового потенциала сельского хозяйства: монография / А.В. Козлов - М.: ФГОУ РосАКО АПК, 2004. 29,1 - п.л.

2. Козлов, А.В. Прогнозирование потребности в специалистах сельского хозяйства на перспективный период в условиях Самарской области: монография / А.В. Козлов, В.Ф. Урусов, О.А. Яковлева и др. - Самара: ОГУ «Самара – аграрная российская информационная система», 2005. - 6 п.л., в том числе авторских – 2 п.л.

3. Козлов, А.В. Методические основы формирования кадровой политики агропромышленного комплекса (в условиях Ямало-Ненецкого автономного округа): монография. / А.В. Козлов, В.Ф. Урусов, Яковлева О.А. и др. - Салехард, 2006. 6,2 п.л., в том числе авторских – 2 п.л.

4. Козлов, А.В. Мониторинг кадрового обеспечения АПК России (монография) / под. ред. А.В. Козлова и В.Ф. Урусова / А.В. Козлов, В.Ф. Урусов, О.А. Яковлева и др. - М.: РосАКОагро, 2009. - 29,1 п.л., в том числе авторских – 14,5 п.л.

5. Козлов, А.В. Формирование аграрного рынка труда иностранной рабочей силы. Монография / А.В. Козлов, О.А. Яковлева, Б.П. Панков – М.: Издательство Нобель Пресс, 2014. – 10,3 п.л., в том числе авторских – 4,5 п.л.

6. Козлов, А.В. Проблемы формирования кадровой политики в аграрном секторе экономики / А.В. Козлов // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. Вып. 2. ч. 1 –Тула: Изд-во ТулГУ, 2009. – 1,0 п.л.

7. Козлов, А.В. Кадровое обеспечение предприятий сельского хозяйства России / А.В. Козлов /- М.: Труды вольного экономического общества. 2009 - Т.125. – 1.1 п.л.

8. Козлов, А.В. Каков профессиональный потенциал механизатора, доярки? / А.В. Козлов // Сельский механизатор. - 2009. - № 12 – с.20-21. - 0,4 п.л.

9. Козлов, А.В. Готовы ли кадры сельского хозяйства к вызовам ВТО? / А.В. Козлов, Б.П. Панков. // АПК: экономика, управление. - 2012. – № 7 –с. 18-23 - 0,7 п.л., в том числе авторских – 0,5 п.л.

10. Козлов, А.В., О разработке целевых подпрограмм занятости сельского населения. / А.В. Козлов, Б.П. Панков. // Вестник СПбГАУ – 2012 - № 4. –с. 299-304 - 0,8 п.л., в том числе авторских – 0,4 п.л.

11. Козлов, А.В. Концептуальные основы формирования единой системы переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства «Россия-Беларусь» / А.В. Козлов, Н.С. Яковчик. – М.: Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. - 2014. - № 1 –с. 22-25. - 1 п.л., в том числе авторских – 0,7 п.л.

12. Козлов, А.В. Формирование кадровой политики сельского хозяйства России в условиях его инновационного развития / А.В. Козлов // Сб. Материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК (Минск 5-7 июня 2013 г.)» - Минск: БГАТУ, 2013. с. 26-30. – 0,8 п.л.

На диссертацию и автореферат поступило 12 отзывов. Все отзывы положительные, в них отмечается актуальность, новизна и практическая значимость полученных результатов. В то же время имеется ряд замечаний и пожеланий:

д.э.н., профессор, академик РАН, заслуженный деятель науки РФ. **А.А. Черняев** - исполняющий обязанности директора ФГБНУ «Поволжский научно-исследовательский институт экономики и организации агропромышленного комплекса». Замечание: в автореферате не представлена точка зрения соискателя по решению проблем кадрового обеспечения КФХ и других форм малого предпринимательства в сельском хозяйстве;

д.э.н. **И.В.Соболева** – руководитель Центра занятости и социально-трудовых отношений, ФГБУН Институт экономики РАН. Замечания:

целесообразно было бы в теоретической части работы, несколько более подробно остановиться на специфике такой относительно новой категории как «человеческий капитал» в аграрной сфере;

несомненно, положительно оценивая впервые выявленную автором негативную динамику бюджетных вложений в развитие аграрного образования за длительный период, следовало бы сравнить ее с тенденциями в развитых зарубежных странах (США, Германия, Финляндия);

д.э.н., профессор **А.П.Шпак** – директор института, «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси». Замечание: автору следовало более подробно раскрыть организационно-экономический механизм государственно-частного партнерства в сфере переподготовки и повышения квалификации кадров сельского хозяйства. Посоветовать автору продолжить исследования в вопросах создания интегрированной системы кадрового обеспечения для стран, входящих в ЕАЭС;

д.э.н., доцент **И.Н. Меренкова** – зав. отделом управления в АПК и сельских территориях ФГБНУ «Научно-исследовательский институт экономики и организации АПК ЦЧР РФ». Замечание: из содержания автореферата не понятна позиция автора могут ли использоваться одновременно целевая контрактная и командная подготовка кадров для сельскохозяйственных организаций или последняя является альтернативой;

д.э.н., профессор **М.П.Тушканов** - профессор кафедры организации производства и предпринимательства в АПК, ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА им. К.А.Тимирязева. Замечания:

практически ничего не сказано о том, как будут готовиться кадры среднего звена (руководители тракторно-полеводческих бригад и животноводческих ферм), механизаторы, мастера машинного доения коров, овощеводы для защищенного грунта, водители, ремонтные работники и другие, от уровня квалификации которых во многом зависят результаты работы первичных производственных структур и предприятия в целом;

не совсем ясно, какой должна быть система кадрового обеспечения;

в отдельных местах автореферата встречаются редакционные погрешности. Так в табл. 2 единицы измерения в столбце 3 и 4 указаны неверно. Нет в автореферате и ни одной схемы, хотя целью является «... по совершенствованию системы кадрового обеспечения». Что за система, ее схема?

д.э.н. **А.С. Тарасов** - проректор по непрерывному образованию ФГБОУ «Донской государственный аграрный университет». Замечание: в тексте автореферата отсутствуют показатели экономической эффективности предлагаемых мероприятий;

д.э.н., профессор **М.В. Москалев** – первый проректор ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет». Замечания: следовало бы на стр. 20 автореферата диссертации привести развернутую формулу расчета уровня кадрового потенциала;

д.э.н., профессор **И.Н. Макашов** - профессор кафедры управления, ФГБОУ ВПО «Российский государственный гуманитарный университет» Замечания: следовало бы более подробно раскрыть причины снижения уровня кадрового потенциала корпуса руководителей сельхозорганизаций;

по нашему мнению, нуждается в более четком обосновании определение размера весовых коэффициентов, в формулах 3 и 4 на стр.20, при расчете уровня развития кадрового потенциала;

целесообразно было бы показать основные положения деятельности Фонда поддержки системы ДПО;

д.э.н., профессор, заслуженный работник сельского хозяйства РФ **Ю.Т. Фаринюк** – руководитель Центра информационно-консультационного обслуживания АПК Тверской области, заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга, ФГБОУ ВПО «Тверская государственная сельскохозяйственная академия». Замечание: в автореферате недостаточно внимания уделено описанию методики исследований зависимости эффективности деятельности организаций от уровня развития их кадрового потенциала;

д.э.н., профессор, член-корреспондент РАН, **С.А. Шарипов** - ученый секретарь ФГБОУ ДПОС «Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса». Замечание: целесообразно было бы более подробно в автореферате раскрыть связь основных принципов кадровой политики с проблемами создания инновационных рабочих мест, введением в оборот «брошенных» земель сельхозназначения, формирования экопоселений и крупных агропоселений;

д.э.н., профессор **Г.М.Семяшкин** – ректор, ФГБОУ ДПОС «Институт переподготовки и повышения квалификации работников АПК Республики Коми». Замечания: учитывая актуальность формирования и развития органического сельского хозяйства в России, целесообразно было бы более подробно остановиться на проблеме кадрового обеспечения этого нового инновационного уклада хозяйствования;

на стр. 22 реферата автор утверждает, что использование Министерством сельского хозяйства РФ модели кадрового обеспечения «привело к резкому сокращению объемов повышения квалификации специалистов и рабочих кадров основной массы сельхозорганизаций». Конечно, это имело значение, однако, следует предположить, что основным фактором явилось снижение доходности аграрного бизнеса, на стр. 26 автор сам приводит пример Тверской области: «более 40% сельхозорганизаций не имеют средств, которые можно было направить на повышение квалификации работников»;

д.э.н., д.с.-х.н., профессор **Н.С.Яковчик** – директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров АПК УО «Белорусский государственный аграрный технический университет». Замечание: следует отметить недостаточно четкое изложение позиции автора по концепции Программы переподготовки и повышения квалификации аграрных кадров Союзного государства и возможности ее распространения в рамках ЕАЭС.



Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью своими достижениями в экономической науке, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны теоретико-методологические основы развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях инновационного развития, включающие: существенное расширение понятийного аппарата; уточнение сущности экономических категорий «кадры», «кадровое обеспечение», «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал»; новую классификацию факторов, влияющих на кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций; принципы кадрового обеспечения, формирования кадровой политики отрасли и разработки кадровых программ на федеральном и региональном уровнях в условиях перехода к новому технологическому укладу; модель жизненного цикла трудового и кадрового потенциала индивида, рамочную модель структуры кадрового потенциала; методологические подходы к оценке кадрового потенциала сельхозорганизаций предусматривающие расчет интегрального показателя уровня развития кадрового потенциала (ИПУРКП) работников и организаций;

предложены новые методологические подходы к проведению мониторинга кадрового обеспечения сельского хозяйства на основе использования ИПУРКП, позволяющие оперативно выявлять диспропорции в обеспечении отрасли кадрами и принимать оптимальные управленческие решения в данной сфере в условиях кризисных ситуаций; прогнозирования потребности отрасли в кадрах на среднесрочную перспективу; формирования новой аграрной кадровой политики; основные направления стратегии

развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях перехода к новому технологическому укладу;

доказана перспективность перехода к кадровцентристским моделям в стратегии кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях становления нового технологического уклада в экономике, имея ввиду приоритетность развития кадрового потенциала работников организаций по сравнению с технико-технологическим потенциалом; необходимость резкого увеличения финансирования системы аграрного профессионального образования на основе государственно-частного партнерства;

введены новые понятия и оригинальные трактовки таких экономических категорий как «кадровое обеспечение» и «система кадрового обеспечения», «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал» и такие принципы аграрной кадровой политики как кадровцентризм, кадрабережение, командная подготовка молодых специалистов.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказана и апробирована в АПК Калужской и Тверской областей методика анализа уровня развития кадрового потенциала на основе жизненного цикла трудового и кадрового потенциала работника с использованием разработанного интегрального показателя уровня развития кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций при анализе данных мониторинга кадрового обеспечения сельского хозяйства;

применительно к проблематике диссертации эффективно использован комплекс существующих базовых методов исследования, в том числе моделирования, абстрактно-логического, расчетно-аналитического и расчетно-конструктивного, экономико-статистических, эмпирических, социологических, экспертных оценок, социологических и монографических;

обоснована и существенно дополнена система факторов, влияющих на кадровое обеспечение отрасли и тенденции изменения ее кадрового потенциала, доказана острая необходимость учета влияния геополитических

факторов на аграрный рынок труда принятия необходимых мер по его регулированию, показаны негативные последствия длительного значительного недофинансирования системы аграрного профессионального образования, необходимость существенных изменений требований к кадровому потенциалу работников в условиях технологических разрывов;

впервые выявлена и исследована эволюция системы кадрового обеспечения на различных этапах развития технологического уклада в экономике (становления, доминирования и отмирания) и на этой основе сформулированы новые требования к компетенциям кадров связанных с развитием инновационных процессов в отрасли;

сформулирована кадровцентристская парадигма формирования системы кадрового обеспечения, утверждающая главенствующую роль кадров в обеспечении эффективной деятельности организаций в период становления нового технологического уклада, исследована динамика изменений интегрального показателя уровня развития кадрового потенциала сельского хозяйства России в 2000-2012 гг. и выявлены ее тенденции, связанные с развитием инновационных процессов в отрасли;

усовершенствована разработанная автором в 2003 г. рамочная модель структуры кадрового потенциала работника сельхозорганизации, включающая творческий потенциал, способности к развитию и творчеству, квалификационный потенциал и его специализацию в процессе производственной деятельности, а также коммуникационный и психофизиологический потенциалы, наличие которых обеспечивает создает предпосылки для возникновения положительных синергетических эффектов от коллективной деятельности кадров по достижению целей организации.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

существенно усовершенствованы технологии измерения уровня развития кадрового потенциала, его мониторинга и прогнозирования

потребности отрасли в кадрах, учитывающие развитие инновационной деятельности в сельском хозяйстве России и ее субъектов, создание инновационных рабочих мест в ходе реализации принятых к исполнению инвестиционно-инновационных бизнес-проектов, определены перспективы использования этих технологий в других отраслях АПК;

создана модель институционального развития системы кадрового обеспечения, предусматривающая создание Фонда развития системы дополнительного профессионального образования на федеральном уровне и сети его региональных отделений, позволяющая реализовать комплекс мероприятий, направленных на совершенствование процессов переподготовки и повышения квалификации кадров сельхозорганизаций, роста уровня развития кадрового потенциала, способствующего достижению положительных синергетических эффектов в производственной деятельности работников отрасли;

обоснованы предложения по дальнейшему совершенствованию кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях инновационного развития, имея в виду формирование единой аграрной кадровой политики, увеличение бюджетного финансирования подсистемы профессионального аграрного образования, развитие государственно-частного партнерства в данной сфере, ускорение разработки и внедрения государственных отраслевых профессиональных стандартов и актуализации на их основе государственных образовательных стандартов, внедрение национальной системы сертификации персонала сельхозорганизаций и работников КФХ и товарных хозяйств сельского населения.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных теориях человеческого капитала управления человеческими ресурсами, проверяемых данных Росстата о состоянии сельского рынка труда, мониторинга кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций, проводимом Минсельхозом России, она

согласуется с опубликованными данными по теме диссертации в монографиях, сборниках материалов научных конференций и в статьях, опубликованных в изданиях, рекомендованных ВАК.

идея базируется на глубоком анализе теоретико-методологических исследований отечественных экономистов-аграрников в части кадрового обеспечения сельского хозяйства в советский и постсоветский периоды, обобщении практики кадрового обеспечения сельского хозяйства в регионах России в рыночных условиях, передовом опыте, накопленном в АПК Белгородской, Калужской и Самарской областей;

использован методический подход, позволяющий сравнить результаты и оценить точность прогнозирования потребности отечественного сельского хозяйства в кадрах, выполненных Минсельхозом России в 1995-1998 гг. и по авторской методике, основанной на учете развития инвестиционно-инновационных процессов в отрасли, с применением метода регрессионно-корреляционного анализа;

установлено качественное совпадение авторских результатов оценки отдельных характеристик кадрового потенциала отрасли с результатами, представленными в независимых источниках по данной тематике.

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации (мониторинг кадрового обеспечения АПК, анкетирование, интервьюирование и др.) представительные выборочные совокупности данных о деятельности и кадровом обеспечении сельхозорганизаций и отрасли, состоянии аграрного рынка труда субъектов РФ, с обоснованием подбора объектов наблюдения и измерения характеристик кадрового обеспечения, позволяющих рассчитать интегральный показатель уровня развития кадрового потенциала.

Личный вклад соискателя состоит в решении крупной научной проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях инновационного развития:

авторском определении категории «кадровое обеспечение» и понятия «система кадрового обеспечения» (стр. 26-32), уточнении, существенном расширении и разграничении понятий трудового и кадрового потенциалов (стр. 69-74);

выявлении и систематизации новых факторов, влияющих на систему кадрового обеспечения сельского хозяйства, таких как геополитические, включение России в международный аграрный рынок труда, хроническое недофинансирование системы профессионального аграрного образования, размещение и специализация аграрного производства, влияние на кадровое обеспечение типов производства: индустриальное, инновационное, экологически безопасное и органическое; изменения содержания технико-технологического фактора за счет процессов информатизации и роботизации, применения в аграрном производстве генной инженерии и биотехнологий, нанотехнологий и наноматериалов (стр. 54-66);

разработке оригинальной методики оценки уровня развития кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций на основе интегрального показателя (стр. 87-105), а также анализа жизненного цикла трудового и кадрового потенциала работников отрасли (стр. 82-85), использование которых позволило установить прямую количественную зависимость роста эффективности производственной деятельности сельхозорганизаций от уровня развития их кадрового потенциала (стр. 201-202);

подготовке инструментария, проведении и непосредственном руководстве с 2000 по 2013 гг. мониторинга кадрового обеспечения организаций АПК России в разрезе всех субъектов РФ с выпуском соответствующих сборников аналитических материалов для информирования федеральных и региональных органов управления АПК, научных и хозяйственных работников (стр. 144-162);

непосредственном участии в формировании аграрной кадровой политики, подготовке, обосновании индикаторов программы кадрового

обеспечения сельского хозяйства Самарской области на 2006-2010 гг. в части развития региональной системы подготовки и повышения квалификации кадров для АПК региона, внедрения принципа командной подготовки кадров молодых специалистов (стр. 104);

исследовании тенденций изменения уровня развития кадрового потенциала корпуса руководителей сельхозорганизаций, специалистов и кадров массовых профессий, отдельных подотраслей сельского хозяйства, а так же в разрезе регионов, федеральных округов и России в целом за период 2000-2013 гг. (стр. 164-174);

усовершенствовании методики прогнозирования потребности в кадрах сельскохозяйственного производства в среднесрочной перспективе, учитывающей развитие инвестиционно-инновационных процессов в организациях отрасли и участия в ее апробации в Калужской области (стр. 245-249);

апробации результатов исследования проблем кадрового обеспечения в АПК Калужской и Самарской областях и Ямало-Ненецкого автономного округа, использовании принципов формирования региональной аграрной кадровой политики и разработки актуализированных программ кадрового обеспечения агропромышленного комплекса субъекта Российской Федерации в условиях перехода к новому технологическому укладу (стр. 225, 248-250, 256);

На заседании 31 марта 2015 года диссертационный совет принял решение присудить Козлову А.В. ученую степень доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 23 человек, их них 8 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда),

участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за - 23, против - нет, недействительных бюллетеней – нет.

Зам. Председателя диссертационного совета Д 006.031.01,  
д.э.н., профессор, член-корр. РАН

А.Г. Папцов

Ученый секретарь совета,  
д.э.н., доцент



Н.Д. Аварский