

Утверждаю:

Директор ФГБНУ ВНИОПТУСХ,

доктор экономических наук, профессор,  
член-корреспондент РАН



Миндрин А.С.

2015 г.

## ОТЗЫВ

ведущей организации – Федерального государственного бюджетного научного учреждения Всероссийского научно-исследовательского института организации производства, труда и управления в сельском хозяйстве на диссертационную работу Козлова Алексея Владимировича на тему: «Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда).

**Актуальность темы исследования.** В условиях научно-технического прогресса в сельском хозяйстве, стабильной модернизации и инноваций проблема профессионального кадрового обеспечения приобретает мировой уровень. Многие развитые страны переходят на VI технологический уклад и вкладывают большие средства в развитие человеческого капитала. В Российской Федерации данный фактор недооценивается. В результате происходит отток квалифицированных кадров из села в город, а кадровый потенциал и трудовые ресурсы села характеризуются низким профессионализмом. В данном случае переплетаются экономические задачи закрепления кадров, методология повышения их качества в соответствии с постоянно обновляемыми инновациями в технике, технологиях и непосредственно в самой системе подготовки профессионалов.

В этой связи разработка проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства является своевременной и актуальной.

№ 93

10.03.15

### **Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.**

Теоретической основой диссертационного исследования послужили объективные экономические законы, труды классиков экономической науки, фундаментальные положения концепций развития аграрной экономики; работы отечественных и зарубежных ученых по изучаемой проблеме; научные работы, посвященные вопросам формирования и обеспечения квалифицированными кадрами с различными подходами (демографический, экономический, образовательный, социологический, психофизиологический и т.д.).

Методической основой исследования явились монографический, социологический и экономико-статистический методы, а также метод экспертной оценки, моделирования и расчетно-конструктивный метод.

Информационную базу исследования составили целевые федеральные программы, материалы Росстата, аналитические отечественные и международные материалы по следуемой проблеме, а также нормативно-правовая база Российской Федерации.

### **Достоверность, новизна исследования и полученных результатов.**

Достоверность результатов диссертационной работы обеспечивается за счет правильного выбора теоретической и методической основы исследования, которая базируется на трудах отечественных и зарубежных ученых экономистов-аграрников, а также объективности оценки анализируемых материалов.

Научная новизна работы заключается в разработке теоретических и методологических подходов к исследованию системы кадрового обеспечения отечественного сельского хозяйства в условиях инновационного развития. В результате автору удалось выявить природу, характер существующих проблем кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства, его перехода на инновационную модель развития. В ходе проведенной работы дана прогнозная оценка ее влияния на повышение эффективности и конкурентоспособности сельскохозяйственных организаций. При этом к основным по-

ложениям исследования, обладающими научной новизной можно отнести следующие:

- уточнение и существенное дополнение теоретико-методологических подходов категории «кадровое обеспечение сельского хозяйства», определив ее содержание раскрывающее – «с одной стороны, как совокупность постоянных и временных работников организации, труд которых направлен на достижение его определенных экономических и социальных целей, с другой это многоаспектный процесс формирования инновационной профессионально-квалификационной структуры, способствующих достижению положительных синергетических экономических эффектов...» направленное на оптимизацию их количественного и качественного состава на кадровцентристской основе, ее эволюции и особенности проявления при переходе к новому технологическому укладу;

- введение в научный оборот терминов «кадровцентризм» и «кадросбережение», увязывая содержание с влиянием на эффективность и конкурентоспособность организаций в условиях интеграционных процессов перехода к новому технологическому укладу;

- выявление отрицательной корреляции между длительным недофинансированием системы аграрного профессионального образования и восприимчивости кадров к инновациям;

- разработка и апробирование критерия оценки развития кадрового потенциала отрасли с помощью интегральных показателей и жизненного цикла личностного кадрового потенциала, позволяющего более обосновано оценить состояние и сдвиги в кадровом обеспечении сельхозорганизаций, прогнозировать риски в системе кадрового обеспечения;

- обоснование необходимости кадровосбережения на всех уровнях управления и аграрного производства, связанной с особенностями сельского хозяйства, как социо-био-технической системы, разработка и классификация факторов, влияющих на процесс кадрового обеспечения (демографические, геополитические, социальные, инновационные, интеграционные и др.);

- усовершенствование методики мониторинга кадрового обеспечения аграрного сектора экономики и прогнозирования его потребности в кадрах на среднесрочную перспективу, которые позволяют выявить «узкие места» и диспропорции в системе кадрового обеспечения, а также определены пути их устранения;

- разработка концептуальных основ и стратегии развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства на среднесрочную перспективу, позволяющих формировать федеральные и региональные кадровые программы, учитывая дифференциации и интеграции производства;

- предложения по совершенствованию управления системой кадрового обеспечения, предусматривающие развитие государственно-частного партнерства в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации аграрных кадров, восстановление вертикали кадровых служб в отрасли, разработку подотраслевых инновационных программ кадрового обеспечения, развитие специальной системы сертификации кадров сельского хозяйства.

**Теоретическая значимость проведенного исследования** определяется тем, что автор впервые обосновал принципы кадровой аграрной политики государства в условиях перехода к инновационной модели развития отрасли, основываясь на опыте разработки кадровой политики в условиях перехода к рыночной экономике. Разработанные им теоретико-методологические определения сущности кадрового обеспечения подходы интегральной оценки уровня кадрового потенциала отрасли и сельхозорганизаций, позволяют принимать объективные управленческие решения в области кадрового обеспечения, модернизации производства.

**Практическая значимость исследования** заключается в использовании основных положений диссертации при подготовке региональных программ кадрового обеспечения АПК Калужской и Самарской областей. Теоретические и методологические подходы автора к мониторингу кадрового обеспечения и прогнозированию потребности сельскохозяйственных организаций в кадрах специалистов используется Минсельхозом России при фор-

мировании государственного заказа системе аграрного профессионального образования на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

**Апробация работы.** Основные результаты исследования апробированы, что подтверждается представленными соискателем публикациями. По проблемам исследования автором опубликовано 74 научные работы, общим объемом 213 авторских печатных листов, в том числе 17 статей в журналах, входящих в перечень изданий, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки России.

Результаты исследования докладывались на международных, многочисленных всероссийских и региональных научно-практических конференциях. Отдельные теоретические и методологические положения диссертационной работы использовались при разработке концепции программы подготовки и повышения квалификации кадров АПК союзного государства Белоруссии и России на 2015-2019гг.

**Достоверность и обоснованность выводов и рекомендации отрасли.** Выводы и рекомендации, изложенные в заключении, являются достоверными, так как основаны на использовании обширного статистического материала за длительный период времени. При проведении анализа использовались различные методы исследований: экономико-статистический, графический, группировок, монографический, экспертных оценок и некоторые другие.

Заключение отражает содержание работы, выводы и предложения, изложенные в диссертации, и основывается на результатах, полученных автором исследования. Работа полностью соответствует плану, разработанного автором. По своей сути исследование Козлова А.В. представляет собой самостоятельный, завершённый научный труд исследование, вносит определённый вклад в решение важнейшей проблемы, связанной с кадровым обеспечением отрасли сельского хозяйства России.

**Оценка содержания работы, ее завершенность.**

Диссертационная работа состоит из введения, четырех глав, заключения,

списка использованной литературы, приложений. Изложена на 348 страницах, содержит 27 таблиц и 53 рисунка, 313 информационных источников.

Во введении обосновывается актуальность, формируются цель и задачи исследования, дается характеристика степени разработанности указанной темы, показывается научная новизна, теоретико-методологическое и практическое значение полученных результатов.

В первой главе «Теоретические основы кадрового обеспечения в условиях инновационного развития» обоснован переход от традиционного ресурсного подхода к человекоцентристскому в условиях постиндустриального общества (стр. 16-24), раскрыты сущность, содержание и эволюция категории «кадры» (стр. 24-27), дано авторское определение категорий «кадровое обеспечение» и «система кадрового обеспечения сельского хозяйства» и их структура (стр. 31-36). Рассмотрены эволюция и особенности системы кадрового обеспечения сельского хозяйства в плановый и пореформенный периоды (стр. 40-53). Изучены и выявлены новые факторы, влияющие на кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях его инновационного развития, дана их классификация, обоснована активизация геополитических, информационных, инновационных и других факторов, связанных с процессами глобализации и международной интеграции (стр. 54-66). Наиболее полно автором исследован фактор «инвестиций в систему аграрного образования» (стр. 59-64), выявлено существенное недофинансирование по сравнению со странами с развитым аграрным сектором экономики.

Вторая глава работы: «Методология и методика кадрового обеспечения сельского хозяйства» посвящена разработке принципов кадрового обеспечения в условиях инерционного и инновационного развития отрасли (стр. 67-69), структуре ее трудового и кадрового потенциала (стр. 70-75), факторам, определяющим динамику развития кадрового потенциала (стр. 76-78), жизненному циклу трудового и кадрового потенциалов работника (стр. 79-85), методическим подходам к интегральной оценке характеристик кадров организаций отрасли (стр. 87-106), совершенствованию методики мониторинга

кадрового обеспечения (стр. 107-117), методическим подходам к прогнозированию потребности сельхоз организаций в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием на среднесрочную перспективу (стр. 118-163).

В третьей главе работы приведены результаты анализа состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства по общепринятой методике (стр. 138-163) и с использованием авторской методики интеллектуальной оценки уровня развития кадрового потенциала (стр. 164-175); подробно изложена оценка эффективности использования кадрового потенциала в сельхозорганизациях Тверской области (стр. 184-204), рассмотрен опыт использования в сельхозпроизводстве труда иностранных граждан, с точки зрения его влияния на кадровое обеспечение сельского хозяйства России (стр. 205-218).

В заключительной четвертой главе диссертантом предложены концептуальные основы кадровой политики в аграрном секторе экономики (стр. 219-230); показан авторский прогноз потребности сельского хозяйства в кадрах специалистов и рабочих по методике, апробированной в АПК Калужской области (стр. 231-249); предложены основные направления стратегии кадрового обеспечения сельского хозяйства, в которых обосновывается то, что в условиях инновационного развития отрасли особое внимание должно быть уделено системе дополнительного профессионального образования на основе государственно-частного партнерства (стр. 249-263).

Оценивая положительно представленную диссертационную работу также необходимо отметить некоторые **замечания и пожелания**, в частности:

1. В теории кадрового обеспечения в условиях инновационного развития автор, определяя категорию «кадры», определяет как «реальный контингент занятой в организациях на постоянной основе части трудовых ресурсов» (с.26). Однако четкого состава их не дает. В соответствии с вышеуказанным определением «кадров», работники хозяйств сельского населения товарного типа, семейных ферм и фермерских хозяйств не являются кадрами сельскохозяйственной отрасли. Пытаясь нивелировать это категоричное утвержде-

ние, отсекающее большую часть самозанятых производством сельскохозяйственной продукции от кадрового потенциала отрасли, он предлагает считать указанных работников кадровым потенциалом отрасли, если они являются членами, либо сельскохозяйственных кооперативов, либо ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств (там же). Однако методического решения это положение не дает. При этом исключает К(Ф)Х, ЛПХ и ИП из институциональной структуры реализующих функций управления кадрами (с.32), допуская их как работников постоянного резерва для отрасли (с.39). Понимая отсутствие логики в этой трактовке, в дальнейшем в основных направлениях кадрового обеспечения, он в целях поддержания необходимого квалификационного уровня работников товарных хозяйств населения, фермерских хозяйств, в т.ч. и семейных, как бы уже подразумевает их включение в кадровый состав (стр.263);

2. Так при рассмотрении эволюции формирования системы кадрового обеспечения сельского хозяйства при оценке неадекватной эффективности действующих организационно-экономических механизмов кадрового обеспечения аграрного сектора, отражая причины выдвигаемыми другими исследователями, автор делает неопределенный вывод «что тупиковая ситуация, сложившаяся в кадровом обеспечении сельского хозяйства, вызвана не только и не столько низкой оплатой труда и его не привлекательностью, отсутствием фондовооруженности и материально-технической базы, а в значительной степени (если не определяющим) не соответствием существующего кадрового потенциала вызовам научно-технической революции и нового технологического уклада» (стр.38). Вывод спорный, так как тупиковая ситуация несоответствия существующего кадрового персонала вызовам технического прогресса сложилась не сама по себе, а в первую очередь из-за низкого уровня затрат на рабочую силу, технического обеспечения сельскохозяйственных организаций, что временно давало им возможность получать прибыль за счет усиленной эксплуатации работников и конкурировать с высокотехнологичным производством;

3. В работе четко просматриваются рекомендации по формированию кадрового обеспечения в отличие от существующих мер, направленных на повышение уровня качественных параметров кадров, мер, направленных на опережающее развитие по сравнению с уровнем развития материально-технической базы отрасли (хозяйства). Однако экономическая сторона затрат (их соотношение) на подготовку квалифицированных кадров СХО, их технической вооруженности и модернизации технологий в работе не раскрыта. Ссылка автора на то, что попытка реализации подобного подхода была предпринята с его участием в Калужской и Самарской областях, Ямало-Ненецком автономном округе (стр.225), недостаточна. В диссертации надо бы показать данное направление подробнее с точки зрения эффективности затрат на техническое перевооружение и ведения производства по традиционным технологиям;

4. Высоко значимое предложение автора во второй главе об интегральной оценке уровня развития кадрового потенциала и жизненного цикла трудового и кадрового потенциала работников нельзя не отметить, что в работе не отражена апробация методики проведения на ее основе соответствующего мониторинга;

5. При рассмотрении проблем, связанных с организационно-нормативными вопросами формирования новой аграрной кадровой политики и стратегии развития кадрового обеспечения отрасли, следовало бы не только констатировать возврат этой функции Минсельхозу России и региональных органам управления АПК, но и конкретизировать ее для региональным и подотраслевым программам кадрового обеспечения.

Нельзя сказать, что отмеченные замечания не снижают достоинства работы, но они не влияют на ее положительную оценку.

**Заключение.** Диссертация 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 РФ № 842 от 24 сентября 2013 г. отвечает предъявляемым требованиям к диссертационным работам, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05. Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда).

Отзыв на диссертацию Козлова А.В. рассмотрен и обсужден на заседании отдела экономики и социологии труда ФГБНУ «Всероссийский научно-исследовательский институт организации производства, труда и управления в сельском хозяйстве» 6 марта 2015г., протокол № 2.

Главный научный сотрудник отдела  
Экономики и социологии труда  
ФГБНУ ВНИОПТУСХ, д.э.н., профессор,  
заслуженный экономист РСФСР

Н.Г. Тарасов

111621, г . Москва,  
ул. Оренбургская д.15  
8(495)700-06-71  
e-mail: vniitusx@mail.ru)

Подпись Трасова Н.Г. заверяю:  
10 марта 2015г.

Ученый секретарь ФГБНУ ВНИОПТУСХ,  
к.э.н., доцент



О.И. Бундина