

О Т З Ы В

официального оппонента, доктора экономических наук, профессора, академика РАН, заслуженного деятеля науки РФ Кузнецова Владимира Васильевича на диссертационную работу Козлова Алексея Владимировича на тему: «Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования

Функционирование аграрного сектора экономики в новых условиях хозяйствования приобретает качественно иной характер и обуславливает необходимость в теоретическом и практическом обосновании направлений и мер по дальнейшему совершенствованию принципов, подходов и механизмов, направленных на кадровое обеспечение сельского хозяйства.

Актуальность исследуемой проблемы обусловлена также ещё и тем, что, как отмечает автор, в ходе административной реформы органов исполнительной власти Российской Федерации (2004г.) функция кадровой политики и само понятие «кадровое обеспечение» были полностью исключены из практики управления агропромышленным комплексом. Для того чтобы обеспечить формирование устойчиво развивающегося сельскохозяйственного производства, адаптированного к рыночным условиям, обеспечить перевод отрасли на инновационный путь развития и тем самым достичь продовольственной безопасности страны важно решить ряд вопросов по кадровому обеспечению сельского хозяйства.

В силу названных аргументов актуальность, научная и практическая значимость выполненного Козловым А.В. диссертационного исследования не вызывает сомнения.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

№ 116
16.03.15

В представленной работе автор использовал достаточно большой объем теоретического материала и статистических данных. Основные положения, рекомендации и выводы, содержащиеся в диссертации, представляются научно обоснованными и достоверными, что подтверждается глубоким анализом представительного массива информации, применением различных методологических подходов, включая абстрактно-логический, расчетно-аналитический, расчетно-конструктивный, экономико-статистический, социологический, монографический и другие методы и приемы научного исследования, в том числе табличная и графическая интерпретация фактологической информации.

Основные результаты диссертационного исследования докладывались на 23 международных и всероссийских научно-практических конференциях. По теме диссертации опубликовано 74 научных работы, общим объемом 213 п.л. авторского текста, в том числе 10 монографий и 17 статей в научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Достоверность выводов и результатов диссертационной работы обеспечивается выполненным соискателем содержательным анализом, использованием комплекса экономико-статистических методов, реализуемых с помощью современной вычислительной техники и не вызывает сомнения. Проведенное исследование базируется на изучении обширного круга научных источников, материалов монографических исследований отечественных и зарубежных ученых, а также результатов разработки многочисленных программ, данных, публикуемых в периодической печати, материалов Федеральной службы государственной статистики и её территориальных управлений, Министерства сельского хозяйства РФ и личных наблюдений автора. Репрезентативная совокупность использованных статистических данных, аналитически обработанных, проанализированных, обобщенных и интерпретированных обеспечила достоверность результатов

исследования и аргументированность выводов и практических рекомендаций, содержащихся в диссертации.

Научная новизна заключается в системном подходе к решению проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях инновационного развития и глобального пространства, а также в разработке основных положений новой стратегии развития системы кадрового обеспечения на основе предложенных автором методики мониторинга и методики прогнозирования потребности сельского хозяйства в квалифицированных работниках с целью повышения эффективности и конкурентоспособности отечественного сельскохозяйственного производства.

К основным элементам научной новизны следует отнести то, что в научный оборот введены авторские понятия категорий «кадры» и «система кадрового обеспечения сельского хозяйства». При этом категория «кадры», рассматривается автором, как реальный контингент занятой в организациях на постоянной основе части трудовых ресурсов, а «система кадрового обеспечения сельского хозяйства» - как совокупность субъектов, институтов и инфраструктуры. Такое понимание, по мнению автора, позволяет разработать конкретный механизм управления кадрами, как количественной, так и качественной его составляющих.

В работе выявлены новые факторы, влияющие на кадровое обеспечение сельского хозяйства, обусловленные вступлением России в ВТО, привлечением иностранной рабочей силы, интеграционными и межстрановыми процессами в аграрной сфере и обоснованы основные направления кадровой политики в сельском хозяйстве с учетом этих факторов.

Заслуживает внимания и одобрения усовершенствованная автором методика проведения мониторинга кадрового обеспечения отраслей сельского хозяйства, а также методика прогнозирования потребности сельского хозяйства в кадрах на среднесрочную перспективу, позволяющие

более объективно оценить состояние профессионально – квалификационной структуры кадров, её соответствие требованиям инновационного развития аграрного производства и разработать предложения по устранению узких мест и диспропорций в этой сфере.

К научной новизне можно отнести также и то, что автором разработаны принципы и критерии оценки развития кадрового потенциала сельского хозяйства, позволяющие с помощью предложенных интегральных показателей и нового методического инструментария объективно оценивать состояние и сдвиги в кадровом обеспечении, как отрасли в целом, так и в отдельной сельскохозяйственной организации, а также прогнозировать риски в системе кадрового обеспечения сельхозорганизаций и отрасли.

К достоинствам диссертационной работы следует отнести также и то, что автором сформулированы концептуальные основы развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства на среднесрочную перспективу, содержащие принципы разработки и реализации кадровых программ на федеральном и региональном уровнях с учетом дифференциации производства по типам и формам хозяйствования, а также с учетом происходящих интеграционных процессов в аграрном секторе экономики.

Соискателем разработана теоретически и апробирована на фактических материалах инновационная модель прогнозирования потребности в кадрах для сельского хозяйства на среднесрочную перспективу, позволяющая оптимизировать структуру и состав прогнозной потребности отрасли в кадрах массовых профессий и специалистах и способствующая повышению эффективности и конкурентоспособности аграрного производства.

В диссертационной работе обоснованы предложения по совершенствованию управления системой кадрового обеспечения отрасли, предусматривающие развитие государственно-частного партнерства в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации аграрных кадров; восстановление вертикали кадровых служб в отрасли; разработку инновационных программ кадрового обеспечения отраслей сельского

хозяйства; развитие национальной системы сертификации кадров сельского хозяйства и подготовку проекта Федерального закона «О качестве рабочей силы».

В работе представлены и другие новые подходы и решения, содержащие элементы научного вклада, дополняющие теоретические знания и имеющие практическую значимость.

Значимость для науки и практики выводов и рекомендаций

В теоретическом плане личный вклад соискателя заключается в том, что разработаны и систематизированы новые подходы к определению сущности и форм категории «кадровое обеспечение», раскрыты её взаимосвязи с основными социально-экономическими категориями в сфере труда; выявлена специфика кадрового обеспечения и кадровой политики государства в условиях инновационного развития агропромышленного производства и его перехода к новому формирующемуся технологическому укладу; уточнены и дополнены методологические основы оценки уровня кадрового потенциала как важнейшей характеристики качества кадрового обеспечения сельского хозяйства; разработана методика и новая модель мониторинга кадрового обеспечения сельского хозяйства на основе использования интегральных показателей; разработаны концептуальные основы кадровой политики в сельском хозяйстве в условиях инновационного развития; разработаны основные методологические и методические подходы к прогнозированию потребности отрасли в кадрах. Все это можно констатировать как научно обоснованные решения, вносящие значительный вклад в совершенствование системы кадрового обеспечения сельского хозяйства и в ускорение научно-технического прогресса в отрасли.

В практическом плане личный вклад автора состоит в том, что выявлены и систематизированы основные факторы, влияющие на кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях перехода к инновационному развитию; основные положения диссертации использованы при формировании государственного заказа на подготовку, переподготовку и

повышение квалификации кадров для сельского хозяйства России; при подготовке региональных программ кадрового обеспечения Самарской и Калужской областей; при разработке направлений кадровой политики Ямало – Ненецкого автономного округа.

Результаты исследований включены в учебные программы Российского государственного гуманитарного университета по дисциплинам: «Инновационный менеджмент», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Профессиональные стандарты и сертификация персонала».

Заслуживают одобрения предложения автора о создании Всероссийского центра мониторинга кадрового потенциала сельского хозяйства с филиалами при администрациях федеральных округов и Международного центра дополнительного образования и инноваций.

Соответствие диссертации требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация и автореферат написаны в соответствии с требованиями ВАК, отражают логику и завершенность исследования, последовательно раскрывают поставленные задачи исследования. Опубликованные научные работы в полной мере отражают основное содержание диссертации. Исследование выполнено в рамках специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда п.5.5 «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.)»; п. 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовка и повышение квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; мобильности кадров».

Работа состоит из введения, четырех глав, заключения, библиографического списка, насчитывающего 313 наименований, изложена на 348 страницах компьютерного текста, включает 27 таблиц, 53 рисунка и 21 формулу.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, формулируются цель и задачи исследования, теоретическая и методологическая база исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, апробация результатов работы.

В первой главе «Теоретические основы кадрового обеспечения в условиях инновационного развития» автор раскрывает теоретические аспекты кадрового обеспечения в условиях инновационного развития сельского хозяйства (стр. 16-66). Заслуживает одобрения вывод автора о том, что «в условиях рынка необходимо не просто вмешательство и поддержка государства, но и активная протекционистская политика развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства, разработка и реализация государственных программ развития систем подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров».

В данной главе диссертационной работе большое внимание уделено исследованию проблем формирования системы кадрового обеспечения сельского хозяйства, под которой автор понимает совокупность субъектов, институтов (отношений между субъектами, правил взаимодействия) и инфраструктуры (социальной, финансовой, организационной), обеспечивающих многоуровневый процесс достижения оптимальной потребности в труде в первую очередь коллективного аграрного производства в сельскохозяйственных организациях, которые функционируют на основе простого и расширенного воспроизводства в целях достижения продовольственной безопасности страны в рамках проводимой государственной кадровой политики (с.31).

Определенный интерес представляет раздел посвященный обоснованию факторов, влияющих на кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития отрасли с учетом членства России в ВТО, привлечения иностранной рабочей силы, интеграционных и межстрановых процессов в аграрной сфере (с. 54-66).

Во второй главе «Методология и методики кадрового обеспечения сельского хозяйства» соискателем исследованы методологические принципы кадрового обеспечения в условиях инерционного и инновационного развития отрасли (с.67-136).

Научный интерес представляет раздел работы, посвященный методическим подходам к исследованию и оценке характеристик кадров сельского хозяйства. Заслуживает внимания вывод автора о том, что в «большинстве регионов руководствуются моделью, которая была разработана Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в 2000 году ориентированной без учета структурных и возрастных (резкое постарение кадров) изменений в кадровом обеспечении, а так же в результате непродуманного реформирования системы дополнительного профессионального образования специалистов, государственного финансирования повышения квалификации только работников бюджетных сельскохозяйственных организаций. В результате чего резко сократились объемы повышения квалификации специалистов и рабочих кадров основной массы сельскохозяйственных организаций» (с.87).

Заслуживают внимания разделы, посвященные методике проведения мониторинга кадрового обеспечения и обоснованию методических подходов к прогнозированию потребности в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций (с.108-136), что позволило в четвертой главе диссертации разработать прогноз потребности в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций России до 2018г., а также прогноз потребности в кадрах специалистов для агрономической, зооинженерной, ветеринарной, инженерно-технической, экономической и бухгалтерской служб сельскохозяйственных организаций России (с. 238-244).

В третьей главе «Анализ состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства» проведен всесторонний анализ и дана оценка обеспеченности сельского хозяйства России трудовыми ресурсами и кадрами (с.138-218).

В разделе 3.2 диссертации (с.164-184) на основе авторской методики расчета уровня кадрового потенциала (изложенной в разделе 2.2 на стр. 87-107) проведен глубокий анализ уровня развития кадрового потенциала работников сельскохозяйственных организаций России по отдельным категориям работников: руководителям, специалистам (2001-2013 гг.) и рабочим кадрам массовых профессий (период 2011-2013 гг.), (рисунки 31 – 36), что позволило выявить значительную дифференциацию в уровне развития кадрового потенциала, как среди федеральных округов, так и субъектов России и уже на этом этапе анализа сделать предварительный вывод о степени готовности сельского хозяйства регионов к переходу на инновационный путь развития.

Заслуживает внимания проведенный автором анализ состояния и эффективности использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Тверской области в результате которого были сделаны соответствующие выводы, среди которых можно отметить следующие: во всех исследованных организациях прослеживается одна тенденция – неполное использование имеющегося кадрового потенциала особенно специалистов; в неблагополучных организациях, большинство работников желали бы повысить свою квалификацию (кадровый потенциал) в рамках системы дополнительного профессионального образования, однако организации необходимыми для этого средствами не располагают, государственная поддержка для решения этого вопроса на частные организации не распространяется, а государственно-частное партнерство не практикуется; система аграрного дополнительного профессионального образования недостаточно нацелена на внедрение в практику деятельности сельскохозяйственных организаций инновационных методов развития их кадрового потенциала и слабую практическую направленность; прежние традиционные модели кадрового обеспечения, которые регламентировали профессионально-квалификационную структуру и категорий работников в условиях инновационного развития отрасли трансформируются в

зависимости выбранного направления развития, вида хозяйствования и организационно-правовых форм (с.184-204).

Следует отметить проведенный автором анализ влияния использования иностранной рабочей силы на кадровую ситуацию в сельском хозяйстве Амурской, Белгородской, Брянской, Калужской, Московской, Омской, Свердловской и Челябинской областей. Проведенный анализ использования иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве России позволил автору обосновать ряд конкретных предложений (с. 217-218).

В четвертой главе «Основные направления кадрового обеспечения сельского хозяйства и механизм его регулирования в условиях инновационного развития» изложены основы концепции кадровой политики сельского хозяйства, основные направления стратегии развития системы кадрового обеспечения, выполнен прогноз потребности в кадрах сельского хозяйства России в целом и Калужской области в частности (с.219-263).

Заслуживают внимания предложения соискателя о том, что «в целях создания информационной базы для исследования практики реализации кадровой политики в сельском хозяйстве, считаем целесообразным создать Всероссийский центр мониторинга кадрового обеспечения аграрной сферы экономики с развитой сетью своих представительств в субъектах федерации и филиалами в администрациях федеральных округов Российской Федерации. Целью Всероссийского центра мониторинга кадрового обеспечения должно быть выявление тенденций развития кадрового потенциала отрасли, формулировать предложения по дальнейшему совершенствованию механизма кадрового обеспечения и рекомендаций по разработке федеральной и региональных программ, с учетом принадлежности обследуемых сельскохозяйственных предприятий к той или иной сфере аграрной экономики и региональных особенностей» (с. 230).

Заслуживает внимания научно обоснованный прогноз потребности в кадрах руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций

России до 2018г. (с.231-245), а также прогноз потребности в кадрах специалистов и рабочих массовых профессий сельскохозяйственных организаций Калужской области до 2018г. (стр. 245-248).

В диссертационной работе автором сформулированы и обоснованы основные направления стратегии развития кадрового обеспечения сельского хозяйства России (стр. 249-268).

Диссертацию завершает заключение, включающее основные выводы и обоснованные рекомендации, которые имеют научную и практическую ценность. В целом представленная работа хорошо оформлена, в полной мере снабжена графическим материалом, изложена по существу, логически последовательно.

Однако, наряду с изложенными достоинствами представленной диссертации, работа не лишена отдельных недостатков и упущений.

1. В диссертационной работе (с.32), автор отмечает, что функция управления кадрами (персонала) не осуществляется в крестьянских (фермерских) хозяйствах. В этой связи, целесообразно было бы проблему использования наемных работников в КФХ рассмотреть более глубоко и дать ответ на вопрос? Следует ли наемных работников идентифицировать через категорию «кадры».

2. На наш взгляд, в диссертации следовало бы рассмотреть, какие дополнительные меры кадрового обеспечения потребуются осуществить в сельскохозяйственных организациях в связи с объявленным курсом на импортозамещение сельскохозяйственной продукции.

3. В работе автором предлагаются уточненные и новые принципы кадровой политики, среди которых принцип «кадросбережения» (с.227). В связи с этим, следовало бы более глубоко рассмотреть проблему реализации этого принципа в современных условиях.

4. На наш взгляд, в диссертации следовало бы конкретизировать проблемы кадрового обеспечения подотраслей сельского хозяйства в связи с

неблагоприятными прогнозами численности сельского населения в трудоспособном возрасте.

5. В работе отмечается высокая значимость недофинансирования аграрного профессионального образования. Однако влияние данного фактора на процесс воспроизводства кадров сельскохозяйственных организаций исследован недостаточно в связи с чем, исследования в этом направлении целесообразно было бы продолжить.

Заключение

Указанные замечания носят рекомендательный характер и не снижают достоинств диссертации. Работа изложена грамотно, профессиональным языком, свидетельствует о том, что диссертант владеет методами научного исследования и системного подхода к решению поставленных задач. Представленная диссертация является самостоятельной завершенной научно-квалификационной работой, соответствует требованиям п.9 «Положения о присуждении ученых степеней», предъявляемым к докторским диссертациям. В работе решена научная проблема, имеющая важное социально-экономическое и хозяйственное значение, а автор Козлов Алексей Владимирович заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Официальный оппонент,
доктор экономических наук,
профессор, академик РАН,
заслуженный деятель науки РФ,
главный научный сотрудник
ФГБНУ «Всероссийский НИИ
экономики и нормативов»
(344006, г. Ростов-на-Дону, пр. Сколова, 52,
8(863) 264-91-00, E mail:kuznetsovaagro@yandex.ru

В.В.Кузнецов

« 10 » марта 2015г.

Подпись В.В.Кузнецова удостоверяю,
Ученый секретарь ФГБНУ ВНИИЭиН, к.э.н.

Л.Г.Максутова

