

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию 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 исследования. Непременным условием эффективного развития сельского хозяйства России является наличие высококвалифицированных кадров, владеющих знаниями, необходимыми для осуществления трудовой деятельности в условиях инновационной экономики.

Следует отметить, что кадры активно влияют на развитие производства, замедляя или ускоряя его. В любую историческую эпоху кадровый вопрос находился в центре внимания общества и государства.

В этих условиях выбранная соискателем тема диссертации, круг рассматриваемых в ней вопросов, детальная их проработка и подготовка конструктивных предложений представляют собой несомненную актуальность.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. В основу проведенного исследования положены труды классиков экономической науки, разработки научно-исследовательских учреждений и работы современных ученых, посвященные теоретическим основам рассматриваемой проблемы.

Достоверность и обоснованность научных выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации, базируется на современной методологии исследования и использования широкого спектра различных методов: абстрактно-логического, расчетно-аналитического и расчетно-конструктивного, экономико-статистического, эмпирического, монографического, социологического, экспертных оценок.

№ 115
16.03.15

Сформулированные выводы и предложения основаны на большом объеме фактического материала, информационной базой которого явились законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации и другие акты по регулированию сельского хозяйства и АПК в целом и его кадровому обеспечению, а также положения, методики и данные Международной организации труда, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной службы государственной статистики, разработки профильных НИИ, материалы международных, всероссийских и региональных научно-практических конференций; научные публикации, личные исследования автора.

Основные методические и практические рекомендации, сформулированные в диссертации, использованы при подготовке региональных программ кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Самарской (2005 г.) и Калужской (2012 г.) областей, разработке направлений кадровой политики Ямало-Ненецкого автономного округа, формировании государственного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для сельского хозяйства России.

Достоверность исследований подкрепляется апробацией научных разработок и рекомендаций автора в практической деятельности сельскохозяйственных организаций и учебных заведений.

Результаты исследования нашли отражение в семидесяти четырех научных публикациях автора общим объемом 213 авторских печатных листов, в том числе в 17 статьях, опубликованных в научных журналах, определенных перечнем ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации, объемом 8,1 авторских печатных листа.

Научная новизна исследования. В представленном исследовании осуществлен системный подход к изучению кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях инновационного развития. К элементам научной новизны можно отнести следующие:

- развиты теоретические и методологические положения понятия «кадровое обеспечение сельского хозяйства», которые способствуют повышению эффективности деятельности сельскохозяйственных организаций в условиях инновационной экономики;

- предложены инструменты для оценки развития кадрового потенциала сельского хозяйства, которые позволяют не только оценить кадровое обеспечение отрасли как в целом, так и отдельных регионов или сельскохозяйственных организаций, но и, соответственно, прогнозировать риски кадрового обеспечения;

- дополнены новыми инструментами методика проведения мониторинга и методика прогнозирования потребности в кадрах на среднесрочную перспективу, что позволяет дать оценку структуры кадрового обеспечения и ее соответствия требованиям времени;

- обоснован вывод о необходимости увеличения объемов финансирования аграрных вузов, а также учреждений среднего и дополнительного образования, готовящих кадры для села;

- определены направления формирования и устойчивого развития системы кадрового обеспечения сельского хозяйства с учетом мероприятий, заложенных в различных программах;

Практическая значимость диссертационной работы обусловлена тем, что реализация содержащихся в ней методических положений и практических рекомендаций обеспечит научный подход к формированию кадров в сельскохозяйственных организациях, что позволит повысить конкурентоспособность аграрного производства. Следует отметить, что разработанные диссертантом рекомендации доведены до уровня рабочих методик и легко могут внедряться в условиях конкретного региона или предприятия.

Кроме того, отдельные результаты диссертационного исследования могут использоваться в качестве учебно-методических материалов в системе аграрно-экономического образования разных уровней.

Оценка содержания диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения. Она изложена на 348 страницах компьютерного набора, включает 27 таблиц и 53 рисунка. Список литературы включает 313 наименований. Часть иллюстративно-информационного материала представлена в виде 21 приложения.

Во введении обоснована актуальность темы диссертационной работы, определены цель и задачи исследования, научная новизна и практическая значимость.

В первой главе – «Теоретические основы кадрового обеспечения в условиях инновационного развития» - обобщены теоретические основы кадрового обеспечения сельского хозяйства.

Подробно рассмотрены понятия «кадры» и «система кадрового обеспечения» с точки зрения отечественных и зарубежных ученых (стр.16-23), сделан вывод о комплексной и многоаспектной оценке трудовой деятельности работника (стр.23-24).

Детальный анализ понятий «трудовые ресурсы» и «кадры» (стр.25-26) позволил автору сделать вывод о необходимости разработки и реализации государственных программ развития систем подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров (стр.31).

В работе излагается правильная, на наш взгляд, позиция автора о том, что система кадрового обеспечения страны – это совокупность субъектов, институтов и инфраструктуры (стр.31-33). Автором дано определение кадрового обеспечения (стр.33).

Говоря об эволюции взглядов и этапах развития системы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики России за период от второй половины XX века до нашего времени (стр.40-51), диссертант приходит к

вполне обоснованному выводу о том, что излишне четко разграничивать трудовой потенциал и кадровый потенциал в силу их встречной трансформации.

Проведенные исследования позволили Козлову А.В. дополнить классификацию факторов, влияющих на кадровое обеспечение в организации, разработанную Ковалевым В.А., по признаку «место возникновения фактора» (стр.54-55). Подробно рассмотрены фактор инновационного развития сельского хозяйства (стр.56-63) и его составляющая - инвестиции в человеческий капитал (стр.59-63). Рассмотрены факторы, влияние которых на кадровое обеспечение стало существенным в последние годы. К ним автор отнес геополитический фактор, формирование рынка иностранной рабочей силы, а также факторы экологизации сельского хозяйства и несовершенства законодательной базы (стр.64-66). На основании изучения данных вопросов диссертантом сделан вывод о том, что дальнейшее инерционное функционирование системы кадрового обеспечения не предоставляется возможным.

Во второй главе – «Методология и методики кадрового обеспечения сельского хозяйства» - подробно рассматриваются важнейшие категории и понятия, связанные с развитием трудового и кадрового потенциалов аграрного сектора экономики, представлены авторские методики интегральной оценки уровня кадрового потенциала, проведения мониторинга кадрового обеспечения и прогнозирования потребности отрасли в кадрах.

Диссертант подробно рассмотрел методологические принципы теории кадрового обеспечения в условиях инновационного развития отрасли и перехода мировой экономики к шестому технологическому укладу. Выделив существующие принципы кадровой работы (стр.67), автор предложил дополнить их новыми, обосновывая их необходимость изменившимися условиями внешней среды (стр.68).

Автором уточнены понятия «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал», определена модель кадрового потенциала (стр.71-74).

Очень важно, что в своей работе Козлов А.В. коснулся проблемы повышения качества и эффективного использования кадрового потенциала, выявил влияющие на него факторы (стр.75-78).

Особое место в диссертационной работе занимает анализ жизненного цикла кадрового потенциала работника. Проанализировав работы ученых по этому направлению (стр.79-81), автор предлагает новый подход к анализу трудового и кадрового потенциалов с позиции жизненного цикла и учета специфики отрасли (стр.82-86).

Личный опыт разработки региональных программ кадрового обеспечения предприятий АПК позволил Козлову А.В. сделать вывод о резком сокращении объемов повышения квалификации специалистов и рабочих кадров большинства сельскохозяйственных организаций (стр.87). Проведя анализ методик оценки кадров (стр.88-95), диссертант говорит о необходимости добиться на стадии трансформации трудового потенциала в кадровый максимально возможных значений кадрового потенциала.

Рассмотрев подходы и критерии основных существующих методик по оценке личностного человеческого капитала (стр.96-99), автор предлагает уточненный методический подход, основанный на расчете интегрального показателя. Новизна предложенного метода расчета уровня кадрового потенциала (КП) работника заключается в том, что дополнительно учитывается, во-первых, обучение работника в системе дополнительного образования; во-вторых, уровни таких характеристик, как личностные качества, интеллектуальное развитие, организационные способности и коммуникабельность, оказывающих значительное влияние на достижение положительного синергетического эффекта. (стр.100-105).

В этой же главе значительное место отведено методике проведения мониторинга кадрового обеспечения. Проанализировав методику мониторинга рынка труда (стр.107-112), автор приходит к заключению, что мониторинг следует рассматривать как организационно-аналитический метод исследования

системы кадрового обеспечения за ряд лет на одних и тех же предприятиях или отрасли, по одной и той же программе исследования.

Автором мониторинг был проведен на первом этапе исследований в 2001-2004 годах. На втором этапе исследований (2005-2012 годы) автором были выявлены недостатки методики, обусловленные качественными изменениями экономических процессов, что позволило сформулировать новые цели и задачи мониторинга (стр.114-117) и определить методические подходы к прогнозированию потребности в специалистах сельскохозяйственных организаций (стр.118-136).

В третьей главе – «Анализ состояния кадрового обеспечения сельского хозяйства» - рассматриваются вопросы обеспеченности трудовыми ресурсами и кадрами сельского хозяйства России, проводится анализ динамики уровня развития кадрового потенциала работников сельхозорганизаций с использованием метода интегральной его оценки, оценивается состояние и эффективность использования кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций в Тверской области, дается оценка регионального опыта использования иностранной рабочей силы в сельскохозяйственном производстве России.

Заслуживает внимания тот факт, что автором сначала проведен анализ обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций страны на основе существующей методики (стр.138-164), а затем на основе авторской методики, основанной на интегральной оценке системы кадрового обеспечения (стр.164-184).

Для разработки конкретных рекомендаций автором было проведено обследование сельскохозяйственных организаций в Тверской области (стр.185-204), в результате чего была выявлена взаимосвязь уровня развития кадрового потенциала сельхозорганизаций с базовыми характеристиками аграрного производства.

В последние годы вопросы миграции трудоспособного населения находятся в центре внимания как ученых, так и руководителей различного уровня. Многие предприятия, в том числе и сельскохозяйственные, используют иностранных рабочих. Среди ученых занимающихся данной проблемой, нет единого мнения о том, хорошо это или плохо. В диссертационной работе Козлова А.В. рассматривается опыт использования иностранной рабочей силы на примере Белгородской, Калужской, Омской, Амурской, Московской, Брянской, Челябинской областей (стр.208-217). Проведенный анализ, подтвержденный прогнозом Росстата (средний вариант), позволил автору сделать вывод о снижении численности сельского населения в ближайшие годы, что делает вопрос о необходимости изыскания источников привлечения дополнительной рабочей силы в сельское хозяйство особенно актуальным.

Четвертая глава – «Основные направления кадрового обеспечения сельского хозяйства и механизм его регулирования в условиях инновационного развития» - начинается с рассмотрения концептуальных основ кадрового обеспечения АПК (стр.219-230). Сформулирована основная цель кадровой политики, заключающаяся в максимальном вкладе в осуществление основных направлений аграрной стратегии общества и способствование развитию человеческого потенциала (стр.221). По мнению диссертанта, необходимость постоянной ревизии и корректировки принципов кадровой политики является актуальной задачей, что обосновывается целым рядом причин (стр.222-227). Диссертантом выделены принципы кадровой политики отрасли в условиях инновационного развития экономики (стр.227-229).

На основании проведенных исследований автором предложено создание всероссийского центра мониторинга кадрового обеспечения аграрной сферы экономики с сетью региональных представительств (стр.229-231).

Автором спрогнозирована потребность в кадрах специалистов (стр.231-245) и рабочих массовых профессий (стр.245-249), на основании чего

предложены направления стратегии развития кадрового обеспечения сельского хозяйства (стр.249-263). Проведенный SWOT-анализ системы кадрового обеспечения сельхозорганизаций РФ позволил выявить сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы. С целью развития дополнительного профессионального образования Козловым А.В. предложено создание специализированного Фонда развития системы аграрного дополнительного профессионального образования в рамках государственно-частного партнерства на паритетных началах (стр.253-254).

Также автором предложено с целью совершенствования институционального развития системы профессионального аграрного образования в условиях интеграции создание Международного центра дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов агропромышленного комплекса и инноваций (стр.256-263). Диссертантом определены цели, задачи, виды деятельности Центра, предложена организационная структура, определены источники финансирования деятельности Центра. Все эти мероприятия, по мнению Козлова А.В., позволят повысить качество подготовки руководителей и специалистов, а также укрепить конкурентоспособность отрасли.

Завершается диссертационная работа выводами и предложениями.

Анализ содержания диссертационной работы дает основание оценить ее как достаточно глубокое и аргументированное. Но вместе с тем работа, как и всякая другая, не лишена некоторых недостатков.

1. Вызывает вопрос позиция автора по подготовке специалистов в образовательных организациях, в том числе в вузах.

В работе несколько раз повторяется мысль, что в аграрных вузах низкое качество подготовки, отсутствуют высококвалифицированные преподаватели, которые могут готовить кадры для инновационной экономики, (диссертация: стр. 176, 182, 204, автореферат: стр. 16, 26, 40). На наш взгляд, это популистическое утверждение. Основная проблема подготовки в аграрных

вузах заключается в отсутствии современной материально-технической базы. Мы согласны с диссертантом, что необходимо значительно увеличить инвестиции в аграрное образование. Но начать надо с того, чтобы финансирование было бы хотя бы на уровне вузов Министерства образования и науки. По данным И.Таточенко, А.Таточенко, в 2013 году бюджетное финансирование вузов МОН РФ составило 730,157 тысяч рублей, а не подведомственных МОН РФ вузов – 253,885 тысяч рублей на 1 вуз. Т.е. финансирование вузов, учредителем которых не является Министерство образования и науки РФ в 2,9 раза меньше, чем финансирование вузов, напрямую подчиняющихся Министерству образования и науки РФ. Однако, несмотря на все сложности, вузы находят возможность за счет договоров с ведущими предприятиями отрасли, фирмами, поставляющими современное оборудование на предприятия обучить преподавателей новым технологиям, а также организовывать бинарные, практические занятия на этих предприятиях, отправлять студентов на практику на эти предприятия.

Автор считает, что закрепление кадров на селе является важной, но не приоритетной задачей (стр.86). Поэтому в работе не нашли место рекомендации по разработке мер по закреплению выпускников вузов, техникумов на селе. Хочется отметить, что в регионах существуют различные программы по этому направлению, которые хорошо себя зарекомендовали. Обобщение имеющегося опыта позволило бы значительно усилить предлагаемые мероприятия конкретными апробированными предложениями.

2. Автором в работе предлагаются принципы формирования кадровой политики. Соглашаясь с автором по основным принципам, особенно в части приоритетности развития дополнительного профессионального образования, хотелось бы скорректировать позицию автора по командной подготовке специалистов и рабочих кадров (стр. 37 автореферата). С 1995 года на основании Положения о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием (Утверждено

Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. N 942) в вузах существует подготовка по целевому набору. В 2013 году было принято Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. N 1076 г. Москва "О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении". На основании этих постановлений, предприятия, заключая договоры с абитуриентами или студентами, а также с вузом, готовят кадры для себя. Финансирование идет за счет федерального бюджета. Также предприятия оказывают материальную поддержку студентам. Так, в Рязанской области эта доплата составляет 1 тысячу рублей к стипендии. Соответственно студенты проходят практики на этих предприятиях, по данным организации пишут курсовые и выпускные квалификационные работы. Эта форма подготовки за многие годы зарекомендовала себя положительно и оправдала себя в тех хозяйствах, в которых заинтересованы в молодых специалистах, прогнозируют их потребность и заботятся о качестве подготовки сотрудников, которые придут к ним работать в ближайшую перспективу. Эта форма апробирована во многих регионах и имеет все те преимущества, которые предлагаются автором при командной подготовке. Также необходимо отметить, что существующие сегодня в вузах отделы практик, центры трудоустройств, активно взаимодействуя с работодателями, помогают студентам вузов с подбором мест прохождения практики и дальнейшего трудоустройства.

3. Работа значительно выиграла бы, если бы автор проанализировал новые специальности, появляющиеся в результате внедрения инновационных технологий, и наличие направлений подготовки по ним в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

4. Автором предложена организация новых структур, в том числе фонда развития системы аграрного дополнительного профессионального образования (стр.253), Международного центра дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов

агропромышленного комплекса и инноваций (стр.256), при этом финансирование Центра должно осуществляться из средств Фонда (стр.260). Целесообразно было бы, опираясь на информационно-консультационную службу (ИКС) региона и имеющиеся в нем учебные заведения аграрного профиля, создать единую структуру, в функции которой входили бы все перечисленные автором функции этих двух структур.

5. В работе представлен прогноз потребности в кадрах руководителей и специалистов различных служб, в том числе агрономической, зооинженерной и других (стр.238-244). Однако из текста работы осталось неясным, учитывал ли автор тот факт, что активное внедрение новых технологий приводит к сокращению рабочих мест, повышая при этом требования к уровню подготовки специалистов и рабочих.

6. В тексте продублирована информация по организационно-управленческим мероприятиям при прогнозировании потребности кадрового обеспечения (рис.9 и рис.43). Автором в этой схеме предлагается на основе бизнес-планов сельскохозяйственных организаций рассчитывать текущую и перспективную потребность в кадрах. Проведенный прогноз служит основой для методики расчета оптимальной численности специалистов. Считаем, что целесообразно сначала рассчитать потребность в кадрах, а потом рассматривать бизнес-планы, т.к. потребность в кадрах является обязательным элементом бизнес-плана. Также остается неясным, почему методика расчета завершает организационно-управленческие мероприятия при прогнозировании, если сам прогноз служит входной информацией для методики.

7. Рисунок 5 автореферата содержит некорректные подписи данных. Согласно нему руководителей и специалистов, повысивших квалификацию в отчетном году в системе дополнительного профессионального образования, меньше, чем просто руководителей.

Однако отмеченные недостатки носят рекомендательный характер, и в большей степени пожеланий, они не ухудшают качества представленной работы и не умаляют ее достоинств.

Автореферат и научные публикации достаточно полно отражают содержание диссертации и положения, выносимые защиту.

В целом, диссертация КОЗЛОВА АЛЕКСЕЯ ВЛАДИМИРОВИЧА на тему: «Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития», представленная на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда), является самостоятельным завершённым научным исследованием, соответствует п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ 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).

Официальный оппонент: начальник управления развития и качества образовательного процесса, зав. кафедрой «Информационные технологии в экономике» ФГБОУ ВПО РГАТУ, доктор экономических наук, профессор  И.Г. Шашкова

Подпись начальника управления развития и качества образовательного процесса, зав. кафедрой «Информационные технологии в экономике», доктора экономических наук, профессора И.Г. Шашковой заверяю.

Начальник управления кадров ФГБОУ ВПО РГАТУ  Г.В.Сиротина

Контактная информация:

Шашкова Ирина Геннадьевна -начальник управления развития и качества образовательного процесса, заведующая кафедрой информационных технологий в экономике федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Рязанский государственный агротехнологический университет имени П.А.Костычева»,

Уч. степень, уч. звание: доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ

Почтовый адрес: 390044, г. Рязань, ул. Костычева, д. 1

Телефон: (4912) 35-88-31

e-mail: university@rgatu.ru