

На правах рукописи

Лалова Елена Юрьевна

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА ЖИВОТНОВОДСТВА (на материалах
сельскохозяйственных организаций
Омской области)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и
управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское
хозяйство)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Новосибирск 2014

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Стукач Виктор Федорович

Официальные оппоненты:

Корицкий Алексей Владимирович, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет, профессор кафедры общей экономической теории.

Шарыбар Светлана Вячеславовна, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Новосибирский государственный аграрный университет, профессор кафедры экономики и управления сельскими территориями.

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный технический университет».

Защита состоится «23» декабря 2014 года в 10-00 часов на заседании диссертационного совета Д 006.060.01 при государственном научном учреждении Сибирский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства Россельхозакадемии по адресу: 630501, Новосибирская область, р.п. Краснообск, ГНУ СибНИИЭСХ, диссертационный совет.

С диссертацией можно ознакомиться в Сибирской научной сельскохозяйственной библиотеке Россельхозакадемии и на официальном сайте государственного научного учреждения Сибирский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства Россельхозакадемии <http://www.sibniiesh.sorashn.ru>.

Автореферат разослан «___» _____ 2014 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета



Здренкина Нина Михайловна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Все больше исследователей, занимающихся проблемами воспроизводства трудовых ресурсов, утверждают, что интенсивный путь развития, когда возрастают не количественные, а качественные характеристики экономически активного населения, является единственно правильным в решении проблем кадрового обеспечения. Признание компетенций и способностей человеческих ресурсов, интеллектуального капитала организации в качестве наиболее значимых факторов развития производства обусловило необходимость исследования вопросов формирования, оценки, развития и использования человеческих ресурсов и их качественных характеристик.

Сокращение численности работников сельскохозяйственных предприятий в совокупности с сокращением численности сельского населения, социально-экономические проблемы сельской местности, сворачивание сельскохозяйственного производства препятствуют нормальному воспроизводству человеческого капитала на селе, способствуют оттоку наиболее конкурентоспособных специалистов и рабочих в города. Основой развития АПК, одним из важнейших условий сохранения и модернизации отрасли является обеспечение производства трудовыми ресурсами, обладающими необходимыми квалификациями, навыками и качествами, объединенными понятием «человеческий капитал».

Системный подход в изучении процессов накопления работниками специфических знаний, обеспечении преемственности и инноваций является необходимым условием совершенствования системы формирования и развития человеческого капитала. Необходимость изучения взаимодействий внутри этой системы обусловила актуальность и современность темы исследования, недостаточная изученность проблем формирования и развития человеческого капитала в животноводческой отрасли сельского хозяйства обусловили выбор темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы исследования. Первыми исследователями человеческого капитала были зарубежные экономисты и социологи – Г.С. Беккер, Э. Денисон, Р. Дорнбуш, Дж. Кендрик, Дж. Минсер, Р. Солоу, Л. Туроу, С. Фишер, Л. Хансен, Р. Шмалензи, Т. Шульц, и другие. Они определили экономическую категорию «человеческий капитал» и выявили одно из его исключительных качеств – способность создавать личное, экономическое и социальное благосостояние и ускорять экономический рост.

В отечественной науке вопросам изучения человеческого капитала уделяли внимание И.В. Грузков, С.А. Дятлов, И.В. Ильинский, Р.И. Капелюшников, А.В. Корицкий, М.Н. Критский, С.А. Курганский, И.В. Скоблякова, В.Т. Смирнов, С.Г. Струмилин, Г.Н. Тугузкина, Е.Д. Цыренова и другие. Исследования в области изучения трудовых отношений, формирования и воспроизводства трудовых ресурсов и человеческого потенциала сельского хозяйства в нашей стране проводили П.Б. Акмаров, В.А. Ефимов, В.А. Кундиус, В.А. Левченко, В.Ф. Машенков, М.В. Селин, И.Г. Ушачев и другие. Региональные аспекты формирования, развития и использования трудовых ресурсов в условиях Запад-

ной Сибири изучали В.А. Богдановский, Н.М. Едренкина, З.А. Капелюк, М.М. Скальная, П.М. Першукевич, в сельском хозяйстве Омского региона – Б.С. Кошелев, С.А. Нардина, В.Ф. Потуданская, В.Ф. Стукач, А.М. Тетерева, В.А. Цыганков и другие.

Но, несмотря на значительную проработанность проблем развития квалификационных характеристик трудовых ресурсов и их связи с эффективностью труда и производства, вопросы формирования и развития человеческого капитала сельского хозяйства, изучены недостаточно. Современное состояние человеческого капитала в сельском хозяйстве в целом, и в его наиболее трудозатратной отрасли – животноводстве, в частности, комплексная оценка, особенности формирования и развития этой важнейшей составляющей экономического роста требуют дальнейшего изучения.

Целью диссертационного исследования является разработка теоретико-методических положений и практических рекомендаций по формированию и развитию человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях животноводческой отрасли.

Для достижения цели поставлены и решены следующие задачи:

– изучены теоретические основы отраслевой специфики человеческого капитала в сельском хозяйстве, исследованы составляющие человеческого капитала работников отрасли животноводства;

– разработана методика оценки человеческого капитала, учитывающая особенности отрасли животноводства;

– определен уровень развития человеческого капитала животноводства в сельскохозяйственных предприятиях Омского региона с помощью применения авторской методики;

– разработан механизм формирования и развития человеческого капитала животноводства.

Объектом исследования являются социально-экономические процессы формирования и развития человеческого капитала отрасли животноводства в сельскохозяйственных организациях.

Предметом исследования являются факторы и механизмы формирования и развития человеческого капитала отрасли животноводства сельскохозяйственных организаций.

Объект наблюдения – сельскохозяйственные организации и работники животноводства Омской области, другие участники инфраструктуры формирования и развития человеческого капитала в регионе.

Область исследования соответствует п. 1.2.35. «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения» специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское хозяйство) Паспорта научных специальностей (экономические науки).

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных учёных в области теории человеческого капитала, воспроизводства трудовых ресурсов, рынка аграрного труда, а также документы законодательных и исполнительных органов Российской Федерации и Омской области.

Информационно-эмпирическая база исследования формировалась на основе статистических данных сельскохозяйственных организаций Омской области, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области, Федеральной службы государственной статистики РФ, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области. Информационной базой также послужили нормативно-правовые акты федерального, территориального и муниципального уровней; монографии, статьи и научные отчеты; материалы научных конференций и семинаров, электронные ресурсы.

В процессе исследования применялись **методы**: монографический, экономико-статистический, абстрактно-логический, конъюнктурных опросов, количественного и качественного анализа, сравнения, метод рейтинговой оценки и др.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Уточнено понятие человеческого капитала отрасли животноводства, представляющее совокупность индивидуальных культурных, социальных, физических, духовных, интеллектуальных, профессиональных возможностей индивидуума, обладающего специальными знаниями в зоотехнии, механизации, ветеринарии, управлении производством, применением которых обеспечивается благоприятная технологическая среда для поддержания здоровья и высокой продуктивности животных, оптимальное соотношение затрат и доходов, высокая эффективность отрасли.

2. Развито методическое положение о необходимости поэтапного разделения человеческого капитала работников на его базовую и развитую составляющие, позволяющее оценивать инвестиции в человеческий капитал до начала трудовой деятельности, инвестиции в развитие человеческого капитала после начала трудовой деятельности и изменение уровня развития человеческого капитала в результате этих инвестиций.

3. Предложена методика определения уровня развития человеческого капитала в животноводческой отрасли, которая построена на комплексном подходе, включающем в себя как оценку инвестиций в базовый человеческий капитал, оценку инвестиций в развитие человеческого капитала, так и показатели эффективности работника, что позволяет рассчитать индивидуальный рейтинг эффективности работника и принимать обоснованные управленческие решения о приоритетах и целесообразности вложений в его человеческий капитал.

4. Разработан механизм формирования и развития человеческого капитала рабочих и специалистов животноводства, в основу которого положена система оценки человеческого капитала и программно-целевая подготовка по определённому набору компетенций и навыков, необходимых для формирования и развития человеческого капитала в определенном звене производства, что поз-

волит сделать инвестиции в человеческий капитал адресными, снизить трансакционные издержки в системе его развития.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что теоретические выводы и практические рекомендации, сделанные автором в ходе работы над диссертацией, пополнили агроэкономическую науку теоретическими положениями о специфике формирования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве вообще и отрасли животноводства в частности. Результаты могут быть использованы органами законодательной и исполнительной власти в процессе обоснования стратегий кадровой политики, целевых программ развития животноводства. Сельскохозяйственным организациям предложенные разработки обеспечивают возможность определить индивидуальный рейтинг эффективности работника и принимать обоснованные управленческие решения о приоритетах и целесообразности вложений в развитие его человеческого капитала. Учебные заведения профессионального образования могут использовать материалы диссертационного исследования в учебном процессе подготовки и переподготовки кадров для сельского хозяйства.

Апробация работы и внедрение результатов исследования. Автор являлся исполнителем задания МСХ РФ по темам «Проведение научных исследований и разработка механизма формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности на примере отдельно взятых регионов РФ», «Проведение научных исследований и разработка баланса трудовых ресурсов в сельской местности с учетом программы социально – экономического развития страны на долгосрочную перспективу». Основные результаты научных исследований публиковались и докладывались автором на российских и международных научно-практических конференциях, в периодических печатных и электронных изданиях.

Полученные результаты исследования использованы сельскохозяйственными организациями, что подтверждено справками о внедрении. Научные разработки используются в учебном процессе в рамках преподавания экономических дисциплин.

Публикации. По результатам диссертационной работы автором опубликовано 14 научных работ общим объемом 6,1 п. л., в том числе 3 работы объемом 2,5 п. л. опубликованы в изданиях, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК РФ для публикации результатов диссертационных работ, из них авторских – 1,9 п. л.

Структура диссертационной работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, объединяющих 9 параграфов, заключения, библиографического списка и приложений. Общий объем работы – 175 страниц, включая 24 таблицы, 10 рисунков, 19 приложений. Список использованной литературы составляет 182 источника.

Во введении обоснована актуальность темы, определены цель и задачи исследования, представлены основные элементы научной новизны, апробация и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические аспекты формирования человеческого капитала отрасли животноводства» изучена отраслевая специфика формирования человеческого капитала отрасли животноводства, его структура, изучены применявшиеся ранее методы оценки человеческого капитала, раскрыты социально-экономические основы системы формирования и развития человеческого капитала.

Во второй главе «Человеческий капитал отрасли животноводства в сельскохозяйственных организациях Омской области» исследовано современное состояние трудовых ресурсов животноводства сельскохозяйственных организаций; проведен анализ имеющегося человеческого капитала отрасли с применением общепринятых показателей, а также рассчитаны стоимость базового человеческого капитала и норма отдачи образования в отрасли; отражены результаты проведенного автором конъюнктурного опроса, позволившего выявить основные особенности и проблемы формирования и развития человеческого капитала животноводства.

В третьей главе «Совершенствование формирования и развития человеческого капитала отрасли животноводства» изучены состав и функции институтов инфраструктуры формирования и развития человеческого капитала, разработаны рекомендации по совершенствованию полноты выполнения ими этих функций. Разработана методика оценки человеческого капитала животноводства и изложены результаты применения разработанной автором системы оценки развитого человеческого капитала работников животноводства, обоснованы предложения по применению этой системы для управления человеческим капиталом в сельскохозяйственных организациях. Раскрыта сущность и принципы программно-целевой подготовки работников животноводства по определенному набору знаний и компетенций и ее роль в формировании и развитии человеческого капитала.

В выводах и предложениях изложены основные результаты проведенного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Определение понятия человеческого капитала отрасли животноводства

В процессе исследования были выделены *организационно-экономические особенности сельского хозяйства, определяющие специфику* человеческого капитала работников сельского хозяйства в целом и отрасли животноводства в частности. Как наиболее значимую можно выделить сложность организации производства в животноводческом комплексе, обуславливающую *высокие требования к квалификационной и интеллектуальной составляющей человеческого капитала*, от работников требуются разносторонние знания в зоотехнии, ветеринарии, кормопроизводстве, механизации и автоматизации животноводческого комплекса, хранении и переработке скоропортящейся продукции, экономике и организации производства.

Социально-экономические проблемы села, низкий уровень заработной пла-

ты, образования, отсутствие и регресс инфраструктуры в сельской местности, падение престижа работы в сельском хозяйстве как тяжелой и низкооплачиваемой определяют недостаточность материальной, моральной, профессиональной отдачи от работы в животноводческой отрасли. Это создает предпосылки для замедления темпов развития и накопления человеческого капитала, обуславливает отток работников, обладающих высокими профессиональными качествами. Ограниченные возможности специализации, географическая рассредоточенность производства, отсутствие другой работы в сельской местности определяют вынужденный профессиональный выбор жителей сельской местности, и как следствие, *недостаточную мотивацию на высокий профессиональный рост и развитие своего человеческого капитала.*

Наличие перечисленных особенностей отрасли животноводства позволяют сделать вывод, что формирование человеческого капитала в отрасли происходит в сложных условиях, под влиянием целого ряда негативных факторов, что значительно замедляет этот процесс.

Анализ различных определений понятия «человеческий капитал» и исследование отраслевой специфики животноводства позволил сформулировать определение человеческого капитала животноводства как *совокупность индивидуальных профессиональных, интеллектуальных, образовательных, культурных, социальных, физических и духовных возможностей индивидуума, способных приносить доход и обеспечивать технологическую среду содержания животных, в которой достигается оптимальное соотношение затрат на производство и эффективности отрасли.*

2. Структура человеческого капитала животноводческой отрасли: базовый и развитый человеческий капитал

Анализ структуры человеческого капитала позволил выявить основные составляющие человеческого капитала работников животноводства, которыми являются капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, социально-инфраструктурный и личный социальный капитал, интеллектуальный капитал, квалификационный капитал, инновационный капитал. Помимо известных составляющих в структуре человеческого капитала выделены различающиеся по уровню развития базовый и развитый человеческий капитал.

Под базовым капиталом понимается *совокупность индивидуальных культурных, нравственных, социальных, интеллектуальных, физических и духовных возможностей индивидуума, накопленных им к началу трудовой деятельности и используемых для получения дохода в процессе труда и для дальнейшего развития способностей и возможностей индивидуума.* Значимой частью базового человеческого капитала являются знания в области зоотехнии, ветеринарии, механизации животноводства и т.д., получаемые индивидуумом в системе профессионального образования. *Развитый человеческий капитал* предполагает *прирост человеческого капитала в результате получения опыта работы в животноводстве, получения дополнительного образования или по-*

вышения уровня квалификации (квалификационный капитал) и применения новых технологий, освоения инноваций в производстве, участия в научной деятельности (инновационный капитал).

Предлагаемое разделение человеческого капитала на его базовую и развитую часть определено факторами его формирования и развития. Основными факторами, определяющими формирование базового человеческого капитала, являются демографические процессы, качество жизни, доступность профессионального образования и возможность получения доходов от профессиональной деятельности (Рисунок 1).

Развитие человеческого капитала определено уровнем развития производства, доступностью и качеством дополнительного образования и повышения квалификации, мотивацией индивидуума на развитие человеческого капитала.

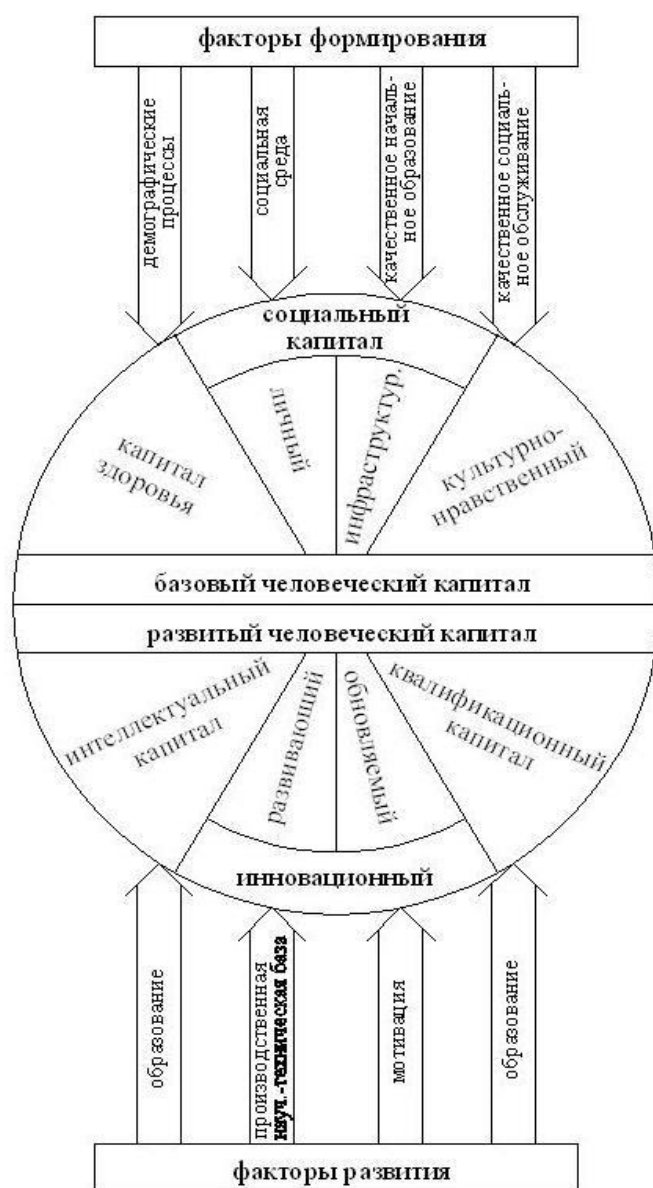


Рисунок 1. Структура и факторы формирования и развития человеческого капитала сельского хозяйства

Выделение в структуре человеческого капитала базовой и развитой составляющей позволяет оценить уровень развития человеческого капитала, выявить потенциал способностей работника, оценить основные качественные характеристики индивидуума в начале трудовой деятельности и объективно определить прирост качественных характеристик в процессе трудовой деятельности и результат инвестиций в человеческий капитал работника.

Стоимость базового человеческого капитала определена как сумма инвестиций в человеческий капитал одного человека от рождения до начала трудовой деятельности. В расчет включались затраты бюджета на получение полного общего, начального, среднего или высшего профессионального образования, затраты бюджета на нужды здравоохранения, социально-культурного обслуживания и спортивного воспитания, также были включены расходы домохозяйств на одного члена домашнего хозяйства в ценах 2009 года. Сумма вложений в базовый капитал в муниципальных районах и природно-климатических зонах Омской области неодинакова из-за разности сумм, выделяемых на эти нужды из бюджета муниципальных районов, и разного уровня расходов домохозяйств (Таблица 1).

Таблица 1 – Средняя стоимость инвестиций в базовый человеческий капитал в Омской области в ценах 2009 года, тыс. руб.

Природно-климатическая зона	Инвестиции бюджета муниципальных районов в человеческий капитал за 18 лет	Сумма расходов на воспитание ребенка (включая инвестиции бюджета) до достижения им возраста 18 лет, рассчитанная исходя из	
		Расходов домашних хозяйств на 1 члена домохозяйства	Размера прожиточного минимума
Степная зона	715,39	1695,60	1730,16
Южная лесостепная зона	602,29	1582,50	1617,06
Северная лесостепная зона	730,84	1711,05	1745,61
Северная зона	844,19	1824,40	1858,96
Омская область	715,61	1695,82	1730,38

Средняя стоимость базового человеческого капитала использовалась для определения стоимости базового человеческого капитала отдельного работника. Для упрощения расчетов средняя стоимость базового человеческого капитала, рассчитанная по Омской области, принята как условно-постоянная величина, обеспечивающая сопоставимость расчетов при определении стоимости человеческого капитала любого работника, работающего в любой из природно-климатических зон Омской области.

Кроме расходов бюджетов и расходов домохозяйств, в стоимость базового человеческого капитала работника были включены инвестиции в профессиональное образование до начала трудовой деятельности. Инвестиции в профессиональное образование могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и за счет средств индивидуума. Поскольку в системе профессионального

образования начальное и среднее профессиональное образование, и частично высшее профессиональное образование, финансируется за счет бюджетных средств, то сумма инвестиций в образование определена исходя из средней суммы бюджетного финансирования на одного обучающегося учебного заведения соответствующего уровня. В таблице 2 представлена средняя стоимость базового человеческого капитала Омской области в зависимости от уровня образования.

Таблица 2 – Средняя стоимость базового человеческого капитала работников животноводства Омской области в зависимости от уровня профессионального образования в ценах 2009 г., тыс. руб.

Показатель	Уровень образования							
	Нет профессионального образования		Начальное профессиональное образование		Среднее профессиональное образование		Высшее профессиональное образование	
	Число лет	Тыс. руб.	Число лет	Тыс. руб.	Число лет	Тыс. руб.	Число лет	Тыс. руб.
Затраты бюджета на одного человека	18	715,61	19	755,37	21	834,88	23	914,39
Затраты домохозяйств на одного члена домохозяйств	18	980,21	19	1034,59	21	1143,49	23	1252,39
Затраты на профессиональное образование	–	–	1	61,9	3	217,2	5	445,0
Стоимость базового человеческого капитала (сумма строк 1–3)	х	1695,82	х	1851,86	х	2195,57	х	2611,78

Средняя стоимость базового капитала работников животноводства в зависимости от уровня полученного образования изменяется от 1695,82 тыс. руб. для работников, не имеющих начального профессионального образования, до 2611,78 тыс. руб. для специалистов с высшим образованием. Полученные данные об инвестициях в базовый человеческий капитал незначительно отличаются от оценок человеческого капитала, выполненных В.Т. Смирновым, И.В. Скобляковой, Г.Н. Тугузкиной с применением метода инвестиционных оценок.

Расчитанная стоимость базового человеческого капитала использована при расчете нормы отдачи человеческого капитала по уравнению Минцера (Таблица 3). Показатель нормы отдачи характеризует инвестиционную привлекательность вложений в профессиональное образование с точки зрения индивидуума. Выявлено, что норма отдачи на образование в животноводстве крайне низка и составляет 2,75% для лиц, имеющих среднее профессиональное образование и 4,78% для лиц, имеющих высшее образование. Это означает, что при получении среднего профессионального образования работник может рассчитывать на увеличение зарплаты на 2,75% по сравнению с работником, не име-

ющим профессионального образования. При получении высшего профессионального образования зарплата увеличится на 4.78%. Полученные значения нормы отдачи в животноводстве значительно ниже не только мирового уровня, но и уровня нормы отдачи на образование в других отраслях народного хозяйства РФ. Недостаточность отдачи существенно снижает привлекательность работы в животноводстве.

Таблица 3 – Нормы отдачи от среднего и высшего профессионального образования в отрасли животноводства Омской области

Уровень образования работника	Годовая зарплата E_s , тыс. руб.	Годовая зарплата при условии, что у работника нет образования, E_0 , тыс. руб.	Норма отдачи на образование, r	Число лет образования на базе 11 классов, s , лет	Инвестиции в образование, тыс. руб.	Потенциальный заработок за $s-1$ лет	Отношение инвестиций к потенциальному заработку, k
Среднее профессиональное	108,5	88,9	2,75	3	185,9	177,8	1,0456
Высшее профессиональное	177,0	88,9	4,78	5	445,0	355,6	1,2511

Изучены условия формирования и развития человеческого капитала животноводческой отрасли в сельскохозяйственных организациях. В отрасли животноводства наблюдается негативная тенденция, которая выражается в сокращении численности организаций и численности работников животноводства, снижении уровня их образования, замедлении процесса формирования и развития человеческого капитала отрасли. Использование человеческого капитала происходит в условиях низкой рентабельности производства, 43% хозяйств в течение 3 лет не получали прибыли от ведения животноводства, еще 34,2% имеют рентабельность менее 20%, и лишь в 22,8% хозяйств рентабельность более 20%.

Сокращение производственных мощностей, поголовья животных, ликвидация животноводства в ряде хозяйств ведет к сокращению потребности в работниках. Так за период с 2007 года по 2012 годы численность работников сельскохозяйственных предприятий сократилось на 33,03 % (Таблица 4). Наибольшими темпами сокращается потребность в главных зоотехниках (на 44,96%) и операторах животноводческих комплексов (на 41,88%).

Исследование текучести кадров позволяет сделать вывод о значительной сменяемости работников. В течение 2007–2012 ежегодно в сельскохозяйственных организациях сменялось около 30% работников. Коэффициенты приема и выбытия дояров машинного доения составляют в среднем за исследуемые 6 лет 21,8% и 26,4%, рабочих животноводческих комплексов по выращиванию КРС – 27,6% и 30,04%. Значения коэффициентов приема и выбытия для специалистов животноводства несколько превышают норму 5–10%. Для главных ветеринарных врачей они составляют в среднем 13,9%, для зоотехников – 16,5%. В этих условиях чрезвычайно трудно сформировать стабильный, эффективно работаю-

щий коллектив. У предприятий возрастают издержки, связанные с адаптацией нового сотрудника, формированием у него специальных знаний и навыков, необходимых для качественного выполнения своих обязанностей, что приводит к снижению производительности труда.

Таблица 4 – Динамика численности работников сельскохозяйственных предприятий Омской области за период с 2007 г. по 2012 г., тыс. чел.

Показатель	Год						Темп прироста в 2012 г. к 2007 г., %
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего работников сельского хозяйства	48834	42925	38920	33941	33630	32705	-33,03
Всего руководителей и специалистов сельского хозяйства	7803	6926	6408	4805	6655	5525	-29,19
Из них специалистов животноводства.	830	776	788	615	1039	947	14,10
В т.ч главный зоотехник	129	117	106	88	103	71	-44,96
главный ветеринарный врач	147	129	119	97	163	103	-29,93
зоотехник	123	125	131	82	136	127	3,25
ветеринары, фельдшеры	431	405	432	344	444	415	-3,71
специалисты по воспроизводству стада				4	193	231	x
Рабочие всех специальностей, в т.ч.	41031	35999	32512	29136	26975	27180	-33,76
рабочие животноводства	12933	12261	11333	9042	9350	8778	-32,13
операторы машинного доения	3892	3653	3315	3220	3172	2841	-27,00
операторы животноводческих комплексов	4775	4429	4019	3109	2827	2775	-41,88
прочие рабочие животноводства	4266	4179	3999	2446	2929	2731	-35,98

Уровень развития человеческого капитала работников животноводства характеризуется недостаточной их образованностью. Число накопленных лет образования руководителей – около 14,5 года, специалистов 12,6–13,8 года, рабочих – около 10 лет, в течение исследуемого периода число накопленных лет образования на одного работника снижается по всем категориям работающих. Уровень образования у руководителей, главных специалистов и специалистов снижается. Число накопленных лет образования руководителей снизилось на 0,2 года, главных специалистов – на 0,5 года, специалистов – на 0,2 года. Намечалась негативная тенденция снижения числа накопленных лет образования у главных ветеринарных врачей с 15,1 до 14,6 года, что обусловлено уменьшением числа работников, имеющих высшее профессиональное образование, на

36,7%, или 40 человек, с одновременным увеличением числа работников, не имеющих высшего или среднего профессионального образования (Рисунок 2).

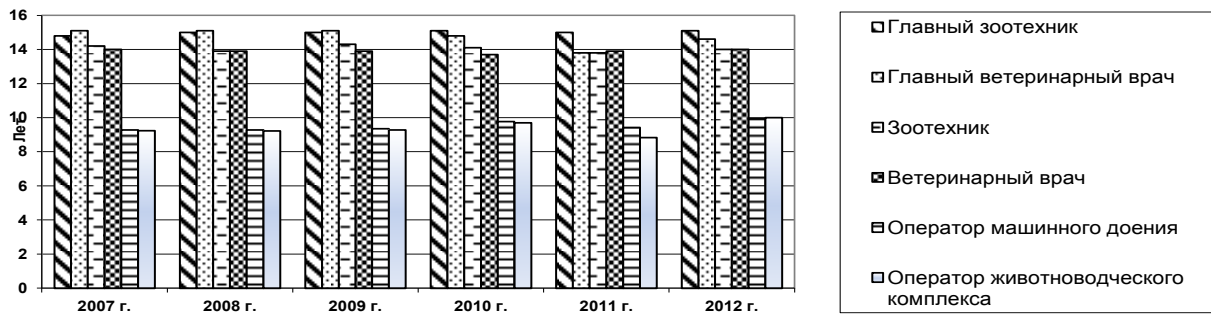


Рисунок 2. Число накопленных лет образования работников животноводства Омской области в 2007–2012 гг.

Уровень образования главных зоотехников несколько повысился (с 14,8 до 15,1 накопленных лет образования), но это произошло за счет того, что темпы сокращения численности работников, имеющих среднее профессиональное образование, несколько меньше, чем темпы сокращения численности работников, имеющих высшее образование (34,9% и 65,1% соответственно). Этот процесс происходит на фоне общего снижения численности работников, как правило, темпы сокращения работников, имеющих высшее образование, больше того же показателя для работников со средним образованием. Квалификация рабочих животноводства недостаточна, 34,8% всех работников имеют V–IV разряды. Имеет место тенденция «старения» работников. Удельный вес молодых работников (до 30 лет) уменьшается, работников пенсионного возраста, напротив, возрастает.

Для углубленного изучения условий формирования и развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях использовался метод конъюнктурных опросов. Были изучены условия хозяйствования, качественный состав и обеспеченность рабочими и специалистами, условия приема на работу, организация аттестации, повышения квалификации и переобучения работников. Выявлено, что условием формирования и развития человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях является создание на предприятии системы управления этим процессом. Для эффективного управления человеческим капиталом должно быть организовано управление подбором персонала, адаптацией новых работников, тестирование и оценка квалификационных характеристик и деловых качеств работника, повышение квалификации, обеспечение доступа к информационным ресурсам, система материального и нематериального стимулирования работников. На предприятии должна проводиться постоянная работа по созданию кадрового резерва.

Исследование полноты применения указанных мер позволило выявить, что системного процесса управления человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях не наблюдается. Имеют место отдельные ее элементы.

Так, при подборе персонала анкетирование или профессиональные испытания претендентов проводят только в 16,1% предприятий. Во время адаптации вновь принятого работника в 87,9% хозяйств новому работнику объясняют его обязанности и требования к их выполнению, доводят план работы и требования к качеству выполненных работ, но систематический контроль качества выполняемых работ осуществляют только в 40,3% предприятий. В 36,2% хозяйств тестирование и оценка квалификационных характеристик и деловых качеств работника в процессе его трудовой деятельности не проводится, в 37,6% аттестация проводится, но по итогам проведенной аттестации не принимаются решения, влияющие на оплату труда, не присваиваются новые квалификационные разряды, не изменяется размер премий по результатам работы. Только в 26,2% хозяйств после проведения аттестации работнику присваивается новый квалификационный разряд. В большинстве этих хозяйств (52,9%) животноводство является прибыльным. Наблюдается крайне низкая активность сельскохозяйственных предприятий по организации повышения квалификации и переобучения работников. Так в 49% хозяйств за последние 3 года рабочие не проходили повышение квалификации, в 45,6% повышение квалификации прошли менее 10% рабочих, только 15,1% специалистов животноводства повысили свою квалификацию. В условиях высокой текучести персонала (более 30% для рабочих и 16,5% для специалистов животноводства) затруднена работа по формированию кадрового резерва, нарушена преемственность. Эти, и многие другие факторы обуславливают недостаточно быстрые темпы развития и накопления человеческого капитала животноводства.

3. Методика определения уровня развития человеческого капитала работников сельскохозяйственных организаций животноводческой отрасли

В процессе исследования разработана методика оценки уровня развития человеческого капитала животноводства. Методика предполагает оценивать человеческий капитал работника в три этапа:

- 1) оценка инвестиций в базовый человеческий капитал работника, осуществляется при приеме на работу;
- 2) оценка инвестиций в развитие человеческого капитала, осуществляется постоянно в рамках мониторинга за уровнем развития человеческого капитала;
- 3) оценка эффективности накопленного человеческого капитала, осуществляется ежегодно в рамках проведения аттестации работников.

В отличие от существующих, предложенная методика учитывает инвестиции, сделанные до и во время трудовой деятельности работника.

Стоимость человеческого капитала предложено рассчитывать по формуле:

$$СТ_{\text{чк}} = (\text{ЧК}_B + \text{И}_{\text{чк}}) * K_{\text{эф}}$$

где ЧК_B – стоимость базового человеческого капитала работника;

$I_{чк}$ – стоимость капитальных инвестиций в человеческий капитал, равная сумме вложений на специальное образование и других затрат, существенно влияющих на стоимость человеческого капитала;

$K_{эф}$ – коэффициент эффективности человеческого капитала работника, который показывает, насколько эффективно используется работником накопленный базовый капитал и инвестиции в его развитие, которые осуществлены в течение трудовой деятельности, как самим работником, так и работодателем. Значение коэффициента связано с результативностью выполненной работы, так как обусловлено уровнем образования работника, уровнем его профессионально-квалификационной подготовки, личными деловыми качествами, состоянием здоровья. Эти составляющие оцениваются с применением балльно-рейтинговой системы оценки, каждая из составляющих оценивается по пятибалльной шкале.

Оценка эффективности использования накопленного человеческого капитала, выраженная через коэффициент эффективности человеческого капитала дает видимые преимущества при его оценке. Эффективность работника в значительной мере обусловлена умением использовать накопленный квалификационный, интеллектуальный и инновационный капитал в своей трудовой деятельности. Коэффициент эффективности человеческого капитала оценивается в процентах. Например, коэффициент эффективности, равный 80%, указывает, что работник использует свои возможности на 80%, соответственно эффективность вложенных в его человеческий капитал средств составляет 80%.

Коэффициент эффективности человеческого капитала предложено рассчитывать по формуле:

$$K_{эф} = 20 * (O_{k1} + C_{k2} + ЗД_{k3} + ДК_{k4}) * 100\%$$

где O_{k1} – коэффициент уровня образования, скорректированный на коэффициент удельной значимости ($k1$) образования для определенной группы рабочих или специалистов животноводства;

C_{k2} – стаж работы по специальности, скорректированный на коэффициент удельной значимости стажа ($k2$);

$ЗД_{k3}$ – показатель состояния здоровья, выраженный в баллах, скорректированный на коэффициент удельной значимости здоровья ($k3$);

$ДК_{k4}$ – показатель деловых качеств, выраженный в баллах, скорректированный на коэффициент удельной значимости ($k4$);

20 – постоянный коэффициент, позволяющий перевести пятибалльную шкалу оценки, используемую при оценке качественных характеристик работника, в сто балльную, используемую для оценки коэффициента эффективности человеческого капитала.

Значения коэффициентов удельной значимости для отрасли животноводства определены автором с помощью экспертного опроса. В качестве экспертов выступали руководители и специалисты кадровых служб сельскохозяйственных организаций – производителей продукции животноводства (Таблица 5).

Таблица 5 – Коэффициенты удельной значимости влияния характеристик работника на результативность работ

Качественная характеристика	Удельная значимость в общей оценке эффективности работы				
	Главный специалист	Зоотехник	Ветеринарный врач	Дояр	Скотник КРС
Образование	0,4	0,3	0,4	0,1	0,1
Здоровье	0,1	0,1	0,1	0,4	0,4
Стаж	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3
Деловые качества	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
Итого	1	1	1	1	1

Применение предложенной методики оценки человеческого капитала позволяет проводить наблюдения, анализировать динамику и управлять основными характеристиками, которые являются наиболее значимыми в результативности труда. Достоинством данной методики является прозрачность для оцениваемых работников, исключение субъективных оценок при принятии решения о материальном стимулировании и профессиональном росте, что значительно упрощает управление процессом формирования и развития человеческого капитала предприятия.

Предложенная методика оценки человеческого капитала была апробирована в ряде хозяйств. Это позволило выявить связь между эффективностью животноводства и стоимостью человеческого капитала работников животноводства (Таблица 6).

Таблица 6 – Результаты исследования человеческого капитала работников животноводства, в среднем за 3 года (2010–2012)

Показатель	Рентабельность животноводства, %	Средняя стоимость базового человеческого капитала работников животноводства	Инвестиции в человеческий капитал, в среднем на одного работника животноводства	Значение коэффициента эффективности человеческого капитала $K_{ЭФ}$, %	Средняя стоимость человеческого капитала работников животноводства, тыс. руб.
Высокие производственные показатели					
ЗАО «Звонаревокутское»	21,96	2012,97	34,40	75,47	1545,17
ЗАО «Знамя»	21,56	2012,97	9,26	75,80	1532,85
Средние производственные показатели					
ООО «Большепесчанское»	15,81	1997,67	10,84	72,49	1346,28
СПК «Ольгинский»	4,07	1977,45	14,31	72,52	1325,56
Низкие производственные показатели					
ОПХ «Боевое»	-9,47	1992,76	37,10	71,35	1155,78
СПК «Любимовский»	-0,76	1948,06	19,17	66,30	1000,56

Средняя стоимость человеческого капитала в хозяйствах всех групп ниже, чем расчетная стоимость базового человеческого капитала. Это обусловлено низкой эффективностью работников и недостаточными вложениями в развитие человеческого капитала.

В хозяйствах, имеющих высокие производственные показатели, средняя стоимость человеческого капитала выше, чем в хозяйствах других групп. Это обусловлено высоким процентом работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование; величиной коэффициента эффективности человеческого капитала, который в хозяйствах первой группы составляет не менее 75%.

В хозяйствах, имеющих низкие производственные показатели, эффективность вложений в работника не более 72%. Увеличение коэффициента эффективности человеческого капитала на 1 % может привести к увеличению рентабельности животноводства на 10-15% за счет реализации резервов использования профессиональных знаний, навыков, деловых качеств работников. Стоимость базового человеческого капитала является основой для его развития, сумма инвестиций в развитие человеческого капитала не является определяющей, важнее качество и способ инвестирования. Увеличение суммы затрат на персонал без мониторинга соответствующих изменений коэффициента эффективности человеческого капитала является неэффективным.

Внедрение в практику работы сельскохозяйственных организаций методики определения уровня развития человеческого капитала позволит определить приоритетные направления повышения уровня образования работников, привести в соответствие размер оплаты труда и эффективность работника, использовать результаты оценки для принятия оптимальных управленческих решений по формированию и развитию человеческого капитала работников.

4. Механизм формирования и развития человеческого капитала рабочих и специалистов животноводства

Механизм формирования и развития человеческого капитала рабочих и специалистов животноводства – форма воплощения управленческих взаимосвязей и взаимодействий между административными органами, работодателями, образовательными учреждениями и индивидуумами, позволяющая обеспечить эффективное накопление, передачу и развитие человеческого капитала работников отрасли.

Институционально система формирования и развития человеческого капитала включает государственные институты, негосударственные институты, неформальные институты. Главные из них – представлены следующими структурами:

– образовательные организации, в том числе в сфере профессионального обучения, образующие инфраструктуру формирования базового человеческого капитала. К ним относятся профессиональные училища, колледжи, техникумы, Омский государственный аграрный университет, осуществляющие подготовку рабочих и специалистов животноводства;

– структуры по использованию человеческого капитала, развитию его специфических для сельского хозяйства и животноводства составляющих. Эту группу составляют сельскохозяйственные организации – производители продукции животноводства. Они являются основным элементом инфраструктуры, где происходит использование накопленного человеческого капитала, а также продолжается его формирование и развитие;

– организации, обеспечивающие развитие инновационной составляющей человеческого капитала, осуществляющие научные исследования и участвующие в мероприятиях в сфере обмена опытом и технологиями, в том числе осуществляющие переподготовку и повышение квалификации работников животноводства. В эту группу включены научные учреждения, инновационные площадки и организации, осуществляющие переподготовку и повышение квалификации работников животноводства;

– организации, обеспечивающие государственное управление в сферах формирования, использования и развития, обмена и распределения человеческого капитала;

– организации сферы обмена и распределения человеческого капитала, в том числе государственная и негосударственная служба занятости, отделы кадров предприятий.

Состав инфраструктурных групп и выполняемые ими функции представлены на рисунке 3.

Каждая группа инфраструктурных элементов механизма формирования и развития человеческого капитала, во взаимосвязи с другими, выполняет присущие ей функции, основываясь на сформулированных целях и задачах деятельности учреждений, составляющих группу. Для эффективного формирования человеческого капитала инфраструктурным элементам необходимы четко сформулированные целевые ориентиры. Оценка целевого характера и полноты выполняемых функций проводилась с использованием контент-анализа путем изучения положений, уставов отдельных организаций, составляющих инфраструктуру. Анализировалось наличие в них положений, направленных на формирование и развитие человеческого капитала.

Анализ полноты выполнения функций по формированию базового человеческого капитала позволяет сделать вывод, что основными элементами, выполняющими эти функции, являются образовательные учреждения системы профессионального образования. Одной из важнейших проблем в этой сфере является отсутствие сети учебных заведений, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих для отрасли животноводства. Другой проблемой здесь является дисбаланс между потребностями рынка и численностью выпускников высшего профессионального образования. Низкий процент трудоустройства выпускников учебных заведений на предприятия отрасли приводит к потерям специфического человеческого капитала животноводства, стоимость которых ежегодно оценивается в сумму не менее 44 млн. руб.



Рисунок 3. Состав и функции инфраструктуры формирования и развития человеческого капитала животноводства Омской области

Наиболее важной инфраструктурной составляющей механизма формирования и развития человеческого капитала является группа, где происходит использование, непрерывающийся процесс формирования и развития специфического человеческого капитала животноводства. Основным элементом этой группы является сельскохозяйственная организация. Формирование и развитие человеческого капитала в производственных условиях затруднено многими проблемами, среди которых наиболее значимыми представляются отсутствие системного подхода к управлению человеческим капиталом, недостаточность информации об уровне развития отдельных качественных характеристик работников, составляющих их человеческий капитал.

Группа инфраструктурных элементов, осуществляющих функции по развитию инновационной составляющей человеческого капитала, включает научный комплекс ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина, научно-инновационные площадки, организованные, в том числе, с участием Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области. Основной проблемой функционирования этих элементов инфраструктуры является недостаточно тесная связь с непосредственным потребителем инновационных продуктов – сельскохозяйственными организациями. Это выражено в отсутствии мониторинга проблем, решение которых наиболее актуально для сельскохозяйственных организаций в данный момент, что не позволяет научным организациям проводить научные исследования, ориентированные на запросы конкретного потребителя, и обуславливает низкий процент внедрения научных разработок в производство. Развитие квалификационной и инновационной составляющей человеческого капитала происходит в системе подготовки и переподготовки кадров. Основными проблемами здесь является отсутствие развитой системы учреждений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации работников животноводства, недостаточность программ переобучения и повышения квалификации, ориентированных на реальные потребности сельскохозяйственных организаций, обусловленная отсутствием обратной связи между сельскохозяйственными организациями и образовательными и научными организациями.

В сфере управления человеческим капиталом основная роль принадлежит органам государственной власти, в целевых ориентирах деятельности которых нет прямого упоминания о формировании и развитии человеческого капитала. Несмотря на это цели деятельности этих учреждений направлены на развитие человеческого потенциала, (образование, здравоохранение, социальное обеспечение и т. д.). Выполняемые функции этих учреждений направлены в основном на сохранение социальной инфраструктуры, организацию образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения сельской местности.

Совершенствование существующего механизма формирования и развития человеческого капитала осуществляется посредством:
– создания организационного поля для функционирования инфраструктурных составляющих системы развития человеческого капитала;

- совершенствования учета качественных характеристик персонала, основанное на оценке человеческого капитала как отдельного работника, так и всех работников в совокупности;
- улучшения взаимодействия между инфраструктурными составляющими механизма формирования и развития человеческого капитала, включая сельскохозяйственные организации и образовательные учреждения, в том числе для обеспечения программно-целевой подготовки;
- внедрения принципов программно-целевой подготовки в систему дополнительного образования и повышения квалификации.

Программно-целевая подготовка – это подготовка специалистов и рабочих в системе дополнительного профессионального образования, направленная на формирование у работника специфического набора знаний и умений, в том числе отвечающих требованиям применения современных технологий, науки и техники в животноводстве, обеспечивающих инновационное развитие отрасли. Применение программно-целевой подготовки основывается на оценке знаний, имеющихся у работников и знаний, необходимых в определенном звене производства. Работники направляются на курсы повышения квалификации по тематике в соответствии с конкретными потребностями работодателя, что позволит сделать инвестиции в человеческий капитал адресными и повысить эффективность затрат в образование. Определение конкретного перечня программ и формирование учебных групп должно осуществляться на следующих принципах:

1) Повышение квалификации должны проходить руководители и главные специалисты не менее чем 1 раз в 3 года, кроме молодых специалистов и работников пред пенсионного возраста;

2) Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина во взаимодействии с сельскохозяйственными организациями, Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области определяет перечень программ по наиболее актуальной для сельскохозяйственных предприятий тематике. Для обеспечения этой задачи должен быть налажен постоянный обмен информацией между сельскохозяйственными предприятиями и образовательными учреждениями;

3) При направлении на учёбу, работник должен получить от руководства задание, имеющие значение для предприятия в целом или для того участка, за который он отвечает;

4) При подготовке и реализации программ целевой подготовки необходимо учитывать передовой опыт, последние достижения науки, активно привлекать к сотрудничеству передовые хозяйства.

Совершенствование механизма формирования и развития человеческого капитала животноводства предложено осуществлять посредством принятия концепции формирования и развития человеческого капитала животноводства, основу которой составляют мероприятия по применению методики оценки человеческого капитала сельскохозяйственными предприятиями,

улучшению взаимодействия между инфраструктурными элементами и применению принципов программно-целевой подготовки.

Выводы и предложения

1. Формирование и развитие человеческого капитала работников отрасли животноводства проходит в сложных экономических и социальных условиях, под влиянием комплекса негативных факторов. Среди наиболее значимых выделены большая текучесть кадров (около 30%), снижение уровня образования работников, низкая норма отдачи от образования в животноводстве, социальные проблемы сельской местности. Вместе с тем функционирование отрасли в сложных организационно-экономических условиях предъявляет высокие требования к интеллектуальному, квалификационному и инновационному человеческому капиталу работников, способному обеспечить благоприятную среду для поддержания здоровья и высокой продуктивности животных.

2. Для решения задач управления процессом формирования и развития человеческого капитала, для его оценивания предложено применять поэтапное разделение человеческого капитала на его базовую и развитую составляющие. Базовый человеческий капитал является частью человеческого капитала индивидуума, накопленного им к началу трудовой деятельности и используемого для получения дохода в процессе труда и для дальнейшего развития способностей, возможностей индивидуума. Рассчитанная средняя стоимость базового человеческого капитала в зависимости от уровня образования индивидуума составляет в Омской области от 1695,8 тыс. руб. для работников, не имеющих профессионального образования, до 2611,78 тыс. руб. для работников, имеющих высшее образование. Рассчитанную стоимость базового человеческого капитала предложено использовать для оценки развития человеческого капитала.

3. Развитие человеческого капитала происходит в условиях применения накопленных базовых интеллектуальных возможностей, здоровья, социальных навыков, общих и специальных знаний в производственном процессе в животноводстве. В результате развитый человеческий капитал представляет собой совокупность специфического интеллектуального и инновационного капитала, который позволяет человеку эффективно выполнять сложную работу, требующую специальных знаний, производственного опыта и опыта научно-инновационной деятельности на производстве.

4. Для определения стоимости человеческого капитала работников животноводства предложено использовать авторскую методику, которая построена на комплексном подходе, включающем в себя как оценку инвестиций в развитие человеческого капитала, так и показатели эффективности работника. По результатам апробации предложенной методики в ряде хозяйств Омской области выявлено, что эффективность использования человеческого капитала в животноводстве сельскохозяйственных организаций, имеющих высокие производственные показатели, не превышает 75%, для хозяйств с

низкими производственными показателями эффективность использования человеческого капитала не более 72%.

5. В основу концепции совершенствования механизма развития человеческого капитала рабочих и специалистов животноводства положена институциональная структура механизма формирования и развития человеческого капитала. Ее составляют 5 групп элементов, осуществляющих функции управления процессом формирования и развития человеческого капитала; формирования базовой части человеческого капитала; использования и развития человеческого капитала, развития инновационного человеческого капитала; обмена и распределения человеческого капитала.

Для совершенствования механизма развития человеческого капитала предложено:

- в нормативных документах, определяющих целевые ориентиры деятельности органов государственного управления, составляющих группу управления процессом формирования и развития человеческого капитала, четко определить в качестве цели обеспечение формирования и развития человеческого капитала;

- учебным заведениям, составляющим группу инфраструктурных элементов формирования человеческого капитала и осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих для отрасли животноводства, необходимо расширить перечень направлений подготовки квалифицированных рабочих и специалистов животноводческого профиля;

- при реализации программ переподготовки и повышения квалификации учебным заведениям во взаимодействии с сельскохозяйственными организациями внедрить принципы программно-целевой подготовки:

- в сельскохозяйственных организациях внедрить систему управления человеческим капиталом, основанную на оценке человеческого капитала работника, мониторинге эффективности человеческого капитала и внедрении системы поощрения по результатам оценки человеческого капитала;

- научным учреждениям, составляющим группу инновационного развития человеческого капитала, усилить взаимосвязь с другими элементами инфраструктуры в сферах использования достижений науки в образовательном процессе, при проведении курсов повышения квалификации и переподготовки, при внедрению результатов научных исследований в производственную деятельность сельскохозяйственных организаций.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

а) статьи в журналах, рекомендованных ВАК для опубликования результатов диссертационных работ

1. Лалова Е.Ю. Обеспечение воспроизводственного процесса в молочно-мясном скотоводстве [Текст] / Е.Ю.Лалова // Аграрный вестник Урала. – 2011. – № 2. С.54–60. (0,4 п. л.).

2. Стукач В.Ф. Формирование и оценка базового человеческого капитала сельского хозяйства [Текст] / В.Ф.Стукач, Е.Ю.Лалова // Омск, изд-во ОмГТУ Омский научный вестник, 2012. – С.64–68. (0,5 п. л., лично автором – 0,3 п.л.).

3. Лалова Е.Ю. Формирование человеческого капитала работников сельского хозяйства [Текст] / Е.Ю.Лалова, В.Ф.Стукач, В.С.Пецевич // В мире научных открытий.– 2012. – № 10.2(34). – С.71–90. (1,6 п. л., лично автором – 1,2 п.л.).

б) статьи в журналах и других периодических изданиях

4. Лалова Е.Ю. Повышение производительности труда в молочном скотоводстве Омской области [Текст] / Е.Ю.Лалова // Информ. листок № 55-011-10 / ОмЦНТИ; сост. : Лалова Е.Ю. – Омск : [б.и.],– 2010. – 2 с. (0,1 п. л.).

5. Lalova E.U. Formation of human capital of workers of agriculture [Text] E.U.Lalova, V.F.Stukach, V.S.Pecevich // In the World of Scientific Discoveries, Series A : volume 1. – 2013. – № 2. – p.29–40. (0,8 п. л., лично автором – 0,6 п.л.).

в) доклады и тезисы докладов в материалах конференций

6. Лалова Е.Ю. Резервы повышения производительности труда в сельском хозяйстве [Текст] / Е.Ю.Лалова // Сибирская деревня: история, современное состояние, перспективы развития: материалы VII Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию Омского государственного аграрного университета и 180-летию агрономической науки в Западной Сибири : в 3 ч. – Омск: Изд-во Омского аграрного университета, 2008. Ч. 3. – 360 с. (С. 96–100). (0,3 п. л.).

7. Лалова Е.Ю. Обеспеченность трудовыми ресурсами в сельскохозяйственных предприятиях Омской области [Текст] / Е.Ю. Лалова // Молодые ученые – аграрной науке: материалы международной конференции молодых ученых, посвященной 180-летию Сибирской аграрной науки / РАСХН. Сибирское отделение. СибНИИСХ. – Омск: 2008. – 222с. (С.130–134). (0,3 п. л.).

8. Лалова Е.Ю. Современное состояние производительности труда в молочном скотоводстве Омской области [Текст] /Е.Ю. Лалова// Реализация Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия: инновации, проблемы, перспективы: материалы Международного научно-технического форума – Омского государственного аграрного университета : в 2 ч. – Омск: Изд-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2009. Ч.1.– 380 с. (С.112–115). (0,3 п. л.).

9. Лалова Е.Ю. Производительность труда и ее зависимость от поголовья коров в молочном скотоводстве Омской области [Текст] / Е.Ю.Лалова // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: материалы Всероссийской научно-практической конференции: отв. ред. В.Ф. Потуданская. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2009. – С.48–51. (0,3 п. л.).

10. Лалова Е.Ю. Резервы снижения трудоемкости продукции молочного скотоводства [Текст] / Е.Ю. Лалова // Алтайское село: история, современное состояние, проблемы и перспективы социально-экономического

развития: материалы международной научно-практической конференции. – Барнаул: Азбука, 2009. – 560 с. (С.147–150). (0,2 п. л.).

11. Лалова Е.Ю. Концептуальные подходы к обеспечению трудовыми ресурсами молочно-мясного скотоводства [Текст] / Е.Ю. Лалова // Россия и Европа. Единое экономическое пространство: сборник материалов международной научно-практической конференции. – Омск: Издатель Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010. – 596 с. (С.251–253). (0,3 п. л.).

12. Лалова Е.Ю. Обеспечение трудовыми ресурсами молочно-мясного скотоводства Омской области [Текст] / Е.Ю. Лалова // Актуальные аспекты развития региональной экономики : Сборник научных трудов региональной научно-практической конференции. – Омск : Изд-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2011. – 284 с. (С.263–267). (0,3 п. л.).

13. Лалова Е.Ю. Формирование человеческого капитала молочно-мясного скотоводства [Текст] / Е.Ю. Лалова // Сибирская деревня: история, современное состояние, перспективы развития: сборник материалов IX международной научно-практической конференции: в 3 ч. – Омск : ООО Издательский дом Наука, 2012. – Ч.III. – С64–68. (0,3 п. л.).

14. Лалова Е.Ю. Рыночная стоимость человеческого капитала работников сельского хозяйства [Текст] / Е.Ю. Лалова // Экономические проблемы модернизации и инновационного развития агропромышленного производства и сельских территорий: материалы III международной научно-практической конференции: в 2 ч. – Омск: Изд-во ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А.Столыпина, 2012. – Ч. II. – С. 170–176. (0,4 п. л.).