

На правах рукописи



КАБИЧКИН Сергей Евгеньевич

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ**

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством

Область исследования – экономика, организация и управление
предприятиями, отраслями, комплексами –
АПК и сельское хозяйство

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание учёной степени
кандидата экономических наук

**Вологда–Молочное
2012**

Диссертационная работа выполнена на кафедре управления производством федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия имени Н.В. Верещагина» (ФГБОУ ВПО ВГМХА имени Н.В. Верещагина).

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Советов Павел Михайлович,
профессор кафедры управления производством
ВГМХА имени Н.В. Верещагина

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Козина Анна Михайловна,
директор Института сельского хозяйства и природных ресурсов при Новгородском государственном университете имени Ярослава Мудрого

доктор экономических наук, доцент
Шабунова Александра Анатольевна,
зав. отделом исследования уровня и образа жизни населения Института социально-экономического развития территорий РАН

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Ярославская государственная сельскохозяйственная академия»


Защита диссертации состоится «14» ноября 2012 г. в 14⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета ДМ 220.009.01 при ФГБОУ ВПО ВГМХА им. Н.В. Верещагина по адресу: 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56 «а»

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО ВГМХА им. Н.В. Верещагина

Автореферат диссертации размещён на сайте ФГБОУ ВПО ВГМХА им. Н.В. Верещагина <http://www.molochnoe.ru> и на сайте Высшей аттестационной комиссии РФ <http://vak.ed.gov.ru>

Автореферат разослан «21» ноября 2012 г.

Учёный секретарь диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент

 К.К. Харламова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современная проблемная ситуация в сельском хозяйстве Российской Федерации обуславливает необходимость неотложных мер по её разрешению как со стороны субъектов агроэкономики, так и со стороны государства с целью обеспечения продовольственной безопасности страны и формирования условий повышения конкурентоспособности сельхозтоваропроизводителей.

Общее состояние агроэкономики является отражением «броска в рынок» 1992 г. и, как следствие, продолжительного сокращения объёмов сельскохозяйственного производства и инвестиций в него, продолжающегося масштабного ценового давления импорта продовольствия. В условиях открытости национальной экономики всё более обостряется проблема повышения конкурентоспособности предприятий отечественного АПК. Решение задач восстановления продовольственной независимости страны и обеспечения продовольственной безопасности населения предполагает необходимость масштабного увеличения объёмов государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей и формирования условий эффективного использования человеческого капитала как важнейших составляющих повышения конкурентоспособности сельского хозяйства.

Однако, как показывают научные исследования, недостаточное внимание к вопросам воспроизводства человеческого капитала в агроэкономике замедляет рост профессионализма кадров и вызывает отток молодёжи из сельской местности, приводит к повышенной уязвимости и ослаблению рыночных позиций сельхозтоваропроизводителей, сдерживает переход на инновационную модель развития. При этом следует подчеркнуть, что проблема формирования и эффективного использования человеческого капитала в сельском хозяйстве имеет свою специфику и требует при разработке механизмов мотивации высокопроизводительного труда персонала сельскохозяйственных организаций методологических подходов и методических приёмов, всесторонне учитывающих особенности отрасли.

Состояние изученности проблемы. Сформулированные в теории человеческого капитала трудами отечественных и зарубежных учёных (Богданов А.А., Денисон Э., Кендрик Дж., Маршалл А., Минцер Дж., Петти У., Смит А., Струмилин С.Г., Фишер С. и др.) такие экономические категории как труд и рабочая сила, по мнению ряда исследователей (Беккер Г., Блауг М., Гальперин В.М., Гришнова Е.А., Добрынин А.И., Критский М.М., Перушкевич П.М., Симкина Л.Г., Соболева И.В., Туроу Л., Ушачев И.Г., Шульц Т. и др.), являются узкими для выражения роли человека в инновационной экономике. Становится очевидной ограниченность оценок использования человеческого капитала как запаса производительных способностей. Возникает потребность углубленного рассмотрения факторов конкурентоспособности человеческого капитала.

Тем не менее, к настоящему времени остаются малоисследованными особенности формирования таких важных компонентов человеческого капи-

тала как умения, навыки работников, интеллектуальность кадров, формирующих результативные признаки профессионализма и, соответственно, факторы роста знаний и уровня инновационности. Отсутствуют апробированные методики оценки состояния и эффективности использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций, что затрудняет обоснование действенных механизмов мотивации и стимулирования персонала.

Целью диссертационной работы является разработка мотивационного механизма эффективного использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций в условиях конкурентной среды.

Для достижения установленной цели предусматривается решение следующих задач:

- раскрыть экономическое содержание категории «человеческий капитал» и определить основные факторы формирования и особенности его использования в отрасли сельского хозяйства;
- обосновать систему показателей оценки состояния и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве;
- выполнить оценку делового климата и факторов экономической среды, ограничивающих эффективное использование человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве;
- осуществить системный анализ современного состояния и использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций;
- разработать и апробировать мотивационный комплекс эффективного использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве.

Объектом исследования является человеческий капитал сельскохозяйственных организаций.

Предметом исследования являются факторы и мотивационный механизм эффективного использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве.

Диссертационная работа относится к проблематике пункта 1.2.35 паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения».

Методологической основой исследования служат фундаментальные положения экономической теории, труды отечественных и зарубежных авторов по проблемам повышения эффективности использования человеческого капитала, а также законодательные акты федерального и регионального уровней. В работе использовались научные методы: абстрактно-логический, монографический, расчётно-конструктивный, параметрический и корреляционно-регрессионный анализ, статистических группировок, анкетирование, экспертных оценок.

Информационную базу исследования составили материалы Федеральной службы государственной статистики и её территориального органа по Рязанской области, годовые отчёты и данные оценок трудовых ресурсов сель-

скохозяйственных организаций, научные публикации и экономико-статистические обзоры.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

➤ разработана методика анализа и оценки эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве по совокупности интеллектуальных, профессиональных, психофизиологических и социально-культурных критериев работника, отображаемых системой адекватных показателей;

➤ обоснован методический подход к определению уровня бизнес-привлекательности сельского хозяйства по комплексу ранжированных параметров и дифференцированных характеристик делового климата, рассматриваемого как условие эффективного использования человеческого капитала;

➤ разработан механизм активизации побуждений работников сельскохозяйственных организаций к высокопроизводительному труду посредством сочетания и комбинирования инструментов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала;

➤ предложена методика оценки результативности повышения квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, характеризуемой уровнем усвояемости новых знаний, готовностью к внедрению инноваций и реакцией на изменение факторов внутренней и внешней среды.

Практическая значимость результатов исследования. Реализация разработанных в работе практических предложений позволит повысить эффективность использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций. Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе для подготовки специалистов аграрного профиля.

Разработанная методика определения сравнительной бизнес-привлекательности сельского хозяйства апробируется отделом территориального органа федеральной службы государственной статистики по Рязанской области при анализе социально-экономической устойчивости сельхозтоваропроизводителей (справка о внедрении).

Материалы диссертационной работы используются в учебном процессе по дисциплине «Управление персоналом» в Рязанском государственном агротехнологическом университете им. П.А. Костычева (справка о внедрении).

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались и обсуждались на научно-практических конференциях Рязанского государственного агротехнологического университета им. П.А. Костычева в 2008-2011 гг., Ярославской государственной сельскохозяйственной академии в 2010-2011 гг., Мичуринском государственном аграрном университете и Вологодской государственной молочнохозяйственной академии им. Н.В. Верещагина в 2011 г. Научные разработки отмечены дипломом 2 степени в 2011г. и призовыми местами на конкурсе на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых учёных

высших учебных заведений Минсельхоза России по номинации «Экономические науки».

По теме диссертации опубликовано 11 научных работ общим объёмом 3,0 п.л., в том числе 4 публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Структура и объём работы. Диссертационная работа состоит из введения, трёх глав, выводов и предложений, списка литературных источников (155 наименований), 14 приложений, содержит 40 таблиц и 32 рисунка.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, дана характеристика степени изученности проблемы повышения эффективности использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях, изложены цель, задачи, научная новизна и практическая ценность работы.

В первой главе диссертации «Теоретические основы эффективного использования человеческого капитала в сельском хозяйстве» рассмотрено экономическое содержание категории «человеческий капитал», а также особенности его использования в сельском хозяйстве.

Во второй главе «Современное состояние и проблемы эффективного использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях» выполнен анализ предпосылок эффективного использования человеческого капитала, а также дана характеристика человеческого капитала в сельском хозяйстве Рязанской области.

В третьей главе «Повышение эффективности использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Рязанской области» сформирован мотивационный комплекс эффективного использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве.

В выводах и предложениях обобщены основные результаты проведённых исследований.

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Системный анализ и оценка состояния и уровня использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях могут быть осуществлены на основе мониторинга основных характеристик и сформированного автором комплекса оценочных показателей состояния и уровня использования человеческого капитала.

Изучив методические подходы ряда зарубежных и отечественных авторов (Г.Беккера, Т. Шульца, С. Фишера, Е.А. Гришновой, В.М. Гальперина и др.), можно в целом все определения человеческого капитала подразделить на две группы, рассматривая его, во-первых, как совокупность имеющихся у человека запасов способностей и качеств, реализуемых в процессе производства благ, и, во-вторых, как инвестиционную составляющую, подчёркивая факт вложений в человека.

Категорию «человеческий капитал» не следует рассматривать только как совокупность знаний, способностей и здоровья, или ассоциировать её с инвестициями в человека, так как содержание этих формулировок не охватывает другие не менее важные характеристики данной категории. В связи с

этим, в диссертационной работе человеческий капитал рассматривается как совокупность интеллектуальных, профессиональных, психофизиологических и социально-культурных характеристик работников (рисунок 1), способствующих повышению результативности труда, образованию прибыли и росту доходов работников.



Рис. 1. Основные компоненты человеческого капитала

Решение задач развития и повышения эффективности использования человеческого капитала исследователи обоснованно связывают с улучшением профессиональной подготовки и качеством обучения. При этом остаётся недостаточно выраженной зависимостью увеличения трудовых возможностей работников от состояния их здоровья и безопасных условий труда, развития творческой активности и инициативы, уровня организованности и дисциплины, расширения участия работников в управлении производством и других форм проявления и реализации способностей персонала.

Требуется, по большому счёту, разработка концепции эффективного использования и управления человеческим капиталом, в основе которой лежит возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение менеджмента их формировать и направлять на достижение целей, стоящих перед организацией.

Вопросы оценки человеческого капитала, эффективности его отдачи, определения соотношения затрат на создание человеческого капитала и на производство продукции, как показывает изучение литературных источников, остаются практически не освещёнными, несмотря на то, что качество человеческих ресурсов в экономической системе выступает главным фактором, обеспечивающим эффективность и рост национальной экономики, в том числе и сельского хозяйства. Существующие в статистике показатели отражают, в основном, использование трудовых ресурсов и не раскрывают противоречия, например, между высоким уровнем квалификации работника (умением) и низкой заинтересованностью (желанием) максимально реализовать это умение. Отсюда, важнейшей проблемой методологии управления человеческим капиталом в экономической системе, ориентированной на инновации, является создание инструментария для оценки качества человеческого капитала и его использования в экономике. В этой связи автором сформулирован ком-

плекс критериев и показателей оценки состояния и использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии и показатели оценки состояния и использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций

		Критерии			
		Интеллектуальный	Профессиональный	Психофизиологический	Социально-культурный
Показатели оценки состояния человеческого капитала		<ol style="list-style-type: none"> 1. Средняя продолжительность обучения, лет 2. Доля работников с высшим образованием в общей численности работающих, % 3. Количество работников, владеющих иностранными языками, чел. 4. Количество рационализаторских предложений, шт. в год 5. Средний коэффициент умственного развития, балл 6. Количество работников, владеющих навыками делового общения, чел. 7. Количество обращений в информационно-консультационные службы, шт. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Средняя продолжительность обучения по специальности, лет 2. Стаж работы в сельском хозяйстве, лет 3. Коэффициент насыщенности специалистами, % 4. Периодичность курсов повышения квалификации, раз в год 5. Количество работников, прошедших курсы повышения квалификации за последние 5 лет, чел. 6. Затраты на повышение квалификации работников, руб./чел в год 7. Доля работников со средним специальным образованием в общей численности работающих, % 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Затраты на обеспечение здоровья и улучшение условий труда работников, руб./чел. в год 2. Доля расходов на поддержание здоровья и улучшение условий труда в общих расходах, % 3. Количество производственных травм в организации, шт. в год 4. Доля тяжёлых травм в общей численности производственных травм, % 5. Общие потери рабочего времени по нетрудоспособности, дн. 6. Средний возраст работников организации, лет 7. Количество работников с хроническими заболеваниями, чел. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предоставленные услуги работникам организации, руб./чел. 2. Удельный вес увольнений за нарушение трудовой дисциплины, % 3. Расходы на культурное развитие работника, руб./чел. (всего и в том числе самим работником) 4. Удельный вес молодежи в общей численности работников, % 5. Удельный вес лиц пенсионного возраста в общей численности работников, % 6. Обеспеченность учреждениями культуры на 100 работников, шт. 7. Средний уровень доходов работников, руб. 8. Степень удовлетворённости работой, %
	Показатели использования человеческого капитала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений в расчёте на одного работника, шт./чел. 2. Зарплатоёмкость продукции, руб./руб. 3. Количество целевых программ, в которых участвует организация, шт. 4. Количество инновационных технологий, применяемых в организации, шт. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Потери от брака в расчёте на одного работника, руб./чел. 2. Потери от брака в общих потерях, % 3. Коэффициент отдачи средств, затраченных на повышение квалификации работников 4. Трудоёмкость продукции, чел.-ч./ед. продукции 5. Получено продукции в расчёте на 1 чел.-ч., ед. продукции 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коэффициенты использования рабочего времени 2. Потери продукции из-за болезней и травм в расчёте на одного работника, руб./чел. 3. Потери продукции из-за болезней и травм в общих потерях продукции, % 4. Коэффициент отдачи средств, затраченных на обеспечение здоровья 5. Коэффициент работоспособности 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коэффициенты текучести кадров 2. Потери от конфликтов в расчёте на одного работника, руб./чел. 3. Потери от конфликтов в общих потерях, % 4. Потери от нарушений дисциплины в расчёте на одного работника, руб./чел. 5. Потери от нарушений дисциплины в общих потерях, руб./чел.
Получено прибыли в расчёте на 1 чел.-ч., руб.					

Используемые в практике методики анализа и оценки человеческого капитала (Э. Флемхольца, В.И. Малюка) не учитывают влияния психофизиологических и социально-культурных составляющих человеческого капитала.

В диссертационной работе предлагается осуществлять мониторинг состояния и тенденций использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве на основе вышеприведённого комплекса показателей. Тем самым формируется возможность выявления динамики характеристик человеческого капитала, обнаружения положительных и негативных тенденций в его развитии. Это позволит обосновывать и своевременно принимать управленческие решения по эффективному использованию человеческого капитала.

2. Определение сравнительной бизнес-привлекательности сельского хозяйства и характеристик экономической среды его функционирования позволяет выявить параметры и ограничения мотивации персонала и эффективного использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве.

Системный анализ факторов внутренней и внешней среды функционирования сельхозтоваропроизводителей в монополизированной рыночной среде Рязанской области, выполненный в диссертационной работе, выявил проявление в 2000-х годах, наряду с существующими негативными тенденциями, отдельных позитивных изменений экономических условий хозяйствования, выразившихся в:

1) незначительном сужении «ножниц цен» на поставляемые сельскому хозяйству ресурсы и реализуемую сельхозтоваропроизводителями продукцию. Как следствие – за 2000-2010 годы по ряду продуктов земледелия и животноводства увеличилась степень покрытия себестоимости проданной продукции суммой выручки от её реализации (по сахарной свекле – с 77,0 до 128,6%, картофелю – с 112,9 до 171,0%, приросту живой массы КРС – с 62,0 до 77,5%, куриному яйцу – с 108,3 до 169,2%);

2) устойчивой динамике роста спроса на сельскохозяйственную продукцию, сырьё и продовольствие отечественного производства за 2000-2010 годы, выраженной в росте объёмов её реализации в натуральном выражении (зерновые культуры – на 25,3%, сахарная свекла – на 84,9%, картофель – в 2,2 раза, молоко – на 25,4%, куриное яйцо – на 25,5%);

3) облегчении доступа к кредитным ресурсам для производителей сельскохозяйственной продукции, позволившим снизить степень изношенности основных производственных фондов с 49,6% в 2000 г. до 42,2 % в 2010 г. за счёт увеличения темпов обновления основного капитала, характеризующихся среднегодовыми коэффициентами обновления и выбытия, составившими соответственно 9,4 и 2,1%;

4) замедлении темпов ухудшения демографической ситуации в сельской местности, обусловленной ростом числа рождений с 2,7 тыс. чел. в 2000 г. до 3,8 в 2010 г. и сокращением числа смертей с 10,7 тыс. чел. до 8,0 за аналогичный период, а также в сокращении оттока сельского населения в город.

5) возрастании уровня государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей, составившего к 2010 году 2,5 млрд. руб. (70% из федерального бюджета, 30% из областного бюджета), который способствовал стабилизации посевных площадей на уровне 700 тыс. га, увеличению доз внесения минеральных удобрений на 16,0%, повышению уровня механизации производства, а также увеличению урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных;

6) частичном ослаблении давления импорта в области продовольствия с 12,6 млн. долл. США в 2000 г. до 5,5 в 2010 г.

Тем не менее, внешняя среда для сельхозтоваропроизводителей остаётся по-прежнему не удовлетворительной. Сумма кредиторской задолженности по

состоянию на конец 2010 года превышает прибыль от реализации продукции в 3,6 раза, а относительно выручки от реализации составляет 56,9%.

Однако и в этих сложных условиях сельхозтоваропроизводители Рязанской области стремятся двигаться по интенсивному пути развития (таблица 2). Обозначаются предпосылки мотивации эффективного использования человеческого капитала в сельском хозяйстве. В частности, активизация материальных мотивов высокопроизводительного труда персонала, ставшая возможной благодаря росту доходов от реализации сельхозпродукции, обусловила (в совокупности с другими факторами) повышение продуктивности полей и ферм, снижение трудоёмкости выпускаемой продукции.

Таблица 2 – Показатели эффективности производства продукции в сельскохозяйственных организациях Рязанской области

Показатели	Годы							2010 г. в % к 2000 г.
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Зерновые культуры								
Валовой сбор, тыс. т	614	745	777	825	1330	1353	589	95,9
Посевная площадь, тыс. га	451	380	367	400	430	452	430	95,3
Урожайность, ц/га	13,6	19,6	21,2	20,6	30,9	30,5	16,3	119,9
Получено зерна в расчёте на 1 чел.-ч., ц	0,8	1,1	1,1	1,4	2,0	2,5	1,4	175,0
Уровень рентабельности (с учётом субсидий), %	71,9	27,0	42,9	92,5	47,4	30,2	15,5	-
Молоко								
Валовой надой, тыс. т	274	270	266	260	270	283	285	104,0
Среднегодовой удой молока от одной коровы, кг	2240	2883	3082	3293	3603	4152	4453	198,8
Получено молока в расчёте на 1 чел.-ч., ц	0,14	0,22	0,23	0,26	0,29	0,31	0,29	в 2,1 раза
Уровень рентабельности (с учётом субсидий), %	19,1	23,3	17,9	34,7	42,1	25,1	22,6	-
Прирост живой массы КРС								
Валовой прирост, тыс. ц	218	187	180	166	164	145	142	65,1
Среднесуточный прирост КРС, г	302	363	375	375	393	380	364	120,5
Получено прироста ж.м. КРС в расчёте на 1 чел.-ч., кг	1,8	2,2	2,3	2,6	2,8	2,8	2,7	150,0
Уровень рентабельности (с учётом субсидий), %	-37,2	-27,9	-23,1	-25,5	-26,7	-26,7	-31,2	-

Таким образом, экономическая среда выступает важнейшим фактором развития отрасли сельского хозяйства и предпосылкой эффективного использования человеческого капитала. Вместе с тем, территориальная неоднородность и разноудалённость сельхозтоваропроизводителей от основных рынков сбыта вызывает необходимость корректировки методов государственного регулирования аграрного рынка и дифференциации механизма мотивации эффективного использования человеческого капитала в сельском хозяйстве.

В этой связи на материалах Рязанской области посредством рейтинговой оценки была обозначена территориальная неоднородность условий сельскохозяйственного производства и выполнена её диагностическая оценка на основе

сформированного автором комплекса социальных и экономических показателей, характеризующих бизнес-привлекательность сельхозпроизводства: средняя месячная заработная плата работников, занятых в сельскохозяйственном производстве; среднегодовая численность работников, занятых в сельхозорганизациях; число сельскохозяйственных организаций в районе; фондоотдача; удельный вес прибыльных сельскохозяйственных организаций.

В основу расчёта итогового значения рейтинговой оценки принято сравнение районов по каждому показателю с условным эталонным районом, имеющим наилучший результат по сравниваемому критерию. В общем виде алгоритм сравнительной рейтинговой оценки сельских районов раскрывается по методике Афанасьева В.Н. в следующей последовательности:

1. Исходные данные записываются в виде матрицы (a_{ij}) , т.е. таблицы, где в строках записаны номера районов ($i = 1, 2, 3, \dots, n$), а в столбцах – номера показателей ($j = 1, 2, 3, \dots, m$).

2. По каждому показателю находится максимальное значение и заносится в строку условного эталонного района $n+1$.

3. Исходные показатели матрицы (a_{ij}) стандартизируются в отношении соответствующего показателя эталонного района по формуле:

$$X_{ij} = \frac{a_{ij}}{\max a_{ij}}, \quad (1)$$

где X_{ij} – стандартизированные показатели i -го анализируемого района.

4. Для каждого анализируемого района значение его рейтинговой оценки определяется по формуле:

$$R_i = \sqrt{(1 - X_{i1})^2 + (1 - X_{i2})^2 + \dots + (1 - X_{ij})^2}, \quad (2)$$

где R_i – рейтинговая оценка для i -го района;

$X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{ij}$ – стандартизированные показатели i -го анализируемого района.

Районы упорядочиваются в порядке убывания рейтинговой оценки. Наивысший рейтинг имеет район с минимальным значением сравнительной оценки, полученной по приведённой выше формуле.

В результате рейтинговой оценки, сельские районы Рязанской области были структурированы на группы (таблица 3).

Таблица 3 – Группировка районов Рязанской области по уровню бизнес-привлекательности сельскохозяйственного производства в 2010 году

Значение рейтинговой оценки	Количество районов	Районы	Уровень бизнес-привлекательности
до 1,11	13	Сараевский, Старожилковский, Касимовский, Михайловский, Кораблинский, Скопинский, Захаровский, Шилковский, Милославский, Новодеревенский, Рыбновский, Сасовский, Шацкий	Высокий
1,12-1,34	6	Спасский, Ухоловский, Путятинский, Пронский, Рязжский, Сапожковский	Средний
свыше 1,34	5	Ермишинский, Чучковский, Клепиковский, Пителинский, Кадомский	Низкий

В 1-ую группу были отнесены районы, которые по значению рейтинговой оценки оказались высокопривлекательными для бизнеса в сельском хозяйстве; во 2-ую группу – районы со средним уровнем бизнес-привлекательности, в 3-ю группу – районы с низким уровнем бизнес-привлекательности.

Отсюда выдвигается предпосылка повышения эффективности использования человеческого капитала на основе создания благоприятных условий экономической среды в сельских районах со средним и низким уровнями бизнес-привлекательности.

3. Повышению эффективности использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций будет способствовать совершенствование механизма управления мотивацией работников на основе комплекса мер материальной и нематериальной мотивации высокопроизводительного труда.

В диссертационной работе раскрывается специфика мотивации работников сельского хозяйства, обусловленная особой социальной структурой, присущими только сельским жителям нормами поведения, близостью природы. Принимая во внимание указанные особенности, автором структурированы мотивы к труду по признакам внутренней и внешней принадлежности к работнику (рисунок 2).

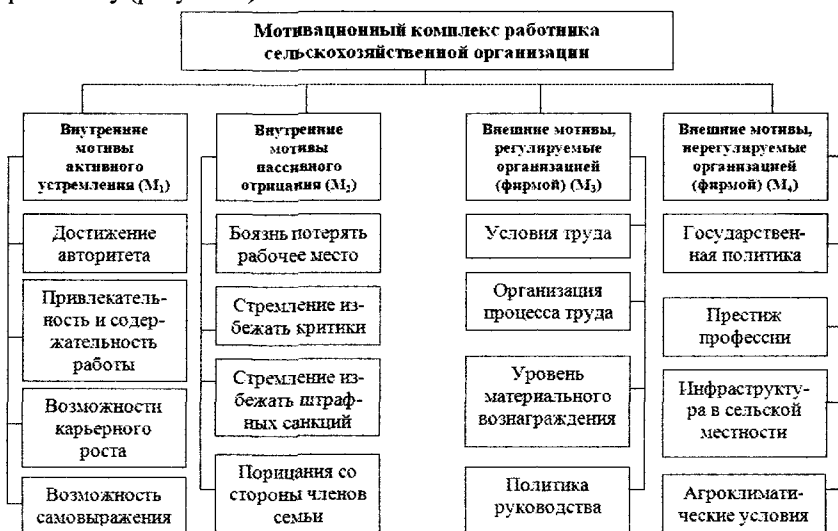


Рис. 2. Мотивационный комплекс работника сельскохозяйственных организаций

Исходя из задач менеджмента по выработке рациональных управленческих воздействий на персонал, выражена и сопоставлена содержательность мотивационных устремлений работников. Для этого произ-

ведено разграничение работников конкретного предприятия на группы по признаку значимости мотивов, определяемых на основе данных анкетного опроса. Полученные комбинации элементов мотивационного комплекса соотнесены с группами работников следующим образом:

1. Высокий уровень мотивационного комплекса:

$$M_1 > M_3 > M_4 > M_2; M_1 > M_4 > M_3 > M_2; M_1 > M_3 > M_2 > M_4$$

2. Средний уровень мотивационного комплекса:

$$M_3 > M_1 > M_2 > M_4; M_3 > M_1 > M_4 > M_2; M_3 > M_2 > M_1 > M_4$$

3. Низкий уровень мотивационного комплекса:

$$M_2 > M_3 > M_1 > M_4; M_2 > M_3 > M_4 > M_1; M_2 > M_4 > M_3 > M_1$$

Для первой группы работников, обладающих высокими мотивационными устремлениями характерно преобладание моральных факторов (общественное признание деятельности, возможность самовыражения и т.д.). Таким работникам предлагается поручать выполнение тех видов работ, где требуется высокое качество труда, от которого во многом зависят конечные результаты деятельности.

Для работников второй группы приоритетными являются факторы материальной мотивации, что требует их закрепления за участками работ, где имеется чёткая связь результатов труда с его оплатой и необходимо обеспечить высокую производительность труда.

Работники третьей группы отличаются слабым реагированием на факторы материальной мотивации. За ними будет рациональным закреплять работы, которые не оказывают прямого влияния на конечные результаты деятельности организации (вспомогательное и обслуживающее производства).

Главным мотивом удовлетворённости трудом работников сельскохозяйственных организаций Рязанской области является уровень материального вознаграждения. Подтверждением этого стали данные проведённого анкетного опроса, согласно которых более 70% опрошенных респондентов основным мотивом к работе считают размер материальных выплат. Большинство обслуживающего персонала на фермах КРС, операторов машинного доения и трактористов-машинистов обладают средним уровнем мотивационного комплекса. Учитывая присущий им экономический интерес, наиболее действенным способом повышения эффективности использования человеческого капитала является применение системы вознаграждений, тесно связанной с результатами работы и качеством выпущенной продукции.

Таким образом, работники сельскохозяйственных организаций, обладающие средним уровнем мотивационного комплекса, в наибольшей степени подвержены воздействию мотива материального вознаграждения.

По мнению автора, материальное вознаграждение целесообразно осуществлять с учётом дифференциации оценок труда работников, то есть учитывать как общий успех организации, так и индивидуальный вклад работника, а также качество выполненных работ.

При этом показатель индивидуального вклада работника требуется рассматривать не только как коэффициент, отражающий количественную оценку

меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда структурного подразделения (коэффициент трудового участия (КТУ)), но, и как компонент мотивационного комплекса. В этой связи в исследовании предложен и апробирован показатель – «коэффициент использования человеческого капитала» ($K_{ичк}$), отражающий как роль работника в конечных (или промежуточных) результатах деятельности подразделения, так и качество выполненных работ.

Для определения величины коэффициента использования человеческого капитала необходимо за анализируемый период (производственный цикл или год) для всех работников структурного подразделения составить оценку по десятибалльной шкале по следующим наиболее значимым критериям работы, определённым в результате опроса экспертов:

P_1 – оценка за своевременность выполнения работы, баллов;

P_2 – оценка за качество выполненной работы, баллов;

P_3 – оценка за трудовую дисциплину, баллов;

P_4 – оценка за сложность выполненной работы, баллов.

Итоговое значение балльной оценки по предложенным критериям рассчитывается с учётом КТУ и весовых коэффициентов значимости, полученных в результате опроса экспертов (P_1 и P_2 получили величину весовых коэффициентов значимости 0,3, а P_3 и P_4 – 0,2) (таблица 4).

$$P_{общ} = КТУ \times (0,3P_1 + 0,3P_2 + 0,2P_3 + 0,2P_4) \quad (3)$$

$$P_1, P_2, P_3, P_4 \in [1; 10]$$

$$K_{ичк}_i = \frac{P_{общ_i}}{\sum_{i=1}^n P_{общ_i}}, \quad (4)$$

где i – порядковый номер работника структурного подразделения;

n – количество работников в структурном подразделении.

Таблица 4 – Данные для расчёта коэффициента использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях

Работник	КТУ	Оценка, баллов				$P_{общ}$	$K_{ичк}$
		P_1	P_2	P_3	P_4		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	$КТУ_1$	P_{11}	P_{21}	P_{31}	P_{41}	$P_{общ1}$	$K_{ичк1}$
2	$КТУ_2$	P_{12}	P_{22}	P_{32}	P_{42}	$P_{общ2}$	$K_{ичк2}$
3	$КТУ_3$	P_{13}	P_{23}	P_{33}	P_{43}	$P_{общ3}$	$K_{ичк3}$
4	$КТУ_4$	P_{14}	P_{24}	P_{34}	P_{44}	$P_{общ4}$	$K_{ичк4}$
5	$КТУ_5$	P_{15}	P_{25}	P_{35}	P_{45}	$P_{общ5}$	$K_{ичк5}$
6	$КТУ_6$	P_{16}	P_{26}	P_{36}	P_{46}	$P_{общ6}$	$K_{ичк6}$
7	$КТУ_7$	P_{17}	P_{27}	P_{37}	P_{47}	$P_{общ7}$	$K_{ичк7}$
Σ	1,00	-	-	-	-	$\Sigma P_{общ}$	1,00

При расчёте премии работника должно быть учтено несколько составляющих:

➤ индивидуальный $K_{ичк}$;

➤ результаты работы бригады (относительно планового задания по на-
доям, приросту, урожайности, качеству выполненных работ);

➤ общая прибыльность организации.

Алгоритм премирования работников сельскохозяйственных организаций в авторской интерпретации представлен на рисунке 3.

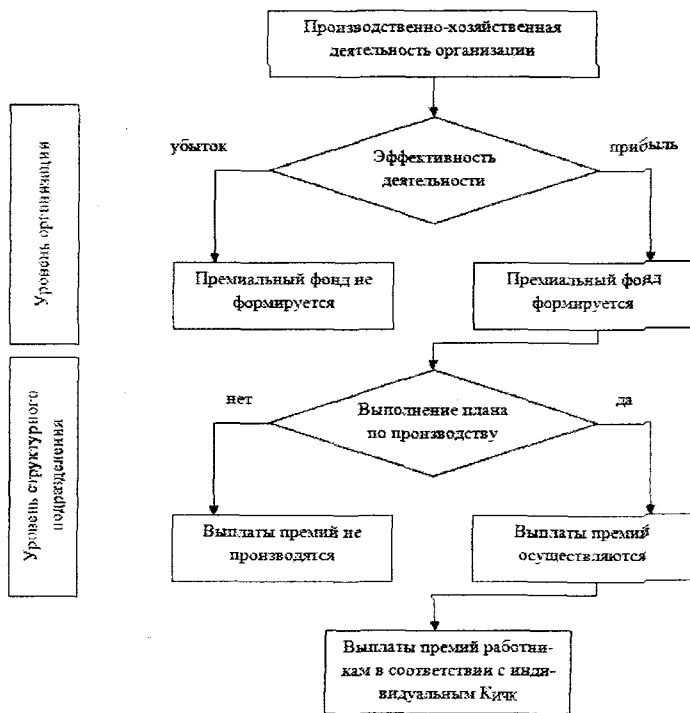


Рис. 3. Алгоритм премирования работников сельскохозяйственных организаций за высокопроизводительный труд

По результатам хозяйственной деятельности за год за счёт фонда потребления в организации создаётся специальный фонд мотивации, средства которого будут распределяться с учётом коэффициента использования человеческого капитала следующим образом: 25% направляется в резервный объём средств для покрытия возможного перерасхода фонда заработной платы. Из оставшейся суммы 25% направляется на премирование руководителей и специалистов, 75% – на премирование рабочих. Премии выплачиваются по результатам завершения производственных циклов (посева, сбора урожая и т.д.) пропорционально $K_{ичк}$. При этом в случае отсутствия сотрудника на работе от 3 до 5 дней в месяц размер премии сокращается на 25%, в течение 10 и более дней – на 100%. В конце года резервный объём средств полностью распределяется между работниками организации.

Помимо инструментов материального мотивирования труда предлагается создание социально ориентированной системы инструментов воздействия,

основанной на субсидировании части затрат на строительство жилья для работников, частичном погашении задолженности за жильё, кредита на автомобиль и т.д.

Так же предлагается осуществлять льготную продажу сотрудникам продукции собственного производства организации (например, мяса или молока) по цене, несколько ниже рыночной, исходя из финансово-экономических возможностей организации, что увеличивает ответственность за качество работы. В этом случае работником меньше времени тратится на ведение домашнего хозяйства, слишком активная работа в котором поглощает время на отдых и культурное развитие. Важно не заменять заработную плату натуральной продукцией, а лишь предоставлять возможность работникам приобретать объём продукции, в стоимостном выражении не превышающий 50% размера их номинальной заработной платы. В том случае, когда большой объём продукции выдаётся работникам, её ценность для них уменьшается, так как некоторую часть продукции приходится сбывать, что отвлекает работников от их прямых обязанностей.

4. Методика оценки результативности повышения квалификации работников позволяет осуществлять своевременную выработку управленческих решений по совершенствованию системы подготовки руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций к выполнению задач инновационного развития агроэкономики.

Результаты проведённого анализа показали возможность активизации мотивирования руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Рязанской области к высокопроизводительному труду не только с помощью материального, но и морального стимулирования. Самореализация работника, как личности, зависит от уровня образования, профессиональной подготовленности, а также творческого потенциала. Отсюда, повышение квалификации – это не просто обучение, направленное на совершенствование профессиональных знаний, но и инструмент, позволяющий, в конечном счёте, повышать эффективность использования человеческого капитала.

Конечной целью повышения квалификации является увеличение результативности труда. При этом оценка результатов обучения необходима для определения того, насколько обучение способствует достижению установленных целей сельскохозяйственного производства. Сложность заключается в том, что эффективность определяется путём сопоставления затрат и конечного результата. Затраты подсчитать нетрудно, но результаты обучения являются отсроченными во времени, и требуется различить влияние непосредственно обучения от воздействия других факторов: предыдущей подготовки, профессионального опыта, отношения к обучению и т.д.

Процесс оценки предлагается применять на всех этапах обучения: от исследования потребности в повышении квалификации до завершения учебной программы. Если до начала обучения не разработать чётких критериев оценки, то с большой долей вероятности оно окажется неэффективным.

В этой связи автор использует подход к оценке обучающих программ, который был разработан в 1959 году американским профессором Дональдом Киркпатриком. Он позволяет с помощью анализа четырех факторов (реакции, усвоения, поведения и результата) оценить результативность обучения и сделать ряд выводов, в том числе и относительно необходимости повышения квалификации (рисунок 4).

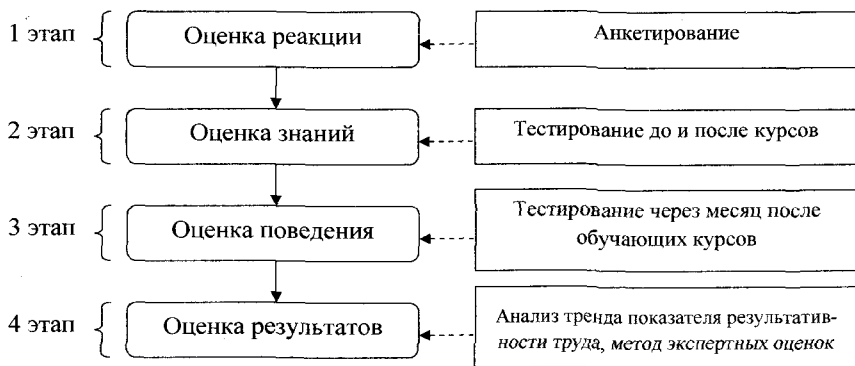


Рис. 4. Алгоритм оценки результативности повышения квалификации

Мотивация к обучению является критическим фактором его успешности – люди учатся лучше, когда они позитивно относятся к целям и к самой ситуации обучения, поэтому оценка реакции должна проводиться на первом этапе. Оцениваться при этом будет как обучение в целом, так и его отдельные части или аспекты. Для этого требуется составить анкету, по завершении обучения раздать её участникам и получить отзывы. Это нужно для того, чтобы затем скорректировать программу, улучшить организацию учебного процесса, что, в свою очередь, повлияет на восприятие материала.

На втором этапе предлагается с помощью тестирования проверять изменение уровня знаний до и после обучения на основе индексного метода:

$$J = \frac{\sum B_1}{\sum B_0}, \quad (5)$$

где B_1 , B_0 – соответственно баллы, полученные в результате тестирования до и после обучения.

Так же сравнивать результаты тестирования после обучения можно со специально разработанными эталонными значениями. Прирост знаний участников в результате обучения необходимо оценивать индивидуально.

Использование полученных знаний на практике проверяется на третьем этапе оценки спустя некоторое время после завершения обучения.

На четвёртом этапе предусматривается оценка уровня использования полученных знаний. Для этого автором предложено использовать метод анализа линии тренда в совокупности с экспертными оценками. Линия тренда строится на основе данных за ряд периодов до проведения курсов с целью вы-

явления основной тенденции результативности труда работников и её прогнозирования на период после окончания курсов. И если после обучения фактическое значение результативности труда оказалось выше прогнозируемого, то частично эффект можно отнести к повышению квалификации.

Для выполнения экспертных оценок об изменении результативности труда после проведения обучения предложено составлять перечень факторов, которые повлияли на эти изменения (изменение технологии, структуры выпуска продукции и др.), и обозначать весомость каждого фактора. Эксперты оценивают каждый из них относительно участников обучения. Полученные оценки факторов признаются достаточно надежными при условии взвешенных мнений экспертов и совпадения их относительно одинаковых факторов. Для выявления степени согласованности экспертов производится обобщение их мнений (оценка средней согласованности мнений) путём исчисления коэффициента конкордации.

Использование разработанного алгоритма будет способствовать объективности оценок результативности повышения квалификации и, следовательно, совершенствованию системы повышения квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. В связи с этим автором предложена модель организации повышения квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций (рисунок 5).



Рис. 5. Модель организации повышения квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций

Модель позволяет проводить оценку эффективности обучения на курсах повышения квалификации и строить суждения о целесообразности выбора тех или иных изменений в учебной программе.

Внедрение авторских научных разработок по совершенствованию механизма активизации побуждений работников к высокопроизводительному труду в сельскохозяйственных организациях Рязанской области, относящихся к разным группам по бизнес-привлекательности показало (таблица 5), что, во-первых, в исследуемых объектах наблюдается положительный эффект от реализации авторских проектных предложений, и, во-вторых, наибольшая отдача от внедрения разработок прослеживается в сельскохозяйственных организациях, относящихся к группам со средней и низкой бизнес-привлекательностью сельскохозяйственного производства.

Таблица 5 – Изменение показателей выработки продукции в сельскохозяйственных организациях Рязанской области по результатам внедрения механизма активизации побуждений работников к высокопроизводительному труду

Показатели	Произведено продукции в расчёте на 1 чел.-ч.		
	Зерновой продукции, ц.	Молока, ц.	Прирост живой массы КРС, кг.
СПК «Заря»			
До внедрения (2009 г.)	1,54	0,27	1,60
После внедрения (2011 г.)	1,41	0,29	1,74
Коэффициент изменения	0,92	1,05	1,08
СПК «Лакаш»			
До внедрения (2009 г.)	2,00	0,29	1,99
После внедрения (2011 г.)	1,89	0,31	2,13
Коэффициент изменения	0,94	1,08	1,07
СПК «Светлый путь»			
До внедрения (2009 г.)	2,78	0,32	3,10
После внедрения (2011 г.)	2,38	0,33	3,27
Коэффициент изменения	0,86	1,03	1,06

В исследуемых сельскохозяйственных организациях произошёл рост показателей производства молока и прироста живой массы КРС в расчёте на 1 чел.-ч., тогда как по зерновой продукции наблюдалось её снижение. Однако, сравнение темпов изменения выработки продукции в организациях, где осуществлялось внедрение разработок по совершенствованию механизма активизации побуждений работников к высокопроизводительному труду, и в организациях, идентичных им (СПК «Родина», СПК «Красный Маяк», СПК «Успенский») по параметрам выборки, показало, что динамика выработки продукции в первых имеет лучшую тенденцию: темпы изменения выработки по зерновой продукции – на 6-17 процентных пунктов, по молоку – на 1-5 пунктов, по приросту живой массы КРС – на 3-14 процентных пункта.

Таким образом, внедряемый мотивационный комплекс является эффективным инструментом повышения отдачи человеческого капитала, способствующим интенсификации производства, росту выработки продукции в расчёте на 1 чел.-ч. и в целом конкурентоспособности сельского хозяйства.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. В ходе обобщения теоретических подходов и практики решения проблемы эффективного использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве исследованием установлена ограниченность существующей системы оценок использования человеческого капитала как запаса производительных способностей. Изучив научные подходы отечественных и зарубежных учёных к пониманию сущности человеческого капитала, автором предложено, не отрицая указанных подходов, рассматривать человеческий капитал не только как совокупность знаний, способностей и здоровья, или всецело ассоциировать его с инвестициями в человека, но и отражать при его формировании другие важные характеристики данной категории. В связи с этим в диссертационной работе при оценке состояния и использования человеческого капитала учитывается совокупность интеллектуальных, профессиональных, психофизиологических и социально-культурных характеристик работников, которые способствуют повышению результативности труда, образованию прибыли и росту доходов работников.

2. Анализ факторов внутренней и внешней среды функционирования сельскохозяйственного производства выявил предпосылки мотивации эффективного использования человеческого капитала. Они выражены в устойчивой динамике роста спроса на сельскохозяйственную продукцию отечественного производства, облегчении доступа к кредитным ресурсам производителей сельскохозяйственной продукции, улучшении демографической ситуации в сельской местности, возрастании уровня государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей, а также частичном ослаблении давления импорта продовольствия.

3. Оценка уровня бизнес-привлекательности сельского хозяйства позволило выявить ограничения и факторы, сдерживающие отдачу человеческого капитала. Установлено, что в сельских районах со средним (Спаский, Ухоловский, Пуятинский, Пронский, Ряжский, Сапожковский) и низким (Ермишинский, Чучковский, Клепиковский, Пителинский, Кадомский) уровнями бизнес-привлекательности, имеющими значения рейтинговой оценки в диапазонах 1,12-1,34 и 1,35-1,79 соответственно, обусловлена необходимость дополнительной государственной и региональной поддержке проектов развития агроэкономики.

4. Исследование факторов мотивации работников сельскохозяйственных организаций показало рост роли и значимости инструментов нематериальной мотивации в побуждениях руководителей и специалистов к высокопроизводительному труду. Этому способствует преобладание в структуре их мотивационного комплекса внутренних мотивов активного устремления (30,7%). Для производственных работников наиболее значимыми являются инструменты материальной мотивации. Так в структуре мотивационного комплекса трактористов-машинистов, операторов машинного доения, скотников КРС большую долю составляют внешние мотивы, регулируемые организацией (29,3-31,3%), в основном – это мотив уровня материального вознаграждения. Таким обра-

зом, действенным способом повышения результативности труда руководителей и специалистов становится моральное мотивирование, способствующее их самореализации в процессе труда, а для производственных работников – применение системы вознаграждений, тесно связанной с результатами и качеством выполненной работы. Применение индивидуального коэффициента использования человеческого капитала при обосновании условий премирования работников способствует объективности дифференцирования сумм вознаграждений за высокопроизводительный труд.

5. Установлена целесообразность совершенствования системы профессиональной подготовки кадров, как инструмента повышения эффективности использования труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в современных условиях роста значимости знаний активы. В связи с этим предложена и апробирована методика оценки результативности повышения квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, характеризуемой изучением уровня усвояемости новых знаний, готовности к внедрению инноваций и реакцией на изменение факторов внутренней и внешней среды.

6. Внедрение мотивационного комплекса и механизма активизации побуждений работников к высокопроизводительному труду посредством сочетания и комбинирования инструментов управления материальной и нематериальной мотивацией персонала в группе сельскохозяйственных предприятий Рязанской области показало увеличение в расчёте на 1 чел.-ч. производства молока на 3-8%, прироста живой массы крупного рогатого скота на 6-8%, а также замедление темпов снижения производства зерна.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА:

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Кабичкин С.Е. Влияние социальных и экономических факторов на дифференциацию сельских территорий [Текст] / С.Е. Кабичкин // Научные труды Вольного экономического общества России. Москва, 2009. – Т.115, С. 166-175. – 0,5 п.л.

2. Кабичкин С.Е. Необходимость совершенствования организации труда в сельском хозяйстве [Текст] / С.Е. Кабичкин // Научные труды Вольного экономического общества России. – М., 2009. – Т.125. – С. 181-189. – 0,5 п.л.

3. Кабичкин С.Е. Проблема формирования и использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях [Текст] / С.Е. Кабичкин // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – Барнаул. – №5, 2011. – С. 125-128. – 0,2 п.л.

4. Кабичкин С.Е. Роль мотивации труда в эффективном использовании человеческого капитала [Текст] / С.Е. Кабичкин // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – Барнаул. – №3, 2012. – 0,3 п.л.

Статьи в других изданиях:

5. Кабичкин С.Е. Оплата труда в агросекторе Рязанской области [Текст] / С.Е. Кабичкин // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Развитие экономического анализа и его роль в условиях трансформирующейся рыночной экономики». – Рязань: ООО «Политех», 2008. – С. 209-212. – 0,2 п.л.

6. Кабичкин С.Е. Методологические подходы к оценке кадрового потенциала [Текст] / С.Е. Кабичкин // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Развитие экономического анализа и его роль в условиях трансформирующейся рыночной экономики». – Рязань: ООО «Политех», 2008. – С. 212-215. – 0,2 п.л.

7. Кабичкин С.Е. Проблема обеспеченности сельского населения общеобразовательными учреждениями [Текст] / С.Е. Кабичкин // Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава и молодых ученых Рязанского государственного агротехнологического университета им. П.А. Костычева: Материалы научно-практической конференции 2009 г. – Рязань: Издательство Рязанского государственного агротехнологического университета, 2009. – С. 157-158. – 0,1 п.л.

8. Кабичкин С.Е. Анализ социальных факторов развития АПК [Текст] // Сборник статей преподавателей и аспирантов экономического факультета. – Рязань: Издательство Рязанского государственного агротехнологического университета, 2009. – С. 55-57. – 0,2 п.л.

9. Кабичкин С.Е. Демографические предпосылки формирования кадрового потенциала [Текст] / С.Е. Кабичкин // Сборник научных трудов по материалам XIII международной научно-практической конференции «Инновационные направления развития АПК и повышение конкурентоспособности предприятий, отраслей и комплексов – вклад молодых ученых». – Ярославль: ФГОУ ВПО «Ярославская ГСХА», 2010. – С. 225-229. – 0,2 п.л.

10. Кабичкин С.Е. Совершенствование системы профессионализации человеческого капитала [Текст] / С.Е. Кабичкин // Сборник научных трудов по материалам 3 этапа Всероссийского конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых высших учебных заведений Министерства сельского хозяйства РФ (номинации «Менеджмент», «Экономика», «Экономические науки»). – Ярославль, 2011. – С.188-193. – 0,4 п.л.

11. Кабичкин С.Е. Человеческий капитал в агроэкономике [Текст] / С.Е. Кабичкин // Современные тенденции в науке: новый взгляд: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 9 частях. Часть 8; Министерство образования и науки РФ. – Тамбов: изд-во «Бизнес-Наука-Общество», 2011. – С. 46-47. – 0,2 п.л.