

В диссертационный совет Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-
исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

на диссертацию Будзинской Ольги Владимировны
«Система кадрового обеспечения как механизм расширенного
воспроизводства человеческих ресурсов», представленной на соискание
ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда,
менеджмент)

Актуальность темы диссертационного исследования

Исследование посвящено актуальным вопросам кадрового обеспечения отраслей экономики в условиях цифровой трансформации промышленности. Несомненно, существует нехватка квалифицированных кадров для реализации национальных и корпоративных проектов, отмечаемая как бизнес-сообществом, так и федеральными и региональными органами исполнительной власти. Это выступает тормозящим фактором при реализации ключевых проектов в запланированные сроки. В этой связи, рассматриваемые автором вопросы разработки и применения новых методологических подходов к деятельности по кадровому обеспечению отраслевой экономики, в частности, нефтегазового комплекса страны, основанных на представлении об этой деятельности как о системе разделения труда, открывающем возможности использования программно-целевых методов ее проектирования, являются безусловно актуальными и перспективными. Автор убедительно аргументирует, что применение традиционного методологического подхода к системе кадрового обеспечения, который получил распространение еще в условиях плановой экономики, не обеспечивает в условиях быстроменяющихся технологий своевременного обновления профессиональных компетенций человеческих

ресурсов. Проектирование системы кадрового обеспечения, которая может стать механизмом для расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, выступает на первый план в ряду эффективных решений по обеспечению отраслей экономики квалифицированными кадрами.

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

Достоверность и новизна исследования, полученные результаты, выводы и рекомендации сформулированы и обоснованы автором, что подтверждается текстом диссертации и отражается в автореферате. Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций диссертации Будзинской О.В. определяется применением методологии междисциплинарного и системного подхода; использованием эмпирических данных, полученных в результате анализа большого объема корпоративной отчетности российских и зарубежных нефтегазовых компаний и федеральных статистических данных.

Автором проанализирован большой объем зарубежной и отечественной литературы, касающейся теоретических и методологических подходов в области проектирования систем, трендов рынка труда нефтегазового рынка, особенностей развития системы профессионального образования инженерных кадров в условиях цифровизации. Список использования источников литературы состоит из 283 наименований.

Приведенные в диссертационной работе расчеты, в том числе основанные на применении предложенной автором методики оценки вклада Корпоративного университета нефтегазовых компаний в кадровое обеспечение стратегических проектов, позволяет комплексно охарактеризовать состояние корпоративной системы обучения и развития компаний. Для иллюстрации современных тенденций, происходящих в целом на рынке труда и системе профессионального образования, автор использует рисунки, таблицы, графики, что позволяет наглядно подтвердить правильность сделанных автором выводов.

Достоверность и новизна исследования, полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций базируется на использовании статистической, аналитической, периодической, зарубежной литературы по проблемам экономики труда; нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации по модернизации экономики и промышленности Российской Федерации; Министерства труда и социального страхования Российской Федерации и положений Совета по профессиональным квалификациям нефтегазовой отрасли (СПК НК), Министерства энергетики по регулированию нефтегазовой отрасли и ТЭК в целом; отчетных и аналитических материалах Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации.

Научная новизна диссертационной работы

Автор ставит перед собой весьма амбициозную задачу и сложную цель – разработать теоретико-методологические основы проектирования системы кадрового обеспечения и практико-ориентированные рекомендации, способствующие приращению человеческого капитала отраслей экономики в условиях ускорения научно-технологического прогресса. Представляется, что диссертанту удалось реализовать поставленную задачу. Наиболее значимыми научными результатами диссертации, обладающими научной новизной, на наш взгляд, являются следующие.

Автором расширена и дополнена теоретическая база исследования системы кадрового обеспечения. Прежде всего, обосновано, что кадровое обеспечение представляет собой управляемую и программируемую систему разнородных деятельностей, которая в современных условиях может быть спроектирована исходя из целей реализации государственной стратегии (с.36-40). Стоит отметить, что в диссертации автор последовательно использует системный подход и рассматривает систему кадрового

обеспечения как основу другой, более крупной системы, а именно системы воспроизводства человеческих ресурсов. Интересным с точки зрения обогащения методологических подходов к воспроизводству человеческих ресурсов представляется проведенная автором объективизация системы кадрового обеспечения на примере нефтегазовой отрасли через определение функциональной карты системы кадрового обеспечения в условиях рыночной экономики (с.41-44).

В части расширения теоретико-методологического исследования следует особо выделить применение системного подхода при установлении взаимосвязи между субъектами системы кадрового обеспечения на современном этапе социально-экономического развития общества. Именно установленные и перечисленные автором разрывы препятствуют воспроизводству человеческого капитала в условиях ускорения темпов научно-технологического развития (с.88-111).

Вызывает одобрение то, что диссертант объясняет выявленные разрывы в деятельности системы кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли через сопоставительный анализ компетенций, предъявляемых к новым профессиям, представленным в «Атласе новых профессий» (АСИ), и в ФГОС по специальности «Нефтегазовое дело» (с.129), через анализ профессиональных стандартов по производственной цепочке нефтегазовой отрасли на предмет ориентации работников отрасли на цифровизацию бизнес-процессов нефтегазовой отрасли (с.119-127).

Хочется подчеркнуть высокий уровень проработанности диссертантом количественных и качественных показателей рынка труда нефтегазовой отрасли в настоящее время (с.75-79), выделении трендов системы профессионального образования для нефтегазовой отрасли в условиях цифровой трансформации (с.89-95), возросшей роли кадровой политики в области непрерывного профессионального обучения и развития персонала для кадрового обеспечения корпоративных стратегических проектов (с.178-193).

Новизной обладает предложение автора по институциональному закреплению в профессиональном стандарте непрерывного, ежегодного профессионального обучения для сглаживания профессионально-квалификационных диспропорций на рынке труда, вызванных цифровизацией отраслей экономики Российской Федерации (с.227).

Заслуживают внимания разработанные автором на основе изучения зарубежного опыта в области воспроизводства трудовых ресурсов ТЭК практико-ориентированные рекомендации для проектирования системы кадрового обеспечения, способствующие формированию и приращению человеческого капитала энергетических компаний. Анализ деятельности стейкхолдеров компаний ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «Лукойл», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть» и Chevron, BP, Shell, Total, Exxon Mobil в области развития человеческих ресурсов (с.211-217) позволили автору выявить российские отличия от мировой практики и сформулировать направления по разработке организационных и социально-экономических решений, обеспечивающих эффективное управление системой кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли (с.157-164).

Несомненно, ценной в методологическом и практическом плане является разработанная автором дорожная карта «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли» с указанием мероприятий по каждому направлению, ключевых результатов и ответственных исполнителей (стр.261-274). Важно отметить, что разработанная дорожная карта не самостоятельный инструмент, а инклюзивен государственной политике Российской Федерации в области технологической трансформации отраслей экономики и является практическим инструментом кадрового обеспечения Национальной технологической инициативы «Энерджинет», которая получила одобрение Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию.

Диссертант демонстрирует знания отраслевой специфики рынка труда, а также способности к взвешенному и логически обоснованному

теоретическому анализу. Большим преимуществом диссертации Будзинской О.В. также является многомерность дальнейших исследований по теме работы, в частности по таким направлениям, как совершенствование механизма взаимодействия субъектов кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов.

Теоретическая и практическая значимость диссертационной работы.

Результаты диссертационной работы развивают положения теории рынка труда и методологические подходы по проектированию и управлению системой кадрового обеспечения отраслей экономики. Особую значимость в теоретическом плане составляет представление автором системы кадрового обеспечения как управляемой системы деятельности, что позволяет применить программный подход к проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные автором результаты могут быть использованы при разработке отраслевой программы модернизации профессионального образования и формирования кадровой политики в области обучения и развития нефтегазовых компаний.

Дискуссионные вопросы и замечания

1. В диссертации не обоснована в полной мере тенденция снижения численности работников на рынке труда нефтегазовой отрасли в связи с энергопереходом. Кроме этого, видится целесообразным рассмотреть влияние миграционных процессов на приращение человеческого капитала в нефтегазовых компаниях.

2. На наш взгляд было бы целесообразно отразить изменения ценностных ориентиров поколения Z в перспективе. Популяризация чистой энергетики

трансформирует взгляды молодого поколения в направлении более осмысленного отношения к экологии.

3. Несмотря на подробный анализ системы профессионального образования, в диссертации недостаточно раскрыта система профориентации.

4. Также не нашла отражения в работе деятельность Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по поддержке кооперации вузов, государственных научных учреждений и организаций реального сектора экономики. Например, создание высокотехнологичных мастерских по мировым стандартам Worldskills.

При этом указанные замечания и рекомендации не снижают общей ценности работы, которая, несомненно, заслуживает высокой оценки. Диссертационная работа Будзинской О.В. на тему: «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» выполнена на хорошем теоретическом уровне и вносит вклад в развитие науки в области экономики и управления. Кроме этого, имеется реальная возможность практического использования предложенных рекомендаций для совершенствования системы кадрового обеспечения отраслей экономики.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней.

Оценивая диссертационную работу положительно, можно сделать вывод о том, что она выполнена на актуальную тему, представляет собой законченную квалифицированную работу, содержит новые подходы к исследованию субъектов системы кадрового обеспечения и проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов в условиях перехода к новому технологическому укладу. Соискатель сумел создать завершённый научный труд, содержащий эффективные практические рекомендации по изучаемой

проблеме. Автореферат и публикации автора в полной мере отражают основное содержание диссертации. Основные результаты диссертации опубликованы в соответствующих изданиях.

Содержание диссертации соответствует Паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда): п. 5.1 Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.); п.5.4 Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест; п. 5.7 Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Также диссертационное исследование выполнялось согласно соответствующим разделам Паспорта специальности 08.00.05 подраздела 10. «Менеджмент», в том числе: п. 10.10. Проектирование систем управления организациями. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой; п. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой

деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Положения научной новизны, теоретическая и практическая значимость работы позволяет сделать вывод, что диссертация на тему «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» соответствует требованиям п.9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842, а ее автор, Будзинская Ольга Владимировна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда, менеджмент).

Директор ГАОУ ДПО Республики
Башкортостан «Учебный центр
Государственной службы занятости
населения», д.э.н., доцент



Назарова Ульяна Анатольевна

« 21 » апреля 2022 г.

*Подпись У.А. Назаровой
завершено С.С. Тюкишев
по документам
21.04.2022г.*

Контактная информация:

Назарова Ульяна Анатольевна,
Директор ГАОУ ДПО Республики
Башкортостан «Учебный центр
Государственной службы занятости
населения», д.э.н., доцент
Адрес: 450071, РБ, г. Уфа, ул. Лесотехникума, 49
E-mail: nazarova.ua@mail.ru
Тел.: +7(347) 216-54-42