

*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

доктора экономических наук, профессора

Свистунова Василия Михайловича

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. Одним из серьезных барьеров технологической трансформации промышленности Российской Федерации на современном этапе экономического развития является дефицит квалифицированных кадров в высокотехнологических отраслях промышленности. Устранение этого барьера – не просто актуальная, а ключевая проблема национальной экономики Российской Федерации. На государственном уровне проводится масштабная и планомерная работа по ее решению: реализуются государственные программы по модернизации системы профессионального образования, трансформации государственной службы занятости, проводятся мероприятия по профориентации молодежи, по линии Министерства науки и образования Российской Федерации объявляются конкурсы по поддержке кооперации вузов, государственных научных учреждений и организаций реального сектора экономики, при активном участии Министерства труда и социального страхования Российской Федерации развивается национальная система квалификации. Перечисленные направления реализуются в рамках национальных и федеральных проектов через гранты и субсидии. Параллельно наблюдается существенное укрепление центров формирования ключевых компетенций в корпоративном секторе, в частности, корпоративных университетов. Наглядными примерами служат

образовательные политика и стратегии ПАО «Сбербанк», ПАО «Газпром-нефть», ПАО «Сибур» и т.д. Тем не менее, вопросы относительно путей к получению устойчивых результатов в кадровом обеспечении высокотехнологичных отраслей экономики Российской Федерации остаются не только актуальными, но и вызывают горячие дискуссии в экспертном сообществе.

Именно в этом контексте диссертация О.В. Будзинской несомненно представляет научный интерес. Своевременность и актуальность работы определяются и тем, что большинство представленных научному сообществу подходов к формированию системы кадрового обеспечения конкретной сферы деятельности (организации) сфокусированы на системе профессионального образования, и основываются на устоявшихся суждениях и концепциях плановой экономики. Повсеместное, и все нарастающее, использование инструментов цифровизации в условиях перехода промышленного производства к новому технологическому укладу предполагает ускорение темпов обновления компетенций работников, вовлечение в эти процессы новых субъектов рынка труда. Несмотря на актуальность поиска соответствующих решений по кадровому обеспечению инновационных проектов в экономике, научные публикации, отражающие специфику данного вида деятельности в современных условиях, как малочисленны, так и малоэффективны по содержанию.

Учитывая перечисленное, актуальность диссертационного исследования О.В. Будзинской, в котором предпринята попытка комплексного системного исследования поднятых вопросов на теоретико-методологическом, концептуальном, методическом и организационном уровнях не вызывает сомнений. Проектирование управляемой и эффективной системы регулирования кадрового обеспечения отраслей экономики в условиях перехода к новому технологическому укладу через установление ее субъектов и понимания модели их поведения в процессах отраслевого становления, формирования и развития, не только своевременно, но и призвано помочь определить наиболее вероятную траекторию развития трудовых отношений.

Степень обоснованности и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. По результатам ознакомления с диссертационной работой, можно констатировать, что научные положения диссертации, ее выводы и авторские положения и рекомендации являются в достаточной степени обоснованными, что подтверждается структурой диссертационного исследования, общей логикой его изложения и методами проведения. Обоснованность научных результатов, представленных в диссертации О.В. Будзинской, обусловлена применением актуального и современного комплекса теоретических и практических подходов и методов, использованием аргументированной и достоверной базы данных, обширного круга научных трудов по исследуемой проблеме, характеризующих междисциплинарный подход и адекватных цели и задачам исследования. В своем исследовании О.В. Будзинская опирается на основные концептуальные подходы экономической теории, экономики труда и менеджмента, признанные методологические и теоретические положения, разработанные отечественными и зарубежными учеными (в списке использованной литературы 283 источника), на результаты серьезных прикладных исследований в сфере экономики труда и проектирования систем.

Проведенный автором всесторонний теоретический анализ базируется на большом объеме нормативной, правовой, статистической информации. Предложенные авторские теоретико-методологические основы, а также методические и практические рекомендации по проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов апробированы. Разработанные автором рекомендации внедрены в практическую деятельность отечественных нефтегазовых компаний. Выводы теоретического и прикладного характера подтверждены представленными результатами выполненных расчетных процедур, табличным материалом (28 таблиц), диаграммами и рисунками (52 единицы), необходимыми ссылками на источники информации.

Основные положения диссертации нашли отражение в 61 публикации, в том числе в 33 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки

РФ, и 10 статьях в журналах, входящих в международную наукометрическую базу журнальных статей и научных конференций Scopus. Результаты исследования прошли апробацию в форме докладов и дискуссий на более, чем 20 научных и научно-практических конференциях, семинарах, форумах, круглых столах в Москве, Санкт-Петербурге, Воронеже, Томске, Тюмени, Казани, Южно-Сахалинске и др.

Оценка новизны научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Диссертационное исследование О.В. Будзинской представляет собой новый взгляд на систему кадрового обеспечения отраслей экономики и связанную с ней проблематику. В наиболее концентрированном виде новизна выполненной работы состоит в том, что при всей многочисленности публикаций, включая доступные аналитические обзоры крупных международных консалтинговых компаний, и диссертационных исследований, посвященных вопросам кадрового обеспечения, все авторы до настоящего времени рассматривают как самостоятельные области научных исследований подготовку кадров, государственное регулирование социально-трудовых отношений, институты рынка труда и проблемы управления человеческими ресурсами на корпоративном уровне, в частности вопросы приращения человеческого капитала в отраслях экономики. О.В. Будзинская смогла увидеть в этих, на первый взгляд, отдельных, самостоятельных сферах глубокую взаимосвязь и общую причинную взаимообусловленность.

Основными научно-теоретическими положениями, обладающими научной новизной, на наш взгляд являются следующие:

1. Диссертация методологически и содержательно грамотно выстроена. В соответствии с поставленной целью исследования последовательно решаются сформулированные задачи. В исследовании автор сконцентрировал свое внимание на проектировании системы, целевым назначением которой, является обеспечение приращения человеческого капитала в отраслях экономики на современном этапе социально-экономического развития общества. Ключевая отличительная особенность

современного этапа – цифровизация, как философия технологизации промышленности. Данный авторский подход вызывает безусловную поддержку и уважение.

О.В. Будзинской обоснована идея необходимости формирования и последующего развития управляемой системы, направленной на кадровое обеспечение отраслей экономики как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов (с.36-39). При этом стоит особо отметить, что ранее на концептуальном уровне в научной литературе не использовался подход, базирующийся на применении методов общей теории систем, и основанный на представлении о системе воспроизводства человеческих ресурсов, в том числе системы кадрового обеспечения, как объектах проектирования. Данный подход успешно использован автором в целях: построения функциональной структуры системы кадрового обеспечения; дальнейшей объективизации субъектов данной системы, нашедшей выражение в формулировании их ключевых целей и задач; проектирования модели деятельности системы кадрового обеспечения с фокусом на социально-трудовую сферу с широким разнообразием субъектов, объектов, институтов, взаимосвязей и т.д. в условиях рыночной экономики (с.40-43).

Несмотря на универсальность предложенного методологического подхода к проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов для отраслей экономики, автор выделил ключевые особенности нефтегазовой отрасли, отражающие отраслевую специфику в условиях цифровой трансформации (с. 57-65), которые были учтены и использованы в ходе дальнейшего исследования.

2. С точки зрения определения направлений смягчения квалификационных диспропорций на рынке труда нефтегазовой отрасли Российской Федерации, важным представляется проведенный в рамках диссертационного исследования анализ отраслевого рынка труда с определением факторов, влияющих на потребность в специалистах в нефтегазовой отрасли (с.73), изучением количественных и качественных

характеристик отраслевого рынка труда (с.75-78), трансформацией занятости в условиях перехода к инновационной экономике (с.82-83). Изучение тенденций рынка труда нефтегазовой отрасли проведено с учетом мировых тенденций развития гигаэкономики, гибридных форм занятости (с.79-81), прекаризации труда (с.70-71).

3. При проведении теоретико-методологического исследования автор базировался на комплексном и системном подходах при установлении взаимосвязи между субъектами системы кадрового обеспечения в современных социально-экономических условиях (с. 88-109). Выявлена слабая кооперация между однородными субъектами системы кадрового обеспечения (с.110-111), не позволяющая синхронизировать развитие ее субъектов для обеспечения синергетического эффекта, необходимого для расширенного воспроизводства человеческих ресурсов.

5. С точки зрения определения направлений по синхронизации деятельности субъектов кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли, следует отметить предложенные автором рекомендации по разработке организационных и социально-экономических решений, использование которых будет способствовать формированию эффективной системы кадрового обеспечения энергетических компаний (с.149-156). Данные решения разработаны на основе авторского анализа мирового опыта организации подготовки кадров на фронтире знаний. Считаю важным подчеркнуть, что автор использует первоисточники при анализе зарубежного опыта, что, безусловно, повышает значимость сформулированных выводов.

6. Работа выполнена с использованием передовых методов исследования, одним из которых является форсайт. Автор справедливо выделяет турбулентные процессы на современном рынке труда и аргументированно делает вывод об актуальности использования форсайт компетенций в условиях ускорения научно-технического прогресса (с.166-169).

Среди других важных положений, разработанных лично автором диссертации, обладающих научной новизной, отметим следующие.

7. В диссертации представлен авторский подход к оценке эффективности структурных подразделений в области обучения и развития персонала и его влияния на кадровое обеспечение стратегических проектов. Авторская методика базируется на оценке установленных лично автором факторов, развитие которых в условиях цифровизации направлено на кадровое самообеспечение компаний (с.213-215). Достоверность методики подкреплена расчетом индекса оценки вклада корпоративного университета в кадровое обеспечение корпоративной стратегии. Соответствующие индексы рассчитаны на примере вклада корпоративных университетов 12 компаний: ПАО «Газпром», ПАО «Газпром нефть», ПАО «Лукойл», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Татнефть» и Chevron, BP, Shell, Total, Exxon Mobil (с. 216-217).

8. Сквозной мыслью через диссертацию проходит обоснование перехода от дискретного к непрерывному профессиональному образованию, что подкреплено практическими рекомендациями. Прежде всего, считаем своевременным и обоснованным предложение соискателя по институциональному закреплению непрерывного профессионального обучения в национальной системе квалификаций (с.227). Представляются перспективными и предложения, касающиеся включения корпоративного обучения персонала в рабочее время при соответствующем нормативном обеспечении (с. 102).

9. Логичным продолжением положений, рассмотренных в диссертации, является их применение при разработке дорожной карты «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли» с усилением роли Совета по профессиональным квалификациям НКГ в качестве регулятора квалификаций в векторе Национальной технологической инициативы (НТИ). Разработанная автором дорожная карта по 6 направлениям кадрового обеспечения трека НТИ «Энерджинет» с указанием конкретных мероприятий (с. 261-274), ключевых результатов и ответственных исполнителей, представляет собой весомый практический результат исследования. Реализация данной разработки способна решить поставленную в диссертации

задачу по проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов.

В целом диссертацию характеризуют логичность построения, грамотность, научный язык изложения, широкий перечень отечественной и зарубежной литературы, разнообразный иллюстративный материал, подтверждающий основные положения и выводы.

Дискуссионные вопросы и замечания. При общей высокой оценке диссертационного исследования О.В. Будзинской считаем необходимым обратить внимание на ряд дискуссионных моментов, содержащихся в работе.

1. Предложенный в диссертации системный подход к проектированию системы кадрового обеспечения через установление ее субъектов, структуры, ресурсного, информационного наполнения их взаимосвязей представляет несомненный интерес, что было отмечено выше. Однако, отдельные субъекты модели деятельности кадрового обеспечения раскрыты с различной степенью полноты. Например, система профессионального образования, корпоративное обучение и развитие персонала нефтегазовых компаний, Совет по профессиональным квалификациям нефтегазового комплекса вынесены в отдельные параграфы, тогда как институтам рынка труда и другим субъектам системы кадрового обеспечения дана лишь общая характеристика. Считаем, что данное обстоятельство нуждается в пояснении, а в ходе реализации дорожных карт по проектированию системы кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли этот пробел ее разработки следует смягчить.
2. В диссертации автор использует близкие по содержанию понятия «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «кадровое обеспечение», «занятость», «рынок труда». Мы считаем, используемые понятия следовало бы разграничить более четко.
3. Находим предложение О.В. Будзинской по применению форсайта компетенций для высокотехнологичных отраслей актуальным и продуктивным. Тем не менее, данный подход к прогнозированию

компетенций не получил до сих пор широкого распространения на российском рынке труда. Считаем, что данное обстоятельство нуждается в дополнительном комментарии.

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

Несмотря на высказанные замечания, диссертация Будзинской О.В. может быть оценена как оригинальное завершённое исследование высокого научно-теоретического уровня со значимым вкладом в практику проектирования и управления системой кадрового обеспечения отраслей экономики. С точки зрения теории экономических наук, важно содержащееся в работе развитие концептуальных представлений о новых подходах к повышению качества рабочей силы, современных и перспективных тенденциях возможных изменений между субъектами кадрового обеспечения в процессе формирования, развития и регулирования кадрового обеспечения отраслей экономики.

Практическая значимость проведенного исследования состоит в комплексной и системной проработке подходов и инструментов проектирования и управления эффективной системы кадрового обеспечения отраслей экономики.

Диссертация Будзинской О.В. на тему: «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» является значимой научно-квалифицированной работой, объединившей большой комплекс взаимосвязанных актуальных проблем, содержащей методологические, теоретические и методические результаты.

Предложенные в диссертации решения по проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов имеют важное социально-экономическое значение, а их внедрение позволит внести определенный вклад в повышение качества рабочей силы, что 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).

Официальный оппонент,

Доктор экономических наук,
профессор кафедры управления персоналом Института управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», профессор, научная специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

Свистунов
Василий Михайлович

«26» апреля 2022 г.



Подпись Свистунова В.М. заверяю:
Ученый секретарь Ученого совета,
доктор экономических наук, профессор

Жукова
Марина Александровна

Наименование вуза: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления»

Почтовый адрес вуза: Россия, 109542, г. Москва, Рязанский проспект, дом 99
Тел.: 8 (495) 377-89-14

Адрес электронной почты: inf@guu.ru