

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»**
(ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»)

Пр. Мира, 55-А, г. Омск, 644077,
Тел.: (3812) 67-01-04, факс: (3812) 22-36-41
E-mail: rector@omsu.ru
http://www.omsu.ru

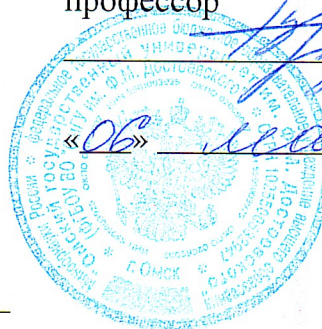
ОКПО 02069007, ОГРН 1025500532947,
ИНН/КПП 5501003925/550101001

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»,
доктор физико-математических наук,
профессор

 П.В. Прудников

«06»  2022



№ _____
На _____
№ _____ от _____

ОТЗЫВ

ведущей организации 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.

Выбор темы диссертационной работы обусловлена недостаточным уровнем обеспеченности отечественной экономики конкурентоспособными специалистами, обладающими передовыми компетенциями, необходимыми для осуществления технологического рывка и укрепления позиций российской промышленности на рынке высокотехнологических производств. Конкурентоспособность человеческих ресурсов ведущих отечественным корпораций и предприятий определяется многими факторами, деятельностью многих субъектов экономической, научной, образовательной, просветительской, законотворческой деятельности.

Проблема, исследованию которой посвящена диссертационная работа, состоит в том, чтобы выявить и обосновать возможности и способы обеспечения необходимых взаимосвязей всех направлений деятельности и тесного взаимодействия соответствующих субъектов деятельности в области развития человеческих ресурсов: профориентация, подготовка кадров в системе общего, высшего и среднего профессионального и дополнительного образования, внутрифирменное (корпоративное) обучение, сертификация квалификаций, актуализация профессиональных стандартов, научно-исследовательская деятельность и т.д.

Особенность систем кадрового обеспечения экономики в целом, отраслей и организаций состоит в том, что она существует давно, но осмысление накопленного опыта, наука не дали до сих пор сформулированного ответа в соответствии с новыми реалиями, чтобы она обеспечивала заданное свойство

эмерджентности: конкурентоспособность человеческих ресурсов хозяйствующих субъектов - как необходимое условие их конкурентоспособности в условиях рыночной экономики. В настоящее время можно констатировать неудовлетворенность основных субъектов кадрового обеспечения в том числе нефтегазовой отрасли уровнем своего взаимодействия. Наблюдаемое рассогласование, по мнению автора (стр. 88, 91-92, 95, 101, 107, 109-111, 158, 159), выражается в следующих проявлениях:

- дефицит носителей цифровых компетенций;
- слабая кооперация системы образования, науки и бизнеса;
- отсутствие независимой сертификации квалификаций;
- отсутствие институционального механизма непрерывного профессионального образования;
- непрозрачность рекрутинговой деятельности на рынке труда;
- обособленность РАН РФ в разработке профессиональных стандартов и Федеральных государственных образовательных стандартах;
- устаревшее нормативное регулирование образовательного процесса и другие проявления рассогласования деятельности субъектов кадрового обеспечения.

Сокращение жизненного цикла профессий в результате перехода к цифровой экономике и масштабирование новых технологий на производстве, персонализация образовательных траекторий и значение непрерывного профессионального образования, а также распространение нестандартных форм занятости, разнообразие форм организации труда и снижение регулирующей функции государства в социально-трудовых отношениях выдвигают новые требования к организационно-экономическому формированию кадрового обеспечения отраслей экономики Российской Федерации.

После перехода к рыночной экономике в России механизм сбалансированности спроса и предложения на рынке труда не приобрел саморегулирующую функцию в должной мере в силу действия ряда факторов, тормозящих процесс взаимодействия системы образования, научного сектора и бизнеса. Одним из последствий равновесия на рынке труда проявляется в недостатке носителей востребованных, передовых компетенций. В этих условиях проектирование системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций в качестве механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, определение основных субъектов этой системы, а также определение условий для приращивания человеческого капитала отраслей экономики представляется особенно актуальным.

Таким образом, на основании приведенных аргументов можно заключить, что выбранная тема диссертационной работы в настоящее время актуальна, в ее рамках существует проблемное поле, разработка которого может дать новое научное знание, важное для совершенствования социально-трудовых отношений как неотъемлемого элемента развития экономики.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Диссертация Будзинской О.В. отличается логичностью, самостоятельностью суждений, обоснованностью и достоверностью

приведенных фактов и данных. Работа построена на основе большого количества источников, включающих отечественные и зарубежные научные труды в области экономики труда и управления человеческими ресурсами. В ходе исследования в достаточном объеме использованы монографии, научные труды, доклады, диссертации. Список используемой литературы включает 283 наименования.

Достоверность проведенного исследования обеспечивается в первую очередь тем, что в его основе лежат классические методологические принципы теории общих систем (принцип диалектического единства, принцип энтропийности процессов, принцип темпоральности и т.д.), теории экономики труда и управления человеческими ресурсами, что позволило комплексно изучить объект и предмет исследования. Автором корректно используются научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций: системный, структурно-функциональный, сравнительный, графический, а также систематизация, обобщение и экспертное оценивание.

Применение вышечисленных подходов, принципов и методов позволило обеспечить обоснованность и достоверность проведенного анализа, теоретических и практических выводов.

Достоверность полученных в диссертации результатов подтверждается их апробацией в выступлениях автора на научно-практических и теоретических, региональных и международных конференциях, количество и программы которых позволяет сделать вывод о достаточной степени обсуждения результатов диссертационного исследования в научной общественности.

Логика и структура содержания диссертационной работы, ее завершенность в целом.

Структура диссертационной работы логична и соответствует поставленным задачам.

В первой главе (стр. 17-66) автор обосновывает систему кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли как систему разделения труда. В условиях формирования нового технологического уклада, повышения доли знаниеёмкого производства в отечественной экономике основой долгосрочного устойчивого развития является расширенное воспроизводство человеческих ресурсов. В первой главе автор формулирует отраслевые особенности нефтегазовой отрасли, тормозящие расширенное воспроизводство человеческих ресурсов (стр. 57–64). Исследуя применяемые в отечественной экономической и управленческой науке подходы к отраслевому кадровому обеспечению, автор аргументирует недостаточную системность применяемых теоретико-методологических подходов. В качестве ключевых и весьма значимых научно-методологических результатов первой главы следует считать во-первых, обоснование правомерности рассмотрения кадрового обеспечения отраслевой экономики как объекта программирования и проектирования, и, во-вторых, предложенные автором ее функциональную и морфологическую структуры, определяющие основных субъектов кадрового обеспечения, их функционали и матрицу связей (стр. 40-43).

Руководствуясь установленными связями и анализом эффективности их взаимодействия, во второй главе (стр. 67-132) автор систематизирует разрывы в

деятельности субъектов кадрового обеспечения, тормозящие и сдерживающие расширенное воспроизводство человеческих ресурсов. Разрывы в матрице связей препятствуют процессу формирования целевого свойства эмерджентности, а именно конкурентоспособности человеческих ресурсов нефтегазовой отрасли.

Анализ трансформации рынка труда нефтегазовой отрасли под влиянием цифровизации отрасли и системы подготовки кадров выявил несоответствия в программных и нормативных документах, которые выражаются в дефиците квалифицированных кадров. Об повышении квалификационного уровня работников нефтегазовой отрасли свидетельствует анализ профессиональных стандартов по производственной цепочке, фиксирующий повышение требований квалификационного уровня к рабочим по сравнению с предыдущими годами. Кроме этого, увеличение потребности в специалистах среднего звена по направлению подготовки «Нефтегазовое дело» по сравнению с подготовкой квалифицированных рабочих также доказывает повышение квалификационных требований (стр. 91-92). Несоответствие образовательной политики с трансформацией рынка труда и социально-трудовых отношений доказаны и обоснованы анализом профессиональных стандартов по производственной цепочке нефтегазовой отрасли на предмет их ориентации на цифровую трансформацию промышленности и обеспечения соответствующих компетенций работников (стр.120-122); сопоставительным анализом компетенций, необходимых в новых профессиях, представленных в публикуемых Агентством стратегических инициатив Атласе новых профессий, и в ФГОС по специальности «Нефтегазовое дело» (стр.129); авторитетными экспертными мнениями в области разработки квалификаций и последующей их сертификации.

В *третьей главе* (стр. 133-176) диссертации автор анализирует опыт воспроизводства человеческих ресурсов зарубежных стран с высокой долей энергетического сектора в структуре экономик. Руководствуясь подходом, основанном на анализе интересов заинтересованных сторон (стейкхолдеров) (стр.139-144), автором установлены институциональные связи между ними. Взаимодействие основных стейкхолдеров обеспечивает синхронизацию основных подсистем кадрового обеспечения крупных производственных организаций зарубежных стран. Установленные институциональные связи между стейкхолдерами кадрового обеспечения энергетических компаний и анализ форсайт компетенций высокотехнологичных секторов экономики (стр.170-172) позволил разработать автору методические и практические рекомендации по проектированию и формированию системы кадрового обеспечения нефтегазовых компаний, способствующие расширенному воспроизводству человеческих ресурсов.

Четвертая глава (стр. 177-237) полностью посвящена непрерывному профессиональному образованию как на государственном уровне, так и на корпоративном. Анализ опыта зарубежных энергетических компаний Chevron, Shell, Exxon Mobil, Eni показал переход от дискретной подготовки кадров к внутрикорпоративному непрерывному профессиональному развитию персонала с персонализацией образовательных траекторий. Анализ динамики темпов прироста количества работников ПАО «Газпром», прошедших обучение по программам ДПО, и длительности программ выявил преобладание

краткосрочных программ повышения квалификации, что не обеспечивает качественного приращения компетенций в условиях внедрения передовых технологий (стр.104, 230-232). Следовательно, автором предложена рекомендация институционального обеспечения непрерывного профессионального образования на нормотворческом уровне, что позволяет сделать применяемый в настоящее время макет профессионального стандарта (стр.227). С целью совершенствования внутрифирменного обучения и оценки вклада корпоративного университета в обеспечении человеческими ресурсами с требуемым набором компетенций стратегических проектов организаций автором разработана многофакторная методика.

В пятой главе (стр. 238-280) автором предложен проект «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли», который является подпроектом Национальной технологической инициативы «Энержинет». Заслуживает особого внимания тот факт, что разработанные рекомендации Будзинской О.В. направлены на повышение эффективности действующих проектов кадрового обеспечения крупных производственных организаций нефтегазовой отрасли (стр. 256-274). Соответственно, синхронизация предложенного проекта по кадровому обеспечению с действующей Национальной технологической инициативой «Энержинет» определило форму его реализации в виде дорожной карты.

Новизна исследования и полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Анализ содержания диссертационной работы и автореферата Будзинской Ольги Владимировны позволяет сделать вывод о том, что наиболее существенным положением диссертационной работы соискателя, придающие ему теоретическую и практическую значимость в области экономики труда и менеджмента, является разработка теоретико-методологических основ проектирования и формирования системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов. В этом контексте раскрыто авторское определение «системы кадрового обеспечения» как системы разделения труда с учетом комплекса взаимосвязанных внутренних подсистем с разнообразными внутренними и внешними связями в условиях перехода к новому технологическому укладу.

Положения, выносимые соискателем на защиту, представляются обоснованным как результатами теоретического анализа, так и содержащимся в диссертации эмпирическим материалом.

Необходимо отметить следующие достижения соискателя:

В области теории. Концепция проектирования системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций представляется проработанной и целостной, в которой эффективен механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов. Этого удалось достичь благодаря применению системного подхода к проектированию и формированию системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций, построению функциональной и морфологической структур системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций (стр. 38-39, 40-43).

Автору удалось выделить подсистемы кадрового обеспечения: подсистема образования и подготовки кадров, подсистема институтов рынка труда, подсистема управления персоналом организации, а также подсистемы ресурсного обеспечения и подсистемы нормативного, институционального обеспечения (стр.41-42). Последующая конкретизация субъектов подсистем кадрового обеспечения, к которым относятся система образования, научное сообщество, профессиональные союзы и ассоциации, регуляторы рынка труда, законодательные органы, институты рынка труда, средства массовой информации и сами человеческие ресурсы позволила построить матрицу взаимосвязей между ними (стр. 43) и матрицу разрывов их деятельности (стр. 110-111).

Кроме того, раскрыт механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, представляющий собой систему преобразования трудовых ресурсов в человеческий капитал организация. Данный механизм функционирует на следующих уровнях: государственного регулирования – через систему сертификации квалификаций, нормотворческой деятельности, рынка труда – через кадровые агентства, работодателя – через кадровую политику в области обучения и развития персонала.

Диссертант разработала матрицу взаимосвязей между субъектами кадрового обеспечения крупных производственных организаций, синхронизация которых позволяет добиться свойства эмерджентности.

В области методологии можно отметить достижения соискателя в полном и системном использовании существующей общепhilosophической методологии и специальных методов исследования в области экономики труда и менеджмента (стр. 38, 73, 82, 186, 214-217, 260).

В области методики соискателем проведен сравнительный анализ зарубежной и отечественной практики подготовки производственного персонала ТЭК (стр. 149-156) на основе непрерывного профессионального образования в условиях перехода нового технологического уклада, а также разработана методика оценки вклада корпоративного университета или иной организационной структуры в области обучения и развития человеческих ресурсов стратегических проектов в нефтегазовой отрасли (стр. 211-217). Методика позволила разработать факторы многоуровневой оценки вклада корпоративных университетов и выявить слабые зоны.

Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Результаты диссертационной работы Будзинской О.В. могут быть использованы:

- для организации системы кадрового обеспечения на всех уровнях экономической деятельности;
- при формировании стратегии удовлетворения потребности инновационных проектов нефтегазовой отрасли квалифицированными кадрами;
- при разработке отраслевой программы модернизации профессионального образования в условиях цифровизации;
- при разработке программ внутрифирменного профессионального образования;

- при совершенствовании механизма регулирования национальной системы квалификаций.

Наряду с положительными сторонами диссертации, необходимо обратить внимание на некоторые спорные моменты и недостатки, которые нуждаются в дополнительной аргументации и пояснениях:

По диссертации имеются следующие замечания и предложения:

1. Выделение подсистем кадрового обеспечения: подсистема образования и подготовки кадров, подсистема институтов рынка труда, подсистема управления персоналом организации, а также подсистемы ресурсного обеспечения и подсистемы нормативного, институционального обеспечения носит в значительной степени декларативный характер. Почему именно эти элементы включены в систему кадрового обеспечения? Как понятие «системы кадрового обеспечения» соотносятся с распространенным в литературе и практике понятием «система управления персоналом»? Отсылка к «расширительной» трактовке (стр.20) не дает содержательный ответ на этот вопрос. Столь принципиальный базовый методологически значимый вопрос должен лежать в основе всего дальнейшего исследования. Иначе не ясно, почему другие функции (элементы) системы управления персоналом не вошли в предметную область исследования.

2. В работе отсутствуют четкие критерии классификации субъектов системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций (стр.42) по подсистемам требует дополнительных уточнений. Следовало бы более внимательно отнестись к понятию субъекта, что позволило бы обосновать выделение тех или иных институций в качестве таковых.

3. В области методологии недостаточно проработаны в дерево целей, механизмы согласования целевых показателей различных подсистем (стр.43).

4. Стандартное требование к кандидатским и докторским диссертациям является гармония темы исследования и его цели, задач исследования. Достаточно взглянуть на формулировку темы и задач исследования, чтобы понять, что такая гармония отсутствует. Не совсем понятна формулировка объекта «Объектом исследования выступают человеческие ресурсы крупных производственных организаций, занятые в кадровом обеспечении нефтегазовой отрасли, требуемые для конкурентоспособной экономики». Из такого представления понимается, что объектом являются те, кто ЗАНЯТ проблемами кадрового обеспечения. Между тем, содержание работы демонстрирует совсем иное.

5. Автор представил проектирование системы кадрового обеспечения крупной производственной организации концептуально (стр.37-40). В условиях неопределенности достижение свойства эмерджентности, на котором настаивает соискатель, корректировка подсистем кадрового обеспечения должна осуществляться постоянно, что требует особой адаптивности управляющей части системы кадрового обеспечения. Этот аспект в работе лишь намечен, что придает некоторую незавершенность исследования.

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

Несмотря на отмеченные недостатки, диссертация Будзинской О.В. на соискание ученой степени доктора экономических наук представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой на основании выполненных автором исследований решены имеющие важное социально-экономическое и организационное значение научные проблемы проектирования системы кадрового обеспечения, формирования механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов на основе непрерывного профессионального обучения производственного персонала. Она соответствует Паспорту научных специальностей ВАК Российской Федерации: 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда, менеджмент)».

По материалам диссертации автором опубликовано 61 статья, в том числе 33 научные статьи в изданиях, включенных в Перечень ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, и 10 статей в журналах, входящих в международную базу Скопус.

Автореферат диссертации и публикации автора полностью отражают содержание работы.

На основании вышеизложенного считаем, что диссертация Будзинской О.В. «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» отвечает 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).

Отзыв на диссертацию Будзинской О.В. обсужден и одобрен на заседании кафедры «Региональная экономика и управление человеческими ресурсами» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (протокол № 12 от «28» апреля 2022 г.).

Заведующий кафедрой
«Региональная экономика и управление
человеческими ресурсами»
д.э.н., профессор



В.С. Половинко

Контакты:

Организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Адрес: г. Омск, 644077, ул. проспект Мира, д. 55-А
телефон: 8 (3812) 67-01-04

e-mail: rector@omsu.ru

Подпись *В.С. Половинко* заверяю
Специалист по КР *Н.С. Борисенко*