

*В диссертационный совет Д 224.008.01  
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-  
исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной  
защиты Российской Федерации по  
адресу: г. Москва, Земляной вал, д. 34, стр.1*

## **ОТЗЫВ**

*на автореферат Будзинской Ольги Владимировны на тему: «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)*

Происходящее ускоряющимися темпами изменение технологического содержания производственных процессов обуславливает соответствующую трансформацию содержания трудового процесса, предъявляя адекватные требования к постоянному обновлению компетенций работников. Для высокотехнологичных секторов экономики дефицит квалифицированных кадров усугубляется отсутствием в системе образования в необходимом количестве профессорско-преподавательских кадров – носителей инновационных компетенций, что является следствием недостаточно тесного взаимодействия корпоративных систем управления и развития персонала и высшей школы. Отсутствие синергетического эффекта от деятельности всех участников системы кадрового обеспечения замедляет темпы приращения человеческого капитала и, соответственно, снижает конкурентоспособность высокотехнологичных отраслей экономики.

Проектирование кадрового обеспечения высокотехнологичных секторов экономики как системы разделения труда, интегрирующей системы вузовского и корпоративного образования, академическую науку как источник передовых компетенций, структуры рынка труда, способствующие сбалансированности спроса и предложения требует научного и методологического обоснования. Недостаточная теоретическая база и практический опыт исследуемой темы в рыночной экономике представляет целесообразным рассмотреть предложенные автором теоретические, методологические и практические разработки по данной проблеме. В этой связи диссертация Будзинской О.В. представляется актуальной и практически значимой.

Анализируя содержание автореферата, можно сделать вывод о том, что цель, задачи, предмет и объект исследования логично взаимосвязаны. Научная новизна исследования содержит значимые теоретико-методологические, методические и практические положения.

К научным достижениям автора, определяющим ее научную новизну, следует отнести следующие:

1. Обоснованы автором теоретико-методологические основы проектирования системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов на основе морфологической и функциональной структуры (стр. 15-16 автореферата).

2. Выделены подсистемы кадрового обеспечения крупных производственных организаций с систематизацией их субъектов и составлена матрица связей между ними (стр. 18 автореферата).

3. Описаны разрывы в матрице связей между субъектами системы кадрового обеспечения, сдерживающие приращение человеческого капитала нефтегазовой отрасли в условиях цифровизации (стр.20-21 автореферата).

4. На основе анализа темпов цифровизации нефтегазовой отрасли и темпов подготовки инженерных кадров установлены причины недостаточной эффективности отраслевого кадрового обеспечения (стр.22-24 автореферата).

5. Разработаны на основе анализа опыта воспроизводства производственного персонала практические и методические рекомендации для проектирования системы кадрового обеспечения промышленности, способствующие расширенному воспроизводству человеческих ресурсов (стр. 25-26 автореферата).

6. Предложен единый подход к сглаживанию профессионально-квалификационных диспропорций на рынке труда через закрепление непрерывного профессионального обучения в макете профессионального стандарта (стр. 26-27 автореферата).

7. Разработана методика оценки вклада корпоративного университета в кадровое обеспечение стратегических проектов энергетических компаний(стр. 28-30 автореферата).

8. Руководствуясь программно-целевым подходом, автором разработана дорожная карта «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли» с указанием мероприятий, ответственных исполнителей и ключевых результатов для приращения человеческого капитала нефтегазовой отрасли (стр. 32-35 автореферата).

В качестве замечания к автореферату следует отметить следующее. Разработанная автором дорожная карта «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли» составляет пункт новизны №8. Но в автореферате автор перечисляет лишь основные ее направления (с.34), не раскрывая конкретные мероприятия и исполнителей в ней. Однако, указанный недостаток не снижает ценности всей диссертационной работы.

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).

Доктор экономических наук  
(08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда),  
доцент, и.о. заведующего кафедрой экономики труда и основ управления  
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

06.05.2022

Контакты: ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»  
Почтовый адрес: 394068, Россия, г. Воронеж, ул. Хользунова, 40, экономический факультет, каф. 209)  
Тел.: 2-28-11-60 (5152)  
E-mail: leam@econ.vsu.ru



Дашкова Екатерина Сергеевна

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ВГУ»)
Подпись <u>Дашковой Е.С.</u>
Заведующий кафедрой <u>110 УИП</u>
Хользунова, 40, корп. <u>5</u> (ВГУ)
подпись, расшифровка подписи <u>26.05.2022</u>