

ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации 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)**

В настоящее время происходит определенная переоценка ценностей в сфере компетенций и квалификаций в сфере в целях повышения в конкретных отраслях экономики результатов профессионального образования.

Первый тезис диссертационной работы О.В. Будзинской, который принимается ею в качестве рабочей гипотезы и далее обосновывается, состоит в том, что основные хозяйствующие субъекты каждой отрасли промышленности несут немалую, если не сказать равную с высшей школой ответственность за состояние кадрового обеспечения отрасли.

Осмысление этого тезиса обосновывает актуальность работы. Необходимость рассмотрения кадрового обеспечения не просто как продукта совокупной деятельности различных субъектов, а именно как целевым образом проектируемой системы разделения труда, где значимы не только состав ее субъектов, но структура и наполнение их взаимосвязей, сконструированное взаимодействие с внешней средой, подпитывающей эту систему ресурсами, заслуживает безусловного внимания.

Автор поставил задачу так спроектировать систему кадрового обеспечения, чтобы она приобрела в качестве своего основного системного свойства – конкурентоспособность человеческих ресурсов. Это второй пункт новизны.

В работе представлены функциональная и морфологическая структура системы, выявлены особенности взаимодействия субъектов и разрывы связей между ними, которые не нарушая работоспособности системы кадрового обеспечения в целом, не позволяют достичь максимальной ее эффективности.

В соответствии с методологией научной деятельности, автор использовал методологией бенчмаркинга – исследовал системы кадрового обеспечения тех ведущих зарубежных хозяйствующих субъектов, с которыми конкурируют крупнейшие российские нефтегазовые компании.

Это позволило автору определиться с ключевыми задачами в обеспечении конкурентоспособности их человеческих ресурсов.

К этим задачам относится, как показал автор, усиление роли новых субъектов рынка труда – национального и отраслевых советов по профессиональным квалификациям (СПК), которые призваны координировать и направлять в общее русло деятельность по его мониторингу, обеспечению единства и нормированию отраслевых квалификационных требований, осуществлению независимой оценки квалификаций как условия транспарентности рекрутмента. СПК уже сегодня в системе кадрового обеспечения играют роль структуры, эффективно связующей подсистемы образования, корпоративного управления персоналом, нормативного регулирования и ресурсного обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда с учетом происходящих изменений в формах занятости.

Представляются обоснованными предложения автора по ориентированию профессиональных стандартов на развитие компетенций, необходимых в экономике знаний, и, соответственно, на опережающее содержание высшего профессионального образования. В данном случае предлагается органичное сочленение образовательного процесса с научными исследованиями, на институциональное обеспечение непрерывного персонифицированного профессионального образования, наконец – сопряжение на этой основе деятельности вузов и корпоративных университетов. Это те решения, которые необходимы для обеспечения конкурентоспособности системы кадрового обеспечения.

Следует признать методологически вполне обоснованным и предложение проектировать систему кадрового обеспечения отраслевой экономики, сочетая программно-целевой подход с форсайт-технологиями для оперативной корректировки целей в условиях неопределенности и неопределённости тех турбулентных процессов, которыми сопровождаются смены технологических уклада.

Следовательно, сама тема исследования предполагает постоянную динамику, что нацеливает на постоянную корректировку подсистем кадрового обеспечения и придает работе некоторую незавершенность исследования.

Указанное замечание не снижает, но лишь подчеркивает общее положительное впечатление от работы.

Исследование представляет собой законченную научно-квалификационную работу, содержащую положения научной новизны, практические положения и рекомендации, что позволяет сделать вывод о соответствии диссертации Будзинской О.В. на тему: «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих

ресурсов» 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).

Кирсанов Михаил Владимирович,
Директор Департамента занятости населения и трудовой миграции
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

25 мая 2022 г.

Контакты:

Адрес: Москва, ул. Ильинка, д.21

Тел.: +7495 5878889*1601

E-mail: kirsanovmv@mintrud.gov.ru

