

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации

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)

Осуществляемые в Российской Федерации преобразования, модернизация экономики и цифровизация всех сфер жизнедеятельности общества, а также напряженная геополитическая ситуация ставят в приоритет социально-трудовые отношения в сфере регулирования рынка труда.

Определение Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) дефицита квалифицированных кадров в качестве ключевого барьера развития российского бизнеса в 2021 году очередной раз подчеркивает недостаточную эффективность проводимых мер по сбалансированности спроса и предложения на рынке труда. Очаговые решения не позволяют решить системные проблемы, как, например, оторванность образования от практики, устаревание федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) в силу отсутствия эффективного инструмента быстрого обновления их содержания, длительный цикл внедрения и актуализации профессиональных стандартов, единичная нормативная и методическая база по финансированию взаимодействия промышленности и учебных заведений и т.д. Стоит согласиться с автором, что «пересобрать» элементы кадрового обеспечения эффективно зарекомендовавшие себя в условиях плановой экономики бесперспективно (с.3). В этой связи, актуальность создания научно-методологических основ проектирования системы кадрового обеспечения крупных производственных объектов в условиях смены технологического базиса не вызывает сомнений, а отмеченные в исследовании Будзинской О.В. многочисленные разрывы в деятельности субъектов кадрового обеспечения промышленности только усиливают её.

В автореферате широко представлена степень научной разработанности темы исследования в области экономики труда и управления человеческими ресурсами. Междисциплинарность подхода чувствуется в определении цели, задач, предмета и

объекта исследования, обосновании результатов исследования, представляющих научную новизну.

Особо следует отметить поставленную соискателем цель исследования и логическое определение задач по ее достижению. Автор, рассматривая всех субъектов кадрового обеспечения крупных производственных организаций, удачно выстроил структуру исследования, отвечающую последовательности решения задач:

- обоснования расширенного воспроизводства человеческих ресурсов промышленности, отвечающее задачам укрепления ее конкурентоспособности в новом экономическом укладе;
- определения структуры системы кадрового обеспечения как системы разделения труда;
- определения проблемного поля действующей системы кадрового обеспечения промышленности;
- разработка методических и практических рекомендаций по приращению человеческого капитала энергетических компаний на основе анализа опыта воспроизводства производственного персонала зарубежных стран;
- предложение институционального инструмента, способствующего выравниванию профессионально-квалификационных диспропорций в силу цифровизации экономики Российской Федерации;
- разработка методики оценки вклада корпоративных университетов (организационных структур в области обучения и развития человеческих ресурсов) в кадровое обеспечение стратегических проектов;
- разработка и обоснование комплексного проекта по реализации кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли.

Такой подход позволил автору последовательно структурировать решение задач и тем самым обеспечить широту и комплексность результатов исследования, предложенных методических и практических рекомендаций.

Глубокий и всесторонний анализ, критический анализ, творческое переосмысление решений проблемного поля, синтез отечественной и зарубежной практики в области расширенного воспроизводства человеческих ресурсов производственных организаций позволили соискателю обосновать теоретико-методологические основы проектирования системы кадрового обеспечения промышленности в условиях быстроменяющихся технологических решений. Особо хотелось бы отметить, что при разработке научных положений соискатель руководствуется действующей структурой кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли, в том числе посредством наделения дополнительных полномочий

важнейшего субъекта системы кадрового обеспечения – Совета по профессиональным квалификациям нефтегазовой отрасли (СПК НГК).

К наиболее важным результатам научной новизны, выносимым на защиту, можно отнести: обоснование теоретико-методологических положений рассмотрения кадрового обеспечения отраслевой экономики как системы разделения труда (с.19); структуризация системы кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли и систематизация ее субъектов (с.18); построение матрицы взаимосвязей между субъектами кадрового обеспечения и выделение разрывов, препятствующих наращению человеческого капитала нефтегазовой отрасли (с.20-21); обоснование перехода к непрерывному профессиональному обучению (с.24); разработка методики оценки вклада корпоративного университета или иной организационной структуры корпорации в области обучения и развития в кадровом обеспечении стратегических проектов энергетических компаний (с.28-30); предложение проекта кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли в условиях цифровизации (с.32-35).

Исследование отличается высокой практической значимостью. Целый ряд предложений автора представляют интерес для Совета по профессиональным квалификациям СПК НГК), для работодателей по совершенствованию кадровой политики в области непрерывного профессионального обучения, отраслевых программ модернизации инженерного образования и повышения квалификации.

Продуманная и правильно выстроенная логика исследования позволила соискателю комплексно исследовать важнейшие подсистемы кадрового обеспечения крупных производственных организаций и выработать на этой основе обоснованные предложения.

В качестве замечания необходимо отметить следующее. Анализ использованного списка литературы обращает внимание, что использование соискателем идей и разработок Аганбегяна А.Г., Егоршина А.П., Кулапова М.Н. только сделали бы дорожную карту, представленную в пятой главе, более содержательной.

Вместе с тем, указанное замечание не снижает общей положительной оценки диссертации Будзинской О.В. Ознакомление с авторефератом позволяет оценить диссертационную работу Будзинской О.В. как самостоятельное, логически выстроенное, выполненное на высоком теоретическом уровне, завершённое научное исследование, направленное на решение значимой народнохозяйственной задачи – проектирование системы кадрового обеспечения промышленности в условиях цифровизации.

В связи с вышеизложенным, на основании внимательного анализа представленного автореферата, считаю необходимым сделать заключение, что диссертационная работа 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, профессор,

Почётный работник высшего профессионального образования,

Лауреат Премии Правительства Российской Федерации в области образования,

профессор кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета ОУП ВО «АТиСО»

Сергей Александрович Карташов



Подпись руки Карташов С.А.
заверяю
Начальник
отдела кадров М.М. И.В. Нестягина

Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений» (ОУП ВО «АТиСО»)

119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90., к.2-10.

Тел.: 8(499) 739-63-49

e-mail: ketiup@atiso.ru