

В диссертационный совет Д 224.008.01  
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

### ОТЗЫВ

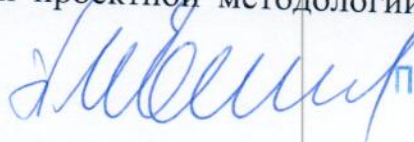
на автореферат диссертации Будзинской Ольги Владимировны на тему:  
«Система кадрового обеспечения как механизм расширенного  
воспроизводства человеческих ресурсов», представленной на соискание  
ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 –  
Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда,  
менеджмент)

Осуществление технологического рывка и последующее наращивание конкурентоспособности российской экономики требует не только полной мобилизации ресурсов в настоящих геополитических условиях, но и разработку методологических подходов их эффективного использования с расчетом на долгосрочную перспективу. В условиях перехода к новому технологическому укладу человеческие ресурсы составляют основу потенциала развития промышленности Российской Федерации и экономики страны в целом. В контексте высокой динамичности процессов, происходящих в настоящее время во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе на рынке труда и в сфере образования, диссертационная работа Будзинской О.В., посвященная разработке теоретико-методологических основ кадрового обеспечения отраслей экономики, основанной на знаниях, является, безусловно, **актуальной** и имеет как теоретическое, так и практическое значение.

Как следует из автореферата, анализ степени научной разработанности проблемы кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли выполнен достаточно глубоко. Проведены обобщение, систематизация и объективная оценка научных работ отечественных и зарубежных ученых (стр. 4-7). Научная новизна полученных результатов заключается в разработке теоретико-методологических основ проектирования кадрового обеспечения как системы разделения труда и практических рекомендаций по фокусированию кадрового обеспечения на приращение человеческого капитала и усиление на этой базе конкурентоспособности нефтегазовых компаний.

Автореферат хорошо структурирован, полностью соответствует тематике диссертации и отражает выносимые на защиту положения новизны. Из чего можно сделать вывод, что цель исследования достигнута, поставленные задачи решены.

**Обоснованность и достоверность** результатов диссертации, а также представленных выводов, методических и практических рекомендаций обеспечены применением современной проектной методологии, опорой на

 П.Е. Иванов

системный анализ и междисциплинарные подходы к изучению подобных систем, надежностью обширной и серьезно проанализированной статистической, нормативно-правовой и экспертной информации. Методы сбора и обработки эмпирических данных вполне корректны.

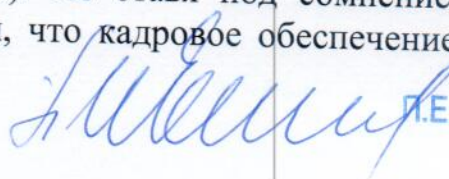
Безусловным теоретико-методологическим вкладом Будзинской О.В. в экономику труда и управления человеческими ресурсами являются предложенные в работе представление о системе кадрового обеспечения, как о системе разделения труда, морфологическая и функциональная ее структуры, определившие основные подсистемы, субъектов и стейкхолдеров кадрового обеспечения (с.17-19). На основе анализа деятельности субъектов кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли и функционирования соответствующих подсистем выявлены рассогласования в их взаимодействии и разрывы связей, препятствующие приращению человеческого капитала отечественных нефтегазовых компаний (с. 20-21); разработаны методические и практические рекомендации, позволяющие создать институциональные условия для минимизации и предотвращения выявленных ранее разрывов (с. 25-26). Предложение автора о наделении Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК) дополнительными полномочиями по координации деятельности субъектов кадрового обеспечения (с.32) заслуживает серьезного рассмотрения в экспертном сообществе. Предложенный методический инструментарий оценки вклада корпоративных университетов в кадровое обеспечение стратегических проектов компаний (с.28-31) апробирован, а результаты внедрены в деятельность отечественных нефтегазовых компаний. Приведенные экспертные мнения, обобщения аналитических источников подтверждают репрезентативность заключений, сделанных автором.

Сказанное позволяет заключить, что предложенные теоретико-методологические положения, методические и практические рекомендации в диссертации могут быть применены в условиях современного российского рынка труда.

Значительное число публикаций автора по теме исследования (61 работа, включая 33 публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и 10 публикаций, входящих в базу Скопус), участие в научно-исследовательских работах по направлению диссертационной работы подтверждает самостоятельность и глубину проведенной работы.

Давая высокую оценку новизне, теоретико-методологической значимости исследования, следует отметить **отдельные моменты, требующие дополнительных пояснений.**

В диссертационной работе кадровое обеспечение рассматривается как система деятельностей ее субъектов. Автором в автореферате субъекты системы кадрового обеспечения выделены на основе функциональной структуры кадрового обеспечения отраслей экономики (с.19) и на основе систематизации их по уровням (с. 33). Не ставя под сомнение, а также поддерживая подход соискателя о том, что кадровое обеспечение является

 А.Е. Иванов

системой деятельности, отметим, что предложенный перечень субъектов представляется дискуссионным в части его полноты и требует дополнительных уточнений.

В диссертации достаточно внимания уделено Национальной системе развития квалификаций, проанализированы ее субъекты и их деятельность в области профессионального развития и сертификации работников отраслей экономики. При этом рекомендации автора касаются области обеспечения непрерывного профессионального развития человеческих ресурсов. Представляется, что постановка вопроса и рассмотрение процесса сертификации инженерных кадров усилило бы работу и повысило практическую значимость исследования.

Отмеченные замечания не снижают общего высокого уровня проведенного исследования и оценки научной квалификации автора.

На основании изложенного можно сделать заключение, что диссертация на тему: «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» представляет собой актуальную научно-квалифицированную работу, в которой на базе выполненных автором оригинальных исследований решена серьезная научная проблема, что соответствует требованиям п.9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842, предъявляемых к докторским диссертациям, 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).

Директор Центра планирования и использования  
трудовых ресурсов Газпрома (ЧУ «Газпром ЦНИС»)

Председатель Совета по профессиональным квалификациям  
в нефтегазовом комплексе

д.т.н, профессор

Иванов Павел Евгеньевич

28 апреля 2022 года



ЧУ «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома» (ЧУ «Газпром ЦНИС»)

Адрес: ул. Новочерёмушкинская, д. 65, Москва, 117418, Российская Федерация

Телефон: +7 (499) 580-40-17

Электронная почта: info@cnis.gazprom.ru

Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе (СПК НГК)

Адрес: ул. Новочерёмушкинская, д. 65, Москва, 117418, Российская Федерация

Телефон: +7 (499) 580-49-09

Электронная почта: info@spkngk.ru