

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 ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

на диссертацию 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)

Актуальность темы исследования

Развитие топливно-энергетического комплекса Российской Федерации, в частности нефтегазовой отрасли, является условием безопасности и устойчивого развития страны и относится к числу ключевых факторов развития высокотехнологических отраслей промышленности России.

Достижение целей развития нефтегазовой отрасли, закрепленных в «Энергетической стратегии Российской Федерации до 2035 года», будет обеспечиваться решением широкого спектра амбициозных задач в экономической, технологической, экологической и социально-трудовой областях деятельности организаций нефтегазовой отрасли. Очевидно, что реализация программных задач невозможна без расширенного воспроизводства главного ресурса инновационной экономики, основанной на знаниях, а именно человеческого. В повестке сегодняшнего дня доминируют вопросы подготовки конкурентоспособных инженерных и управленческих кадров, их трудоустройства и последующего профессионального непрерывного развития в цифровой среде.

За последние десятилетия Правительство Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации приложило немало усилий в области подготовки кадров для цифровой

экономики, стимулируя укрепление взаимодействия между системой высшего и среднего образования с реальным сектором экономики. К таким институционально поддержанным инициативам можно отнести проекты Национальной технологической инициативы, федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», программы развития федеральных, национальных, исследовательских университетов, создание Национального агентства развития квалификаций, национального и отраслевых советов по профессиональным квалификациям; поддержка на государственном уровне движения «Волдскиллс Россия» и т.д. На сбалансированность рынка труда направлена деятельность компаний нефтегазовой отрасли, включающая формирование и содействие развитию опорных вузов, проведение корпоративных чемпионатов «Ворлдскиллс Россия», их участие в разработке профессиональных стандартов, развитие корпоративных университетов, совершенствование кадровой корпоративной политики в части рекрутмента и развития человеческих ресурсов.

Тем не менее, перечисленные меры до сих пор не позволяют обеспечить синергетического долгосрочного эффекта в кадровом обеспечении нефтегазовой отрасли, который позволил бы ей осуществить технологический рывок и достигнуть технологического лидерства. Анализ мнений экспертного сообществ в области формирования эффективных инструментов обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда позволяет констатировать недостаток теоретико-методологических разработок в области кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей в условиях свершающейся промышленной революции

В связи с этим, диссертационная работа Будзинской О.В., которая посвящена разработке теоретико-методологических основ проектирования и формирования системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, является безусловно **актуальной**.

Общая характеристика и структура диссертации

Рассматриваемая диссертация объемом 321 стр. включает введение, пять глав, заключение, приложения и список литературы из 283 наименований. Диссертация содержит 52 рисунка и 28 таблиц. Список опубликованных работ по теме диссертации включает 61 наименование.

Структура диссертационной работы выстроена в соответствии с поставленными задачам.

Первая глава (стр. 17-47) посвящена обоснованию рассмотрения кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли в условиях формирования нового технологического уклада как динамической системы разделения труда. Подробно исследовано расширенное воспроизводство человеческих ресурсов, являющееся основой долгосрочного устойчивого развития экономических систем национальных экономик развитых стран на сегодняшний день. Проанализированы современные тенденции в практике расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, связанные с использованием методов непрерывного приращения профессиональных и универсальных компетенций персонала. В главе автор, исследуя применяемые в отечественной экономической и управленческой науке подходы к кадровому обеспечению, аргументирует недостаточную системность и комплексность 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 исходя из представления об этом объекте как о системе разделения труда, и, во-вторых предложенные автором ее функциональную и морфологическую структуры, определяющие основных субъектов кадрового обеспечения, их функционал и матрицу связей.

Автор также выделил отраслевые особенности нефтегазового сектора, которые по законам методологии фиксируются на начальной стадии проектирования.

Во второй главе (стр. 67-132) автор систематизирует разрывы в деятельности субъектов кадрового обеспечения, сдерживающие расширенное воспроизводство человеческих ресурсов и препятствующие формированию целевого свойства эмерджентности, а именно конкурентоспособности человеческих ресурсов нефтегазовой отрасли.

Анализ новых форм занятости в экономике, актуальной количественной и качественной потребности в квалифицированных кадрах по видам экономической деятельности нефтегазовой отрасли и способности современной системы инженерного образования удовлетворять ее позволил сделать вывод о нарастающем дисбалансе на рынке труда. В принятых на различных уровнях управления экономической деятельностью – государственном, отраслевом, корпоративном – программных и нормативных документах, касающихся совершенствования системы кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли, выявлены несоответствия, снижающие эффект от предпринимаемых субъектами кадрового обеспечения усилий по преодолению указанного дисбаланса. Данные разрывы доказаны и обоснованы анализом профессиональных стандартов по производственной цепочке нефтегазовой отрасли на предмет их ориентации на цифровую трансформацию промышленности и обеспечения соответствующих компетенций работников.

Третья глава (стр. 133-176) диссертации полностью посвящена анализу опыта воспроизводства человеческих ресурсов за рубежом. В рамках методологии бенчмаркинга автором установлены институциональные связи между субъектами кадрового обеспечения зарубежных промышленных предприятий, обеспечивающих синхронизацию основных подсистем их кадрового обеспечения. Интерес также представляют разработанные автором методические и практические рекомендации по проектированию и

формированию системы кадрового обеспечения на основе стейкхолдер-менеджмент и форсайт-исследований, способствующие расширенному воспроизводству человеческих ресурсов.

В четвертой главе (стр. 177-237) автор делает вывод о необходимости перехода от дискретной подготовки кадров к институционально обеспеченному непрерывному профессиональному развитию человеческих ресурсов. Стремительные изменения внешней среды способствует экстенсивному развитию корпоративной системы непрерывного профессионального образования и персонализации образовательных траекторий профессионального развития, что подтверждено анализом опыта зарубежных энергетических компаний Chevron, Shell, Exxon Mobil, Eni. Разработанная автором методика позволяет оценить вклад корпоративного университета или иного структурного подразделения в области обучения и развития человеческих ресурсов в обеспечении человеческими ресурсами с требуемым набором компетенций стратегических проектов организаций.

В пятой главе (стр. 238-280) автором предложен проект «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли» с созданием единой информационной базы данных при использовании технологии обработки больших данных между субъектами экосистемы под администрированием Совета по профессиональным квалификациям НГК. Предложенный проект разработан в качестве подпроекта Национальной технологической инициативы «Энержинет», что определило форму его презентации в виде дорожной карты.

Степень обоснованности положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Основные научные положения, выводы и рекомендации можно считать обоснованными, что подтверждается:

1. Использованием в качестве теоретической базы положений нормативных правовых актов Российской Федерации, «Энергетической

стратегии Российской Федерации до 2035 года», Положения и статистических данных Совета по профессиональным квалификациям нефтегазовой отрасли, статистических данных Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, отчетов отечественных и зарубежных нефтегазовых компаний и других источников.

2. Применением в исследовании в качестве теоретико-методологической базы труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и менеджмента, а также методология проектной деятельности, системный подход, декомпозиция, синтез, факторный и структурно-функциональный анализы.

3. Отсутствием противоречий общепринятым теоретическим и практическим данным, содержащимся в трудах известных ученых в области экономики, менеджмента и подготовки инженерных кадров в условиях цифровой трансформации промышленности.

4. Апробацией основных положений диссертации на международных и всероссийских научно-практических конференциях, круглых столах и форумах.

5. Внедрением материалов диссертации в практическую деятельность нефтегазовых компаний, что подтверждено соответствующими документами, а также в учебный процесс РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина.

По теме исследования опубликовано 61 работа, в том числе в 33 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, и 10 статьях в журналах, входящих в базу Скопус, что свидетельствует о высоком уровне апробации результатов исследования, подтверждающих значимость полученных выводов и разработанных рекомендаций. Опубликованные материалы полностью отражают результаты проведенного исследования, сделанные автором, выводы и новизну диссертационной работы.

Научная новизна и значимость работы

Научная новизна диссертации и полученных результатов работы заключается в решении актуальных научных и практических задач, касающихся разработки теоретико-методологических положений по проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, основанном на системном подходе.

Научная новизна и значимость работы определяется ее основными результатами:

1. Предложено представление о системе кадрового обеспечения как механизме расширенного воспроизводства человеческих ресурсов. В контексте диссертации кадровое обеспечение рассматривается в качестве системы разделения труда, т.е. комплекса взаимосвязанных внутренних подсистем с определенной структурой, широким набором свойств и разнообразными внутренними и внешними связями. Разработанная автором функциональная и морфологическая структуры позволили построить матрицу связей между субъектами системы кадрового обеспечения.
2. Автором выделены и систематизированы по подсистемам кадрового обеспечения субъекты, участвующие в этом процессе. Ранее, в отечественных источниках кадровое обеспечение преимущественно отождествлялось с системой образования. Недооценка роли и значимости скоординированности деятельности иных субъектов кадрового обеспечения, таких как научное сообщество, профессиональные союзы и ассоциации, регуляторы рынка труда, законодательные органы, институты рынка труда, средства массовой информации ограничивала возможности достигнуть системе кадрового обеспечения необходимой в настоящее время эмерджентности.
3. Установлены взаимосвязи между субъектами системы кадрового обеспечения и определены разрывы в деятельности субъектов кадрового обеспечения, сдерживающие расширенное воспроизводство человеческих ресурсов.

4. Установлена недостаточная эффективность кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли на данном этапе цифровой трансформации отрасли, обусловленная рассогласованием темпов цифровизации отрасли и темпов модернизации подготовки инженерных и управленческих кадров.
5. Разработаны методологические рекомендации, направленные на приращение компетенций персонала энергетических компаний на основе анализа опыта воспроизводства человеческих ресурсов зарубежных стран.
6. Предложен подход по сглаживанию профессионально-квалификационных диспропорций на внешнем рынке труда нефтегазовых компаний на основе закрепления непрерывного профессионального обучения на уровне профессиональных стандартов.
7. Разработана структура корпоративного университета, способствующая обеспечению расширенного воспроизводства человеческих ресурсов и удовлетворению потребности в квалифицированных кадрах корпоративных стратегических проектов. Кроме этого, предложена методика, позволяющая рассчитать индекс влияния корпоративного университета на кадровое обеспечение и оценить источник удовлетворения будущих потребностей в человеческих ресурсах.
8. Разработан программно-целевой подход к проектированию системы кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли и предложена дорожная карта, позволяющая получить многомерную матрицу мероприятий по реализации проекта «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли». Научная значимость предложенного подхода обуславливается применением методологии программирования к динамическим системам подобного уровня. Проектирование объекта, предполагающее описание объекта, структурное и параметрическое многокритериальное оптимизирование, не способно поддерживать динамизм развития системы. Применение программирования через прорисовку дерева целей деятельности и конструирование на его основе системы разделения труда представляет научный интерес.

Полученные в диссертации результаты представляют собой научную ценность в связи с тем, что они предлагают научно-теоретические основы проектирования системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, что способствует повышению конкурентоспособности отраслей экономики.

Практическая значимость результатов исследования

Практическая значимость результатов диссертационной работы заключается в разработке предложений и рекомендаций по проектированию и формированию системы кадрового обеспечения расширенного воспроизводства человеческих ресурсов. Практическое применение разработок позволит успешно решать стратегические задачи усиления конкурентоспособности страны и достижению ею технологического лидерства.

Результаты диссертационной работы могут быть использованы:

- регулирующими органами власти и Советом по профессиональным квалификациям НГК при регулировании национальной системы квалификаций и разработке федеральных и региональных законов «Об управлении системой профессионального образования»;
- образовательными организациями высшего образования при актуализации образовательных программ профессионального образования;
- работодателями при разработке корпоративных программ в области обучения и развития человеческих ресурсов, а так же выработке инструментов взаимодействия со стейкхолдерами.

Замечания по работе

Несмотря на общую положительную оценку диссертационной работы, по содержанию представленной работы можно сделать ряд замечаний:

1. На стр.79 диссертации автор вводит в научный оборот термин «гигаэкономика». При этом нет четкого пояснения, что автор понимает

под этим термином и в чем отличие гигаэкономии, например, от макроэкономики или мезоэкономики.

2. На рис.4.1 (стр. 184) представлена модель профессионального развития с ориентацией на должностной рост. Во-первых, судя по структуре рисунка, речь идет об алгоритме, а не модели. Во-вторых, после блока «оценка результатов выполнения индивидуального плана развития» представлено два три выхода: один выход –«нет», и два выхода «да». Хотелось бы услышать пояснение этому феномену. Кроме того, непонятно что будет происходить после корректировки индивидуального плана развития, явно напрашивается еще стрелка на другие блоки, возможно, обучение и т.п.
3. В Таблице 4.4. (стр.216) приведены результаты расчета индекса оценки вклада Корпоративного университета в кадровое обеспечение стратегии компании. Непонятно, каким образом оценивались веса факторов, а также неясны принципы и подходы к назначению пороговых значений индексов : $<0,5$ –слабое влияние, $> 0,8$ – высокое влияние.

Данные замечания не оказывают влияния на общую положительную оценку представленной диссертационной работы Будзинской О.В. Автор достаточно полно, руководствуясь методологией проектирования систем, решила все поставленные в работе задачи, доведя их до практического внедрения, что подтверждает завершенность исследования.

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

Диссертация Будзинской О.В. на тему: «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» представляет собой законченную научно-квалифицированную работу, основные положения которой характеризуются научной новизной, теоретической и практической значимостью.

В диссертации содержится решение актуальной научной экономико-управленческой проблемы проектирования системы кадрового обеспечения и формирования механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, что вносит значительный вклад в развитие экономики страны. Полученные автором результаты являются новыми, обоснованными и достоверными.

Работа 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).

Официальный оппонент,
зав. кафедрой «Экономика и
организация производства»

ФГБОУ ВО «МГТУ имени Н.Э. Баумана»

д.э.н., профессор

Фалько Сергей Григорьевич

Контакты:

Почтовый адрес: 105005, г. Москва, 2-я Бауманская ул., д.5, стр.1

Рабочий тел.: +7 (499) 267-00-49

e-mail: falkosg@bmstu.ru

Дата

22.04.2022г.



УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ

Н.Э. БАУМАНА

А.Г. МАТВЕЕВ