

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)**

Актуальность диссертационного исследования определяется высокой динамикой изменений в нескольких направлениях: изменение технологического уклада и внедрение промышленных технологий, основанных на работе с данными; появление новых форм занятости; изменение жизненного цикла профессий и самого понятия профессии; а также выход на рынок труда нового поколения людей. Рынок труда реагирует на смену технико-технологических укладов изменением взаимоотношений субъектов социально-трудовых отношений и, в итоге, поиском новых вариантов кадрового обеспечения отраслей промышленности.

Решение вопросов кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли и, особенно, высокотехнологичных производств запаздывает по отношению к скоростям развития индустрии, и требуют системного изучения. Диссертация Будзинской Ольги Владимировны на тему «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» представляется собой пример такого исследования. Данное исследование актуально и в теоретическом и в практическом аспекте.

Научную новизну диссертационного исследования определяют изучение теоретических основ и предложение практических инструментов кадрового обеспечения высокотехнологичной индустрии и повышения ее эффективности.

Изменяющийся принципиальным образом технологический уклад требует рассмотрения не только вопроса о «технологическом лидерстве в мировой системе» (стр. 3), но и более прагматичного вопроса о технологическом развитии промышленности и о повышении производительности труда. Авторский подход, в соответствии с которым эффективность занятости «расширенное воспроизводство трудовых ресурсов представляется неотъемлемым условием достижения и поддержания конкурентоспособности национальной экономики» (стр. 3), целесообразно дополнить расширением возможностей трудовых ресурсов.

Представляет теоретический интерес разработанная автором функционально-содержательная структура корпоративного университета, однако, требует дополнительной

проработки вопрос применимости этой модели для различных организационных форм построения бизнеса в топливно-энергетической отрасли.

Высказанный автором тезис (стр. 17) о том, что кадровое обеспечение не сводится к системе управления персоналом организации, требует дополнительного раскрытия. Необходимо учитывать, что кадровое обеспечение дополняется новыми сферами: взаимодействие с людьми и коллективами, а также работой по развитию человеческого потенциала.

Представленная автором модель системы кадрового обеспечения отраслей экономики предлагает набор инструментов по работе с переводом трудовых ресурсов страны к кадровым и человеческим (персонал) (стр. 18). При этом фрагментированность трудовых ресурсов не позволяет иметь набор универсальных инструментов и требует кастомизированного подхода.

Интерес также представляет разработанная автором карта кадрового обеспечения (стр.19), соотносящая субъекты и макрофункции системы кадрового резерва, с поправкой, что рынок труда не является единым субъектом и на него оказывают влияние различные группы: работодатели, центры оценки компетенций, стандарты профессиональной подготовки и квалификации world skills и т.п. В модели не учитываются все возрастающие по объёму иные формы занятости (кроме трудовых отношений). Также при описании причин разрывов в взаимосвязях между субъектами системы кадрового обеспечения стоит уточнить, что инерционность в производствах новых знаний не является доминирующей причиной их появления. В первую очередь появление разрывов обусловлены нетехнологизированным процессом отчуждения «необходимых» знаний, необходимых для внедрения в образовательные программы. Умение выстраивать этот процесс – компетенция, которую необходимо развивать.

Тезис о негативном влиянии конкуренции технологических университетов и вузов нефтегазового профиля для работодателей, указанный автором (стр. 22) является неточным. Развитие индустрии требует привлечения фундаментальных или кросс-функциональных компетенций, которые не находятся сегодня в классических нефтегазовых университетах. Для компаний это возможность расширения повестки сотрудничества. Системным решением этого вопроса является формирование устойчивых сетевых партнёрств (в качестве примера такого взаимодействия может выступить реально действующая система «Лига вузов «Газпром нефти»). В стремлении к кооперации субъектов автор выделяет необходимость смены функции университетов, которая должна предполагать изменения ключевой парадигмы организации обучения. В её основе должно лечь проектное обучение. Трансляция знаний должна перестать быть основой процесса профессионального обучения и превратиться во вспомогательную функцию, доступную по запросу.

Рассматривая на примере динамики темпов прироста количества сотрудников ПАО «Газпром», прошедших обучение по программам ДПО, автор справедливо обратил внимание на важнейший вопрос, что никакой документ об образовании (среднем, среднем специальном, высшем или дополнительном) не является более гарантией качества подготовки его обладателя.

Важно отметить, что утверждение о «заниженных квалификационных требованиях в части цифровизации» (стр. 26) для нефтегазовой отрасли весьма спорно в данной работе. Необходимо проведение детального анализа реальной потребности в наличии таких навыков.

В диссертации справедливо обозначена возрастающая роль корпоративных университетов в области обучения персонала (стр. 28), а также приведена модель оценки факторов, определяющие вклад корпоративных университетов в кадровое обеспечение стратегических проектов компании. Значимым дополнением будет являться учет отраслевой, корпоративной и региональной (страновой) специфики в функционально-содержательной модели структуры корпоративного университета. В таком случае модель будет давать более релевантные оценки. Также будет верным пересмотреть значимость ряда факторов в модели, в частности наличие полных и качественных данных при организации обучения – наиболее критический фактор.

Следует отметить, что автор формирует предложение по организации сетевого университета (сетевого взаимодействия Вузов) (стр. 34), которая, однако, требует нескольких уточнений и доработок. В частности – в текущей модели отсутствуют поля для полномочий для органов власти и наблюдательного совета, а также не описан инструмент решение прямого конфликта интересов ВУЗов относительно выпускников.

На основе изучения контента автореферата можно сделать вывод, что полученные в ходе диссертационного исследования результаты, рекомендации и выводы обоснованы и достоверны. Автором глубоко изучены примеры российских и зарубежных кейсов, проанализирована обширная исходная информация. Представление обработанных данных в виде таблиц, расчетов, визуальных моделей также свидетельствует о всесторонней проработке темы.

Теоретическая и практическая значимость диссертации обусловлена развитием концептуальных представлений о сущности и тенденциях развития сфере занятости, актуализацией понятийного и методического аппарата, нацеленностью результатов на повышение эффективности управления развитием рынка труда, что позволяет подтвердить высокую степень репрезентативности предлагаемых подходов к решению важной социально-экономической задачи.

Автореферат по структуре и содержанию соответствует требованиям, предъявляемым ВАК Минобрнауки России. Стил ь изложения ясен и логичен. В целом автореферат раскрывает содержание работы.

При оценке стоит дополнительно отметить следующие вопросы и темы, подчеркивающие новизну представленной работы: уделено внимание теме управляемого кастомизированного образования, воспроизводство унифицированных специалистов за счёт дискретной стандартизированной массовой профессиональной подготовки, а также необходимость увеличения специализаций при внедрении новых технологий.

Общая высокая оценка работы не устраняет некоторые замечания в дополнении к ранее обозначенным:

1. В работе не раскрыта актуальная в текущем контексте тема возможностей развития индивидуального потенциала человека;
2. Не уделено должного внимания вопросу взаимодействия с заказчиком обучения – основном элементе и важнейшем субъекте системы кадрового обеспечения.

Высказанные замечания и уточнения не носят принципиального характера и не снижают общую оценку работы.

Анализ содержания автореферата в контексте полученных научных результатов позволяет сделать заключение, что диссертация Будзинской Ольги Владимировны на тему «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» представляет собой актуальную научно-квалификационную работу, в которой на основе проведенных автором самостоятельных исследований решена научная проблема, имеющая важное народно-хозяйственное значение, что в полной мере отвечает требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней» (утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 в редакции от 01.10.2018), предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством (экономика труда, менеджмент).

Ректор Корпоративного университета
ПАО «Газпром нефть»

16 мая 2022 года



Дементьев Илья Александрович



ПАО «Газпром нефть»

Адрес: ул. Почтамтская, д.3-5, Санкт-Петербург, 190000, Российская Федерация

Телефон: +7 (812) 363-31-52

Электронная почта: University@gazprom-neft.ru