

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 224.008.01,
созданного на базе ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт
труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, по
диссертации на соискание ученой степени доктора наук

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 26.05.2022 г. № 81

О присуждении **Будзинской Ольге Владимировне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация на тему: **«Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов»** в виде рукописи по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда, менеджмент) принята к защите 25 февраля 2022 года (протокол заседания 74) диссертационным советом Д 224.008. 01, созданным на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая, д. 29. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации о создании диссертационного совета № 150/НК от 31 октября 2017 года (с изменениями в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.07.2021 № 754/нк).

Соискатель Будзинская Ольга Владимировна «19» февраля 1982 года рождения, в 2004 году окончила социально-экономический факультет Академии народного хозяйства при Правительстве РФ (в н.в. РАНХиГС) по специальности «Менеджмент» (диплом с отличием серия ВСА № 0171403 от 25.06.2004 года), и одновременно получила диплом о дополнительном образовании с присвоением дополнительной квалификации «переводчик английского языка в сфере профессиональной коммуникации» (диплом ППК 024803 от 25.06.2004 года).

Диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Формирование уровня и структуры затрат на персонал» защитила в 2011 году в диссертационном совете, созданном на базе Академии труда и социальных

отношений по специальности 08.00.05– Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) (диплом серии ДКН №138598 от 03.03.2011 года). В 2017 году присвоено ученое звание доцента по специальности «Экономика и управление народным хозяйством» (аттестат серии ЗДЦ №008257 от 07.06.2017 года).

Работает с апреля 2011 года по настоящее время в должности доцента кафедры управления трудом и персоналом Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина.

Диссертационная работа «Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов» выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в Центре подготовки научных кадров.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Мартынов Виктор Георгиевич, ректор Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа (научный исследовательский университет) имени И.М. Губкина».

Официальные оппоненты:

Фалько Сергей Григорьевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и организации производства Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана»;

Свистунов Василий Михайлович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственного университета управления»;

Назарова Ульяна Анатольевна, доктор экономических наук, доцент, директор государственного автономного образовательного учреждения

дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан «Учебный центр Государственной службы занятости населения»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» - в своем положительном отзыве, подписанном Половинко Владимиром Семёновичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Региональная экономика и управление человеческими ресурсами», и утверждённом Павлом Владимировичем Прудниковым, проректором по научной работе, доктором физико-математических наук, профессором, указала, что автору удалось достичь цели исследования, выполнить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной. В отзыве указано, что работа выполнена на актуальную тему, имеет важное социально-экономическое и организационное значение научной проблемы проектирования системы кадрового обеспечения, формирования механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов на основе непрерывного профессионального обучения производственного персонала, вносит вклад в развитие теории, методологии и методик социально-трудовых и управленческих отношений.

Ведущая организация заключила, что диссертация Будзинской О.В. «Система кадрового обеспечения как механизма 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 заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда, менеджмент).

Соискатель имеет 61 публикацию по теме диссертации общим объемом 33 п.л. Среди публикаций – 33 научные статьи опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего

образования Российской Федерации, и 10 научных статей в базе Scopus.

Опубликованные научные работы Будзинской О.В. отражают основное содержание диссертации, характеризуются весомым вкладом в решение проблем, связанных с обоснованием кадрового обеспечения как объекта научного исследования, проектированием системы кадрового обеспечения отраслей экономики как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов в условиях перехода к шестому технологическому укладу. Опубликованные научные работы также включают аналитические материалы, отражающие все основные аспекты кадрового обеспечения отраслей экономики, включая современную подготовку инженерных кадров, развитие институтов рынка труда в условиях цифровизации и распространение гибких форм занятости, институализацию непрерывного профессионального образования, развитие национальной системы квалификаций, динамику и структуру отраслевого рынка труда, оценку потребности в квалифицированных кадрах, корпоративное развитие персонала и форсайт компетенций высокотехнологичных отраслей. На основе тематик перечисленных аналитических данных представлены рекомендации по внедрению методологии проектирования механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов в условиях цифровизации.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работ, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, не обнаружено.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Будзинская О.В. Система кадрового обеспечения как основа воспроизводства трудовых ресурсов в аспекте Индустрии 4.0 // Социально-трудовые исследования. 2021. №3 (44). С. 140-145.
2. Будзинская О.В. Кадровое обеспечение нефтегазовой отрасли в новых условиях // Энергетическая политика. 2021. №10 (164). С. 90-98.
3. Будзинская О.В. Кадровое обеспечение стратегических проектов нефтегазовых компаний: элементы корпоративной среды и метод оценки// Микроэкономика. 2021. № 3. С. 65-74.
4. Будзинская О.В. Ориентируют ли профессиональные

стандарты ТЭК на цифровизацию? // Труд и социальные отношения. 2021. Т.32. №2. С.21-30. 5. Будзинская О.В. Форсайт компетенций или прогнозирование структуры кадров в условиях мировой системы разделения труда // Образование. Наука. Научные кадры. 2020. № 4. С. 192-196. 6. Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Кадровое обеспечение ТЭК как объект программирования и проектирования // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4 (41). С. 135-144. 7. Будзинская О.В. «Корпоративный университет 2.0»: функционально-содержательная структура // Микроэкономика. 2020. № 3. С. 29-35. 8. Будзинская О.В. Прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах на примере нефтегазовой отрасли // Социально-трудовые исследования. 2020. № 3 (40). С. 81-89. 9. Будзинская О.В. Персонализация траектории профессионального развития работников в условиях индустрии 4.0 // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2020. № 1. С. 76-82. 10. Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Проблематика построения модели профессионального развития персонала в условиях индустрии 4.0 // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2020. № 5 (185). С. 21-25. 11. Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Губкинскому университету 90. Попечительский эндаумент фонд. Опыт Губкинского университета // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2020. № 4 (184). С. 7-15. 12. Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Кадровое обеспечение топливно-энергетического комплекса как объект проектирования // Управление устойчивым развитием. 2020. № 5 (30). С. 76-84. 13. Будзинская О.В., Шейнбаум В.С. Насущные проблемы непрерывного инженерного образования // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2019. № 7 (175). С. 22-28. 14. Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Не допустить рост энтропии в формирующейся системе квалификаций // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2019. № 6 (174). С. 46-56. 15. Будзинская О.В. Образовательный аспект кадрового обеспечения ТЭК в Арктическом регионе // Микроэкономика. 2019. № 6. С. 64-69. 16. Будзинская О.В. Проблема подготовки кадров в условиях перехода к новому

технологическому укладу // Вестник Академии. 2019. № 2. С. 104-109. 17. Будзинская О.В. Значение кадровой политики в обеспечении организации квалифицированными кадрами в условиях цифровизации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т. 13. № 3. С. 86-91. 18. Будзинская О.В. Углубление разделения труда в инновационной деятельности // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. 2019. № 1 (47). С. 17. 19. Budzinskaya O.V. Precarization and specifics of employment in oil and gas industry// Экономика и предпринимательство. 2016. № 8 (73). С. 457-462. 20. Budzinskaya O.V. Features of Labour Activity in the «Industry 4.0» Production Sector// Lecture Notes in Networks and Systems. 2021. Т.280. P.212-215. 21. Budzinskaya O.V. Competencies for a Digital Economy// Lecture Notes in Networks and Systems. 2021. Т. 280. P. 216-221. 22. Budzinskaya O.V. Transformation Processes in the Labor Market in a Region in the Conditions of the Digital Economy: A New Model of Organization, Digital Competencies and New Professions // Advances in Science, technology and Innovation. Springer. 2021. P.109-113. 23. Budzinskaya O.V., Sheinbaum V.S. Integration of education, science and buseness: current institutional solutions // Higher Education in Russia. 2018. Т. 27. № 2. С. 39-46.

На автореферат поступило 12 отзывов, в которых дана положительная оценка, указана актуальность, внесен большой вклад в развитие теории и научно-методическое обеспечение расширенного воспроизводства человеческих ресурсов. В 12 отзывах на автореферат даны следующие замечания и пожелания.

1. **Иванов Павел Евгеньевич** - д.т.н., профессор, руководитель ЧУ «Газпром ЦНИС», Председатель Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе. **Отзыв положительный.** Замечания. 1. Не ставя под сомнение, а также поддерживая подход соискателя о том, что кадровое обеспечение является системой деятельности, отметим, что предложенный перечень субъектов представляется дискуссионным в части его полноты и требует дополнительных уточнений. 2. 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.

2. **Дементьев Илья Александрович** – к.х.н., ректор Корпоративного университета ПАО «Газпром нефть». **Отзыв положительный.** Замечания: 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.

3. **Разумова Татьяна Олеговна** - д.э.н., проф., заведующий кафедрой «Экономика труда и персонала» Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова. **Отзыв положительный.** Замечание. Вместе с тем, работа только бы выиграла, если бы автором был проведен анализ изменений структуры квалификаций нефтегазовой отрасли, который позволил бы определить направления коррекции подготовки специалистов среднего и высшего профессионального образования.

4. **Родионов Дмитрий Григорьевич** - д.э.н., профессор, директор высшей инженерно-экономической школы Института промышленного менеджмента и торговли ФГАОУ ВО Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. На рисунке 3 с.33 многоуровневая морфологическая структура кадрового обеспечения отрасли представлена без пояснений по тексту автореферата, что не позволяет снять возникающие вопросы. 2. Помимо этого, в методике по оценке вклада корпоративного университета в кадровое обеспечение стратегических проектов компаний (с.28-29 автореферата) не учитывается квалификационный уровень преподавателей корпоративных университетов, что, с нашей точки зрения, вызывает недопонимание. 3. И, наконец, на с.23 соискатель делает вывод о неспособности корпоративной внутрифирменной системе обучения персонала в

полной мере решить задачи поддержания и своевременного обновления компетенций персонала на примере статистического анализа лишь ПАО «Газпром». С нашей точки зрения, для данного вывода требуется большая выборка.

5. **Цёхла Светла Юрьевна** - д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки и техники Республики Крым, заведующая кафедрой менеджмента предпринимательской деятельности ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. При научной стилистике и логичности изложения материала для работы характерно преобладание практических вопросов над теоретической частью. 2. В автореферате на странице 20-21 представлена матрица разрывов в деятельности субъектов, задействованных в кадровом обеспечении нефтегазовой отрасли. Но соискатель в дальнейшем не раскрывает детально, каким образом надлежит построить механизм взаимодействия работодателей, представителей системы образования, научного сообщества, институтов рынка труда, законодательных и регулирующих органов.

6. **Санкова Лариса Викторовна** - д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Экономика и маркетинг» ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.». **Отзыв положительный.** Замечание: Вместе с тем, из автореферата следует, что соискатель использовал метод форсайт исследований, но примеры его применения в автореферате не нашли достаточного отражения.

7. **Карташов Сергей Александрович** - д.э.н., профессор, Почётный работник высшего профессионального образования, Лауреат Премии Правительства Российской Федерации в области образования, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академии труда и социальных отношений». **Отзыв положительный.** Замечание. Анализ использованного списка литературы обращает внимание, что использование соискателем идей и наработок Аганбегяна А.Г., Егоршина А.П., Кулапова М.Н. только сделали бы дорожную карту, представленную в пятой главе, более

содержательной.

8. **Симонова Марина Викторовна** – д.э.н., доцент, заведующая кафедрой управления персоналом ФГБОУ ВО «Саратовского государственного экономического университета». **Отзыв положительный.** Замечание. В качестве недостатка отмечу, что в предложенной многоуровневой морфологической структуре кадрового обеспечения на стр.33 автореферата субъекты представлены укрупненно, что усложняет развитие матрицы взаимосвязей в проекте «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли».

9. **Зворыкина Юлия Викторовна** – д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В автореферате не отражены критерии определения направлений дорожной карты «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли» (с.34). Кроме этого, представляет интерес ознакомиться с конкретными мероприятиями и ответственными исполнителями по направлениям дорожной карты, но это не вошло в автореферат. 2. Автору следовало бы пояснить отличие дорожной карты от плана мероприятий.

10. **Дашкова Екатерина Сергеевна** – д.э.н., доцент, и.о. заведующей кафедрой экономики труда и основ управления ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет». **Отзыв положительный.** Замечание: в качестве замечания к автореферату следует отметить следующее. Разработанная автором дорожная карта «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли» составляет пункт новизны №8. Но в автореферате автор перечисляет лишь основные ее направления (с.34), не раскрывая конкретные мероприятия и исполнителей в ней.

11. **Кирсанов Михаил Владимирович** - Директор Департамента занятости населения и трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. **Отзыв положительный.** Замечание: сама тема исследования предполагает постоянную динамику, что нацеливает на постоянную корректировку подсистем кадрового обеспечения и придает работе некоторую

незавершенность исследования.

12. **Смулов Александр Михайлович** – д.э.н., профессор, ведущий инженер отдела (военно-научной работы) военно-научного комитета (Штаба материально-технического обеспечения Вооруженных сил Российской Федерации). **Отзыв положительный.** Замечание: теоретико-методологический подход проектирования системы кадрового обеспечения достаточно универсален. Концентрация автора лишь на нефтегазовой отрасли снижает практическую значимость работы.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследовании вопросов воспроизводства человеческих ресурсов и управления ими, проектирования и организации систем управления, значимостью их научных достижений в данной предметной области. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются известными учеными и высокопрофессиональными специалистами в области экономики труда и менеджмента, обладают необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности и достаточными компетенциями для того, чтобы квалифицированно и всесторонне оценить теоретическую и практическую значимость, научную новизну и достоверность полученных соискателем результатов, а также соответствие диссертационной работы установленным требованиям.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

Сформулирована новая научная идея расширенного воспроизводства человеческих ресурсов на основе совершенствования и формирования системы кадрового обеспечения как объекта проектирования и программирования, исходя из определяемого экономической политикой целевых показателей.

Раскрыт механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, представляющий собой систему последовательного преобразования трудовых ресурсов в человеческий капитал организации. Данный механизм функционирует на следующих уровнях: государственного регулирования – через систему

сертификации квалификаций, нормотворческой деятельности и ресурсного обеспечения, рынка труда – через институты рекрутмента, работодателя – через кадровую политику в области обучения и развития человеческими ресурсами и ресурсного обеспечения (стр.39-41 диссертации).

Обоснованы и предложены на основе построения функциональной и морфологической структур подсистемы кадрового обеспечения отраслей экономики. Подсистему профориентации и подготовки кадров, подсистему рынка труда, подсистему корпоративного развития и управления персоналом, подсистему нормативного и институционального обеспечения, подсистему ресурсного обеспечения (интеллектуальные, материально-технические, научно-методологические, информационные, финансовые ресурсы) автор относит к подсистемам кадрового обеспечения отраслей экономики. В подсистемах выделены управляющие части, образующие с корпоративными системами управления персоналом сетевую структуру. Систематизированы в многоуровневой структуре субъекты системы кадрового обеспечения, задействованные в расширенном воспроизводстве человеческих ресурсов отраслей экономики, к которым на данном этапе экономического развития относятся: человеческие ресурсы, образовательные учреждения всех уровней и всех форм собственности, включая корпоративные образовательные структуры, работодатели, институты рынка труда (независимая оценка квалификаций, общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ, профориентация, дополнительное образование, консалтинг, маркетинг и т.д.), учреждения науки, законодательные органы, регуляторы рынка труда (федеральные и региональные органы исполнительной власти), профессиональные объединения, союзы, ассоциации (отраслевые советы по профессиональным квалификациям, профсоюзы, научно-технические общества и т.д.), входящие в несколько подсистем одновременно (стр. 41-44).

Сформирована матрица взаимосвязей в функциональной и морфологической структурах между подсистемами и субъектами кадрового обеспечения отраслей экономики, в частности, генерация новых компетенций в

научной сфере и включение их в образовательные программы с одной стороны и обеспечение научной сферы креативными генераторами этих компетенций, с другой стороны. Дано описание разрывов, препятствующих синхронизации подсистем отраслевого расширенного воспроизводства человеческих ресурсов в нефтегазовой отрасли. К разрывам автор относит отсутствие института обязательной сертификации квалификаций, не сформированный институциональный механизм интеграции науки, образования и бизнеса, отставание темпов актуализации системы квалификаций от темпов научно-технического прогресса и другие разрывы (стр.88-109, 110-111 диссертации).

Доказана недостаточная эффективность дискретной формы подготовки кадров в кадровом обеспечении нефтегазовой отрасли в условиях формирования шестого технологического уклада, которая связана с рассогласованием темпов цифровизации промышленности и темпов подготовки инженерных кадров (стр.102-107, 224-226, 231-234 диссертации).

Обоснованы причины сдерживания расширенного воспроизводства человеческих ресурсов на основе технологии бенчмаркинга, которая включает анализ корпоративных систем развития персонала в ведущих зарубежных компаниях – конкурентах отечественных нефтегазовых компаний, анализ программ инновационного развития российских лидеров нефтегазовой индустрии и корпоративных программ развития персонала, анализ Федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов по всей производственной цепочке нефтегазовой отрасли на предмет формирования конкурентнозначимых компетенций работников для продуктивной деятельности в условиях цифровизации промышленности. (стр.85-88,119-129 диссертации).

Разработаны методические и практические рекомендации для проектирования и формирования системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций нефтегазовой отрасли на основе бенчмаркинга с компаниями Chevron, BP, Shell, Total, Exxon Mobil. Установленные институциональные связи в высокоразвитых странах между научно-исследовательской, образовательной и предпринимательской деятельностью

позволили выстроить направления взаимодействия заинтересованных сторон (стейкхолдеров) по приращению качественных характеристик человеческих ресурсов в нефтегазовой отрасли, в их числе повышение вовлеченности косвенных стейкхолдеров в кадровое обеспечение российских энергетических компаний; дифференциация позиций профессорско-преподавательского состава, включение позиции профессор-учёный и профессор-лектор; перевод независимой оценки квалификаций в категорию обязательной; обеспечение прозрачности процедуры трудоустройства и другие рекомендации (стр. 134-143, 157-164 диссертации).

Предложен и обоснован макет профессионального стандарта, отражающий единый подход к сглаживанию профессионально-квалификационных диспропорций, вызванных цифровизацией экономики Российской Федерации. Институциональное в макете профессионального стандарта закрепление непрерывного профессионального образования нормой актуализации, обновления компетенций не реже одного раза в год. Практическое использование предложенной нормы при разработке государственных и региональных программ развития квалификаций позволит ориентировать их на требуемое преобразование качества человеческих ресурсов, что положительно отразится на приращении человеческого капитала предприятий и отрасли в векторе инновационного развития экономики (стр. 226-228 диссертации).

Создана и внедрена многофакторная методика оценки вклада корпоративного университета или иного функционального подразделения компании в области обучения и развития человеческих ресурсов в кадровое обеспечение стратегических проектов компаний с применением индекса оценки самообеспеченности компании носителями инновационных компетенций. Анализ 12 энергетических компаний, 4 из которых зарубежные, позволил выделить определяющие факторы в кадровом обеспечении стратегических проектов и сформировать функционально-содержательную структуру корпоративного университета, которая позволяет в условиях цифровой экономики обеспечить расширенное воспроизводство человеческих ресурсов на стадии их использования

в организации. Методика оценки вклада корпоративного университета позволяет заблаговременно проводить корректировку кадровой политики в области обучения и развития человеческих ресурсов, что способствует усилению конкурентоспособности нефтегазовой отрасли в перспективе (стр.201, 211-217 диссертации).

Сформулирован программно-целевой подход к проектированию системы управления кадровым обеспечением нефтегазовой отрасли на основании дерева целей достижения конкурентоспособности и соответствующих ему дорожных карт для института рынка труда, для системы образования (СПО, ВПО, ДПО), для создания условий реализации кадрового потенциала на корпоративном уровне, для институционального обеспечения непрерывного профессионального образования, для интеграции науки, образования и бизнеса, а также для определения источников финансирования проекта «Экосистема кадрового обеспечения нефтегазовой отрасли». По перечисленным направлениям дорожной карты **предложены** организационно-экономические мероприятия с указанием ответственных исполнителей и целевых показателей в рамках проекта по кадровому обеспечению нефтегазовой отрасли (стр. 260-274 диссертации).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

Обосновано кадровое обеспечение как открытая динамическая система взаимосвязанных и взаимообусловленных деятельностей различных субъектов, совокупность которых обеспечивает функционирование этой системы в условиях формирования шестого технологического уклада как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов. **Обоснован** минимально необходимый состав стейкхолдеров для достижения конкурентоспособности системы кадрового обеспечения отраслей экономики (стр. 20-26, 35-42 диссертации).

Доказана возможность программирования и проектирования системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов под заданные целевые показатели на основе методологии системного и проектного подходов, бенчмаргинга и форсайта с применением современных цифровых технологий (стр. 39-42, 149-164, 165-175 диссертации).

Обосновано, что одной из фундаментальных причин снижения конкурентоспособности системы кадрового обеспечения отраслей экономики является недостаточная сложность управляющей части системы кадрового обеспечения отраслей экономики по отношению к управляемой (нарушение закона необходимого разнообразия У. Эшби) (стр. 77 диссертации).

Сформулированы новые направления и проблематика научно-исследовательских работ в развитие системного и проектного подходов к кадровому обеспечению отраслей экономики (стр. 40-46 диссертации).

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработана и внедрена в группе компаний ПАО «Лукойл» и ПАО «Татнефть» институциональная норма закрепления непрерывного профессионального образования для всех категорий персонала (стр. 226-228 диссертации).

Разработана и внедрена в группе компаний ПАО «Лукойл» и ПАО «Татнефть» методика оценки вклада корпоративного университета в кадровое обеспечение стратегических проектов компаний. На основе данной методики выявлены автором резервы совершенствования системы обучения и развития персонала компаний, способствующие расширенному воспроизводству человеческих ресурсов (стр.211-217 диссертации).

Показана применимость программно-целевого подхода с использованием дорожных карт, формируемых на основе дерева целей, для задач проектирования кадрового обеспечения отраслей экономики (стр.256-260 диссертации) .

Представлены конкретные методические и практические рекомендации, направленные на достижение более высокого уровня сопряженности деятельности заинтересованных сторон (стейкхолдеров) системы кадрового обеспечения отраслей экономики по приращению качественных характеристик человеческих ресурсов и формированию человеческого капитала в нефтегазовой отрасли (стр. 134-143, 157-164 диссертации).

Результаты проектирования системы кадрового обеспечения отраслей

экономики могут быть использованы в научных исследованиях, направленных на подготовку отраслевой программы модернизации профессионального образования в условиях цифровизации ТЭК; при формировании механизма регулирования системы квалификаций; при разработке федеральных и региональных законов «Об управлении системой профессионального образования»; при разработке корпоративных программ в области обучения и развития персонала; при составлении учебных программ повышения квалификации специалистов по экономике труда и развитию персонала нефтегазовых компаний. Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке курсов: «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами», «Воспроизводство человеческих ресурсов», «Кадровый консалтинг», а также учебных программ спецкурсов по соответствующей проблематике.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

Теоретические положения диссертации базируются на классическом системном подходе и современной методологии управления проектами. Представление о системе кадрового обеспечения отраслей экономики как объекте проектирования сформировано на основе трудов следующих ученых: П.К. Анохин, Л. фон Бергаланфи, А.А. Богданов, Н.П. Бусленко, Д.А. Новиков, М.И. Сетров, Ф.П. Тарасенко, У.Р. Эшби, Г.П. Щедровицкий, Рассел Д. Арчибальда, Benjamim S. Blanchard, Jeffrey O. Grady и др.

Положения диссертации, раскрывающие механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов, основаны на работах отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда: Армстронг М., Бобков В.Н., Волгин Н.А., Веснин В.Р., Гимпельсон В.Е., Долженкова Ю.В., Иноземцев В.Л., Журавлев П.В., Збышко Б.Г., Землянухина С.Г., Капелюшников Р.И., Колосова Р.П., Костин Л.А., Кибанов А.Я., Кулапов М.Н., Кязимов К.Г., Локтюхина Н.В., Марцинкевич В.И., Маслова Е.В., Меньшикова О.И., Митрофанова Е.А., Назарова У.А., Нехода Е.В., Одегов Ю.Г., Половинко В.С., Разумова Т.О., Ракоти В.Д., Свистунов В.М., Сидунова Г.И., Устюжанина Е.В., Федченко А.А., Яковлев И.Г.,

Brynjolfsson E., Frey C., Hermann P., McAfee A., Osborne M. и другие исследователи.

Обоснование автором изменений в расширенном воспроизводстве человеческих ресурсов в условиях инновационного развития экономики сделано на основе научных и экспертных работ Боровкова А.И., Волкова А.Е., Колпакова В.М., Коршунова И.А., Кузьминова Я.И., Лукши П.О., Май В.А., Пескова Д.Н., Похолкова Ю.П., Рудского А.И., Салиховой М.М., Сенашенко В.С., Сигова В.И., Сидуновой Г.И., Татуры Ю.Г., Уварова А.Ю., Фалько С.Г., Фрумина И.Д., Чучалина А.И. и других ученых. При анализе отечественной модели системы квалификаций, основанной на профессиональных стандартах, автор использовал труды Волошиной И.А., Машуковой Н.В., Муравьевой А.А., Новикова П.Н., Олейниковой О.Н., Прокопова Ф.Т., Шейнбаума В.С. и др.

Разработка научных положений для совершенствования механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов нефтегазовой отрасли в России основана на трудах Андреева А.Ф., Виноградова Г.А., Владимирова А.И., Дунаева В.Ф., Ереминой И.Ю., Мартынова В.Г., Москаленко А.А., Пихтовникова Ю. В., Санковой Л.В., Симоновой И.Ф., Чеботарева Н.Ф., Drain D., Grant R.M. и других ученых.

Методически правильно и обоснованно использована совокупность методологий, основывающихся как на общефилософских и научных методах, так и на современных методологических подходах. В процессе работы над диссертацией были применены общенаучные методы познания, прежде всего системный подход, эволюционный, сравнительный, диалектический, индукции и дедукции, декомпозиции, синтеза, моделирование социально-экономических явлений, факторного и структурно-функционального анализа, а также совокупность методов, характеризующих междисциплинарный подход: ситуационный анализ, форсайт исследование, социологическое исследование, метод синергетики, детерминизма.

Практические и методические рекомендации совершенствования и формирования системы кадрового обеспечения отраслей экономики в условиях

перехода к тотальной цифровизации базируется на применении бенчмаркинга.

Использован обширный массив нормативных документов, статистического и эмпирического материала, Указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, приказы и положения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства энергетики Российской Федерации по регулированию нефтегазовой отрасли, разработки ФГБУ «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты российской Федерации, данные Федеральной службы государственной статистики, публикации по теме исследования в специализированных изданиях, аналитические отчеты аудиторских компаний и международных общественных организаций, материалы официальных интернет сайтов российских и зарубежных нефтегазовых компаний, положения и статистические данные Совета по профессиональным квалификациям нефтегазовой отрасли (СПК НГК), отчеты Международной организации труда, данные Всемирного банка и Глобального индекса инновационной деятельности, а также результаты исследований автора.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии автора на всех этапах подготовки диссертационного исследования; разработке теоретико-методологических положений, практических и методических рекомендаций по проектированию системы кадрового обеспечения как механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов; формулировке темы, цели и задач, предмета и объекта исследования; сборе, обработке и анализе статистических и эмпирических данных по вопросам формирования, распределения и использования человеческих ресурсов; разработке научно обоснованного системного подхода к проектированию системы кадрового обеспечения крупных производственных объектов, методике оценки вклада корпоративных университетов в кадровое обеспечение стратегических проектов; личном участии в апробации результатов выполненного исследования в практической деятельности группы компаний ПАО «Лукойл» и ПАО «Татнефть». Результаты исследования докладывались автором на международных и всероссийских

научно-практических конференциях; по теме исследования опубликован 61 труд.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

1. В докладе не прозвучало как геополитическая ситуация в мире и введение санкционного режима в отношении к Российской Федерации отразятся на приращении компетенций работников нефтегазовой отрасли в частности на механизме расширенного воспроизводства человеческих ресурсов в целом.

2. В диссертации оценка количественной потребности в квалифицированных кадрах нефтегазовой отрасли в условиях энергоперехода рассмотрена неравномерно.

3. В диссертации недостаточно глубоко проанализировано влияние изменений, вызванных COVID-19, на трансформацию форм занятости на рынке труда нефтегазовой отрасли.

4. В диссертации рассматривается влияние заинтересованных сторон (стейкхолдеров) на воспроизводство человеческих ресурсов нефтегазовой отрасли, но региональная дифференциация условий этого воспроизводства не принята во внимание.

5. Организация труда нефтегазовой отрасли предполагает массовое применение вахтового метода, что требует разработки специализированных программ обучения и развития производственного персонала. В диссертации недостаточно систематизированы по категориям персонала предлагаемые автором практические рекомендации по приращению компетенций персонала организаций.

Соискатель Будзинская Ольга Владимировна ответил на задаваемые ей в ходе заседания вопросы, а также частично согласилась с замечаниями и сочла их ценными для дальнейших исследований по проблемам проектирования системы кадрового обеспечения крупных производственных организаций и совершенствования механизма расширенного воспроизводства человеческих ресурсов.

На заседании «26» мая 2022 г. Диссертационный совет Д 224.008.01 принял решение – за решение научной проблемы расширенного воспроизводства

человеческих ресурсов на основе проектирования и формирования системы кадрового обеспечения крупных производственных комплексов, имеющей важное социально-экономическое и хозяйственное значение, присудить Будзинской Ольге Владимировне ученую степень доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет Д 224.008.01 в количестве 19 человек, из них докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством – 18 человек, в том числе: в области исследования «Экономика труда» - 15 человек, в области исследования «Менеджмент» - 4 человека, дополнительно введены на разовую защиту – 4 человека, проголосовали: за -18, против -0, недействительных бюллетеней -1.

Председатель Диссертационного совета,
доктор экономических наук,
профессор



Волгин Николай Алексеевич

Ученый секретарь
Диссертационного совета,
Кандидат экономических наук

Вашаломидзе Елена Валерьевна

26.05.2022 г.