

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.318.09, СОЗДАННОГО
НА БАЗЕ ФГАОУ ВО «КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. И. ВЕРНАДСКОГО», МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 19.01.2024 г. №7

О присуждении Анисимовой Наталье Юрьевне, гражданке Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация «Организация подготовки кадров в цифровой экономике: методология трансформации и реализация» на соискание ученой степени доктора экономических наук по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда) принята к защите 16.10.2023 г. (протокол заседания №3) диссертационным советом 24.2.318.09, созданным на базе ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (295007, г. Симферополь, проспект академика Вернадского, 4, приказ Минобрнауки от 06.02.2023 г. № 144/нк).

Анисимова Наталья Юрьевна, «09» февраля 1975 года рождения. Диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Эффективность производственно-хозяйственной деятельности предприятий виноградо-винодельческого подкомплекса и пути ее повышения» защитила в 2008 году в диссертационном совете, созданном на базе Южного филиала «Крымский агротехнологический университет» Национального аграрного университета Украины Кабинета Министров Украины (диплом ДК № 049931 от 03.12.2008 г.)

Работает в должности доцента кафедры государственного и муниципального управления Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского».

Диссертация выполнена на кафедре государственного и муниципального управления Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Симченко Наталия Александровна, ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», заведующий кафедрой управления персоналом, Заслуженный деятель науки и техники Республики Крым.

Официальные оппоненты:

1. Дашкова Екатерина Сергеевна – доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», заведующий кафедрой экономики труда и основ управления;

2. Лытнева Наталья Алексеевна – доктор экономических наук, профессор, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», профессор кафедры менеджмента и управления персоналом;

3. Фурсов Виктор Александрович - доктор экономических наук, доцент; ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», профессор кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда,

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (г. Екатеринбург) в своем положительном заключении, подписанном заведующим кафедрой экономики труда и управления персоналом, к.э.н., доцентом Долженко Светланой Борисовной, профессором кафедры экономики труда и управления персоналом, д.э.н., профессором Долженко Русланом Алексеевичем, указала, что диссертация Анисимовой Натальи Юрьевны «Организация подготовки кадров в цифровой экономике: методология трансформации и реализация» представляет собой самостоятельную завершенную научную работу, выполненную на актуальную тему, результаты которой обладают достоверностью и имеют существенное значение для экономической науки.

Соискатель имеет 51 опубликованную работу, в том числе по теме диссертации опубликована 51 научная работа общим объемом 58,43 п.л., в том числе авторских – 21,08 п.л., из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 26 работ (17,37 п.л., в т.ч. авт. – 13,75 п.л.), из которых 20 в изданиях, отнесенных к категориям К1 и К2, в т.ч. наиболее значимые:

1. Анисимова, Н. Ю. Формирование кадрового суверенитета государства в цифровой экономике / Н. Ю. Анисимова // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 11(148). – С. 274-278.

2. Симченко, Н. А. Современные концепты регулирования организации подготовки кадров в цифровой экономике / Н. А. Симченко, Н. Ю. Анисимова // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 627-636. – 0,59 п.л.

3. Анисимова, Н. Ю. Анализ системы непрерывной подготовки кадров в цифровой экономике / Н. Ю. Анисимова // Вестник Института Дружбы народов Кавказа. Теория экономики и управления народным хозяйством. – 2021. – № 2. – С. 28-35.

4. Анисимова, Н. Ю. Организация подготовки кадров в цифровой экономике / Н. Ю. Анисимова // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15. – № 3. – С. 735-748.

5. Анисимова, Н. Ю. Системный подход к организации подготовки кадров в условиях цифровизации / Н. Ю. Анисимова // Вестник Академии Знаний. – 2021. – № 1(42). – С. 27-32.

6. Анисимова, Н. Ю. Эволюция производственно-трудовых отношений: концептуальные положения / Н. Ю. Анисимова // Вестник Российского университета кооперации. – 2021. – № 1(43). – С. 10-15 и др.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах. Все научные результаты, представленные в диссертации и выносимые на защиту, получены лично автором.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. **ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»:**
Латуха Марина Олеговна, д.э.н., профессор, профессор кафедры организационного

поведения и управления персоналом, указывает на следующее замечание: «непонятен отход автора от исследуемой темы и углубленное исследование состояния и развития кадрового потенциала отраслей экономики (с. 21-22), а также постулатов андрогогики (с. 5, 10, 20). Кроме того, текст автореферата, имеющий отсылку к табл. 2 (с. 23 и 25), не отражает динамику приведенных в ней данных, а содержит информацию о состоянии рынка труда Российской Федерации».

2. ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»:
Ягудина Елена Валерьевна, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами выделяет ряд вопросов: «1) В качестве особых (специфических) признаков цифрового труда автор выделяет восемь свойств, к числу которых относит: платформенность (выполнение трудовых функций с использованием цифровых платформ), сетизацию (сетевое взаимодействие с участниками экосистемы в ходе осуществления трудовой деятельности) и технологизацию (использование сквозных цифровых технологий в процессе осуществления трудовой деятельности) (стр.16). Следует отметить, что в основе функционирования цифровых платформ лежит принцип сетевого взаимодействия их участников, что, в свою очередь, вызывает сомнения в необходимости разделения свойств платформенности и сетизации цифрового труда на две отдельные группы. Также спорным является выделение признака технологизации цифрового труда, так как само понятие технологий имеет многовековую историю и присуще всем видам трудовой деятельности человека. 2) В схеме организационного механизма подготовки кадров в цифровой экономике, представленного на рис. 1 (стр. 19), в качестве органов управления и регулирования системы непрерывного образования автор указывает федеральные, региональные и муниципальные органы власти. Выделение органов власти муниципального уровня в качестве регуляторов системы подготовки кадров требует дополнительной аргументации, так как в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации были сокращены даже региональные полномочия в сфере профессионального образования. А органы местного самоуправления фактически полностью исключены из этого процесса)».

3. **ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет»:** **Логунова Наталья Анатольевна**, д.э.н., доцент, проректор по научной работе, профессор кафедры экономики и гуманитарных дисциплин отмечает, что автор не дает собственной трактовки других, не менее важных для экономики труда, понятий: человеческого капитала, интеллектуального капитала, трудовых ресурсов, кадрового обеспечения, что, несомненно, повысило бы научный уровень проведенного исследования».

4. **ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»:** **Недоспасова Ольга Павловна**, д.э.н., доцент, заведующий кафедрой организационного поведения и управления персоналом, указывает на такие замечания: «Совокупность предпосылок организации подготовки кадров в цифровой экономике, к которым автор относит системно-цивилизационные, нормативно-правовые, научно-исследовательские и эмпирические (с. 16), может быть применена фактически к любой социально-экономической системе и, исходя из содержания автореферата, не отражает специфики формирования системы подготовки кадров в условиях цифровых трансформаций. Также в процессе моделирования образовательного потенциала и определения его ценности на региональном уровне автор использует данные зависимости производительности труда работников от уровня их образования (с. 29), однако, не уточняет, как именно была выявлена данная зависимость и насколько полученные данные могут быть спроецированы на показатели развития системы подготовки кадров».

5. **Институт экономики и права (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе:** **Тумакова Светлана Владимировна**, д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики и менеджмента, отмечает, что «определения экосистемы в автореферате диссертации не приведено и непонятно, в чем заключаются отличия системы подготовки кадров и экосистемы подготовки кадров, как они взаимосвязаны между собой в авторской интерпретации».

6. **ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова:** **Разумова Татьяна Олеговна**, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики труда и персонала, указывает на такие замечания: «На с. 16 автореферата в

п. 3 автор пишет о совокупности принципов полиотраслевой организации подготовки кадров – общесистемных принципов; принципов отраслевой профессиональной подготовки кадров; принципов центрирования профессиональных компетенций; экосистемных принципов. Возникает вопрос о соотношении указанных принципов (полиотраслевой и отраслевой профессиональной подготовки) в системе и о том, насколько полиотраслевая подготовка обеспечит готовность работника к деятельности на конкретном рабочем месте».

На с. 21-22 при разработке инструментария для мониторинга состояния и развития кадрового потенциала отраслей экономики» автор не затрагивает вопроса о соответствии профессионально-квалификационных характеристик работников занимаемым рабочим местам, об уровне производительности труда, о наличии/отсутствии в регионе не занятых трудовой деятельностью лиц с востребованными профессионально-квалификационными характеристиками. Возникает вопрос – что понимает автор под кадровым потенциалом?

В п. 8 на с. 27 автор обращается к анализу образовательного потенциала, но требуется пояснение, как предполагается определять потребность в обучении, то есть включаются ли в модель параметры спроса на определенные компетенции со стороны работодателей.

Уделяя значительное внимание необходимости обеспечения кадрового, технологического и цифрового суверенитета страны (с. 23), а также формированию национальных и региональных приоритетов данного процесса (с. 24), автор не уточняет, какие именно органы публичной власти являются его регуляторами и каким образом будет осуществляться их взаимодействие».

7. ФГБОУ ВО «РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина: Будзинская Ольга Владимировна, д.э.н., доцент, профессор кафедры управления трудом и персоналом, указывает следующее: «В автореферате целесообразно было бы более детально обосновать выбор методики для определения статистической вероятности события при формировании вероятностной структуры вариантов продолжительности обучения в рамках реализации образовательного потенциала Южного федерального округа (с. 28, табл. 4)».

8. ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет»: Сидоренко Ольга Владимировна, д.э.н., доцент, заведующая кафедрой цифрового государственного и корпоративного управления, формулирует следующие замечания: «Автором недостаточно освещены в автореферате особенности фрактального подхода в управлении процессами преобразования образовательно-информационной среды (с. 18-20); также целесообразно было бы уделить больше внимания обоснованию критериев выделения системообразующих направлений организации подготовки кадров в обеспечении суверенного развития страны, степени их влияния на кадровый суверенитет страны (с. 23-25)».

9. ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»: Шацкая Ирина Вячеславовна, д.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики, почетный работник РТУ МИРЭА, формулирует следующие замечания: «Целесообразно было бы уточнить, каким образом в этой методике отражена цифровизация подготовки кадров и реализация их цифровых компетенций. На с. 30 автореферата автор отмечает «увеличение образовательного потенциала системы дополнительного профессионального образования в ЮФО». Вместе с тем, автор не уточняет, как этот факт может быть использован в интересах подготовки кадров в цифровой экономике».

10. ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»: Сотникова Светлана Ивановна, д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, указывает на следующие замечания: «1) Следовало бы точнее сформулировать название диссертационной работы, поскольку из названия «Организация подготовки кадров в цифровой экономике: методология трансформации и реализация» не ясно, что предполагает «реализацию» - «реализация организации подготовки кадров», или «реализация методологии трансформации», или «реализация подготовки», или что-то др.

2) В содержании автореферата следовало бы отразить авторскую позицию относительно понятий «подготовка кадров», «организация подготовки кадров»,

«трансформация организации подготовки кадров», «образовательный потенциал» обучающихся (с. 27).

3) Требуется уточнение относительно авторской концепции организации подготовки кадров в цифровой экономике: эта концепция основывается на принципах «полиотраслевой организации кадров» (с. 7) или «полиотраслевой организации подготовки кадров» (с. 4)? Как соотносятся эти понятия?

4) В автореферате автор в качестве объекта исследования указывает «процессы организации подготовки кадров». В этой связи возникает вопрос, что автор понимает под «процессами подготовки кадров» и «процессами организации подготовки кадров». Как в контексте Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» соотносятся понятия «подготовка» и «образование»?

5) Трудно согласиться с таким элементом научной новизны, как «разработан научно-методический инструментарий к проведению мониторинга и развития кадрового потенциала отраслей экономики». По сути, предложенный инструментарий является инструментарием к проведению мониторинга рынка труда, который не является объектом и предметом исследования представленной диссертации.

6) В автореферате не раскрыто содержание такого элемента научной новизны, как «расширено концептуальное представление о содержании организации подготовки кадров в цифровой экономике». По сути, приведены три общепринятых теоретических подхода к трансформации без учета специфики объекта исследования (с. 14).

7) Если традиционно под понятием «характер труда» понимается тип его общественной организации и отношение работников к труду, то хотелось бы уточнить, как в цифровой экономике изменяется характер труда, какой характер труда формируется (с. 16)? Или все-таки претерпевает изменения только содержание труда?»

11. ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»: Шваков Евгений Евгеньевич, д.э.н., профессор, и.о. директора Международного института экономики, менеджмента и информационных систем, заведующий кафедрой экономики и эконометрики указывает: «Исходя из содержания автореферата на с. 7, 11, 15, 16, автор говорит про цифровое отчуждение как один из особых (специфических)

признаков цифрового труда. Под данным термином автор понимает «проявление отчуждения в интернете при производстве контента в социальных сетях в виде оплачиваемого и неоплачиваемого цифрового труда, что приводит к двойному извлечению трудовой ренты». Возникает противоречие: если труд оплачивается, значит, между работодателем и работником существуют трудовые отношения, что исключает проявление отчуждения».

12. ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»: Стукен Татьяна Юрьевна, д.э.н., доцент, декан факультета экономики, психологии, менеджмента, профессор кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами указывает на такие замечания: «1) При изложении концептуальных положений диссертационного исследования, формирующих авторскую концепцию полиотраслевой организации подготовки кадров в цифровой экономике (с. 17-18), автор четко не определяет понятие полиотраслевой подготовки кадров. 2) В автореферате диссертации не в полной мере раскрыта сущность фрактальной природы экономических процессов, которые лежат в основе авторской концепции полиотраслевой организации подготовки кадров в цифровой экономике и которые следует учитывать при построении моделей управления кадрами в условиях цифровых трансформаций (с. 21)».

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их высокой квалификацией, наличием научных трудов и публикаций по профилю диссертационного исследования, способностью определить научную и практическую ценность работы.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

– **разработана** научная концепция организации подготовки кадров в цифровой экономике, опирающаяся на совокупность системно-цивилизационных, нормативно-правовых, научно-исследовательских, эмпирических предпосылок, которые, в свою очередь, формируют ключевые идеи исследования и базовые положения полиотраслевой организации подготовки кадров на основе общесистемных принципов;

принципов отраслевой профессиональной подготовки кадров; принципов центрирования профессиональных компетенций; экосистемных принципов;

– **разработана** методология трансформации организации подготовки кадров в цифровой экономике, основывающаяся на развитии положений общей теории систем, концепции экосистем, фрактальной теории применительно к регулированию процессов подготовки кадров в условиях цифровых трансформаций. Принципиальным отличием предлагаемого научно-методологического подхода к трансформации организации подготовки кадров в цифровой экономике, от ныне используемых, является системная ориентированность предложенного организационного механизма подготовки кадров в обеспечении суверенного развития страны, экосистемной сбалансированности полиотраслевой подготовки кадров для цифровой экономики;

– **предложена** оригинальная научная гипотеза, опирающаяся на предположение о том, что представленная авторская концепция трансформации организации подготовки кадров в цифровой экономике с применением разработанной научной методологии и научно-методического обеспечения ее реализации позволит обосновать и воплотить системообразующие направления организации подготовки кадров в обеспечении суверенного развития страны на основе взаимосвязи кадрового, технологического и цифрового суверенитета государства в условиях цифровых трансформаций;

– **доказана** перспективность использования в науке предложенного в диссертации авторского подхода к применению теории фракталов для управления процессами преобразования образовательно-информационной среды. Фрактальную природу экономических процессов следует учитывать при построении моделей управления кадрами в условиях цифровых трансформаций, а экономико-математическая модель, основанная на теории фракталов, может использоваться для развития методологического подхода к организации подготовки кадров в условиях цифровизации;

– **введено** новое понятие полиотраслевой организация подготовки кадров, представляющей собой определенный тип организации обеспечения необходимого уровня профессиональной подготовки и квалификации со знаниями специфики

различных отраслей через систему преемственных образовательных программ, умениями выполнения определенных (смежно отраслевых) задач и навыками достижения высоких результатов работы. Полиотраслевая организация нацелена на овладение профессиональными знаниями нескольких отраслей экономики, развитие межотраслевых знаний, умений и способностей, необходимых для продуктивной деятельности в цифровой экономике.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

– **доказаны** положения, вносящие вклад в расширение концептуальных представлений о содержании организации подготовки кадров в цифровой экономике, экономической задачей которой является создание условий для целесообразного использования человеческих, материальных, финансовых, технологических ресурсов в различных смежных отраслях экономики в обеспечении экономии живого и овеществленного труда на производство единицы продукции/услуг для генерирования новых возможностей в области разработки и внедрения сквозных технологий;

– **применительно к проблематике диссертации результативно использованы** общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции; специальные методы исследования, включающие монографический, абстрактно-логический, расчетно-конструктивный, экономико-статистический, индексный и коэффициентный методы, а также метод экономико-математического моделирования;

– **изложены** принципы полиотраслевой организации подготовки кадров, включающие общесистемные принципы, основывающиеся на системологизации, планомерности и неразрывности процессов подготовки кадров; принципы отраслевой профессиональной подготовки кадров, предусматривающие интегративность технологизации различных отраслей с социально-экономическими императивами развития цифрового общества; принципы центрирования профессиональных компетенций, ориентированные на развитие профессиональной ориентации населения в обеспечении технологического суверенитета государства; экосистемные принципы взаимосвязи субъектов экономической и научно-образовательной деятельности;

– **раскрыты** характерные признаки цифрового труда как нового качества труда в условиях цифровой экономики: платформенность; сетизация; технологизация; рациональность; креативность; вариативность; цифровое отчуждение; кибербезопасность. Обоснование характерных признаков цифрового труда позволило существенно обогатить содержание базовых (обобщенных) свойств труда новыми специфическими признаками, расширяющими представления о разработке методологии трансформации организации подготовки кадров на качественно новой основе;

– **изучены** связи процесса трансформации организации подготовки кадров в цифровой экономике с ключевыми целями Концепции технологического развития на период до 2030 года, что позволило разработать организационный механизм подготовки кадров в цифровой экономике, нацеленный на реализацию системообразующих направлений организации подготовки кадров в обеспечении суверенного развития страны.

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

– **разработаны и внедрены** предложения относительно формирования отраслевого баланса кадров для выявления диспропорций кадрового обеспечения в соответствии с требованиями цифровой экономики и учета потенциала непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки кадров с целью снижения отраслевого дефицита кадров необходимой квалификации. Балансовые несоответствия между спросом и предложением квалифицированного труда в отраслях экономики предлагается устранять с применением моделирования организации непрерывной подготовки кадров и расширения компетенций для цифровой экономики, использовать для разработки краткосрочных и долгосрочных прогнозов;

– **определены** системообразующие направления организации подготовки кадров в обеспечении суверенного развития страны на основе взаимосвязи кадрового, технологического и цифрового суверенитета в условиях цифровых трансформаций, характеризующих независимость и безопасность страны на

внутреннем и внешнем рынках труда. Взаимосвязь приоритетных направлений науки, образования, технологий, опирающихся на демографическую ситуацию, обеспечение соответствующими профессиональными кадрами и культуру цифрового труда, определяют национальные и региональные приоритеты развития страны;

– **создана** модель реализации образовательного потенциала и определении его ценности на региональном уровне с использованием экономико-математических методов оценки стоимости образовательного потенциала по функциям прибыли, рентабельности и объема потенциала с задачами многокритериальной оптимизации в условиях определенных ограничений (по численности обучающихся и охвату образовательных программ) с целью повышения эффективности организации подготовки кадров для отраслей экономики;

– **представлены** рекомендации относительно проведения мониторинга состояния и развития кадрового потенциала отраслей экономики с применением индексного метода для определения индивидуальных индексов (индекса роста занятости, индекса удельного веса работников, индекса роста и отклонений по заработной плате) и расчета интегрального коэффициента, который включен в совокупный коэффициент конкурентоспособности отраслей экономики и трактуется индикатором эффективной реализации кадрового потенциала.

Оценка достоверности результатов исследования выявила: теория построена на проверяемых данных, основанных на выводах отечественных и зарубежных исследователей, специалистов в области формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, согласуется с прикладными аспектами исследования и полученными научными результатами; **идея базируется** на анализе практики, обобщении передового отечественного и зарубежного опыта в области организации подготовки кадров в цифровой экономике; **использованы** современные научные методы сбора и обработки исходной информации, сравнения полученных данных с опубликованными ранее данными по тематике подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

установлено, что выводы автора соотносятся с результатами исследований других авторов в данной предметной области, ссылки на авторов и источники, используемые при заимствовании информации, оформлены корректно; **использованы** законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации, официальные данные Федеральной службы государственной статистики, а также научные статьи, материалы научных конференций и другие источники по вопросам, имеющим отношение к теме диссертации.

Личный вклад соискателя состоит в: разработке научной концепции организации подготовки кадров в цифровой экономике на основе принципов полиотраслевой организации подготовки кадров; разработке методологии трансформации организации подготовки кадров в цифровой экономике, основывающейся на развитии положений общей теории систем, концепции экосистем, фрактальной теории применительно к регулированию процессов подготовки кадров в условиях цифровых трансформаций; развитию научного подхода к формированию отраслевого баланса кадров для выявления диспропорций кадрового обеспечения в соответствии с требованиями цифровой экономики и учета потенциала непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки кадров с целью снижения отраслевого дефицита кадров необходимой квалификации; экономико-математическом моделировании образовательного потенциала в регионе и определении его ценности для развития экосистемы подготовки кадров, а также непосредственном участии соискателя в получении исходных данных и разработке научно-методических подходов; личном участии автора в апробации результатов исследования, подготовке публикаций по выполненной работе.

В ходе защиты были высказаны следующие критические замечания: целесообразно обосновать отнесение креативности как непрерывного развития содержания профессиональных компетенций на инновационно творческой основе к признакам цифрового труда; следует уточнить, к каким отраслям может быть применен полиотраслевой подход к организации подготовки кадров.

Соискатель Анисимова Наталья Юрьевна ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы и привела собственную аргументацию полиотраслевой организации подготовки кадров как определенного типа организации обеспечения необходимого уровня профессиональной подготовки и квалификации в условиях цифровой экономики со знаниями специфики разных отраслей через систему преемственных образовательных программ, умениями выполнения определенных (смежно отраслевых) задач и навыками достижения высоких результатов работы.

На заседании «19» января 2024 г. диссертационный совет принял решение за решение научной проблемы разработки методологии трансформации организации подготовки кадров в цифровой экономике, имеющей важное социально-экономическое значение для развития страны, присудить Анисимовой Наталье Юрьевне ученую степень доктора экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 13 человек, из них 8 докторов наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда), из 14 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту – 0 человек, проголосовали: за – 13, против – 0, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель

диссертационного совета

 Цёхла Светлана Юрьевна

Ученый секретарь

диссертационного совета

 Карлова Анна Ивановна

«22» января 2024 г.