

*На правах рукописи*

**ВЯЗОВА НАТАЛИЯ СЕРГЕЕВНА**

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ  
МОЛОДЕЖИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

**Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством  
(менеджмент)**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

**Санкт-Петербург - 2021**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

**Научный руководитель -** доктор экономических наук, профессор  
**Безденежных Татьяна Ивановна**

**Официальные оппоненты:** **Герасимов Кирилл Борисович**  
доктор экономических наук, доцент  
ФГАОУ ВО «Самарский национальный  
исследовательский университет им. акад. С.П.  
Королева», доцент кафедры экономики  
**Тарандо Елена Евгеньевна**  
доктор экономических наук, доцент  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный университет», профессор  
кафедры экономической социологии

**Ведущая организация –** Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования «**Самарский государственный  
технический университет**»

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года в \_\_\_\_\_ ч. на заседании  
диссертационного совета Д 212.354.23 при Федеральном государственном  
бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-  
Петербургский государственный экономический университет» по адресу:  
191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21, ауд. \_\_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте  
<http://www.unecon.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский  
государственный экономический университет».

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

М.И. Барабанова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность диссертационного исследования.** Одной из ключевых проблем достижения устойчивого развития любой социально-экономической системы следует признать формирование гармонизированного баланса человеческих ресурсов на рынке труда, в процессе обеспечения которого должно быть найдено оптимальное соотношение между величиной занятости экономически активного и трудоспособного населения и уровнем безработицы, прежде всего структурной, что обусловлено происходящими научно-техническими преобразованиями, влияющими на осуществление экономической деятельности во всех сферах и сегментах национальной экономики, и ростом использования технологических инноваций нового поколения, базирующихся на применении результатов работы систем искусственного интеллекта.

В современных условиях адаптивное управление уровнем занятости и решение проблем с ростом числа безработных в связи с трансформацией социально-экономической системы в новых условиях хозяйствования невозможно без определения эффективных путей совершенствования человеческого капитала, который является ключевой детерминантой инновационной экономики и оказывает влияние на уровень и состояние трудовых ресурсов вне зависимости от отраслевой или региональной специфики.

Природа и содержание проблем трудоустройства молодежи, как важной части экономически активного населения, характеризуется рядом факторов, в том числе недостаточным уровнем согласованных действий системы органов государственного управления, образовательных учреждений и работодателей. Учитывая относительно высокие ожидания молодежи при трудоустройстве в условиях повышения требований работодателей к качественному содержанию рабочей силы, сокращение образовательных центров в межрегиональном пространстве, высокую роль и значимость молодежи в трудовом потенциале страны, возникает необходимость реализации социально-экономической политики, позволяющей своевременно проводить меры по содействию занятости молодежи на основе повышения уровня человеческого капитала и совершенствования взаимодействия между всеми участниками рыночных отношений в долгосрочной перспективе, что позволит решить ряд существующих проблем функционирования рынка труда в России.

В связи с вышесказанным, можно говорить об актуальности и своевременности проведения научных исследований, посвященных вопросам совершенствования теории и практики управления занятостью молодежи на основе оптимизации и повышения эффективности взаимодействия субъектов рынка труда, складывающегося в процессе формирования и развития человеческого капитала.

**Степень изученности вопроса.** Научно-методологической основой диссертации послужили исследования тенденций и закономерностей в сфере формирования и реализации социально-экономической политики в области

управления занятостью молодежи, а также особенностей организации данной системы менеджмента и ресурсного обеспечения развития человеческого капитала.

Существенный вклад в формирование теоретических основ исследуемой тематики, в том числе в контексте определения уровня влияния человеческого капитала на занятость населения, внесли Дж. М. Кейнс, Ф. Гилберт, С. Коррадо, Г. Крамер, Ж. Ламбен, М. Паркер, М. Портер, Б. Рейманн, Ф. Тейлор, Т. Шульц, Г. Эмерсон и другие зарубежные ученые.

Большое внимание вопросам управления человеческим капиталом и развития человеческих ресурсов уделено в трудах российских экономистов, таких как: Булатецкая А.Ю., Дятлов С.А., Гарафиев И.З., Заборовская О.В., Золин Е.А., Ивлева Е.С., Ключев К.В., Кравченко А.И., Колесников А.М., Курганский С.А., Мамбетов А.Х., Панов А.М., Плотников В.А., Тарандо Е.Е., Шарафанова Е.Е., Шорохов С.И., и других авторов.

Вопросы, связанные с изучением теории и практики управления занятостью, становлением устойчивого развития российского рынка труда, раскрываются в работах Алиева И.М., Бойко Н.В., Бургонова О.Л., Гапоненко А.Л., Костина К.Б., Кроливецкого Э.Н., Кузнецова Ю.В., Лукичевой Л.И., Максимцева И.А., Русецкой О.В., Трофимовой Л.А., Сигова В.И., Уварова С.А., Харламовой Т.Л., Юнусовой Э.Р., Юдина Д.С. и др.

Исследованию развития и проблем организации молодежного трудоустройства, а также влиянию внешней и внутренней среды на функции управления молодежной занятостью посвящены публикации Герасимова К.Б., Гневашевой В.А., Деминой С.А., Дунаевой Н.И., Крылова К.Д., и др. Проблемы формирования профессиональных компетенций у обучающихся, а также различные аспекты управления человеческим капиталом в контексте решения проблем молодежной занятости, изложены в трудах Аверкина М.Г., Барабановой М.И., Безденежных Т.И., Бездудной А.Г., Василенко Н.В., Гайнанова Д.А., Добрынина А.И., Зотова В.Н., Курочкиной А.А., Леонидовой Г.В., Мавриной Н.А., Рощина С.Ю., Салихова Б.В., Черницова А.В., и др.

Анализ научных трудов указанных авторов позволил сделать вывод о необходимости развития теории и практики в сфере решения актуальных вопросов повышения организационно-экономической эффективности управления молодежной занятостью в контексте использования потенциала человеческого капитала. Данная проблематика требует разработки соответствующего инструментария государственного управления молодежной занятостью с учетом особенностей реализации государственной политики по развитию рынка труда и борьбе с безработицей.

**Цели и задачи исследования.** Целью диссертационного исследования является развитие теории и разработка методических и практических рекомендаций по управлению занятостью молодежи в контексте использования потенциала человеческого капитала на федеральном и региональном уровне.

Для достижения определенных целей были поставлены следующие **задачи** исследования:

- исследовать существующие научные концепции и теоретические аспекты управления молодежной занятостью на основе проведения анализа имеющихся по данной проблематике исследований отечественных и зарубежных авторов;

- выявить ключевые проблемы российского рынка труда и современные тенденции управления молодежной занятостью с позиции формирования системы их взаимосвязей, научно обосновать и оценить тесноту возможных взаимосвязей в контексте формирования человеческих ресурсов и развития человеческого капитала;

-определить и обосновать ключевые направления и организационно-экономические механизмы государственного управления устойчивым развитием молодежной занятости;

-оценить и обобщить методологические подходы к повышению эффективности взаимодействия субъектов управления человеческим капиталом с целью решения проблем молодежной занятости на российском рынке труда;

-охарактеризовать перспективные направления взаимодействия между системой подготовки профессиональных кадров и занятостью молодежи применительно к современным требованиям рынка труда;

- разработать методические рекомендации по формированию и развитию профессиональных компетенций в контексте повышения уровня занятости молодежи.

**Объект исследования.** Система управления занятостью молодежи, основанная на использовании возможностей и потенциала развития человеческого капитала.

**Предмет исследования.** Социально-экономические отношения, возникающие в процессе формирования и развития системы управления занятостью молодежи на российском рынке труда.

**Теоретическую основу исследования** составили труды российских и иностранных ученых в области менеджмента, управления человеческими ресурсами, теории развития интеллектуального и человеческого капитала в инновационной экономике, теории управления занятостью населения, теории рыночного взаимодействия, а также положений классической теории управления социально-экономическими процессами, современных концепций государственного управления развитием рынка труда и снижения уровня безработицы среди молодежи.

**Методологической основой исследования** послужили общенаучные методы проведения исследования- абстрактно-логический; диалектический; системно-структурный метод, а также комплексный управленческий анализ развития социально-экономической системы на основе использования экономико-статистических и эмпирических методов оценки.

**Информационная база исследования** основана на использовании нормативно-правовых документов Российской Федерации в области управления занятостью населения и организации рынка труда, статистических данных Росстата и региональных статистических органов о состоянии

основных показателей уровня занятости молодежи, информационных данных интернет-ресурсов, актуальных аналитических обзоров, периодических отечественных и зарубежных журналов, собственных исследований автора по исследуемой тематике.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования.** Обоснованность результатов диссертационного исследования подтверждена использованием трудов российских и зарубежных исследователей по вопросам управления человеческим капиталом в контексте решения проблем занятости молодежи, корректным практическим применением апробированных методов исследования развития систем управления занятостью и государственного регулирования человеческого капитала в современных условиях.

Достоверность результатов диссертационного исследования обусловлена использованием результатов проведенного анализа законодательных и нормативных актов Российской Федерации; материалов, представленных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда; государственных прогнозов развития рынка труда и программами повышения уровня занятости молодежи, а также результатами собственного исследования, проведенного автором.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Диссертация соответствует специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент): 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в развитии теоретических положений и разработке методологических основ и методических рекомендаций по совершенствованию системы управления занятостью молодежи на основе использования потенциала человеческого капитала.

**Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем, состоят в следующем:**

1. Уточнено содержание понятия «управление молодежной занятостью» в контексте решения проблем формирования и воспроизводства человеческого капитала, что позволило определить место и роль занятости молодежи в системе социально-экономических отношений и предложить организационную схему управления исследуемым объектом, направленную на обеспечение сбалансированного роста человеческого потенциала.

2. Предложены усовершенствованные расчетные показатели для оценки управления молодежной занятостью: индикатор человеческого капитала при

эффективном развитии занятости молодежи, индекс эффективности управления молодежной занятостью, уровень взаимосвязей занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров.

3. Обоснован эффективный организационный механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров с целью повышения спроса на человеческие ресурсы на молодежном рынке труда, что позволило развить научные подходы к управлению человеческим капиталом с позиции постановки социально-экономических задач при реализации государственной политики занятости молодежи в контексте формирования сбалансированной системы рынка труда и рынка образовательных услуг.

4. Разработаны ключевые положения трехмодульной концепции формирования профессиональных компетенций у молодежи, предполагающей усиление профориентационной работы со школьниками и студентами, повышение эффективности организации практической подготовки на профильных отраслевых предприятиях, обновление и модернизацию региональной рамки квалификаций и направленной на управление развитием воспроизводства человеческого капитала и решение проблем роста занятости среди молодежи.

5. Сформирован организационный механизм и методический инструментарий управления человеческим капиталом на основе учета профессиональных компетенций молодежи, в рамках которого представлены и обоснованы основные функции и приоритетные мероприятия основных субъектов управления молодежной занятостью в условиях современного рынка труда.

**Теоретическая значимость диссертационного исследования** состоит в развитии научного представления о возможных методологических подходах к обоснованию и функционированию организационного механизма управления молодежной занятостью на основе использования потенциала человеческого капитала и формирования профессиональных компетенций, ориентированных на современные тенденции рынка труда.

**Практическая значимость диссертационной работы** состоит в возможности применения полученных результатов при формировании социально-экономической политики на федеральном и региональном уровне, а также при разработке программ, направленных на совершенствование механизма государственного управления человеческими ресурсами и повышения уровня занятости среди молодежи. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе в высших учебных заведениях при подготовке профессиональных кадров в сфере управления человеческим капиталом и адаптации трудовых ресурсов к современным требованиям рынка труда.

**Апробация результатов исследования.** Выводы и предложения автора, представленные в диссертации, нашли свое практическое применение при проведении учебных занятий по ряду дисциплин направлений подготовки бакалавриата «Менеджмент», «Государственное и муниципальное

управление» в Санкт-Петербургском государственном экономическом университете. Ключевые положения диссертационного исследования получили отражение в публикациях автора. Основные выводы диссертационного исследования докладывались на всероссийских, региональных, международных научно-практических конференциях, форумах, семинарах.

Результаты исследования по методическому обеспечению мониторинга обучающихся с целью развития человеческого капитала в вузе и в контексте совершенствования механизма управления были применены при проведении социологического опроса «Конкурентоспособность выпускников вуза» среди студентов Санкт-Петербургского государственного экономического университета. Сформулированные автором выводы, посвященные основным проблемам высшего образования Санкт-Петербурга, были применены в качестве экспертной оценки в рамках исследования, проведенного СПбГУП «Санкт-Петербургский информационно-аналитический центр», позволили выявить и проанализировать основные характерные проблемы и перспективы дальнейшего развития научной сферы и высшего образования Санкт-Петербурга, а также сформулировать практические рекомендации для исполнительных органов государственной власти, участвующих в реализации научной политики Санкт-Петербурга.

**Публикация результатов исследования.** По теме диссертационного исследования автором опубликовано 9 научных работ, общий объем которых составляет 4,75 печатных листа, из них вклад автора составляет 3,85 п.л. (из них 6 статей - из перечня ВАК Минобрнауки России).

**Структура и объем работы.** Структура и объем диссертации обусловлены целью и задачами, поставленными в данном исследовании. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, 9 параграфов, заключения, списка литературы, состоящего из 155 источников, и 1 приложения.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Уточнено содержание понятия «управление молодежной занятостью» в контексте решения проблем формирования и воспроизводства человеческого капитала, что позволило определить место и роль занятости молодежи в системе социально-экономических отношений и предложить организационную схему управления исследуемым объектом, направленную на обеспечение сбалансированного роста человеческого потенциала.**

Управление молодежной занятостью в диссертационном исследовании определено, как процесс деятельности, возникающий при совокупности отношений в сфере формирования спроса и предложения рабочей силы, где взаимодействуют работодатели, образовательные учреждения, молодежь и государство с целью формирования и воспроизводства человеческого



капитала, достижения удовлетворенности потребности в кадрах, личных потребностей и интересов, а также получения дохода и экономического роста.

Мероприятия по регулированию занятости молодежи, проводимые государством, являются совокупностью экономических, административных, организационных, законодательных и других мер воздействия на занятость. Государственная политика по регулированию занятости направлена на вовлечение безработных граждан в трудовую деятельность, то есть предоставление их рабочих мест, во многом государство играет роль посредника между работодателем и потенциальным работником. В настоящее время, применяются ряд методов по регулированию занятости населения, в том числе и молодежи. Можно выделить среди них наиболее приоритетные направления:

1. Развитие кадрового состава предприятий, соответствие зарплатных ожиданий оплате труда, развитие национальной рамки квалификаций на федеральном и региональном уровне, направленные на повышение эффективности занятости населения.

2. Повышение эффективности системы профессионального образования через качественно проведенную профориентационную работу.

3. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов путем создания новых рабочих мест для разных классов населения (сегментация занятости населения).

4. Создание условий для привлечения рабочей силы из числа трудовых эмигрантов, посредством организации повышения квалификации и переподготовки, а также путем легализации труда эмигрантов.

5. Прогноз ситуации в сфере занятости на основе баланса трудовых ресурсов, а также выработка методов государственного регулирования занятости населения на данной основе.

На основании вышесказанного, автором представлено графическое отображение места и роли молодежной занятости в системе социально-экономических отношений (рисунок 1).

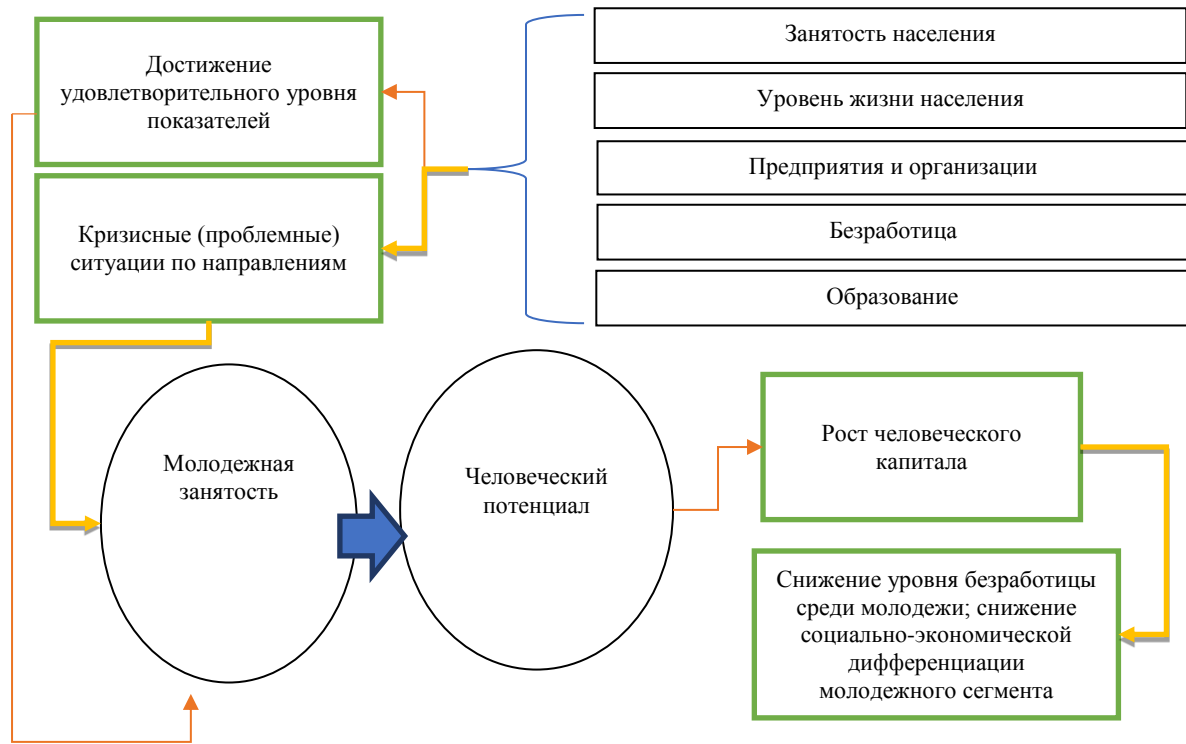


Рисунок 1 – Занятость молодежи в системе социально-экономических отношений

Каждый из показателей в системе социально-экономических отношений оказывает влияние на преобразование человеческого потенциала в капитал, его развитие и прирост. Наиболее эффективно эти влияния будут работать при государственном регулировании процесса, при построении определенного механизма взаимодействия.

На основании предложенного методического подхода к определению занятости молодежи в системе социально-экономических отношений, автором сформирована организационная схема управления занятостью молодежи (рисунок 2).



Рисунок 2 – Организационная схема управления занятостью молодежи

Приведенная схема характеризует уровень ожиданий молодежи о процессе профессиональной подготовки и дальнейшем построении карьеры, а также ожидания работодателя при подборе новых кадров для развития своего бизнеса. Заинтересованность государства в достижении равновесия между ожиданиями молодежи и работодателя крайне высока, поскольку при сбалансированной ситуации намечается положительная тенденция для социально-экономического состояния региона, а также формируется важный ресурс развития экономики – человеческий капитал.

**2. Предложены усовершенствованные расчетные показатели для оценки управления молодежной занятостью: индикатор человеческого капитала при эффективном развитии занятости молодежи, индекс эффективности управления молодежной занятостью, уровень взаимосвязей занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров.**

Одной из ключевых проблем занятости молодежи является отсутствие равновесия между спросом и предложением на труд, то есть качество подготовки выпускников не соответствует требованиям работодателя. Проблема равновесия между работодателями, формирующими спрос на кадры, и сферой образовательных услуг, формирующей предложение, заключается в формировании профессиональных компетенций у молодежи и соответствии этих компетенций требованиям работодателя.

Обучающаяся молодежь представляет собой ресурсный потенциал, который при успешном трудоустройстве формируется в человеческий капитал. Авторский подход базируется на предположении, что в теоретическом аспекте индикатор человеческого капитала при эффективном развитии занятости молодежи может быть представлен в виде следующей формулы:

$$ЧК = \frac{X * N}{R} = 1 \quad (1)$$

где X- приобретенные компетенции по ранговой оценке вуза,

N - личностные качества молодежи,

R- требования работодателя, по ранжированию трудоустройства молодежи

Приобретенные компетенции в период обучения молодежи должны полностью удовлетворять требованиям работодателя, а также требованиям рынка труда в квалифицированных кадрах определенного количества по определенной специальности.

Человеческий потенциал относится к капиталу в равной доле при сумме долей между набором абитуриентов (с учетом вычета из их числа отчисленных студентов за весь период обучения) и соответствием численности трудовых ресурсов на прогнозный период выпуска, степенью освоения профессиональных компетенций (по результатам контроля качества знаний), а также отношению трудоустроенной молодежи к общему числу выпускников. При этом необходимо учитывать личностные и физические качества молодежи, носящие индивидуальный характер, которые в расчете по формуле являются погрешностью измерения.

Приведенное отношение позволяет определить индекс эффективности управления молодежной занятостью (Иэ), который можно представить в виде следующей формулы:

$$Иэ = \frac{\text{Набор абитуриентов} - \text{Отчисленные студенты}}{\text{Численность трудовых ресурсов}} + \frac{\text{Численность трудоустроенной молодежи}}{\text{Общее число выпускников}}, \% \quad (2)$$

По данной формуле возможно провести расчет индикаторов для оценки эффективности управления молодежной занятостью по результатам мониторинга образовательной деятельности и контроля качества знаний.

Закон спроса и предложения неразрывно связан с рыночным механизмом, регуляторами при этом выступают различные факторы, в том числе заработная плата, то есть цена труда. На рынке услуг подготовки профессиональных кадров также господствует закон спроса и предложения, где предложение представлено, прежде всего, образовательными услугами, у которых существует своя цена. Спрос на такие услуги представлен населением, граждане подбирают желаемый товар (образовательные услуги) по приемлемой для них цене и становятся потребителем на рынке услуг подготовки профессиональных кадров.

Основным видом деятельности образовательного учреждения, выступает создание образовательных услуг. Вузы действуют одновременно на двух рынках: рынке труда и образовательных услуг, при этом объект рынка образовательных услуг – обучающиеся, которые в будущем создают предложение на рынке труда.

Исходя из приведенных положений автором был проведен расчет с целью установления тесноты взаимосвязей занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров с помощью индекса корреляции Спирмена на основании усредненных данных по выпуску Санкт-петербургского государственного экономического университета.

Проверка значимости модели регрессии проводилась с использованием F-критерия Фишера, расчетное значение которого находится как отношение дисперсии исходного ряда наблюдений изучаемого показателя и несмещенной оценки дисперсии остаточной последовательности для данной модели. Если расчетное значение с  $k_1=(m)$  и  $k_2=(n-m-1)$  степенями свободы больше табличного при заданном уровне значимости, то модель считается значимой.

$$R^2 = \frac{\sum(y_i - y_x)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2} = 1 - \frac{0.81}{19.52} = 0.9587 \quad (3)$$

где  $m$  – число факторов в модели.

По шкале Чеддока теснота связи между признаками весьма высокая. Общая вариабельность изменений переменных составляет 95,87 %  $Y$  от  $X$ .

**3. Обоснован эффективный организационный механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров с целью повышения спроса на человеческие ресурсы на молодежном рынке труда, что позволило развить научные подходы к управлению человеческим капиталом с позиции постановки социально-экономических задач при реализации государственной политики занятости молодежи в контексте формирования сбалансированной системы рынка труда и рынка образовательных услуг.**

Эффективное решение проблем молодежной занятости возможно лишь в случае тесного взаимодействия государства и системы подготовки профессиональных кадров. Разработка механизма по взаимодействию

исследуемых социально-экономических систем включает в себя обеспечение работы со стороны всех субъектов процесса: государства, вузов, работодателей и обучающихся. Между всеми перечисленными субъектами складываются определенные взаимосвязи, именно на их основе им необходимо создать модель и разработать стратегию по взаимодействию.

Система подготовки профессиональных кадров и занятости молодежи должны находиться в постоянном взаимодействии с точки зрения принципиальных целей развития человеческого капитала. В качестве объекта управления в системе подготовки профессиональных кадров можно рассматривать обучающуюся молодежь, абитуриентов, выпускников, человеческий капитал, как успешно реализованный человеческий потенциал. Субъектами управления при этом выступают образовательные учреждения, федеральные и региональные органы исполнительной власти, на современном этапе, субъектом управления выступает в том числе работодатель, как участник формирования национальной рамки квалификаций для обучающихся, организатор практик.

В данном контексте возникает сопряжение с достижением роста занятости молодежи в части нахождения объекта и субъектов систем. Успешно реализованный человеческий потенциал в трудовой сфере является капиталом, приносящим свой вклад в экономику, таким образом, образовательные услуги способствуют росту ресурсного потенциала экономики. Субъекты управления занятостью (государство и работодатели) напрямую заинтересованы в решении приоритетных задач подготовки профессиональных кадров.

Увеличение спроса на услуги подготовки профессиональных кадров свидетельствует об увеличении человеческого потенциала, что в дальнейшем может положительно сказаться на воспроизводстве человеческого капитала. Данное обстоятельство может иметь положительную тенденцию только при условии получения молодежью качественного образования, реализации компетентностного подхода к обучению молодежи, при котором молодежь составит конкуренцию специалистам, задействованным в трудовом производственном процессе.

Исследование показало, что успешность трудоустройства молодежи после окончания обучения в вузе, зависит от уровня профессиональной подготовленности и компетентности молодого специалиста при трудоустройстве. В данном контексте необходимо отметить, что образовательное учреждение является местом подготовки молодежи к будущим трудовым отношениям, площадкой на которой качественное оказание услуг пропорционально дальнейшему конкурентному преимуществу молодежи и повышению занятости молодежи.

Для того чтобы более подробно рассмотреть взаимодействие занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров необходимо построить модель взаимосвязей субъектов данных систем. Вследствие чего возникает возможность найти проблемные аспекты и предложить пути решения для повышения эффективности их взаимодействия. Рисунок 3

иллюстрирует систему взаимосвязей между двумя исследуемыми социально-экономическими системами.

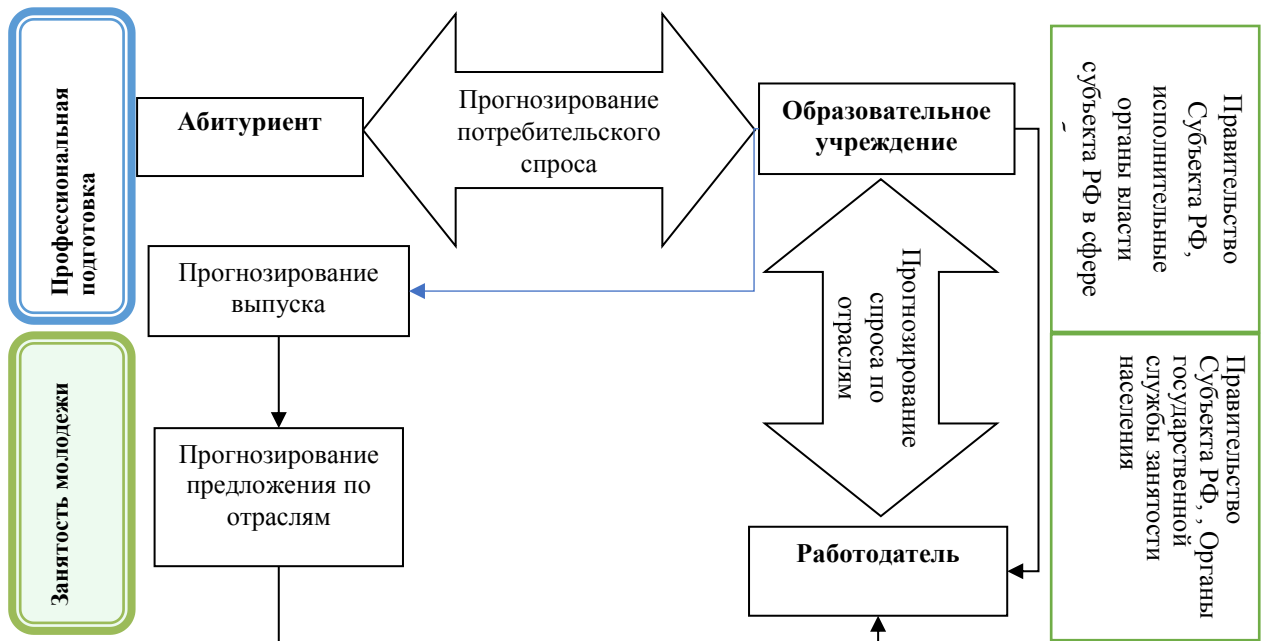


Рисунок 3 - Модель взаимосвязей развития занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров

Модель построена на теории взаимозависимости двух сфер (подготовки профессиональных кадров и занятости молодежи) при формировании конкурентоспособной молодежи и заинтересованности всех участников системы в положительном результате.

Основываясь на модели взаимодействия субъектов занятости и образовательных услуг построен механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров (Рисунок 4).

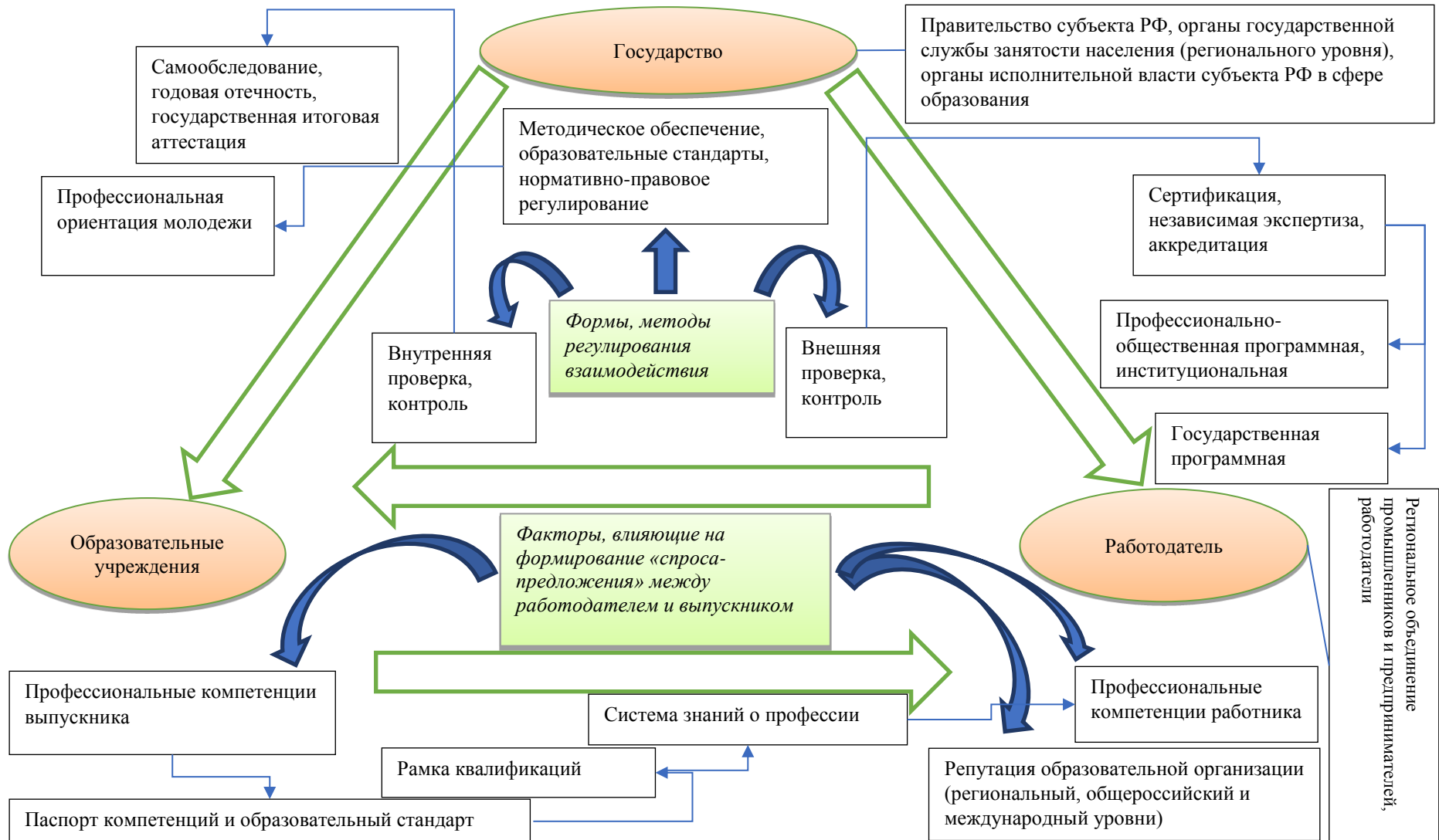


Рисунок 4 - Механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров



**4. Разработаны ключевые положения трехмодульной концепции формирования профессиональных компетенций у молодежи, предполагающей усиление профориентационной работы со школьниками и студентами, повышение эффективности организации практической подготовки на профильных отраслевых предприятиях, обновление и модернизацию региональной рамки квалификаций и направленной на управление развитием воспроизводства человеческого капитала и решение проблем роста занятости среди молодежи.**

Важным условием эффективного управления молодежной занятостью следует признать формирование и развитие устойчивых профессиональных компетенций у каждого отдельного выпускника образовательного учреждения, которые могли быть легко адаптированы к особенностям и специфическим характеристикам того или иного отраслевого и регионального рынка труда.

Процесс обучения студентов включает в себя формирование у обучающихся профессиональных компетенций. В указанный процесс входит представление о будущей профессии, о нормативно-правовом регулировании трудовой деятельности, но в период приобретения теоретических знаний в образовательных учреждениях уделяется недостаточное внимание и контроль за усвоением таких знаний. Пробелы в теоретических знаниях о профессии могут привести к неправильному представлению студентом о будущей профессиональной деятельности, повлиять на его конкурентные преимущества.

Проведённое исследование показало, что экономическое пространство в условиях становления информационного общества требует разработки и реализации государственной политики с тактическим прицелом на управление ресурсным обеспечением экономики. Современное представление о трудовой деятельности у молодежи носит оптимизированный модельный характер по приоритетам: оплата труда, время, комфорт, престиж и саморазвитие, со стороны работодателей аналогичная модель включает в себя минимизацию затрат в том числе временных, оптимизацию ресурсов для реализации деятельности своей фирмы. В этой связи конкурентоспособная молодежь с необходимым набором профессиональных компетенций удовлетворяет требованиям современной экономики, но требует налаженного механизма управления складывающимися субъектно-объектными отношениями в данной сфере.

Профессиональные компетенции выпускника вуза формируются в соответствии с паспортом компетенций и образовательным стандартом, на основе рамки квалификаций. Рамка квалификаций является основой необходимой системы знаний о профессии, которая должна быть сформирована для конкурентного преимущества выпускника при трудоустройстве. Со стороны государства формирование системы знаний о профессии должно быть обеспечено через профессиональную ориентацию молодежи на рынке труда, методическое и информационное обеспечение.

Таким образом, концепция формирования профессиональных компетенций у молодежи, предложенная автором, должна представлять собой трехмодульный процесс (Рисунок 5), целью которого является формирование профессиональных компетенций у молодежи.

Применение концепции создаст необходимые условия для повышения конкурентоспособности выпускников вузов в условиях трансформации молодежной занятости.

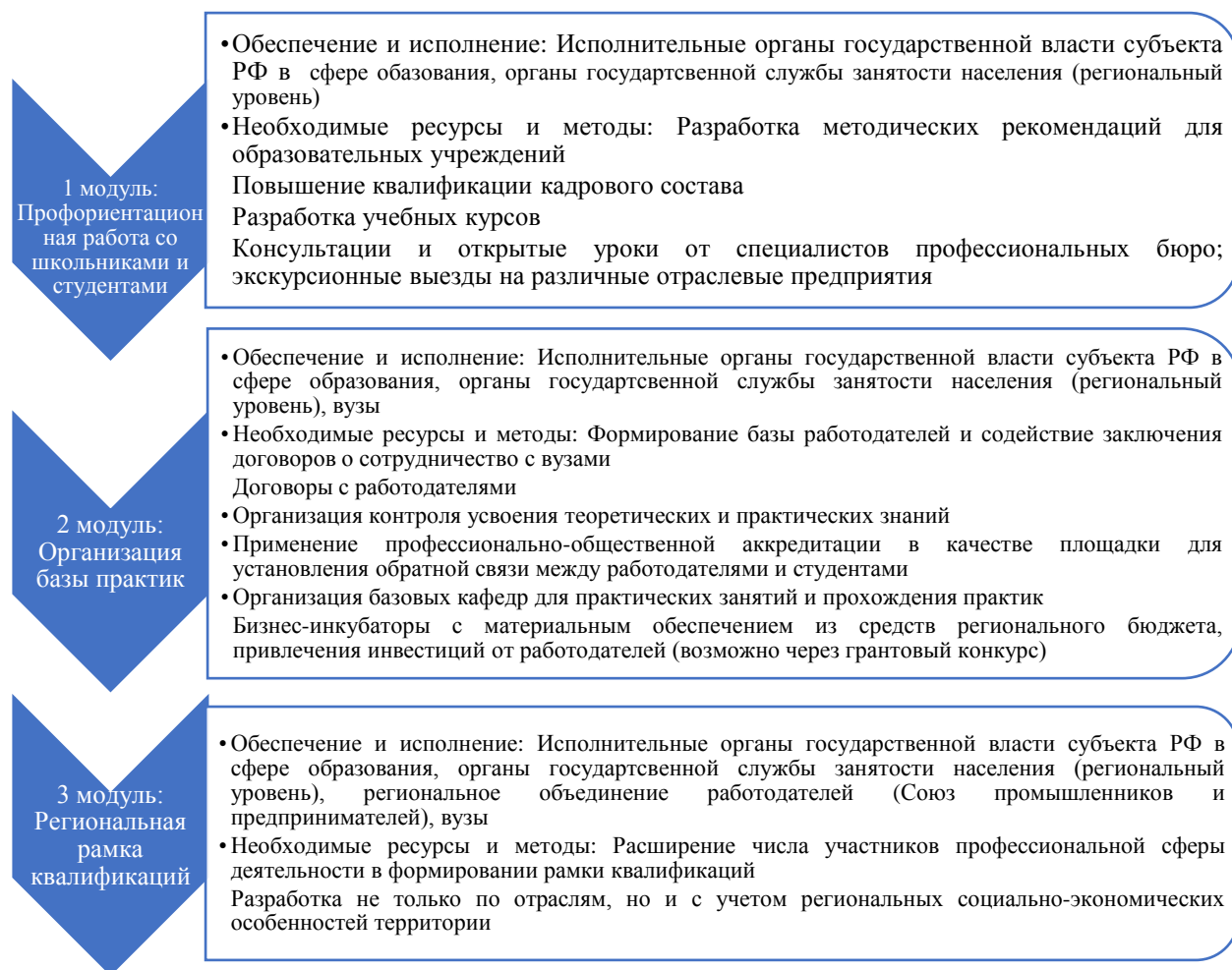


Рисунок 5— Трехмодульная концепция формирования профессиональных компетенций у молодежи

Резюмируя вышесказанное, проведенное исследование свидетельствует о необходимости и важности установления взаимосвязи с компетентностным подходом к формированию человеческого капитала. Профессиональные компетенции выпускника вуза напрямую зависят от качества образования, полученного в вузе, потребителем данного продукта становится работодатель, успешность деятельности которого зависит от привлечения наибольшего числа ресурсов.

**5. Сформирован организационный механизм и методический инструментарий управления человеческим капиталом на основе учета профессиональных компетенций молодежи, в рамках которого представлены и обоснованы основные функции и приоритетные мероприятия основных субъектов управления молодежной занятостью в условиях современного рынка труда.**

Воспроизводство человеческого капитала неразрывно связано с взаимодействием государства и системы подготовки профессиональных кадров в процессе решения проблем молодежной занятости. Проблема сферы образования при формировании человеческого капитала вызвана нехваткой профессиональных компетенций у молодежи для их успешного трудоустройства после выпуска из вуза.

Взаимодействие государства, работодателей, вузов и обучающейся молодежи должно осуществляться через налаженный механизм, построенный на основе четырех основных положений:

- a) оптимизация базы мест для прохождения практики обучающимися;
- b) поддержка при трудоустройстве по специальности на старших курсах вуза и создание условий для совмещения работы с обучения;
- c) оценка вуза с помощью заключения профессионально-общественной аккредитации, как метода прямого взаимодействия работодателя с обучающейся молодежью, активном участии работодателей в разработке профессиональных стандартов, паспортах компетенций для обучающихся;
- d) работа по формированию национальной рамки квалификаций.

При этом государственное регулирование и поддержка состоит из внутренней проверки и контроля, внешней проверки и контроля, методического обеспечения, образовательных стандартов, нормативно-правового обеспечения. Формирование «спроса-предложения» между работодателем и выпускником обеспечено при соответствии профессиональных компетенций выпускника необходимым компетенциям работника. Также в механизме отмечено, что престиж учебного заведения оказывает положительное влияние на мнение работодателя о молодом кандидате на вакантное место в штате своей фирмы (организации). Внутренняя проверка и контроль состоят из самообследования, годовой отчетности, государственной итоговой аттестации. Внешняя проверка и контроль состоят из сертификации, независимой экспертизы, аккредитации, которые имеют форму профессионально-общественной программной, институциональной и государственной программной.

Разработанный инструментарий совершенствования механизма управления занятостью молодежи в системе воспроизводства человеческого капитала на основе учета профессиональных компетенций включает в себя целый ряд субъектов управления, силами которых должна быть организована реализация предложенных мероприятий. Схематично субъекты управления и реализуемые ими мероприятия изображены на рисунке 6.

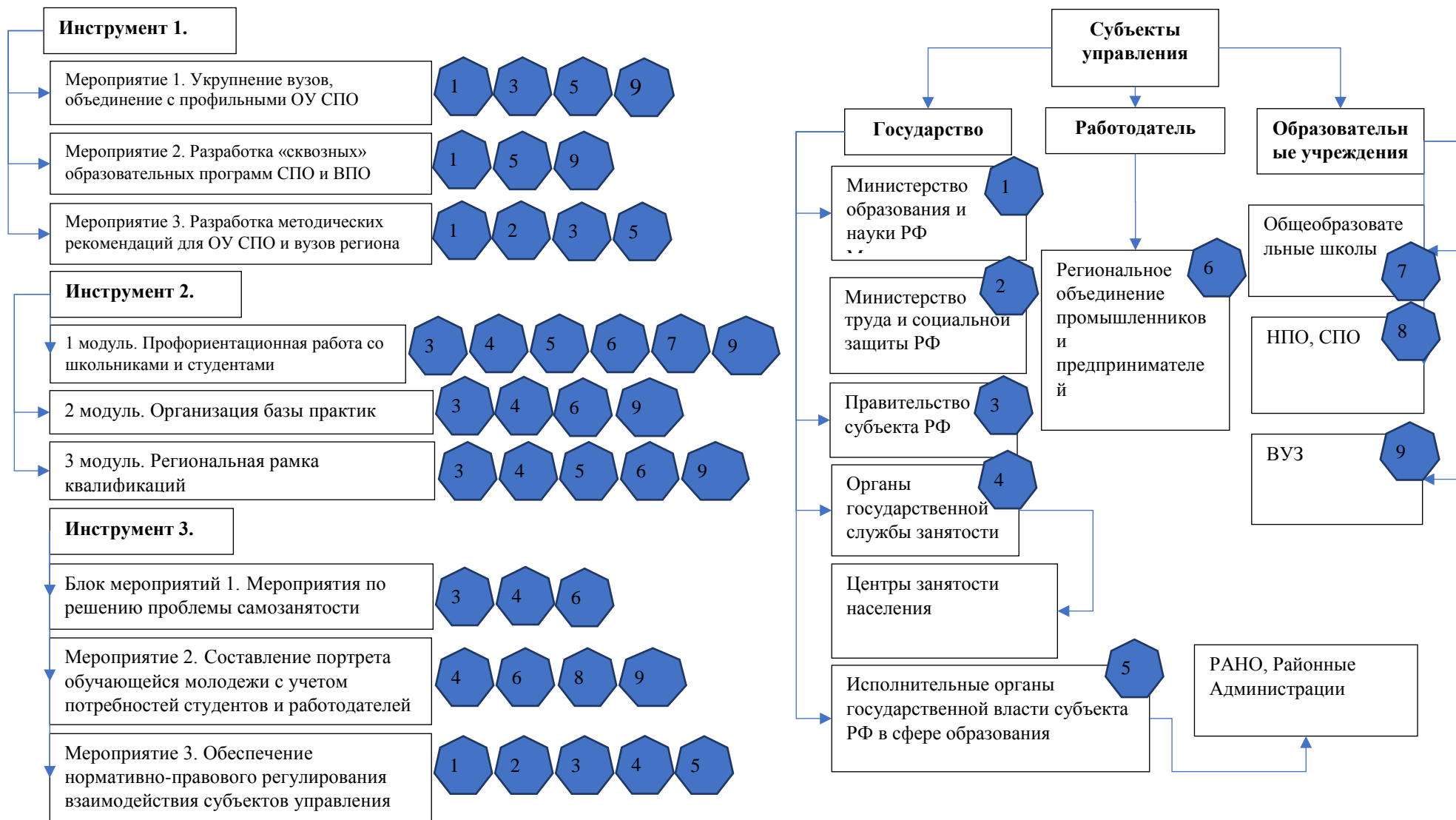


Рисунок 6- Субъекты управления и инструментарий совершенствования механизма управления занятостью молодежи в системе воспроизводства человеческого капитала на основе учета профессиональных компетенций

### III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)

Воспроизводство человеческого капитала неразрывно связано с реализацией социально-экономической политики страны. Данное положение обусловило необходимость решения следующих проблем, подробно рассмотренных и охарактеризованных в диссертационном исследовании:

- необходимость формирования и развития партнерских отношений между работодателем и образовательными учреждениями (среднего, специального и высшего образования);

- дисбаланс в координации государственного управления и бизнес-сектора в части соответствия предложений образовательных услуг к потребностям трудовой сферы, в том числе наличие целевых наборов от работодателей для обучения молодежи;

- необходимость повышения конкурентоспособности выпускников учебных заведений региона и ряд других.

Механизм взаимодействия работодателей и образовательных учреждений представляет собой систему с большим числом взаимосвязей всех субъектов процесса. Механизм состоит из двух обязательных форм взаимодействия — это государственное регулирование и поддержка, а также формирование «спроса-предложения» между работодателем и выпускником.

Компетентностный подход к обучению молодых специалистов направлен на установление баланса между системой образования и занятостью молодежи. Такой подход должен быть основан на эффективном механизме управления процессом, включать в себя работу в направлении повышения конкурентных способностей трудовых ресурсов, повышения занятости молодежи и снижения уровня молодежной безработицы, разработки национальной рамки квалификаций для повышения качества образования согласно существующим стандартам международного уровня, а также повышения престижа образовательных учреждений и высшего образования в целом.

Наряду с решением вышеуказанных проблем для установления системы знаний о профессии и повышения конкурентоспособности выпускников вуза необходимо уделить внимание следующим направлениям:

- кадровая политика образовательных учреждений в части квалификационного соответствия педагогического состава современным требованиям, привлечения педагогов-практиков к образовательному процессу, омоложение кадрового состава и преемственность опыта в профессорско-преподавательском составе;

- создание молодежных бизнес-инкубаторов, базовых кафедр на предприятии с практическим внедрением в образовательный процесс;

- мониторинг требований рынка труда для актуализации перечня специальностей для набора абитуриентов образовательных учреждений;

- организация целевого набора и участия работодателей в разработке образовательных стандартов и перечня профессиональных компетенций для обучающихся и ряд других управленческих действий.

#### IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Вязова, Н.С. Профориентационная работа как направление государственной политики в сфере занятости молодежи / Н.С. Вязова, Е.В. Воронина // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2013. — № 4 (18) — 0,7 п.л. (вклад автора 0,5 п.л.)
2. Вязова, Н.С. Развитие человеческого капитала как основа взаимодействия рынков труда и образовательных услуг / Н.С. Вязова, Е.В. Воронина // Журнал правовых и экономических исследований. — 2016. — №3. — 0,5 п.л. (вклад автора 0,4 п.л.)
3. Вязова, Н.С. Развитие человеческого капитала региона путем формирования профессиональных компетенций у выпускников вуза / Н.С. Вязова // Журнал правовых и экономических исследований. — 2017. — №3. — 0,5 п.л.
4. Вязова, Н.С. Актуальные проблемы реализации государственной политики в сфере образования (на примере Санкт-Петербурга) / Н.С. Вязова // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2019. — № 6 (120). — 0,8 п.л.
5. Вязова, Н.С. Моделирование системы взаимосвязей субъектов управления занятостью молодежи и образованием / Н.С. Вязова // Креативная экономика. — 2020. — Том 14. — № 9. — 0,5 п.л.
6. Вязова, Н.С. Принципы и методы управления человеческим потенциалом в интересах реализации государственной политики занятости / Н.С. Вязова // Экономика и предпринимательство. — 2020. — 11. — 0,7 п.л.
7. Вязова, Н.С. Международный опыт в области молодежной политики занятости // Региональные аспекты управления, экономики и права Северо-западного федерального округа России / Н.С. Вязова. — СПб: Изд-во ВАМТО. — 2014. — 3(32). — 0,25 п.л.
8. Вязова, Н.С. Основные направления государственной политики в области молодежного трудоустройства (на примере Санкт-Петербурга) // Актуальные проблемы менеджмента в РФ: качественное совершенствование управления экономикой: материалы международной экономической конференции / Н.С. Вязова. — СПб: Изд-во СПбГЭУ, 2014. — 0,1 п.л.
9. Вязова, Н.С. Анализ основных направлений государственной политики в области занятости молодежи в городе федерального значения - Санкт-Петербург // Академическая весна: материалы III Межрегионального молодежного научного форума 27-28 марта 2014г. / Н.С. Вязова. — Сыктывкар: Изд-во ГОУ ВО КРАГСУ, 2014. — 0,7 п.л.