

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор-проректор по
научной работе

ФГБОУ ВО «Самарский
государственный технический
университет»

д.т.н., профессор М.В. Ненашев


«19» _____ 2021 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет» на диссертацию Вязовой Натальи Сергеевны по теме: «Формирование механизма управления занятостью молодежи на основе использования потенциала человеческого капитала», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

1. Актуальность темы исследования

Процесс трудоустройства молодежи протекает с большим риском безработицы данной категории населения, которая вызвана неблагоприятными демографическими и социально-экономическими тенденциями. Реализуемая государством политика занятости требует повышенного внимания к молодежи, как важному элементу в системе менеджмента трудовых ресурсов. Данное положение обуславливает необходимость совершенствования механизма управления занятостью молодежи и регулирования взаимодействием субъектов занятости молодежи и образовательных услуг. Основным рычагом инновационной цифровой экономики региона является профессионализм и компетентность трудовых ресурсов, задействованных в инфраструктуре региона. Данное положение обусловлено и закреплено в форме воспроизводства человеческого капитала страны идеей стратегии социально-экономического развития России до 2030 года, целесообразно провести оценку факторов, влияющих на формирование человеческого капитала, дифференциации населения и социально-экономических процессов. Для достижения указанной

цели необходима диверсификация методом сбалансированности и тщательная проработка механизма взаимосогласованных действий на рынке труда молодежи и рынке образовательных услуг, вследствие возникновения диспропорций между спросом работодателей на рабочую силу и предложением, представленным выпускниками вузов.

Исследование показало, что в Санкт-Петербурге преобладает экономически-активное население в категории молодежи, данная агломерация обусловлена стремлением молодежи из других регионов обучаться в вузах Санкт-Петербурга.

Сложившаяся ситуация свидетельствует о наличии большого человеческого трудового потенциала в регионе, который необходимо перевести в ресурсное измерение. Достижение цели по вовлечению трудового капитала в экономику региона выполнимо социально-экономическими инструментами обеспечения эффективной работы механизма взаимодействия между субъектами рынков труда молодежи и образовательных услуг, представленных предпринимательским сектором экономики, органами государственного управления, образовательными учреждениями и молодежью.

Диссертационное исследование Вязовой Н.С. посвящено проблематике в сфере управления занятостью молодежи во взаимосвязи с образованием в контексте формирования человеческого капитала из числа молодежи.

Указанное выше подчеркивает актуальность диссертационного исследования Вязовой Н.С. Теоретический интерес к данному вопросу также связан с отсутствием комплексного теоретического обоснования методологии формирования эффективного механизма занятости молодежи.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертационная работа представляет собой структурированный труд, отражающий системный подход в обосновании выдвинутой гипотезы и достижении поставленной цели. Диссертационной работе свойственна высокая степень изученности выявленной проблемы; научные положения, выводы и рекомендации, отраженные в диссертации Вязовой Н.С., обоснованы и аргументированы.

В первой главе — «Теоретико-методологические аспекты управления занятостью молодежи в условиях необходимости обеспечения воспроизводства человеческого капитала» — раскрываются теоретические аспекты исследования управления занятостью молодежи, в том числе дается авторское определение понятия «управление молодежной занятостью». Приводится методология исследования управления занятостью во взаимосвязи с образованием, определяется роль молодежной занятости в формировании человеческого капитала. Выявлены взаимосвязи молодежной занятости с формированием профессиональных компетенций у выпускников вузов, обосновывается необходимость исследования молодежного сегмента занятости в контексте взаимодействия с образованием.

Во второй главе — «Повышение эффективности взаимодействия субъектов управления человеческим капиталом в контексте решения проблем

молодежной занятости» — производится выбор и классификация факторов, влияющих на развитие молодежной занятости. Рассмотрена эффективность механизма управления молодежной занятостью, определена проблематика взаимодействия молодежной занятости и системы образовательных услуг при формировании человеческого капитала. Особое внимание уделено на решении проблем управления молодежной занятостью с позиции стратегического подхода как долгосрочной задаче государственной социально-экономической политики.

В третьей главе — «Разработка организационного механизма управления человеческим капиталом в контексте повышения эффективности управления занятостью молодежи» — дана оценка современным тенденциям и перспективам развития рынка труда и молодежной занятости в стране, предложены рекомендации, а также разработан инструментарий по формированию и развитию профессиональных компетенций молодежи на основе использования механизма управления человеческим капиталом.

Для углубленного исследования был проведен мониторинг рынка труда путем социологического опроса обучающейся молодежи вузов Санкт-Петербурга. Темой исследования стала проблема трудоустройства молодежи и взаимодействие образовательных учреждений с работодателем. Предметом исследования отношения между обучающимися вуза и потенциальными работодателями в Санкт-Петербурге.

Гипотеза исследования диссертанта основывается на предположении, что вклад в накопление человеческого капитала возможен через решение проблем взаимодействия вузов, работодателей и государства, и повышение конкурентоспособности выпускников вузов. Социологическим инструментарием опроса является анкета. Сбор качественной информации был осуществлен непосредственно в учреждении, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных специалистов и напрямую задействованного в формировании человеческого капитала.

В заключении приведены выводы и даны практические рекомендации, полученные по результатам диссертационного исследования.

Теоретической и методологической базой диссертационного исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых по методологии исследования системы управления занятостью молодежи и образованием в качестве социально-экономических систем, вопросам накопления, оценки и рационального использования человеческого капитала в ресурсном аспекте обеспечения экономики, формирования профессиональных компетенций у обучающихся, взаимодействия субъектов молодежного рынка труда и рынка образовательных услуг, проблемам менеджмента в сфере занятости молодежи.

Широкая теоретическая, методологическая, а также статистическая база исследования позволили сделать выводы теоретического, практического и общеэкономического характера.

3. Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Достоверность результатов диссертационного исследования

подтверждается использованием фундаментальных научных трудов, научных исследований и публикаций российских и зарубежных экономистов и организаций, специализирующихся на проблеме трансграничного движения капитала и их эффективного привлечения, данных официальных источников центральных банков и правительственных учреждений России и других стран, а также в апробации полученных выводов в виде выступлений диссертанта на российских и международных научно-практических конференциях и публикации 9 научных работ по исследуемой проблематике, в том числе 6 в изданиях из перечня ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, определенного ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ.

Научные положения, выводы и рекомендации основаны на глубоком анализе отечественной и иностранной литературы (155 источников). В исследовании представлены различные теоретические подходы, а также привлечен обширный эмпирический материал, взятый из репрезентативных источников информации Росстата, Министерства науки и высшего образования РФ, нормативно-правовых документов и аналитических материалов, опубликованных в официальных изданиях сети Интернет. Эти источники позволили диссертанту дать развернутый и всесторонний анализ целей, задач, принципов, результатов, показателей, методов, механизмов, факторов, рисков, связанных с процессом управления имущественным комплексом образовательной организации высшего образования и отразить их в логике, предмете, объекте исследования и его выводах.

В ходе анализа и обработки материалов в качестве методологии исследования использованы следующие методы: абстрактно-логический (при формулировании цели и определении задач исследования); диалектический (при рассмотрении взаимосвязи занятости и образования); единства исторического и логического (при изучении эволюции теорий о человеческом капитале, методологии исследования); системно-структурный метод и комплексный анализ (при выявлении закономерностей и особенностей формирования и функционирования системы современного рынка труда молодежи); системно-эволюционный подход, определивший необходимость воспроизводства человеческого капитала путем исследования причин, характера и особенностей развития социально-трудовых отношений молодежи. Кроме того, в работе были использованы экономико-статистические и графические методы.

С помощью абстракции и обобщения теоретических подходов к проблеме определения занятости молодежи диссертант в разделах 1.1., 1.2 обосновывается роль человеческого капитала как ключевого объекта управления на рынке молодежного труда, приведены основные аспекты управления занятостью в современных социально-экономических условиях, заключении уточнил содержание понятия «управление молодежной занятостью», с помощью метода сравнения обосновал в разделе 2.1 комплекс целей, задач, результатов и показателей для управления занятостью молодежи во взаимосвязи с образованием молодежи, в разделе 2.2 показал взаимосвязь занятости молодежи и образования в контексте формирования человеческих ресурсов из числа обучающейся молодежи; в разделе 2.3 в помощью комплексного анализа

диссертант обосновал целесообразность и условия использования механизма управления занятостью молодежи, ориентированных на развитие государственной политики в данной сфере. С помощью системно-структурного метода в разделе 3.1, 3.2, 3.3 разработаны методические положения по обоснованию использования предложенного инструментария по совершенствованию механизма управления человеческим капиталом.

Информационную базу исследования составляют учебные издания, опубликованные материалы научных работ по тематике исследования. В диссертации используются: официальная статистическая информация (Федеральная служба государственной статистики (Росстат), Управление Федеральной службы государственной статистики по Санкт-Петербургу и Ленинградской области (Петростат), Информационно-аналитический центр СПб), данные мониторинга социально-трудовой сферы: сведения, приводимые в периодической печати и Интернет-ресурсах по материалам Министерства труда и социального развития РФ, службы занятости населения Санкт-Петербурга, а также показатели исследования автора – социологического опроса за 2013 и 2018 гг.

Научная значимость результатов диссертационного исследования представляется в развитии теоретических подходов и инструментов с целью формирования механизма управления молодежной занятостью в рамках реализации социально-экономической политики региона.

К наиболее важным результатам, обладающим научной новизной, можно отнести следующие:

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 (раздел 1.1, заключение, стр. 121).

2. Предложены усовершенствованные расчетные показатели для оценки управления молодежной занятостью: индикатор человеческого капитала при эффективном развитии занятости молодежи (раздел 1.3 стр.30), индекс эффективности управления молодежной занятостью (раздел 1.3, стр.31), уровень взаимосвязей занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров (раздел 2.1, стр.37).

Доказано, что одной из ключевых проблем занятости молодежи является отсутствие равновесия между спросом и предложением на труд, то есть качество подготовки выпускников не соответствует требованиям работодателя (раздел 1.3, стр. 30).

3. С целью анализа взаимодействия занятости молодежи и системы образовательных услуг автором построена модель взаимосвязей субъектов систем (рис. 2.9, стр. 70). На основе данной модели определены субъекты взаимодействия занятости молодежи и образования, подкрепляя полученные результаты корреляционным анализом установлена теснота взаимосвязей и

определена оптимальная модель взаимодействия развития занятости и спроса на образовательные услуги (раздел 1.3, рис. 1.2, 1.3, стр. 34-35).

4. Выявлены региональные особенности государственной политики в сфере подготовки профессиональных кадров Санкт-Петербурга (раздел 2.1). Обоснована взаимосвязь реализуемой политики занятости с политикой в сфере подготовки профессиональных кадров. Построена модель взаимосвязей между двумя исследуемыми социально-экономическими системами (раздел 2.1, рис. 2.4, стр. 47). 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 (раздел 2.1., 48-51). Для установления равновесия между уровнем занятости и спросом на услуги было рассмотрено взаимодействие двух рынков (труда и услуг системы подготовки профессиональных кадров) и интегрированы графики (раздел 2.1, рис. 2.5, стр.50).

5. В ходе диссертационного исследования автором определено, что компетентностный подход к обучению молодых специалистов 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 (раздел 2.1, стр. 38-45, раздел 2.3, стр. 70).

6. Оценены параметры взаимодействия занятости молодежи и образования с помощью социологического опроса. На основе результатов социологического опроса выявлены проблемы молодежной занятости и определены направления по их решению (раздел 2.3., стр.95, раздел 3.2, раздел 3.3).

7. Основываясь на модели взаимодействия субъектов занятости и образовательных услуг построен механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров (раздел 2.3, рис. 3.17 стр. 114). 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 (раздел 2.3, рис. 3,19, стр.118).

8. Приведен анализ государственной политики в сфере занятости молодежи на примере Санкт-Петербурга. (раздел 2.2, стр. 59-62, раздел 3.1, стр. 81-88). Ориентируясь на молодежную занятость, в исследовании использованы статистические данные, представленные Центром занятости населения Санкт-Петербурга. Статистический анализ занятости молодежи в Санкт-Петербурге за последние 5 лет сформирован в формате таблицы (раздел 3.1, Таблица 3.1, стр. 84). В контексте исследования составлен портрет молодежи Санкт-Петербурга

состоящей на учете в государственной службе занятости населения. Представленные данные свидетельствуют, что средний возраст безработной молодежи 24-29 лет, таким образом молодые люди, являясь выпускниками высших профессиональных образовательных учреждений, более вероятно оказываются без места работы нежели выпускники учреждений среднего профессионального образования.

9. Обоснован эффективный организационный механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров с целью повышения спроса на человеческие ресурсы на молодежном рынке труда (раздел 3.1, 3.2, раздел 3.3, стр.114), 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 (раздел 3.3., стр. 115-119).

10. 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 (раздел 3.3., стр., 116).

Применение концепции создаст необходимые условия для повышения конкурентоспособности выпускников вузов на в условиях трансформации молодежного рынка труда.

11. 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 (заключение, стр. 122-124).

4. Замечания и дискуссионные положения диссертации

При всей достоверности и обоснованности результатов, по диссертационному исследованию могут быть отмечены следующие замечания:

1. На рисунке 1.1 (стр. 17) приведены этапы формирования человеческого капитала при этом в тексте работы, по нашему мнению, они описаны недостаточно подробно.

2. Диссертантом на странице 31 представлена формула для расчета человеческого капитала, с выбранными показателями и критериями, при этом не приводится расчет в качестве апробации.

3. На странице 52-53 приведена оценка эффективности реализуемой государственной политики в сфере занятости на примере сопоставительного анализа баланса трудовых ресурсов по ряду регионов, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Мурманская область, Калининградская область. Но при этом не аргументирован выбор именно этих регионов.

Настоящий отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», 19 апреля 2021 г., протокол № 10.

Заведующий кафедрой «Экономика промышленности и производственный менеджмент»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», д.э.н., доцент

Чечина О.С.

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет» (ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

Почтовый адрес: 443100, Самарская область, город Самара, ул. Молодогвардейская, д. 244

Тел.: (846) 278-43-11; e-mail: rector@samgtu.ru



Подпись Ю.А. Малиновская заверяю
Учёный секретарь федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Самарский государственный
технический университет»
Ю.А. Малиновская