

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.354.23  
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-  
ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ», МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РФ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ  
СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета от «30» ноября 2021 года № 113  
о присуждении **Чульдум Аяне Эрес-ооловне**, гражданке Российской  
Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «**Управление человеческим капиталом в условиях модернизации экономики**» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите «24» сентября 2021 года, протокол № 102 диссертационным советом Д 212.354.23 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ (191023, г. Санкт-Петербург, набережная канала Грибоедова, д. 30/32, литера А, приказ о создании диссертационного совета №107/НК от 02.02.2018 г.

Соискатель **Чульдум Аяна Эрес-ооловна**, 27 марта 1981 года рождения.

В 2003 г. Чульдум А.Э. окончила Тывинский государственный университет, по специальности «Математика и экономика». В период с февраля 2021 года по настоящее время проходила научную стажировку для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на кафедре экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет». С сентября 2003 г. по настоящее время Чульдум А.Э. работает в должности старшего преподавателя на кафедре экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Тывинский государственный университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

**Научный руководитель** – доктор экономических наук, доцент Севек Вячеслав Кыргызович, доцент кафедры экономики и менеджмента, декан экономического факультета ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

**Официальные оппоненты:**

Яковлева Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет», заведующая кафедрой менеджмента и сервиса;

Редькина Татьяна Марковна, кандидат экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный гидрометеорологический университет», (г. Санкт-Петербург), доцент кафедры инновационных технологий управления в государственной сфере и бизнесе –

дали положительные отзывы на диссертацию.

**Ведущая организация:** Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт проблем региональной экономики РАН» (г. Санкт-Петербург). Отзыв составлен и подписан временно исполняющей обязанности заведующей лабораторией проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона, кандидатом экономических наук Леонтьевой Анной Николаевной. Отзыв утвержден директором института, доктором экономических наук, профессором Шматко Алексеем Дмитриевичем. Ведущая организация, указала, что диссертационное исследование Чульдум А.Э. выполнено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, соответствует п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» (Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 № 842), а ее автор Чульдум Аяна Эрес-ооловна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

**Наиболее существенные положения и результаты диссертационного исследования** нашли отражение в 31 научной печатной и электронной работе общим объемом 9,5 п.л. (вклад автора – 5,2 п.л.), в том числе 12 научных статей в журналах, входящих в перечень рекомендуемых ВАК России изданий для публикации материалов по докторским и кандидатским диссертациям, также 19 статей в прочих научных изданиях.

**Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК России:**

Чульдум, А. Э. Инновационный бизнес-план для населения сельских поселений Республики Тыва / А. Э. Чульдум, В. К. Севек, Х. Б. Бадарчи, Ч. Г. Донгак, О. Н. Монгуш // Аграрный вестник Урала. - 2016. - No 2 (144). - С. 93-98. - 0,4 п. л. / 0,1 п. л.;

Чульдум, А. Э. Инновационный сценарий развития Республики Тыва в системе территорий опережающего развития / А. Э. Чульдум, Х.Б. Бадарчы, Ч.С. Манчык-Сат // Экономическое возрождение России. – 2016. - No 3 (49). – С. 82-90. - 0,3 п. л. / 0,1 п. л.

Чульдум, А. Э. Подготовка кадров и разработка эффективной системы расширенного воспроизводства знаний (генерации знаний) на региональном уровне / А.Э. Чульдум // Известия Международной академии аграрного образования – 2018. - Выпуск No 40. – С. 125-128. – 0,3 п. л.;

Чульдум, А. Э. Основные факторы воспроизводственного процесса человеческого капитала в предпринимательских структурах / А.Э. Чульдум // Вестник гражданских инженеров. – 2019. – No 6 (77). – С. 366-373. – 0,5 п. л.;

Чульдум, А.Э. Жилищное строительство как фактор развития человеческого капитала региона / А.Э. Чульдум // Управленческий учет. – 2021. - No 8. – С. 544-556. – 0,6 п.л.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации.

**На диссертацию и автореферат поступили отзывы (все отзывы положительные) из:**

1. ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения» от профессора кафедры экономики высокотехнологичных производств, доктора экономических наук, профессора Колесникова Александра Михайловича (Замечание: В развернутой характеристике проблем формирования и развития системы управления человеческим капиталом (рисунок 1, стр. 10), упомянута в качестве негативного фактора техническая и технологическая неподготовленность кадров к решению новых задач. Однако, автору следовало бы не только выявить данную проблему, но и предложить возможные пути ее решения применительно к региону исследования – Республике Тыва);

2. ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики» от профессора факультета технологического менеджмента и инноваций, доктора экономических наук, профессора Максимовой Татьяны Геннадьевны (Замечания:

1. в тексте автореферата не указано каким образом и с помощью каких экономико-математических моделей могут быть измерены показатели эффективности использования человеческого капитала, представленные автором на рисунке 2 (с.12);

2. На рисунке 4 с. 16 «Модель формирования и развития человеческого капитала в структуре регионального социально-экономического комплекса» автором на региональном экономическом уровне выделяется творческий капитал. Хотелось бы уточнить, чем творческий капитал отличается от других, рассматриваемых в автореферате, видов и направлений человеческого капитала и каким образом может быть повышен его уровень в условиях Тывы);

3. ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет» от доцента кафедры социологии, доктора экономических наук, доцента Булатецкой Алены Юрьевны (Замечание: Автор ограничивается лишь перечислением этапов разработки стратегической составляющей генерального плана развития человеческого капитала в условиях предпринимательских структур, не раскрывая более подробно их организационную и социально-экономическую сущность в условиях цифровой экономики);

4. ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» от заведующего кафедрой технологий управления, доктора экономических наук, профессора Омарова Магомеда Магомедкадиевича (отзыв положительный, замечаний не имеет);

5. ФГБУН «Тувинский институт комплексного освоения природных ресурсов Сибирского отделения РАН» от заместителя директора по научной работе, кандидата экономических наук, доцента Соян Шончалай Чудурукпаевны (Замечания:

1. На странице 13 при расчете эффективности инвестиций в человеческий капитал (ЭИЧК) автор использует термин «издержки (без затрат капитала)». Что автор понимает под данной научной категорией и каким образом может быть дана количественная оценка этому структурному показателю?

2. На рисунке 3 «Модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала» (с. 14) перечислены внешние факторы, влияющие на взаимодействие рынка

образовательных услуг. Однако, в автореферате отсутствует подробная характеристика и оценка влияния данных факторов применительно к выбранному региону исследования);

6. Мэрии города Кызыла Республики Тыва от Мэра города Сагаан-оол Карима Байлак-ооловича (Замечание: В тексте автореферата не приводится социально-экономическое обоснование эффективности предложенной модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала);

7. ФГБНУ «Поволжский научно-исследовательский институт экономики и организации агропромышленного комплекса» от главного научного сотрудника, доктора экономических наук Полуляхи Юрия Георгиевича (Замечание:

1. Ф формуле 1 и пояснениях к ней символ «И» обозначен в одном случае «издержки», а в другом «инвестиции»;

2. В пятом положении диссертации выносимом на защиту не совсем удачно, на наш взгляд, совмещены термины «воспроизводство человеческого капитала» и «стратегическое развитие человеческого потенциала»

3. Имеются некоторые редакционные погрешности, например, в верхней части рисунка 1).

Выбор официальных оппонентов обосновывается высокой квалификацией д.э.н., доцента Яковлевой Е.В. и к.э.н., доцента Редькиной Т.М. в области управления человеческими ресурсами как особого вида профессиональной деятельности, наличием за последние 5 лет научных работ, непосредственно связанных с темой оппонируемой диссертации и опубликованных в рецензируемых изданиях.

Выбор ведущей организации – Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт проблем региональной экономики РАН» – обусловлен ее достижениями в области управления человеческим капиталом в условиях модернизации экономики и необходимости повышения уровня взаимодействия между субъектами рыночных отношений в целях обеспечения непрерывности воспроизводства человеческих ресурсов, а также наличием опубликованных научных работ по тематике диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

**разработаны:**

модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала, которая в качестве структурных

элементов вариативных сценариев оценивает вероятность наступления ряда негативных ситуаций, повышающих уровень риска управленческого процесса (профессиональные качества и компетенции трудовых ресурсов выше уровня развития отраслевой инфраструктуры, низкий уровень государственного регулирования исследуемых процессов, дефицит трудовых ресурсов и т.д.) и отражает ситуацию дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда и рынке образовательных услуг, направленных на формирование профессиональных навыков и компетенций, необходимых в условиях цифровой экономики;

методологический подход для формирования и внедрения адаптивной модели формирования человеческого капитала, раскрывающей направления его совершенствования и перспективы инновационных преобразований в условиях конкретного региона – Республики Тыва.

**предложены:**

концептуальный подход к формированию системы стратегического управления человеческим капиталом, который способствует точному определению и оценке уровня развития человеческого капитала, а также учёту условий адаптации кадровой политики к временному и пространственному факторам развития человеческих ресурсов на региональном уровне;

система ключевых показателей, которые могут быть использованы для оценки уровня человеческого капитала в современных условиях, включающая в себя, в том числе основные финансовые показатели (суммарный годовой фонд оплаты труда предприятия, среднемесячный фонд заработной платы, расходы на командировки, оказание материальной помощи и т.д.), инвестиции в научное сопровождение и оздоровительные мероприятия (затраты на обеспечение эпидемиологических условий и медицинское обслуживание, затраты на охрану труда и технику безопасности, консультационные затраты управленческого и производственного характера) и т.д.;

прогнозная оценка уровня развития человеческого капитала Республики Тыва в условиях цифровизации российской экономики, учитывающая, что увеличение человеческого капитала обеспечит приток населения и квалифицированных кадров из других регионов страны за счет инфраструктурных изменений, роста производства и повышения жизненного уровня в Республике;

**доказаны:**

утверждение, что важным фактором эффективного управления человеческим капиталом организации должно быть создание условий для инновационного

поведения персонала, связанного с его мотивационной готовностью к освоению инновационных профессиональных компетенций, что особенно значимо в условиях нового технологического уклада и способствует реализации стратегии формирования и совершенствования процедур управления человеческим капиталом на региональном уровне в стратегической перспективе;

положение, что система управления человеческим капиталом в отличие от управления персоналом переориентировано с нужд работников на потребности предприятия в рабочей силе, а результаты кадрового менеджмента определяются не имеющимся потенциалом кадров, а проектной потребностью в персонале.

введена авторская трактовка научной категории человеческий капитал как свойств, присущих отдельной личности, отражающих и характеризующих персонального индивида или группу индивидов, объединенных определенными целевыми установками, что, в свою очередь, отражает достигнутый уровень развития трудовых ресурсов, когда их владелец- работник посредством выполнения трудовых функций формирует дополнительную стоимость, превышающую общую капитализацию рабочей силы и создает дополнительные возможности для экономического роста и обеспечения стабильного дохода предпринимательского сектора.

**Теоретическая значимость** исследования обоснована тем, что:

применительно к проблематике диссертации результативно использованы: концепции зарубежных и отечественных ученых в области исследования перспективных направлений развития управления человеческим капиталом и повышения эффективности организационного менеджмента, управления кадровым потенциалом в условиях необходимости повышения эффективности производственных процессов, экономико-математические методы, методы сравнительного, ретроспективного и системного анализа, методы дедукции и научного обобщения, логические приемы и методические правила эвристического метода, системный подход и др.;

раскрыты системные элементы мотивационного механизма управления человеческим капиталом на уровне организаций различных форм собственности, к числу которых автор относит: систему ценностных ориентиров, нормативные документы предприятия со стратегической ориентацией на перспективу, определение форм ответственности персонала за реализацию управленческих решений с выходом на конечные результаты, обеспечение внутрифирменной мобильности в соответствии с реализацией стратегических целей и потребностью эффективного использования кадрового потенциала и т.д.;

обоснована сводная характеристика базовых элементов человеческого капитала в контексте использования системного подхода, к числу которых автор относит отдельные показатели и характеристики таких составляющих данной научной категории как интеллектуальный капитал работника, человеческие ресурсы, личный капитал работника и суммарный человеческий капитал;

проведена модернизация теоретических и методических подходов к определению сущности и роли человеческого капитала в повышении эффективности инновационной деятельности на региональном уровне; обоснованию целей и задач управления человеческим капиталом, в том числе с учетом особенностей его влияния на развитие региональной производственной инфраструктуры и повышения качества жизни населения; формированию основных подходов к оценке уровня состояния системы регионального человеческого капитала в условиях инновационного развития.

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

разработаны и внедрены научно-практические рекомендации по реализации перспективных направлений цифровизации в управлении человеческим капиталом Республики Тыва, в том числе развитие непрерывного образования в сфере информационно - коммуникационных технологий, формирование больших баз данных на основе использования искусственного интеллекта, дистанционный мониторинг состояния здоровья за счет неинвазивных устройствах и т.д.;

изложены ключевые проблемы, препятствующие взаимодействию и эффективному функционированию рынка образовательных услуг и труда в условиях цифровой экономики с учетом социально-экономических особенностей отдельных регионов и территорий, в том числе отсутствие системного взаимодействия между высшими учебными заведениями и организациями по формированию основных образовательных программ подготовки кадров, проблемы формирования интегрированной информационной системы, отражающей тенденции развития рынка труда и рынка образовательных услуг, сложности достижения запланированных показателей использования человеческого капитала как одного из факторов обеспечения производственно-сбытовых результатов и конкурентных преимуществ предпринимательских структур, проблемы определения стратегической составляющей человеческого капитала как важнейшего производственного ресурса и т.д.;

сформирован авторский подход к определению и характеристике концептуальных положений стратегического управления человеческим капиталом



в условиях российской экономики с учетом необходимости повышения инновационной активности экономических субъектов;

создана модель экономики знаний в системе управления человеческим капиталом, направленная на инструментальное обеспечение управления знаниями на различных уровнях государственного управления и реализацию системных мероприятий по накоплению и эффективному использованию человеческого капитала с учетом российской экономической ситуации;

представлена комплексная оценка социально-экономического состояния Республики Тыва в контексте влияния на развитие человеческого капитала, которая выявила приоритетные направления в данной сфере, в том числе повышение гибкости рынка труда, создание условий самозанятости, сохранение бюджетной устойчивости в долгосрочной перспективе, повышение эффективности социальных расходов, расходов инвестиционного характера и т.д., что позволило автору сформировать методические рекомендации по повышению конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва на основе использования инновационных технологий.

#### **Оценка достоверности результатов** исследования выявила:

теоретические положения диссертации базируются на всестороннем изучении трудов отечественных и зарубежных исследователей в области управления человеческими ресурсами и повышения эффективности использования человеческого капитала, государственной политики в области развития человеческого капитала, развития институциональной среды инновационной экономики, технологической трансформации экономики, цифрового развития социально-экономических систем и цифровизации экономики, исследования механизмов взаимодействия государства и корпораций в области формирования человеческого капитала; анализе законодательных и нормативных актов в области управления человеческим капиталом в инновационной экономике; материалах, опубликованных в научной литературе и научной периодической печати по исследуемым проблемам со ссылкой на соответствующие источники заимствования, что соответствует пункту 14 Положения о присуждении ученых степеней;

идея диссертации базируется на глубоком анализе теоретико-методологических аспектов теории менеджмента, теории управления интеллектуальным капиталом, теории организации;

использованы научные диалектические методы, современные подходы к анализу внешней и внутренней среды социально-экономических систем и

процессов, основы системного и управленческого анализа, имитационное моделирование, эвристические методы исследования процесса управления человеческим капиталом и другие инструменты, и методы проведения комплексного социально-экономического исследования;

установлена высокая корреляция авторских результатов с результатами других специалистов в области изучения проблем повышения эффективности использования и воспроизводства человеческого капитала, технологий управления человеческим капиталом, стимулирования развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики, полученных путем применения альтернативных методик исследования;

методически корректно использованы инструменты обработки официальной статистической информации, релевантных информационных источников, включающих тексты законодательных, нормативно-правовых и стратегических документов, монографии, аналитические отчеты, статьи в научной и деловой периодической печати, материалы научно-практических конференций, информационные ресурсы сети Интернет, данные собственных исследований автора и др.;

получены новые научные результаты, отличающиеся непротиворечивостью, логичностью, аргументированностью и прикладной ценностью, что подтверждается принятием конкретных авторских рекомендаций, разработанных в диссертации, к использованию в учебном процессе и научно-исследовательской деятельности образовательных организаций Республики Тыва, а также возможностью их использования при разработке и реализации мер государственной политики, направленной на повышение уровня человеческого капитала и обеспечение его воспроизводства в условиях региона исследования – Республики Тыва.

**Личный вклад** соискателя состоит в:

включенном участии автора на всех этапах подготовки диссертационной работы, разработке её теоретических и методических положений, практических рекомендаций по управлению человеческим капиталом как составной частью интеллектуального капитала организации и обоснованию комплексной системы оценки развития человеческого капитала на региональном уровне в условиях инновационного развития российской экономики;

формировании теоретико-методологической основы исследования, формулировке научной гипотезы, постановке цели и системы частных задач

исследования, определении совокупности методов решения исследовательских задач;

получении исходных данных о практических аспектах создания и воспроизводства человеческого капитала, показателях и критериях его оценки, о тенденциях и динамике трансформации влияющих на него факторов внешней среды, особенностях государственного управления и развития на основе использования современных цифровых технологий;

разработке, апробации и внедрении методического инструментария по управлению государственными и корпоративными инвестициями в интеллектуальный капитал с учетом особенностей и современных форм ведения бизнес-деятельности на российском рынке;

апробации результатов исследования на всероссийских и международных научно-практических конференциях, семинарах и форумах;

сборе, обработке и интерпретации аналитических и статистических данных о состоянии и динамике формирования и развития человеческого капитала, совершенствовании управления человеческим капиталом как базовой основы для технико-экономического развития российских предприятий в процессе цифровизации национальной экономики;

подготовке 31 публикации по теме диссертационного исследования, в том числе 12 статей в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий.

Рекомендуется использовать результаты диссертационного исследования в практике работы федеральных органов власти для планирования и разработки государственной политики в сфере формирования и развития комплексных основ управления человеческим капиталом, при разработке и корректировке стратегических и программных документов в сфере воспроизводства человеческого капитала на базе принципов процессного и системного подходов; в учебном процессе организаций высшего образования при подготовке студентов по направлениям «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», а также в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации представителей предпринимательских структур по вопросам управления человеческим капиталом; в дальнейших научных исследованиях актуальных проблем развития человеческого капитала в Российской Федерации.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: профессор Харламова Т.Л. указала, что на рисунке, который посвящен модели формирования и развития человеческого капитала в структуре

регионального социально-экономического комплекса, уделено много внимания звену дошкольное образование и среднее специальное образование, при этом соискатель упускает науку. Присутствует смешение звеньев и уровней комплекса на региональном уровне. Профессор Василенко Н.В. отметила, что смущает постановка задачи «в условиях модернизации экономики», не понятно, почему идет речь о модернизации, которая не всегда требует кардинальных изменений. Соискатель Чульдум А.Э. ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы и согласилась с замечаниями профессор Харламовой Т.Л. и Василенко Н.В.

На заседании **«30» ноября 2021 года, протокол № 113** диссертационный совет Д 212.354.23 принял решение за новые научно-обоснованные решения по развитию теоретических основ и методологических положений, а также разработку научно-практических рекомендаций по осуществлению организационно-экономических мероприятий, направленных на сокращение издержек, связанных с формированием и развитием человеческого капитала, внедрение совокупности организационно-экономических мер, направленных на повышение эффективности взаимодействия с участниками рыночных отношений в условиях создания региональной системы формирования и развития человеческого капитала, вносящие существенный вклад в развитие экономики страны, присудить **Чульдум Аяне Эрес-ооловне** ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 14 человек, из них 7 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации (менеджмент) участвовавших в заседании, из 19 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту с правом решающего голоса 0 человек, проголосовали: за - 14, против - нет, недействительных бюллетеней – нет.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**

диссертационного совета Д 212.354.23,

доктор экономических наук, профессор



Уваров Сергей Алексеевич

**УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ**

диссертационного совета Д 212.354.23,

кандидат экономических наук, доцент

Барабанова Марина Ивановна

30 ноября 2021 г.