

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.354.23 СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО 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 **08 июня 2021 года №94**

О присуждении **Вязовой Наталии Сергеевне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Формирование механизма управления занятостью молодежи на основе использования потенциала человеческого капитала»** по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 08 апреля 2021 г. (протокол заседания № 89) диссертационным советом Д 212.354.23, созданным на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21, Приказ о создании диссертационного совета №107/НК от 02.02.2018 г.).

Соискатель Вязова Наталия Сергеевна, 1991 года рождения. В 2013 году окончила Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики». В период с 2013 года по 2016 год являлся аспирантом очной формы обучения кафедры экономической безопасности ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет». В настоящее время работает специалистом по учебно-методической работе первой категории кафедры экономики предпринимательства в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента инноваций в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

**Научный руководитель** – Безденежных Татьяна Ивановна, доктор экономических наук, профессор, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кафедра экономической безопасности, профессор.

**Официальные оппоненты:**

Герасимов Кирилл Борисович, доктор экономических наук, доцент, ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева», доцент кафедры экономики;

Тарандо Елена Евгеньевна, доктор экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», профессор кафедры экономической социологии.

дали положительные отзывы на диссертацию.

**Ведущая организация** – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет», в своем положительном отзыве, составленном и подписанном заведующей кафедрой экономики промышленности и производственного менеджмента, доктором экономических наук, доцентом Чечиной Оксаной Сергеевной и утвержденном первым проректором-проректором по научной работе, доктором технических наук, профессором Ненашевым Максимом Владимировичем, указала, что диссертационная работа Вязовой Н.С. является оригинальным завершённым исследованием на актуальную тему, имеющую важное теоретическое и прикладное значение. Диссертация соответствует Паспорту научной специальности ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации 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. Считаем, что диссертационная работа Вязовой Наталии Сергеевны на тему «Формирование механизма управления занятостью молодежи на основе использования потенциала человеческого капитала» соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24 сентября

2013 года, а ее автор – Вязова Наталия Сергеевна - заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Соискатель имеет по теме диссертации 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).

Статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Вязова Н.С. ПрофорIENTATIONная работа как направление государственной политики в сфере занятости молодежи/ Н.С. Вязова // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера. Технологии». — 2013. — № 4 (18) — 0,7 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. — 2016/№3 — 0,5 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. — 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.

Научные работы соискателя отражают результаты проведенного исследования и раскрывают основные положения, выносимые на защиту. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах. Научные труды представлены статьями в рецензируемых научных изданиях и материалах научных конференций.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1) ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых» от профессора кафедры «Экономика инноваций и финансы» Фраймовича Дениса Юрьевича, доктора экономических наук, доцента, (вместе

с тем по тексту автореферата есть ряд дискуссионных моментов и замечаний. Так, в тексте автореферата следовало привести перечень проблем молодежного рынка труда, решаемых применением предложенного диссертантом механизма управления молодежной занятостью. В автореферате диссертант не приводит этапы формирования человеческого капитала, на основе которых строится предлагаемый механизм управления. В тексте автореферата приведена формула, позволяющая, по мнению автора, определить индекс эффективности управления молодежной занятостью (стр. 12). При этом выбор индикаторов для вычисления данного индекса ничем не обусловлен);

2) ФГБОУ ВПО «Тверской государственный технический университет» от проректора по научной и инновационной деятельности Артемьева Алексея Анатольевича, доктора экономических наук, доцента, (также необходимо отметить ряд дискуссионных моментов по тексту автореферата: в тексте автореферата говорится об исследовании, проведенном лично автором, при этом в научной новизне этот аспект не отражен и не приведены конкретные примеры, представленные на рисунке 4 механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров интересен и важен в контексте исследования, стоило уделить ему большее внимание и дать более развернутый комментарий в тексте автореферата, также стоит отметить, что в тексте автореферата весьма размыто озвучены проблемы молодежной занятости и молодежного трудоустройства в федеральном и региональном разрезе для решения которых предлагается инструментарий и методические подходы автора);

3) ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики» от заведующей кафедрой менеджмента и государственного и муниципального управления Ушаковой Елены Викторовны, кандидата экономических наук, доцента, (однако автореферат диссертации не лишен дискуссионных моментов и замечаний: 1) В автореферате следовало больше внимания уделяться значимости результатов исследования автора для взаимодействия государства, работодателей и вузов; 2) Хотелось бы уточнить, были ли автором выделены этапы формирования человеческого капитала в теоретической части исследования, и какое отражение получили такие этапы при разработке предложенного инструментария.);

4) ГАОУ ВО Ленинградской области «Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина» от заведующей кафедрой государственного и муниципального управления Ким Ольги Леонидовны, доктора экономических наук, профессора, (вместе с тем, интересно было бы увидеть результаты эмпирических исследований мотивации молодежи, проводимых в рамках

мониторинга эффективности деятельности вузов, а также исследований баланса трудовых ресурсов в региональном разрезе в сопоставлении с предложением образовательных услуг.);

5) ГОУ ВО «Коми республиканская академия государственной службы и управления» от заведующего кафедрой государственного и муниципального управления Ткачева Сергея Александровича, кандидата экономических наук, доцента, (в качестве недостатка исследования следует отметить недостаточную освещенность в тексте автореферата специфики рыночных отношений молодежной занятости и сферы формирования профессиональных кадров, а также место человеческого капитала при взаимодействии этих двух систем.).

Выбор официальных оппонентов обосновывается высокой квалификацией д.э.н., доцента Герасимова К.Б. и д.э.н., доцента Тарандо Е.Е. в области развития системы менеджмента на региональном и федеральном уровне в частности по управлению человеческими ресурсами, наличием за последние 5 лет научных работ, непосредственно связанных с темой оппонируемой диссертации и опубликованных в рецензируемых изданиях.

Выбор ведущей организации – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет» – обусловлен ее достижениями в области менеджмента, прогнозирования и анализа государственного управления и регулирования экономики, управления человеческими ресурсами, направления научно-исследовательской деятельности ее структурного подразделения (кафедра экономики промышленности и производственного менеджмента) соответствует тематике диссертации, это подтверждается, в том числе, публикациями сотрудников.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея, обогащающая научную концепцию управления человеческими ресурсами применительно к организационно-управленческим особенностям их функционирования на региональном и федеральном уровнях посредством обоснования теоретических подходов и методологических основ по совершенствованию системы управления занятостью молодежи на основе использования потенциала человеческого капитала;

предложены оригинальные суждения, модифицирующие задачи в области управления развитием социально-экономических систем занятости и подготовки профессиональных кадров, включая стратегические подходы к управлению занятостью молодежи и воспроизводству человеческого капитала

на основе формирования механизма управления молодежной занятостью на региональном и федеральном уровнях;

доказана необходимость сбалансированного взаимодействия систем молодежной занятости и подготовки профессиональных кадров в контексте формирования человеческого капитала, через налаживание эффективного механизма управления системами, и взаимодействие между работодателями, учреждениями подготовки профессиональных кадров и органами государственной власти федерального и регионального уровней, выступающими регулятором взаимоотношений;

систематизированы и обобщены основные методологические подходы 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. Особое внимание уделено недостаточности профориентационной работы, необходимости формирования системы знаний о профессии и повышению эффективности механизма взаимодействия субъектов управления молодежной занятостью.

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

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс качественных и количественных методов исследования, обеспечивающих многофакторную оценку управления занятостью и системой подготовки профессиональных кадров в контексте управления человеческими ресурсами и потенциалом человеческого капитала, на базе чего обоснована возможность совершенствования нормативно-правового и организационного механизма управления молодежной занятостью региона и страны в целом;

изложены аргументы в пользу комплексного решения сложившихся проблем, с целью формирования механизма управления занятостью молодежи и воспроизводства человеческого капитала из человеческого потенциала представленного обучающейся молодежью, а также приведены аргументы в пользу установления системы знаний о профессии и повышения конкурентоспособности выпускников вуза, в части чего приведены основные направления, требующие особого внимания со стороны субъектов управления;

раскрыты:

современные тенденции управления молодежной занятостью как социально-экономической системой с позиции формирования системы взаимосвязей субъектов управления занятостью молодежи и системой подготовки профессиональных кадров;

наиболее приоритетные направления государственной политики по регулированию занятости, закономерности и социально-экономические индикаторы, достижение которых связано с динамикой занятости, позволяющие выявить проблемы исследуемой темы, с точки зрения построения эффективного механизма управления занятостью молодежи в контексте формирования человеческих ресурсов и развития человеческого капитала;

изучены научные подходы к системе управления молодежной занятостью как стратегическим элементом при осуществлении социально-экономической политики регионального уровня и практические подходы к формированию механизмов и решению проблем управления молодежной занятостью на основании сопоставительного анализа отечественной практики реализации государственных региональных программ, а также методических инструментариев выбранной проблематики;

оценена эффективность государственной социально-экономической политики по управлению занятостью молодежи на основе эмпирического анализа и результатов социологических исследований.

проведена модернизация методических подходов к формированию целей, задач и оптимальной структуры системы управления человеческими ресурсами, в контексте выявленных организационно-экономических механизмов государственного управления устойчивым развитием молодежной занятости.

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

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;

определены:

детерминанты негативного влияния на эффективность формирования и воспроизводства человеческого капитала, что позволило автору 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;

перспективные пути совершенствования механизма управления молодежной занятостью на основе использования инструментов управления человеческим капиталом, включающих в себя, в том числе, применение усовершенствованных расчетных показателей для оценки управления молодежной занятостью;

сформирован и 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;

представлен методический инструментарий по управлению 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.

**Оценка достоверности** результатов исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых данных и фактах, характеризующих теоретические и методические положения по формированию и реализации социально-экономической политики регионального и федерального уровней в сфере управления занятостью молодежи, а также организации данной системы менеджмента и ресурсного обеспечения развития человеческого капитала, что согласуется с данными по теме диссертации, опубликованными ранее;

идея базируется на анализе и обобщении различных теоретических и методических подходов к исследованию современных тенденций и проблем в области организации и управления развитием системы менеджмента, постановке целей, функций, принципов, эволюции подходов к управлению человеческими ресурсами, управления персоналом предприятий и организаций на основе компетентного подхода к формированию и использованию человеческих ресурсов, кадровой политики, государственного регулирования социально-экономических систем и процессов;

использованы сравнения авторских данных с данными, полученными ранее, что обеспечило достоверную аналитическую и статистическую базу для проведения диссертационного исследования;

установлено качественное совпадение полученных результатов с выводами современных отечественных и зарубежных исследователей в области менеджмента и прогнозирования развития социально-экономических процессов; при этом выносимые на защиту научные положения являются оригинальными и развивают современные теории менеджмента;

использованы современные и классические методики сбора и обработки исходной информации, обеспечившие корректное использование нормативно-правовых документов Российской Федерации, официальных данных Федеральной службы государственной статистики и региональных статистических органов о состоянии основных показателей развития системы управления занятостью и системы подготовки профессиональных кадров, управления человеческими ресурсами, научных и научно-практических публикаций и материалов международных и национальных конференций, а также сведений, размещенных на сайтах органов публичной власти, предпринимательских структур и исследовательских организаций.

**Личный вклад** соискателя состоит в:

непосредственном участии на всех этапах изучения, сбора, обработки и анализа исходных данных, при определении цели и постановке задач по разработке теоретических и методических положений диссертации и обосновании ее научных результатов. Лично автором выполнено исследование, направленное на разработку теоретических, методологических и методических положений и управленческих подходов, направленных на совершенствование системы управления занятостью молодежи на основе использования потенциала человеческого капитала, посредством применения предложенного автором инструментария на различных уровнях управления;

подготовке публикаций по положениям диссертации, выносимым на защиту;

апробацией результатов диссертационного исследования на научно - практических конференциях, где они получили одобрение научной общественности.

На заседании **08 июня 2021 года, протокол № 94**, диссертационный совет Д **212.354.23** принял решение присудить **Вязовой Наталии Сергеевне** ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

При проведении открытого голосования в ходе заседания диссертационного совета в дистанционном режиме диссертационный совет в количестве 15 человек (в том числе, 4 человека в дистанционном режиме в соответствии с Приказом Минобрнауки России № 734 от 22 июня 2020 г. и Письмом Минобрнауки России МН-3/3452 от 17.07.2020 г.), из них 6 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании из 21 человека, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за – 15, против – нет, воздержались – нет.

**ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛЯ**

диссертационного совета Д 212.354.23,  
доктор экономических наук, профессор



 Харламова Татьяна Львовна

**УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ**

диссертационного совета Д 212.354.23,  
кандидат экономических наук, доцент



Барабанова Марина Ивановна

08 июня 2021 г.