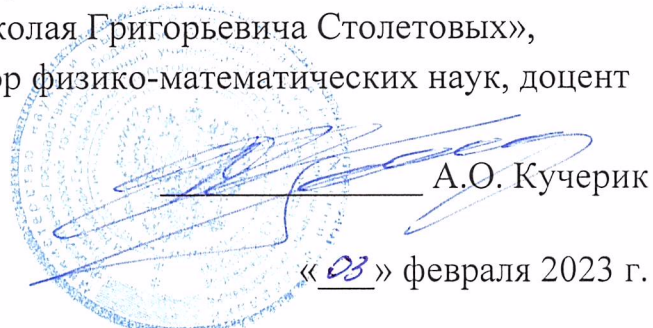


«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор

по научной работе и цифровому развитию
ФГБОУ ВО «Владимирский государственный
университет имени Александра Григорьевича
и Николая Григорьевича Столетовых»,
доктор физико-математических наук, доцент



А.О. Кучерик

« 03 » февраля 2023 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», принятого на заседании кафедры менеджмента и маркетинга Института экономики и маркетинга

Диссертация Волкова Артема Владимировича «Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства: теоретико-методические и практические подходы» выполнена на кафедре менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых».

В период подготовки диссертации Волков Артем Владимирович работал в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» на кафедре менеджмента и маркетинга в должности ассистента.

В 2012 году окончил ФГБВОУ ВО «Академия гражданской защиты МЧС России» по специальности «Прикладная математика» с присвоением квалификации «Инженер-математик». В 2021 г. окончил ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по направлению 38.04.04. «Государственное и муниципальное управление» с присвоением квалификации магистр.

Справка об обучении, шифр и наименование научной специальности – 5.2.6 Менеджмент (экономические науки), выдана в 2022 году федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего

образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых». Удостоверение о сдаче кандидатских экзаменов по дисциплинам «История и философия науки (экономические науки)» и «Иностранный язык» выдано в 2014 г. Институтом образования и науки.

Научный руководитель – Ползунова Наталья Николаевна, доктор экономических наук, (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством), доцент, заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

По итогам обсуждения принято следующее заключение:

Актуальность работы

Развитие цифровых технологий, санкционное давление в отношении России, необходимость реализации политики импортозамещения ставят новые задачи перед субъектами экономических отношений. Решение таких задач невозможно без использования трудового и предпринимательского потенциала человеческих ресурсов. Тогда приоритетным направлением социально-экономического развития страны является управление профессиональным, трудовым и предпринимательским потенциалом человеческих ресурсов в рамках экосистемы кадрового партнерства.

Вопросы взаимодействия между системой образования, бизнес-сообществом, HR-сообществом и молодыми специалистами особенно актуальны в настоящее время и требуют научно-практического обоснования, что обусловлено: постоянно меняющимся под воздействием внутренних и внешних факторов рынком труда, появлением новых рынков, отраслей и профессий сопровождаемое одновременным снижением привлекательности других при построении карьеры; обеспечением занятости молодежи как ключевого показателя деятельности системы образования; обеспечением занятости молодых специалистов по специальности.

При этом стоит учитывать наличие демографической ямы, которое является фактором сокращения доли молодых специалистов на рынке труда. При этом, недостаток молодых кандидатов – общемировой вызов.

Данные обстоятельства стали основанием для разработки реально действующих механизмов управления человеческими ресурсами в системах, выходящих за организационные рамки отдельных работодателей, удовлетворяющих потребности и способствующих достижению целей кадровых партнеров.

Оценка выполненной соискателем работы. Представленная диссертация может быть оценена, как научно-квалификационная работа, в которой на основании выполненных автором исследований обоснованы теоретико-методические и практические разработки по управлению человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства на основе реализации кадровой политики региона, объединений работодателей, бизнес-единиц с целью формирования, развития и реализации потенциала молодых специалистов.

Судя по представленным материалам, в том числе по публикациям автора, диссертация написана им самостоятельно и свидетельствует о личном вкладе автора в науку.

Автор на высоком уровне владеет проблематикой исследования и научной терминологией. Диссертация логически выстроена, поставленные задачи раскрывают цель исследования и обеспечивают ее успешное достижение.

Диссертационная работа является актуальным, законченным исследованием, отличающимся научной новизной и имеющим теоретическое и практическое значение для экономической науки.

Личное участие соискателя состоит в решении научной задачи, заключающейся в обосновании теоретико-методических и практических разработок по управлению человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства на основе реализации кадровой политики региона, объединений работодателей, бизнес-единиц с целью формирования, развития и реализации потенциала молодых специалистов.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, рекомендаций и выводов диссертационной работы достигается путем корректного использования методологии в области управления человеческими ресурсами, анализа процесса и системы управления человеческими ресурсами, развития человеческого и интеллектуального потенциалов; использованием основополагающих трудов отечественных и зарубежных авторов, монографий, публикаций в ведущих журналах, посвященных исследованиям процессов управления человеческими ресурсами. Настоящее исследование базируется на общепринятом диалектическом методе познания окружающей действительности и системном подходе к анализу экономических и социальных процессов. В диссертации применялись методы комплексного анализа развития социально-

экономической системы на основе использования экономико-статистических и эмпирических методов оценки, системного и логического подходов, индукции и дедукции, графические приемы предоставления информации. В работе использовались статистические данные Росстата; ведомственной статистической отчетности; административные данные, материалы аналитических докладов исследовательских групп, научных публикаций, конференций и семинаров, информационные ресурсы глобальной сети Интернет.

Наиболее значимые результаты диссертации, обладающие научной новизной, состоят в том, что автором в процессе исследования:

1. *Представлено авторское уточнение дефиниции «экосистема кадрового партнёрства», рассматриваемой в отличие от существующих подходов в качестве среды, целевым образом формируемой для развития и быстрой, продуктивной реализации совокупного потенциала студентов, преподавателей вузов, персонала компаний, населения, основанной на новой организационно-управленческой парадигме, подтвержденной результатами проведенного анализа исторического развития систем управления человеческими ресурсами, что позволило выявить ключевую роль партнерских взаимоотношений в реализации кадровых стратегий региона, работодателей и их объединений, а также учесть современные тенденции развития человеческих ресурсов, факторы изменения экономики, рынков труда и общественных отношений.*

2. *Разработана модель управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства, учитывающая современные тенденции, проблемы и перспективы развития человеческих ресурсов, отличающаяся составом элементов (молодые специалисты, образование, HR-сообщество, работодатели, представители территории), обусловленных ролевыми аспектами акторов экосистемы, где ядром является молодой специалист, а особым, системообразующим элементом, организатором экосистемы, представлено HR-сообщество, выполняющее роль связующего звена между работодателями и молодыми специалистами, формирующее полную картину потребностей бизнеса и вырабатывающее систему действий и практик для развития соответствующих компетенций и востребованных навыков для удовлетворения кадровых потребностей территории; представленная модель позволяет осуществить визуализацию групп участников и направлений их взаимодействия, принципы, преимущества, вызовы, признаки экосистемы, обеспечивающие формирование качественных человеческих ресурсов и эффективное их использование.*

3. Предложен методический подход к мониторингу результативности кадрового партнёрства в управлении человеческими ресурсами, отличительной особенностью которого выступают четыре взаимосвязанных направления, выделенных по признаку сотрудничества и синергии, состоящий в последовательном сборе информации от участников экосистемы, определенных в результате стратифицированного многоступенчатого отбора из генеральной совокупности; реализация предлагаемого подхода *позволяет* сформировать критериальную систему оценки для проведения горизонтальных и вертикальных сравнений результативности экосистемы дифференцировано для молодых специалистов и работодателей, выявлять востребованные и эффективные формы взаимодействия и разрабатывать программы мероприятий по управлению человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства для повышения удовлетворенности ее участников.

4. Обоснован механизм управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства, отличающийся наиболее полным учетом целей всех групп участников экосистемы и совокупности универсальных и специальных методов управления человеческими ресурсами и организации взаимодействия партнеров, реализуемых в среде кадровой политики региона, HR-стратегии работодателя в интересах выпускников системы образования; данный механизм *включает в себя* дифференцированный набор форм, инструментов и сервисов вовлечения акторов в соответствии с их ролями в рамках экосистемного взаимодействия, и *позволяет* осуществлять эффективное формирование, распределение, использование и возмещение человеческих ресурсов в контуре экосистемы.

5. Разработан инструментарий организации взаимодействия в экосистеме кадрового партнёрства, базирующийся на имплементации циклов работы с молодежью в систему управления человеческими ресурсами, отличающийся взаимодействием участников экосистемы на всех стадиях жизненного цикла проектов и многомерностью возможностей решения поставленных задач, *включающий*: матрицу проектов экосистемы кадрового партнёрства, учитывающую их соответствие ключевым направлениям управления человеческими ресурсами; циклограмму карьерного развития молодежи, систему универсальных показателей квалиметрической оценки эффективности управления человеческими ресурсами, что *позволяет* обеспечить и оценить положительный эффект в решении кадровых вопросов всех акторов экосистемы.

Практическая значимость диссертации заключается в том, что предложенные подходы, методы и инструменты управления человеческими ресурсами, в том числе в рамках целевым образом формируемой среды, позволяют быстро и продуктивно применять потенциал всех акторов кадровой экосистемы в многообразии ключевых задач, бизнес-функций и производственных процессов на основе эффективных коммуникаций между образовательными организациями, жителями, с одной стороны, и бизнесом, работодателями и органами управления – с другой, и могут быть использованы при разработке стратегий развития образования и кадрового обеспечения экономики отдельных регионов и отраслей.

Ценность научных работ соискателя. В публикациях Волкова Артёма Владимировича отражены основные результаты исследования, содержатся все вышеуказанные положения, содержащие научную новизну и практическую значимость.

Основные положения диссертационного исследования изложены в 12 опубликованных печатных работах с общим объемом 6,0 п.л., из них с личным участием автора 5,0 п.л. Пять научных статей опубликованы в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация соответствует требованиям, установленным п. 14 Положения о присуждении ученых степеней.

Результаты исследования *полностью отражены в работах, опубликованных соискателем* ученой степени.

Работы, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России:

1. Волков А.В. Управление трудоустройством выпускников вузов регионов / А.В. Волков // Журнал прикладных исследований. – 2021. – Т. 3. – № 1. – С. 277 – 288 (0,9 п.л.).
2. Волков А.В. Диспропорции в обеспечении трудовыми ресурсами регионов и сельских территорий / А.В. Волков, Ю.В. Желудева, Т.Н. Дубова, А.С. Стародубцева, И.А. Рашидова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2022. - №1. – С. 157 – 164 (0,8 п.л. / авт. 0,2 п.л.).
3. Волков А.В. Портрет молодого специалиста как ядро экосистемы кадрового партнерства / А.В. Волков, Н.Н. Ползунова // Индустриальная

экономика. – 2022. – Т. 1. – № 3. – С. 56 – 63 (0,9 п.л. / авт. 0,5 п.л.).

4. Волков А.В. Механизм управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства / А.В. Волков // Экономика и предпринимательство. – 2022. – №10. – С. (0,6 п.л.)

5. Волков А.В. Инструменты и технологии организации взаимодействия в экосистеме кадрового партнерства / А.В. Волков // Экономика и предпринимательство. – 2023. – №1. – С. (0,6 п.л.)

Работы, опубликованные в других научных изданиях:

6. Волков А.В. Моделирование экосистемы компании по привлечению человеческих ресурсов / А.В. Волков // Власть, бизнес и общество в цифровой экономике: глобальный и национальный контексты: сборник материалов I Международной научно-практической конференции / Под ред. О.А. Борис, Г.В. Воронцовой, О.Н. Момотовой. – Ставрополь: ООО «Издательско-информационный центр «Фабула», 2022. – С. 189-192 (0,4 п.л.).

7. Волков А.В. Востребованность молодых специалистов: межрегиональные сравнения / А.В. Волков // Саяпинские чтения: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. 19 января 2022 г. / отв. ред. А.А. Бурмистрова, А.В. Саяпин; М-во науки и высшего обр. РФ, ФГБОУ ВО «Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина». – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2022. – С. 83-87 (0,3 п.л.).

8. Волков А.В. Формирование инновационного потенциала человеческого капитала / А.В. Волков // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: сборник научных статей XIII Международной научно-технической конференции (17-18 марта 2022 года), Брянск: Изд-во Институт Экономики и агробизнеса ФГБОУ ВО Брянский ГАУ, 2022. – С. 274-278 (0,3 п.л.).

9. Волков А.В. Оценка развития человеческих ресурсов в экосистеме кадрового партнерства / А.В. Волков // Электроэнергетика сегодня и завтра: сборник научных статей Международной научно-технической конференции (30 марта 2022 года), Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2022. – С. 55-58 (0,3 п.л.).

10. Волков А.В. Анализ уровня занятости человеческих ресурсов регионов в экосистеме кадрового партнерства / А.В. Волков // Стратегия формирования экосистемы цифровой экономики: сборник научных статей 4-й Международной научно-практической конференции (22 марта 2022 года) Отв.ред. Колмыкова Т.С. / Юго-Зап. гос. ун-т., Курск: Юго-Зап. гос. ун-т., 2022. – С. 67-71 (0,3 п.л.).

11. Волков А.В. Проблемы развития человеческих ресурсов / А.В.

Волков, Н.Н. Ползунова // Мировой опыт и экономика регионов России: Сборник научных работ молодых ученых по материалам 20-й Всероссийской студенческой научной конференции с международным участием (24-25 марта 2022 года, г. Курск) / Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2022. – С. 19-23 (0,4 п.л. / авт. 0,3 п.л.).

12. Волков А.В. Модель экосистемы кадрового партнерства региона / А.В. Волков // Новые вызовы цифровизации в стратегическом развитии регионов: сборник научных статей II-ой всероссийской научно-практической конференции с международным участием (20 апреля 2022 года) Владимирский гос. ун-т., Владимир: ВлГУ, 2022. – С.25-29 (0,3 п.л.).

Область исследования диссертационной работы соответствует требованиям Паспорта научной специальности 5.2.6 – Менеджмент: п. 8. «Государственное управление социально-экономическими процессами. Государственная политика, механизмы и методы ее разработки и реализации в различных исторических и страновых условиях»; п. 23. «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами».

Рекомендация диссертации к защите.

Принимая во внимание научную и профессиональную зрелость соискателя, высокий личный вклад автора в развитие исследуемых вопросов в области управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства, самостоятельность проведенного исследования, актуальность, уровень новизны научных результатов и положений, выдвигаемых для публичной защиты, отмечается ценность выполненной соискателем работы.

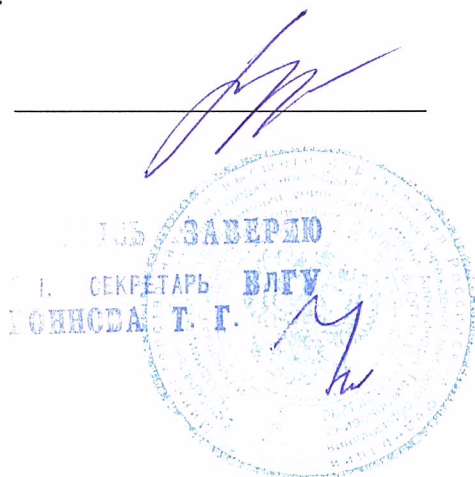
В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации. Рецензенты отметили актуальность и новизну диссертационного исследования, практическую значимость, наличие предмета исследования и соответствие обсуждаемой диссертационной работы требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Диссертация «Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства: теоретико-методические и практические подходы» Волкова Артёма Владимировича рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Заключение принято на заседании кафедры менеджмента и маркетинга

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых».

Присутствовало на заседании 13 человек. Результаты голосования: «за» – 12 чел., «против» – нет, «воздержались» – 1, протокол № _11_ от 02 февраля 2023 г.



Ползунова Наталья Николаевна,
доктор экономических наук, доцент
зав. кафедрой менеджмента и
маркетинга ФГБОУ ВО
«Владимирский государственный
университет имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича
Столетовых»

Адрес: 600000, г. Владимир, ул. Горького, 87
Телефон: +7 (4922) 47-76-23
e-mail: polzunova@vlsu.ru