

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»



А.М.Марголин

203 июня 2025 года

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»**

Диссертация Олейниковой Елизаветы Эдуардовны «Карьерная мобильность поколения Миллениум в условиях формирования цифрового общества» представлена на соискание учёной степени кандидата социологических наук по направлению: 5.4.4 «Социальная структура, социальные институты и процессы». В период подготовки диссертации соискатель работал преподавателем в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

В 2016 году Олейникова Елизавета Эдуардовна окончила РАНХиГС (Институт бизнеса и делового администрирования) по направлению подготовки бакалавриата 38.03.02 «Менеджмент», диплом бакалавра 107724 1025967, 1 июля 2016 г.

В 2017 году Олейникова Елизавета Эдуардовна окончила Kingston University London, программу магистратуры направлению подготовки Occupational & Business Psychology, диплом Master of Science (диплом магистра).

В 2019 году поступила в аспирантуру РАНХиГС (ИГСУ) по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки» направленности 5.4.4. «Социальная структура, социальные институты и процессы», диплом об окончании аспирантуры 107724 0196600, 10 октября 2022 г.

Справка о сдаче кандидатских экзаменов выдана №08456-000-89-25 от 23 мая 2025 года.

Научный руководитель диссертации – Коростылева Наталья Николаевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом ИГСУ РАНХиГС.

По итогам обсуждения принято следующее заключение:

Актуальность темы исследования обусловлена рядом ключевых факторов, которые определяют приоритеты государственной политики и изменения на рынке труда.

Во-первых, развитие цифрового общества - приоритет государственной политики. Технологическое лидерство и цифровая трансформация государственного управления, экономики и социальной сферы являются национальными целями развития страны. Изучение карьерной мобильности поколения Миллениум позволит выявить тенденции и закономерности, необходимые для успешной реализации этих целей.

Во-вторых, динамика рынка труда претерпевает значительные изменения под влиянием технологических инноваций, глобализации и структурных сдвигов в экономике. Понимание предпочтений и мобильности миллениалов поможет изменить бизнес-модели и стратегии управления к новым реалиям. Кроме того, развитие цифрового общества создает новые

возможности для карьерного роста, и изучение этого процесса позволит определить ключевые навыки и компетенции, необходимые для успешной адаптации в цифровом мире.

В-третьих, работодатели сталкиваются с непростой задачей привлечения и удержания талантливых сотрудников из поколения Миллениум. Понимание их карьерных предпочтений помогает организациям создать привлекательные условия труда и программы развития для молодых перспективных специалистов, что в итоге будет способствовать конкурентоспособности компаний.

Положения, выносимые на защиту и имеющие научную новизну

1. **Обоснован** выбор методологического подхода к анализу карьерной мобильности как разновидности социального процесса, выражающегося в перемещении индивида в пространстве и времени в рамках карьерного «супер-поля» и его различных «суб-полей» под влиянием внутренних и внешних факторов (карьерного капитала) данного социального пространства. На основе раскрытия понятия «карьерная мобильность» **дана** социологическая интерпретация определения «карьерная мобильность поколения Миллениум», представляющая собой интегрированную в карьерный габитус поколения Миллениум самоорганизующуюся систему, которая определяется специфическими ценностями поколения и обуславливает их особое отношение ко времени и контексту современного цифрового общества. (соответствует п.25 и п.17 паспорта научной специальности 5.4.4).

2. **Описаны** особенности карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе, такие как нелинейность развития, акцентированность на личностном и профессиональном опыте, технологическая и информационная обусловленность навыков и умений, гибкое сочетание реальной и виртуальной жизни, что **обосновывает** прямую связь между становлением цифрового общества и особенностями карьерных

стратегий поколения миллениум. Эти особенности определяются контекстом времени и пространства, в котором живет поколение, так как миллениалы являются первым цифровым поколением, усвоившим ценности успешной самореализации в цифровой среде: высокий уровень образования, разносторонность интересов, цифровую грамотность и стремление к развитию гибких навыков (соответствует п.17 и п.18 паспорта научной специальности 5.4.4).

3. На основе социологических данных **сформулированы и обоснованы** ключевые ценности поколения Миллениум, которые влияют на формирование карьерной мобильности миллениалов в цифровом обществе. Ценности разделены на две категории: связанные с восприятием времени (стремление к балансу «работа – жизнь», ценность времени как ресурса, готовность адаптировать социально ожидаемые «сроки» под свои индивидуальные особенности) и связанные с восприятием себя и окружающего мира (ценность карьеры как инструмента самовыражения, желание сделать мир лучше, потребность в единомышленниках, открытость новым знаниям). Выявленные ценности определяют ключевые поведенческие паттерны поколения Миллениум и существенно влияют на дизайн их карьерных стратегий (соответствует п. 18 паспорта научной специальности 5.4.4).

4. **Представлены и классифицированы** посредством количественных и качественных исследований, проведенных автором, ценностные ориентации молодого поколения как основы формирования карьерной мобильности поколения Миллениум. **Доказано**, что ценностные ориентации и поведенческие характеристики поколения Миллениум формируют ядро дизайна и обуславливают вариабельность карьерной стратегии в цифровом обществе в виде востребованного карьерного портфеля миллениалов, который в свою очередь определяет их успешность и конкурентные преимущества на рынке труда. Особая роль в формировании этой успешности обусловлена наличием дизайна карьерных стратегий,

который позволяет им становиться конкурентоспособными. Дизайн карьерных стратегий включает в себя: карьерный габитус, навыки навигации в цифровом обществе, ценности как основу для выбора вектора развития и обновляющуюся базу знаний (соответствует п.25 и п.17 паспорта научной специальности 5.4.4).

5. Разработана авторская концептуальная модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе, **выявлены** ее основные параметры, позволяющие описать механизм построения успешных индивидуальных траекторий карьерной мобильности. Модель состоит из трех взаимосвязанных компонентов: внешнего круга («запросы и вызовы цифрового общества»), среднего круга («дизайн карьерных стратегий») и внутреннего круга («карьерный портфель поколения Миллениум»). Предложенная модель объясняет механизм формирования и реализации индивидуальных карьерных траекторий, а синхронность функционирования ее компонентов означает степень соответствия между внешними требованиями цифрового общества, стратегиями профессионального развития и индивидуальными ресурсами и компетенциями миллениалов (соответствует п.17 и п.27 паспорта научной специальности 5.4.4).

Значение результатов исследования для теории и практики состоит в следующем:

Практическая значимость диссертационного исследования

Результаты исследования карьерного габитуса, ценностных ориентаций и мобильности поколения Миллениум представляют практическую значимость для формирования молодежной политики и механизмов привлечения и удержания молодых специалистов как в государственном, так и в частном секторах. Учет мотивационных установок и профессиональных ожиданий данной когорты может повысить эффективность адаптивных HR-стратегий, включая развитие гибких форм занятости и карьерных траекторий.

Анализ ценностных ориентаций способствует трансформации корпоративной культуры в соответствии с приоритетами нового поколения работников, что повышает мотивацию и производительность. Выявленные карьерные стратегии позволяют уточнить ключевые вызовы для организаций в сфере управления персоналом, способствуя разработке интегративных моделей молодежной политики и устойчивой кадровой инфраструктуры.

Теоретическая значимость диссертационного исследования

Методология, разработанная автором, представляет собой оригинальный синтез ключевых теоретических подходов к анализу карьерной мобильности представителей поколения Миллениум. В её основу положена интеграция теории поколений, концепции социальных пространств П. Бурдье, а также теоретических положений о карьерном капитале и карьерном габитусе, предложенных В. Майрхофером.

Данный теоретико-методологический подход способствует углублению междисциплинарного анализа феномена поколений, расширяя рамки исследования за счёт включения параметров социального структурирования и динамики карьерных траекторий в рамках конкретных поколенческих идентичностей.

Степень достоверности положений и результатов проведённых исследований подтверждается применённым методологическим аппаратом, основанным на сочетании признанных научных подходов и концепций, прошедших апробацию в ряде социологических и междисциплинарных исследований. Использование теории поколений, концепции социальных пространств П. Бурдье, а также категорий карьерного капитала и карьерного габитуса В. Майрхофера обеспечило теоретическую и эмпирическую обоснованность сделанных выводов.

Замечания по диссертации, которые должны быть доведены до сведения членов диссертационного совета:

1. По первому положению, выносимому на защиту:
Эксперт отмечает, что сформулированное положение обладает потенциалом научной новизны, однако требует дополнительной аргументации, которая может быть представлена автором в ходе защиты. Указывается на необходимость устранения избыточных общих формулировок, касающихся карьерной мобильности в целом, и уточнения определения карьерной мобильности поколения миллениум. Рекомендуются конкретизировать термины «специфические ценности» и «особое отношение ко времени и контексту цифрового общества», поскольку в текущем виде определение представляется недостаточно обоснованным с научной точки зрения.
2. По второму положению, выносимому на защиту:
Положение, по мнению эксперта, отражает научную новизну достигнутого результата. Вместе с тем, заключительная часть формулировки, указывающая на прямую связь между становлением цифрового общества и особенностями карьерных стратегий миллениалов, требует уточнения или исключения, так как подобный тезис не обоснован в полной мере в тексте диссертации и может опираться на ранее установленные факты, не являющиеся результатом авторского исследования.
3. По выводам и общим результатам работы:
Отмечается необходимость усиления аргументации в части вклада автора в развитие теоретического социологического знания. Следует более отчетливо обозначить новизну полученных научных результатов. Кроме того, заключительный вывод о необходимости дальнейшего международного сравнительного анализа представляется слишком

общим и требует более конкретного обоснования, соответствующего логике исследования.

Апробация результатов диссертации

По теме диссертации опубликовано 5 работ общим объемом 31 п.л., включая:

Б. Статьи в изданиях, включенных в Перечень изданий, рекомендованных ВАК России для опубликования основных научных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук.

1. Олейникова Е.Э. Восприятие времени как ключевой элемент дизайна карьерного габитуса поколения Миллениум // Государственная служба. – 2022. – № 1 (135). – С. 80–85.
2. Олейникова Е.Э. Модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровую эпоху: комплексный подход // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 12. – С. 164–171.
3. Олейникова Е.Э. Востребованность карьерного габитуса миллениалов на современном рынке труда // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 12. – С. 146–152.

Г. Статьи в изданиях, рекомендованных Ученым советом Академии
(для диссертации на соискание ученой степени кандидата наук)»

1. Олейникова Е.Э. Восприятие времени как ключевой элемент дизайна карьерного габитуса поколения Миллениум // Государственная служба. – 2022. – № 1 (135). – С. 80–85.

Д. Иные работы автора.

1. Oleynikova E. Exploring Necessity of Smart Management in Digital Space // Functional Aspects of Intercultural Communication. Translation and Interpreting: Proceedings of the International Conference. – Moscow: RUDN University, 2020. – P. 78–85.

2. Олейникова Е.Э. Реактивный потенциал поколения Миллениум в реконструкции цифровых социальных пространств// Когановские чтения: материалы конференции. – 2022. – С. 215–221.

Работа выполнена лично автором

Диссертационное исследование проводилось лично автором с 2017 по 2023 года. Используя свой опыт и навыки работы с научной информацией, автор разработала и обосновала концепцию и программу качественного и количественно социологического исследования. Самостоятельно была определена эмпирическая база исследования, составлены вопросы для интервью (6 вопросов в полуструктурированном интервью) и анкетирования (7 вопросов, помимо данных респондентов). Обработка данных проводилась лично автором. Текст диссертации написан автором также самостоятельно. Выводы и рекомендации построены на основе комплексного анализа теоретико-методологической и эмпирической базы исследования.

Рекомендации по использованию результатов исследования.

- в государственном управлении для разработки стратегий профессионального и карьерного развития молодежи;
- в корпоративной и бизнес-среде для проектирования стратегий карьерной мобильности миллениалов, прогнозирования динамики развития компаний, формирования кадровой и мотивационной политики;
- при исследовании организационного поведения поколения Миллениум с позиций социологического анализа и социологической теории.

Диссертация «Карьерная мобильность поколения Миллениум в условиях формирования цифрового общества» соискателя Олейниковой Елизаветы Эдуардовны соответствует **паспорту научной специальности**

5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы:

- п. 17 «Возрастные когорты в системе социально-структурных отношений»;

- п. 18 «Молодежь как социальная группа. Особенности социального положения, сознания и поведения разных групп молодежи. Проблемы социального развития молодежи»;
- п. 25 «Социальная мобильность, ее основные направления и виды. Социальная мобильность как фактор изменения социальной структуры»
- п. 27 «Процессы цифровизации, виртуализации, сетевизации в современном обществе».

Диссертация на тему «Карьерная мобильность поколения Миллениум в условиях формирования цифрового общества» соискателя Олейниковой Елизаветы Эдуардовны рекомендуется к защите на соискание учёной степени кандидата социологических наук по научной специальности 5.4.4 Социальная структура, социальные институты и процессы.

Заключение принято на заседании кафедры управления персоналом ИГСУ РАНХиГС. На заседании присутствовало человек: «за» - 14 человек, «против» - 0 человек.

Протокол № 11 от «12» мая 2025 года

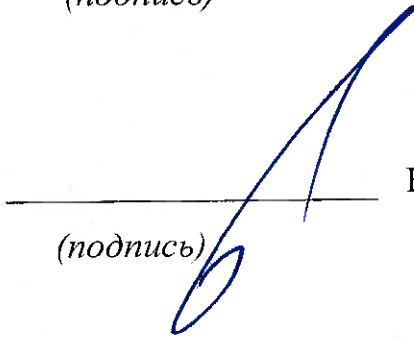
И.о. заведующего кафедрой

управления персоналом

ИГСУ РАНХиГС  Обухова Л.А.
(подпись)

Директор

ИГСУ РАНХиГС


(подпись) Корчагин Р.Н.