

## ОТЗЫВ

члена диссертационного совета на диссертацию  
Камышиной Елены Александровны

на тему: «Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношений (На примере корпораций Санкт-Петербурга)» представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы

*Актуальность темы диссертационного исследования.* Категория человеческого капитала активно используется в экономической теории. Наряду с этим человеческий капитал исследуется и в социологии, как актуальный объект социологической науки. В последние годы изучение человеческого капитала в российской социологической науке прослеживается все активнее. В частности, ведущие российские социологи все чаще обращаются к исследованиям человеческого капитала высококвалифицированных специалистов и руководителей организаций. Развитие человеческого капитала руководителей российских корпораций – это актуальная государственная повестка на ближайшие годы, что связывается со стратегией импортозамещения.

В социологии наиболее важными гранями человеческого капитала руководителя фиксируется его влияние на формирование отношений корпорации, а именно – влияние на формирование социально-структурных отношений. Человеческий капитал руководителей становится основой для создания не только благоприятной внутренней среды в рабочем пространстве, его роль также важна и для формирования отношений корпорации во внешней среде.

Руководители корпораций следует рассматривать как особую социальную группу. Статистические данные говорят об этом. По данным официальных ведомств, численность социальной группы руководителей в стране составляет от 6,5% до 8,6% (данные приведены в диссертации). Другими словами, это значительный процент людей, социальная группа, человеческий капитал которых оказывает влияние на развитие не только внутренних отношений в корпорациях, но и за ее пределами, в обществе в целом.

Определение социальной группы руководителей, которое предлагается автором в работе, дает понимание важности исследования их человеческого капитала. В диссертации подчеркивается, что руководители корпораций составляют такую социальную группу общества, совокупный человеческий капитал которых прямо или косвенно, позитивно или негативно, но в любом случае, - существенно - влияет на формирование и состояние человеческого капитала социума и его интеграцию, объединение усилий большого количества россиян, и, в конечном счете, это влияние сказывается на трансформации множества элементов социальной структуры общества. Речь идет о факте интеграции и, возможно, консолидации в социуме, где действует руководитель. Достаточное количество трудов было написано о том, как важно сплочение команды, какую роль играет совместная деятельность в развитии общества.

Проблема диссертационного исследования рассматривается как разрешение актуального противоречия. С одной стороны, человеческий капитал и деятельность руководителей корпораций нацеливается на получение экономического эффекта, на внедрение новых технологий и принципов управления. С другой стороны, - несмотря на изменения социальной и экономической структуры, - оценка человеческого капитала руководителей нередко осуществляется как «простая оценка рабочей

силы». В диссертации показано, что современный подход к анализу человеческого капитала руководителей предполагает учет и изучение множества различных факторов, среди которых основополагающим является полученное базовое образование. Анализу этого фактора уделяется особое внимание в работе.

***Обоснованность научных положений и рекомендаций, сформулированных в работе Е. А. Камышиной.*** В ходе теоретического обоснования научных положений автором диссертации проанализирован и обобщен определенный массив научных работ. Исследование опирается на труды авторитетных зарубежных и отечественных социологов: Ф. Тённис, М. Вебер, Л. Туроу, Й. БенПорат, М. Боуэн, Э. Фромм, П. Бурдьё, Дж. Кендрик, Б. Чизвик, В.А., Дж. Милль Аникин, Н.Е. Тихонова, С.А. Кравченко, А.В. Каравай, Е.С. Силова, М.М. Критский, Е.В. Худобко и других ученых.

Обоснованность результатов диссертационного исследования определяется применением автором современной научной методологической базы. Проведенное исследование базируется на мультипарадигмальной методологической основе, включающей принципы системно-динамического, сетевого и деятельностно-активистского подходов к исследованиям социодинамики человеческого капитала руководителей. Соискателем применены социологические методы эмпирического исследования, в том числе, триангуляция различных методических процедур, при выявлении и обосновании тенденций и особенностей социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации, ее оценки и роли в формировании социально-структурных отношений.

***Достоверность полученных результатов*** обеспечивается применением различных методов научного познания процессов

формирования и реализации потенциалов человеческого капитала руководителей корпораций, включая методологию исторического, системного подходов, а также статистические и социологические методы; использованием для анализа официальных статистических данных; применением различных методов сбора и анализа социологической информации.

Соискатель провел апробацию основных научных положений путем их публикации в российских изданиях ВАК, зарубежных изданиях, а также в ходе выступлений на научных конференциях, социологических семинарах, заседаниях кафедры социологии и политологии СПбГЭТУ.

*Научная новизна диссертационного исследования* состоит в приращении научного знания о природе и факторах формирования человеческого капитала руководителей корпораций и его влияния на формирование социально-структурных отношений в корпорациях.

На наш взгляд, наиболее значимые результаты диссертационного исследования заключаются в следующем:

1. Представлено хронологическое объяснение развития понятия и содержания человеческого капитала руководителей корпорации с социологической точки зрения, показана динамика содержания деятельности руководителя, включая настоящее постиндустриальное общество.

2. Предложено авторское определение сущности и содержания человеческого капитала руководителей с одной стороны и поиск дискуссионных позиций в социологии, с другой.

3. Отражение человеческого капитала руководителей в истории развития личности, включенной в социальную жизнь общества, гармонии общественных и личных отношений.

4. Разработаны базовые характеристики в изучении человеческого капитала руководителей: динамика формирования человеческого капитала руководителя, этапы его становления, оценка уровней человеческого капитала (индивидуальный, организационный, региональный, национальный), анализ подсистем.

5. Выявление характерных зависимостей и трендов о влиянии базового профессионального образования на формирование социально-структурных отношений (создание сетей связи).

*Практическая значимость проведенного исследования* заключается в возможности применения полученных в ходе исследования результатов при разработке методологии и методик изучения и диагностики человеческого капитала руководителей с позиции системно-динамического подхода, в выявлении зависимостей и трендов, в создании фреймворков в корпорациях для реализации, наращивания и обогащения человеческого капитала, в выстраивании карьерного трека руководителя корпорации в соответствии с уровнем его человеческого капитала и стратегических целей корпорации.

В целом знакомство с исследованием Е. А. Камышиной оставляет положительное впечатление. Диссертация имеет логическое построение и законченный вид, характеризуется научной новизной и практической значимостью. Вместе с тем, есть ряд замечаний и вопросов.

***Вопросы и замечания:***

1. В проблеме диссертации (с. 12) заявлено, что «проблема диссертации заключена в исследовании противоречий между человеческим капиталом руководителей корпораций и человеческим капиталом ее сотрудников, с одной стороны, а также между человеческим капиталом руководителей корпораций и человеческим капиталом потребителей, т.е., с внешней социальной средой, - с другой». В

дальнейшем, по тексту, раскрываются особенности социально-структурных отношений между сотрудниками и руководителями, но нет понимания, о каких противоречиях идет речь между человеческим капиталом руководителей корпораций и человеческим капиталом потребителей. Какие именно это противоречия? Как они выражаются в социально-структурных отношениях? Если речь идет о взаимодействии руководителей с внешней социальной средой, то это отдельное поле эмпирического исследования, которое в данном тексте не представлено.

2. Почему был выбран организационный формат именно «корпорация»? Автор дает следующее понимание корпорации: это социальный институт, который обладает статусом юридического лица, учредители организации обладают правом участия, и они же формируют высший орган управления. Руководители есть во всех организациях, но обоснования выбора именно корпоративных руководителей не хватает. Например, в эмпирических результатах (глава 2.2) приводятся руководители госкорпораций (с.162). Следует тогда дать более подробную расшифровку видов корпораций, руководители которых участвовали в данном эмпирическом исследовании и критерии отбора.
3. Прослеживается противоречие в «преодолении чисто бихевиористического подхода». Бихевиоризм предполагает понимание человека как совокупности его реакций на воздействие внешней среды, т.е. мы изучаем поведение. С одной стороны, основываясь на подходе через ценности да, автор уходит от бихевиористического подхода. С другой, разве реализация человеческого капитала не проявляется, в том числе, в его поведении? Нельзя отрицать, что помимо внутренних мотиваторов (в виде

ценностей) на человека, в том числе, влияют и факторы внешней среды. О которых, как раз, речь в работе практически не идет.

Также, в работе есть стилистические неточности и терминология, требующая дополнительного обоснования использования.

Высказанные замечания не снижают общий научный уровень диссертации.

Диссертация Камышиной Елены Александровны на тему: «Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношений (На примере корпораций Санкт-Петербурга)» соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», соискатель Камышина Елена Александровна заслуживает присуждения ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. Пункты 9 и 11 указанного Порядка диссертантом не нарушены.

Член диссертационного совета,  
доктор социологических наук, профессор,  
профессор Ленинградского государственного  
университета им.А.С.Пушкина

С.Б. Быстрянец

Дата 20/8.2022

Подпись	<i>Быстрянец С.Б.</i>
Удостоверяю "	24" 10 2022 г.
Специалист по кадрам	<i>Кочур</i>

