

О Т З Ы В

председателя 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 научной специальности 5.4.4. социальная структура, социальные институты и процессы

Актуальность темы подтверждается активной научной дискуссией о человеческом капитале руководителей корпораций как социологической категории и влиянии ценностных ориентаций руководителей на человеческий капитал. В российской социологии и на постсоветском пространстве в последние 15-20 лет появился устойчивый интерес к теме человеческого капитала руководителей. Однако, это преимущественно отдельные научные публикации и работы.

Научный интерес к проблеме связан с непростым характером процесса институционализации корпоративной формы деятельности организаций в условиях рыночного общества применительно к российским условиям и роли руководителей корпоративных организаций. Российское общество в целом зависимо от того, какие социально-структурные связи формируются в корпорациях, как во внутренней среде, так во внешней среде, в обществе в целом. Этот социальный аспект повышает интерес к социологическому анализу проблематики роли человеческого капитала руководителей в формировании социальных связей и отношений сотрудников корпораций. Вместе с тем степень разработанности настоящей темы явно не соответствует её значимости. В настоящем случае рецензируемая работа является одним из отечественных исследований по заявленной актуальной в научном и практическом отношении теме, восполняющим известный пробел в изучении вопроса человеческого капитала руководителей корпорации и его роли в формировании социально-структурных отношений. В частности, это весьма актуально для теории и практики социологии организаций.

Знакомство с текстом диссертации оставляет положительное впечатление и показывает, что ее автор – Камышина Е.А. хорошо знакома с зарубежной и отечественной социологической литературой по теме работы, грамотно использует социальные идеи и научные факты для аргументации своих выводов, отчетливо формулирует исследовательские приоритеты.

Обоснованность научных положений и рекомендаций достигается опорой исследования на труды классиков и современников социологии, среди которых использованы идеи и принципы исследования человеческого капитала специалистов различных профессиональных профилей, роли ценностей в формировании человеческого капитала, изложенные в работах таких авторитетных ученых как М.Вебер, Т. Парсонс, Ф.Теннис, П. Бурдьё, В.А. Ядов, Л. Туроу, У. Петти, Дж.С. Милль, В.А. Аникин, Н.И. Хромов, Силова Е.С., Н.Е. Тихонова, С.А. Солнцев и ряда других.

Немаловажно, что в работе прослеживается социолого-исторический подход к исследованию, анализ и обобщение как по истории вопроса, так и его современное состояние. В частности, к анализу теоретических и эмпирических материалов соискателем применены системный подход, системно-сетевой и системно-динамический подходы. В эмпирической части обсуждаются результаты анкетирований, интервью, сетевого анализа

33-06-1175 от 01.11.2022

и других методов эмпирического исследования, обеспечена триангуляция результатов, полученных в результате проведения эмпирических исследований.

Достоверность полученных результатов доказана и апробирована в выступлениях на конференциях, в публикациях, статьях и дискуссиях на городских социологических семинарах. Представленные материалы опираются на данные государственной статистики и результаты социологических исследований других исследователей, авторские результаты социологических исследований. Опубликованные соискателем работы в целом отражают основные выводы диссертации. При этом хотелось бы отметить, что в этих публикациях не в полной мере отражены значимость и актуальные полученных результатов. В частности, это можно отнести к выводам о типах и видах социально-структурных отношений руководителей и сотрудников организаций различных социальных статусов. Эти данные вполне могут быть положены в практическую деятельность по разработке комплексов социологической диагностики, актуальной для анализа практической работы современных корпораций.

Достоверность результатов также подтверждается применением апробированных методологических подходов традиционных для социологической науки, позволяющих адекватно изучать и анализировать историю, современность и прогнозировать будущее развитие человеческого капитала руководителей как особого социального явления в российском социуме, изучать системы корпоративных ценностей в современных российских социально-экономических условиях, изучать тренды в формировании социально-структурных отношений в корпорациях.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в полученных результатах, которые развивают и дополняют социологическое знание о человеческом капитале руководителей корпорации, о ценностях, как о мотиваторе реализации их человеческого капитала, о роли базового образования руководителей как о факторе формирования социально-структурных отношений. Можно говорить, что к наиболее важным положениям приращения научного знания следует отнести:

1. Положения диссертации, которые раскрывают историко-социологические тренды появления, становления и формирования корпораций как социального института по мере их исторического развития, изменяющейся роли руководителей на различных стадиях развития общества, о существенных характеристиках и значении человеческого капитала для жизни и деятельности корпораций;

2. Положения диссертации, которые раскрывают историко-социологические тренды становления и формирования социально-групповых характеристик понятия «руководитель корпорации», рассмотрении этой социально-профессиональной группы как специфически отличающего объединения профессионалов по виду и содержанию работы в современных корпорациях;

3. Выявление и характеристика места и роли человеческого капитала руководителей корпорации в социально-структурных отношениях корпорации, как объекта социологического анализа и диагностики с позиций различных концептуальных подходов социологической науки;

4. Формулирование положений и разработку методических процедур, позволяющих диагностировать качество социально-структурных связей в корпорации в единстве с ценностями и базовым образованием руководителей корпорации.

В свете вышеизложенного можно утверждать, что рецензируемая диссертация представляет собой исследование мало разработанной и весьма актуальной проблематики современной социологии, в особенности социологии организаций. Работа отличается продуманной структурой и комплексным анализом предмета исследования, которые дали возможность успешного раскрытия темы и достижения основной цели диссертации,

состоящей в изучении выявления «существенных свойств и характеристик человеческого капитала руководителей российских корпораций, раскрытие роли человеческого капитала руководителей в формировании социально-структурных отношений в корпорациях и во внешнем окружении, включая эмпирическую апробацию сетевых методов исследования».

Практическая значимость проделанной работы заключается в разработке методологии и методики диагностики социодинамики человеческого капитала руководителей корпораций, позволяющей диагностировать качество социально-структурных связей внутри корпораций и во вне, на основе диагностики ценностей сотрудников с различными социальными статусами внутри корпораций как частных, так и государственных корпораций. Материалы диссертации могут быть использованы в преподавании учебного курса социологии организаций, а также можно применить предложенные автором научные подходы, инструментарий социологической диагностики социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации для исследования динамики изменяющейся ситуации и управленческих решений. Результаты исследования могут быть также использованы государственными и муниципальными органами власти и управления для разработки аналитических программ проведения социологической диагностики потенциала человеческого капитала руководителей и качества социально-структурных связей в организациях различного типа.

Оценивая проведенное исследование и полученные соискателем результаты в целом, можно отметить, что Е.А. Камышиной удалось заложить основы концептуальных представлений о социальной динамике человеческого капитала руководителей корпораций как о предмете социологического дискурса и анализа, о системном подходе к изучению человеческого капитала руководителей корпорации, установлению роли человеческого капитала руководителей корпорации в формировании социально-структурных отношений внутри и за пределами корпорации. В результате автору удалось решить ключевые исследовательские задачи диссертационной работы.

Высказанные положительные оценки рецензируемой диссертации вместе с тем не исключают некоторых замечаний.

1. Представляется несколько излишне категоричным положение о возможностях метода сетевого анализа как метода изучения человеческого капитала руководителей корпораций. Этот метод занимает центральное место во второй главе, в эмпирической части исследования и его результаты не проверяются данными других социологических исследований. Наряду с этим по тексту диссертации становится понятным, что только комплексные методики, включающие самые различные эмпирические методы, позволяют всесторонне анализировать человеческий капитал руководителей корпорации и его роль в формировании социально-структурных отношений.

2. В ряде случаев хотелось бы увидеть представление сетевой связи между различными категориями респондентов более подробно и расширенно, в комментариях и фактах, подтверждающих результаты сетевого анализа. В том числе, можно было бы это вынести в приложения с соответствующими графиками.

3. Глубоко погружаясь в тему исследования человеческого капитала руководителей, за кадром исследователь оставляет характеристики, по которым он отличается от человеческого капитала сотрудников. Такое сравнение обогатило бы работу.

4. В параграфе 2 первой главы раскрывается содержание системы человеческого капитала. Было бы корректно с социологической точки зрения исходить из положения о том, что системой может быть только социум, общество в целом. Все, что внутри – это подсистемы, элементы и модели. Возможно, поэтому стоит говорить не о

корпоративных отношениях не как о системе, а об основных элементах модели человеческого капитала.

5. В методическом отношении, на мой взгляд, было бы правильным более детально представить такие ведущие задачи программы применения выборочного метода в исследовании, как, например, характеристика выборки, способ ее формирования.

Перечисленные недостатки не имеют существенного значения и не меняют общей позитивной оценки рецензируемой диссертации. Содержание работы позволяет сделать вывод, что диссертационное исследование является самостоятельным и завершённым научным исследованием, соответствующим паспорту специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы, соответствует критериям, предъявляемым нормативными документами к диссертациям по социологическим наукам.

Вывод: 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 научной специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы. Нарушения пунктов 9 и 11 указанного Порядка в диссертации не установлены.

Председатель диссертационного совета
доктор социологических наук, доцент,
профессор Кафедры социального управления
и планирования СПбГУ
25 октября 2022 г.



Пруель Н.А.