

## ОТЗЫВ

члена диссертационного совета на диссертацию Камышиной Елены Александровны **«Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношений (На примере корпораций Санкт-Петербурга)»**, представленной на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.4. социальная структура, социальные институты и процессы, выполненной на кафедре социологии и политологии гуманитарного факультета Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета СПбГЭТУ (ЛЭТИ)

### **Актуальность избранной темы**

Автор диссертации раскрывает проблемность социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации, в том числе, с учетом ценностей и базового образования руководителей, сотрудников и представителей внешней среды корпорации. В современных российских корпорациях работает значительная часть трудоспособного населения России. Поэтому обращение к социальному институту корпораций требует внимания научной общественности, внимания социологов. Особенно важна актуальность исследования человеческого капитала руководителей корпорации. Феномен человеческого капитала руководителей корпорации в социологической науке изучается эпизодически.

В диссертации показаны важные положения актуальности рассматриваемой темы, которые затрагивают не только практические вопросы изучения социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации, но и научные проблемы, важные для теоретического исследования и осмысления. В частности, актуально теоретическое освещение социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации в историко-социологическом аспекте, а также в характеристике особенностей корпоративных организаций и такой

социальной группы как руководители. Особое внимание уделяется сетевому методу анализа. Такой подход позволяет системно рассматривать проблему человеческого капитала руководителей.

В целом, диссертационное исследование соответствует паспорту специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы и нацеливается на исследование актуальных проблем и особенностей человеческого капитала руководителей корпорации как социального феномена.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается за счет подробного анализа социологических классических и современных концепций, относящихся к проблемам человеческого капитала руководителей на разных исторических этапах и в условиях современного общества. В диссертационной работе автор рассматривает основные направления исследования и анализа, касающиеся социодинамики человеческого капитала руководителей корпораций:

- фундаментальные социологические теории (М.Вебер, Т. Парсонс, Ф.Теннис, П. Бурдьё, В.А. Ядов);

- базовые положения работ, посвященные теории человеческого капитала (Г.Беккер, Т. Шульц, Д. Минсер, Л. Туроу, У. Петти, Дж.С. Милль, В.А. Аникин, Н.И. Хромов, Силова Е.С.);

- положения об общем и специальном человеческом капитале (Г. Беккер, О.В. Шулаева, О.П. Недоспасова);

- основания, идеи и выводы о руководителях в социальной структуре современного российского общества (Н.Е. Тихонова, С.А. Солнцев, М.

Гольцман, Л.А. Холопова, Роботова А., Пеникас Г.И., Паудяль Н.Ю., Осеев А.А., Жовтун Д.Т., Абрамкина М.О.);

- о роли образования в формировании человеческого капитала (Ширинкина Е.В., Бакшеев С.Л., Холина Л.И., Аколупина Р.Р., Хаджалова Х.М., Моисеева И. И., Сарахманова В. В., Дробышева В.В.);

- теоретические положения подхода к сетевому человеческому капиталу (П.П. Дерюгин, С.А. Кравченко, Дятлов С.А.);

- о связи ценностных ориентаций и знаний (Щербаков Д.А., Журавлева Н.А., Левицкая П.В., Спиридонова В.А., Скуднова Т. Д., Личман И. Д., Микешина Л.А., Маркин В.Н., Красовский Ю.Д., Зарецкий А.Д., Гусейнов А.А.).

Автором анализируются и обобщаются данные эмпирических социологических исследований, проведенных с 2016 по 2020 год.

#### **Научная новизна исследования:**

- Автором систематизированы этапы, даны содержательные характеристики и раскрыты социальные условия, повлиявшие на возникновение, формирование и развитие особой гетерогенной социальной группы людей – руководителей корпораций;

- Сформулировано авторское социологическое объяснение феномена человеческого капитала руководителей корпораций;

- Рассмотрена социодинамика появления, становления и развития человеческого капитала руководителей корпораций в стратегии системно-динамического анализа человеческого капитала руководителей корпораций как последовательных этапов накопления ценностей, знаний, навыков и умений, важных для осуществления работы управленца;

- Сформулированы и определены виды социально-структурных отношений руководителей и сотрудников корпоративных организаций;

- Разработан методический инструментарий, на основе которого выявлены, описаны и охарактеризованы пять типов руководителей с различным базовым образованием как основанием человеческого капитала руководителей корпорации.

### **Значимость для науки и практики полученных автором результатов**

В теоретическом отношении диссертационное исследование дает возможность концептуального осмысления социодинамики человеческого капитала руководителей корпораций как социального феномена. Материалы диссертации могут быть использованы в преподавании учебного курса социологии организации, а также в качестве алгоритмов научных подходов к изучению человеческого капитала и инструментария его социологической диагностики в практической работе.

### **Содержание диссертации, ее завершенность**

Выполненная диссертационная работа является завершенной научной работой, содержание которой раскрывает научно-обоснованный подход к анализу социодинамики человеческого капитала руководителей корпораций.

### **Достоинства и недостатки в содержании и оформлении диссертации, мнение о научной работе соискателя в целом**

Достоинства диссертации:

- концептуально описана специфика человеческого капитала руководителей корпораций как предмета исследования в социологии и его прикладной диагностики;

- автор выделил ряд исторических периодов возникновения и развития корпораций, дана подробная характеристика формирования человеческого капитала руководителей на каждом из этих этапов, а также выделена и охарактеризована социальная группа руководителей;

- проведено эмпирическое исследование человеческого капитала руководителей российских корпораций Санкт-Петербурга, с учетом базового образования и сформированных ценностных ориентаций;

- в работе использован сетевой подход к анализу социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации, сделано ряд предложений по использованию данного метода в дальнейших исследованиях человеческого капитала. Результаты исследований представлены в визуальной форме и апробирован программный продукт, обеспечивающий сетевую диагностику ценностей.

Недостатки и отрицательные стороны диссертации:

- требуются дополнительные комментарии в понимании общего профессионального и специального образования. Данное понимание является одним из ключевых для определения выводов исследования. Например, в нашей стране под специальным могут понимать и инклюзивное, и коррекционное образование. Необходимы более четкие критерии для выявления особенностей общего профессионального и специального образования, их влияния на человеческий капитал руководителей;

- в диссертационной работе дается подробная характеристика социально-структурных отношений, исходящих из базового образования и ценностей, для руководителей только одного региона (Санкт-Петербург), но при этом, судя по представлению результатов, можно проследить социодинамику и в других регионах (представлены ВУЗы других субъектов РФ) и странах (упоминаются китайские студенты);

- в тексте диссертации были выявлены некоторые технические орфографические ошибки.

Настоящие недостатки не снижают общий высокий уровень работы и не имеют существенного значения, 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 (социологические науки), соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», а также критериям, предъявляемым нормативными документами к диссертациям по социологическим наукам.

Таким образом, учитывая актуальность темы исследования, характер и обоснованность полученных автором научных результатов, диссертация Камышиной Елены Александровны «Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношений (На примере корпораций Санкт-Петербурга)» 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 нарушен.

Член диссертационного совета  
доктор социологических наук, доцент кафедры социального  
управления и планирования факультета социологии СПбГУ



М.В. Рубцова

27 октября 2022 г.