

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. Работа выполнена на актуальную тему, затрагивающую теоретические, методологические и методические проблемы исследования человеческого капитала руководителей корпорации и диагностику ценностных ориентаций сотрудников современных российских корпораций.

В фокусе внимания автора рассмотрение влияние потенциала базового образования руководителя на формирование и реализацию его человеческого капитала. И, как следствие, роль человеческого капитала руководителей в формировании социально-структурных отношений в корпорации.

В первой главе автор рассматривает становление феномена человеческого капитала руководителей корпорации, формирование корпораций как социального института, руководителей как специфической социальной группы. Эта часть исследования позволяет сформировать авторское видение человеческого капитала руководителей корпорации в постиндустриальном обществе.

Диссертационное исследование, его проблематика и характер анализируемых материалов соответствуют паспорту специальности 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы.

Научная новизна результатов исследования заключена в обобщении историко-социологической литературы и выявлении ряда этапов-периодов, когда формируется человеческий капитал руководителей корпоративных организаций, с его спецификой и определенными системными характеристиками. Показано, что социально-структурные отношения между руководителями и сотрудниками корпораций имеют особенности возникновения, развития и динамики, которые зависят от ценностных ориентаций участников этих отношений, в частности, зависимы от базового образования руководителя корпорации.

Важный момент научной новизны заключен в анализе особенностей корпоративной деятельности в истории России, специфики деятельности таких организаций в изменяющейся социальной структуре российского общества в рыночных условиях.

В диссертации обобщены исторические периоды и показаны методологические особенности исследования человеческого капитала руководителей корпорации на основе системно-динамического и междисциплинарного подхода. Автором приведены определения человеческого капитала в работах социологов, экономистов, психологов, осуществлен их социологический анализ. Это позволило сформулировать авторское определение человеческого капитала руководителей корпорации, с учетом опыта предыдущих разработок.

К достоинствам научной новизны исследования может быть отнесена методическая процедура диагностики социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации с учетом их базового образования и ценностных ориентаций. В этом отношении применение сетевых методов диагностики ценностей имеет определенную перспективу для последующих разработок.

Обоснованность и достоверность научных положений и выводов диссертационного исследования обеспечивается опорой на труды

классиков и современников социологии - М.Вебер, Т. Парсонс, Ф.Теннис, П. Бурдьё, В.А. Ядов ряда других ученых. Изучены и проанализированы базовые положения работ, посвященные теории человеческого капитала Г.Беккера, Т. Шульца, Д. Минсера, Л. Туроу, У. Петти, Дж.С. Милля, В.А. Аникина, Н.И. Хромова, Силовой Е.С. и других авторитетных исследователей. Также изучены положения, 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.

Внимательное отношение к историко-методологическим основам исследования позволяет автору выявить и обосновать ряд положений научной новизны. По итогам исследований обозначенных источников в диссертации делается вывод о том, что наличие научной базы в целом создает основательную основу для осуществления социологического анализа социодинамики человеческого капитала руководителей корпорации как особого предмета исследования.

Диссертация опирается на многочисленные эмпирические данные проведенных исследований по заявленной теме.

К положительным сторонам работы следует отнести:

- обоснованность теоретических выводов, базирующихся на исследованиях научных источников по классической и современной социологии корпорации;

- полученные новые эмпирические данные, характеризующие человеческий капитал руководителей корпораций, его социодинамику в современной России и влияние на социально-структурные отношения внутри организации и за ее пределами.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования заключается во всестороннем изучении и развитии понятия

человеческий капитал руководителей корпорации и его роли в формировании социально-структурных отношений. В особенности это выявлено и сформулировано, в области актуализации подходов теоретической оценки и приемов диагностики человеческого капитала руководителей на основе сетевых подходов, изучения и диагностики ценностей и предложения авторской позиции изучения показателей и признаков ценностей сотрудников корпорации на основе методов эмпирического социологического исследования.

Практическая значимость работы базируется на ряде выводов о степени влияния ценностных ориентаций и базового образования руководителей на их человеческий капитал и, как следствие, на качество социально-структурных отношений в корпорации и за ее пределами.

Замечания и вопросы к диссертационной работе

Достаточно высокий уровень теоретико-методологической и методической проработки материалов диссертантом, стимулирует к обсуждению и дискуссии по некоторым моментам предложенного материала.

- Предлагаемая автором постановка социологического аспекта проблематики категорий «человеческий капитал» и «человеческий капитал руководителя» представлена в области инструментального социологического знания. Имеется пожелание автору в своей дальнейшей работе соотнести эти категории с категориями «трудовой потенциал» и «трудовой потенциал руководителя»;

- Автору следовало бы более точно сформулировать цель исследования, которая, на наш взгляд, заключается в исследовании социодинамики человеческого капитала руководителя корпорации и анализе его роли в формировании социально-структурных отношений.

Настоящие недостатки не снижают общий высокий уровень работы. Несмотря на замечания, диссертация соответствует критериям положения

«О порядке присуждения ученых степеней в СПбГУ» (Приказ от 19.11.2021 г. № 11181/1).

Диссертация Камышиной Елены Александровны «Социодинамика человеческого капитала руководителей корпораций и его роль в формировании социально-структурных отношений (На примере корпораций Санкт-Петербурга)» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи исследования человеческого капитала руководителей корпорации и его роли в формировании социально-структурных отношений, имеющей важное значение для развития социологической науки, в диссертации изложены новые научно обоснованные разработки, имеющие существенное значение для развития социологической науки, диссертация соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям, а ее автор 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 экономических наук, профессор кафедры экономической
социологии Санкт-Петербургского государственного университета

Тарандо

Е. Е. Тарандо

«24» октября 2022 г.