

ОТЗЫВ

официального оппонента

доктора социологических наук Коха Ивана Адамовича
на диссертацию Хузяхметова Романа Ренатовича «Социально-личностные
качества в структуре человеческого капитала», представленной на соискание
ученой степени кандидата социологических наук по специальности
5.4.2. Экономическая социология

В диссертации Р.Р. Хузяхметова предпринят анализ проблем накопления и использования человеческого капитала. Автор диссертационного исследования полагает, что существует набор социально-личностных качеств, которые могут способствовать активизации человеческого капитала на основе специальных поведенческих стратегий. Проблемы формирования и развития человеческого капитала в современном обществе, в экономике знаний, несомненно, является весьма актуальной.

Во-первых, роль человеческого фактора, человеческого капитала, профессионального образования и развития творческих способностей человека играют все возрастающую роль в развитии общества, роста эффективности экономики и повышении благосостояния населения. Поэтому исследования, посвященные поиску возможностей для развития человеческого капитала, имеют большое значение.

Во-вторых, проблематика качественных аспектов экономического поведения в современных исследованиях требует дополнительных исследований. Учет поведенческих особенностей человеческого капитала, опосредованных социальным и организационным контекстом, позволит более точно анализировать объективные и субъективные результаты в разрезе социально-демографических и социально-профессиональных групп.

В-третьих, отдельной задачей в теории и практике человеческого капитала является поиск возможностей перевода компетенций работников из пассивного в активное состояние. Ценность имеет не само по себе обладание знаниями и навыками, а возможность и способность их применять.

Базовой теоретико-методологической предпосылкой исследования является принцип рационального экономического поведения, заявленный Т.

Шульцем и Г. Беккером. В диссертационной работе экономическое содержание человеческого капитала дополнена социологическими аспектами, раскрываются новые компоненты человеческого капитала. Обращение к концепции ограниченной рациональности позволило автору охарактеризовать накопление и использование человеческого капитала, с одной стороны, как результат индивидуальных действий, а с другой стороны, как результат включенности в разнообразные социальные практики.

Автор дал свое определение основного понятия, подчеркнув социальную составляющую: «Человеческий капитал – это совокупность способностей (знаний, навыков, качеств), которые обеспечивают достижение индивидуально значимых и социально востребованных результатов, имеющих как экономический, так и неэкономический характер» (с. 5). Данное определение стало результатом анализа и систематизации этапов развития концепции человеческого капитала в соответствии с функцией, которую он выполняет в обществе. Автор обосновывает, что исследования человеческого капитала должны учитывать следующие функции: рост доходов, повышение производительности труда; обеспечение полезных эффектов для общества и организации; благополучие человека.

Новизна результатов определяется авторским подходом к измерению и структурированию человеческого капитала как совокупности общих и специфических знаний, навыков и социально-личностных качеств. Это позволило автору показать вариативность изучаемых показателей и выделить значимо различающиеся социальные группы. На эмпирическом уровне автором были сформированы модели реализации человеческого капитала с применением методов сравнения средних, кластерного, корреляционного и регрессионного анализа.

Убедительным представляется утверждение автора о том, что обладание социально-личностными качествами высокого уровня обеспечивает более эффективное накопление и использование общих и специфических знаний и навыков. В авторской методике результативность человеческого капитала

проанализирована в разрезе пяти групп параметров оценки: 1) общие и специфические знания и навыки; 2) социально-личностные качества; 3) персональные аспекты проявления человеческого капитала, измеряемые через экономические (зарплата, материальное положение) и неэкономические (удовлетворенность работой, реализация профессионального потенциала, удовлетворенность жизнью, уверенность в будущем) оценки; 4) организационные аспекты, измеряемые через самооценки межличностных взаимодействий на работе и положительную организационную идентичность; 5) социальные аспекты, измеряемые через социальное участие, межличностное и институциональное доверие, положительную идентичность с местом проживания.

Автор обосновал использованные эмпирические индикаторы, которые позволили бы измерять и социологически описывать то, какое влияние человеческий капитал оказывает на социальные отношения в целом, а не только на экономическую сферу и трудовую деятельность.

Во второй главе автор обстоятельно проанализировал результаты эмпирических исследований с помощью математических методов, в том числе кластерный анализ, регрессионный анализ, корреляционный анализ и др. Однако читать и понять текст очень сложно, расчетов и графиков много, а содержательного анализа мало. Вместе с тем автор показал умение пользоваться математическими методами для обработки результатов исследования.

Структура диссертации, которая включает введение, две главы, заключение, список литературы (176 источников), приложение (3) отвечает целям и задачам исследования. Содержание работы изложено на 197 страницах. Автореферат и список из 21 публикаций автора достаточно полно отражают содержание диссертации. Работа написана хорошим научным языком в русле экономической социологии, выдержана в академическом стиле и понятно структурирована. В целом текст диссертации представляет собой законченное и самостоятельное исследование и может быть положительно оценен.

Вместе с тем есть и ряд замечаний.

1). Научная новизна диссертационной работы в целом бесспорна – разработана методика оценки и измерения уровня развития человеческого капитала. Однако в пунктах 1 и 3 научная новизна не просматривается, поскольку они нечетко сформулированы и нет комментария – непонятно, в чем новизна?

2). На стр. 24 - 26 автор выделил **три этапа развития концепций** человеческого капитала на основании выполняемых функций в обществе.

На **первом этапе** «базовое понимание» (1960-1990 гг.), главное – образование; функция человеческого капитала – экономический рост. На **втором этапе** «переосмысление» (1990-2010 гг.), главное – функционирование институтов; функция – развитие общества и организаций. На **третьем этапе** «современное состояние» (2010–по наст. время), главное – самореализация и самоактуализация людей; функция человеческого капитала – благополучие человека.

Такое деление представляется спорным. Правда, не уточняется, идет ли речь о мировой экономике или экономике России, но в любом случае человек рассматривается как рабочая сила, поэтому главное – подготовить человека к трудовой деятельности.

Однако в СССР – по крайней мере, артикулировалась задача – в качестве идеала общего и профессионального образования формирование «всесторонне и гармонично развитой личности»

На втором этапе «переосмысление» (1990–2010 гг.) в России внедряется Болонская система, направленная на формирования работника с узконаправленным компетенциями, профессиональная подготовка для определенного рабочего места.

В любом случае, автор раскрыл скорее американскую версию, американскую модель рыночного общества, не учитывая иные подходы к человеческому капиталу в других культурах – в России, на Востоке, в Японии, рыночного общества коммунистического Китая и др. Везде рыночный капитализм, но везде разный!

Впрочем, это дискуссионные вопросы, требующие отдельного обсуждения.

3). Неиспользованные возможности и упущения автора диссертации:

1) не показаны место и роль искусственного интеллекта в человеческом капитале;

2) место и роль опережающего профессионального образования – обучения профессиям будущего.

4). На стр. 28 явная неточность. Автор пишет: «Так, согласно данным статистики, 2/3 занятого населения в России имеют высшее образование»(?)

Это совершенно не соответствует действительности:

Доля занятых на российском рынке труда, имеющих высшее образование, составила по данным Росстата на 29.01.2024 **на года 35%, то есть только 1/3.**

5). В диссертации рост человеческого капитала увязывается с высшим образованием. Автор считает, что чем выше уровень образования населения, тем выше человеческий капитал?

Движение молодежи за получением диплома о высшем образовании в 90-е годы сменилось на ориентацию получения высокой зарплаты или дохода. Сегодня в России наблюдается снижение интереса к высшему образованию, для работающих в ВУЗах заметно: снижается конкурс, а главное – учиться идут не самые умные.

«Рассматривается понятие инвестиций в человеческий капитал, выделяются субъекты и объекты таких инвестиций. В качестве основного объекта инвестиций в человеческий капитал представляется образование. Каково влияние образования на степень успеха человека в его профессиональной деятельности, человеческого капитала, влияние образования на процесс развития человеческого капитала». Возникает вопрос о сущности и месте роли **профессионалов** (термин не совсем научный!) во второй главе работы.

Складывается впечатление, что чем выше образование, тем больше человеческий капитал? Так ли это? Профессиональное, общее или высшее – какое образование составляет основу человеческого капитала?

Эти замечания носят частично дискуссионный характер, частично – характер пожеланий. В целом диссертационное исследование оставило хорошее впечатление.

Диссертация Хузяхметова Романа Ренатовича «Социально-личностные качества в структуре человеческого капитала» соответствует требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней УрФУ и паспорту специальности 5.4.2. Экономическая социология, а ее автор достоин присуждения ученой степени кандидата социологических наук.

Официальный оппонент,
доктор социологических наук,
профессор,
(специальность 5.4.7. Социология
управления), профессор кафедры
управления персоналом и социологии,
Уральский институт управления –
филиал федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
"Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации"


подпись

Кох Иван Адамович

02.05.24
дата

Адрес: 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66,
Тел.: +7 (343) 257-20-05
e-mail: kia4@mail.ru



Подпись И.А. Коха заверяю
05.05.2024 И.И. Мельникова
зам. специалиста отдела кадров