

## ОТЗЫВ

### официального оппонента

доктора социологических наук Латова Юрия Валерьевича

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

Диссертация посвящена высоко актуальной для современных экономико-социологических исследований проблематике – выявлению тех элементов человеческого капитала (человеческих ресурсов), которые играют наиболее важную роль в повышении материального и нематериального благосостояния личности, трудового коллектива и общества. Диссертант формулирует цель своего исследования как выделение социально-личностных качеств, которые обеспечивают активизацию общего и специфического человеческого капитала.

Теоретико-методологическую базу исследования составляют концепции 1950-1960-х гг. основоположников теории человеческого капитала Т. Шульца, Дж. Минцера и Г. Беккера, которые автор дополняет более поздними подходами, посвящёнными анализу человеческих ресурсов во всем их разнообразии. Эмпирический анализ проводился автором в основном на материалах репрезентативного опроса работающего населения Тюменской области с большой (1261 респондент) базой.

Самая главная идея диссертанта связана с его трактовкой роли социально-личностных качеств (прежде всего, таких как самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, самодетерминация и агентность) в структуре человеческого капитала (ЧК). Р.Р. Хузяхметов полагает, что ядром человеческого капитала являются именно те качества, общие и специфические производственные знания и навыки, которые были «открыты» еще 60-70 лет назад. Однако социально-личностные качества, не входя в ядро ЧК, играют роль своего рода катализаторов, активно способствуя накоплению и использованию общих и специфических знаний и навыков. Хотя сам диссертант не пользуется метафорой «катализатора», она очень уместна для характеристики того, как он понимает роль социально-личностных качеств, без активного проявления которых, как можно понять из диссертации, капитализация знаний/навыков хотя и в принципе возможна, но происходит гораздо слабее.

Диссертант предлагает в своей работе пять элементов научной новизны. Рассмотрим, в какой степени они оригинальны и обоснованны.

Описывая в начале диссертации эволюцию подходов к пониманию человеческого капитала, диссертант предлагает выделить три этапа развития

этой концепции. По его мнению, на основании той функции, которую акцентировали изучавшие этот ресурс, можно выделить этап «институционализации» (акцент на экономических выгодах, понимаемых как рост доходов), этап «переосмысления» (акцент на полезных эффектах для общества и организаций) и современное состояние (акцент на благополучии человека).

Рецензенту представляется, что предложенная диссертантом типология является не вполне четкой. В ней неявно смешаны четыре тесно переплетающихся, но все же разных тренда изменений в научных дискурсах 1950-2020-х гг.:

1) изменение понимания субъекта (носителя) ресурса – от раннего мнения, что ресурс жестко привязан к самостоятельному индивиду-«робинзону», к более поздним мнениям (они лучше всего отражены в теориях социального капитала), что носителем ресурса является скорее социальная группа, в рамках которой воспроизводятся люди с определенными полезными/вредными качествами;

2) изменение понимания объекта получения выгод от ресурса – от раннего мнения, что индивид повышает личное благосостояние, до современного мнения, что выгодополучателем является также социальная группа, к которой принадлежит индивид, и общество в целом;

3) изменение понимания выгод от ресурса – если первоначально ими считался рост денежных доходов (как от любого капитала), то теперь всегда акцентируется важность нематериальных аспектов благосостояния (например, удовлетворенности трудом), динамика которых не обязательно синхронна динамике зарплат, что ведет к постепенному вытеснению самого термина «человеческий капитал» новыми обозначениями («человеческий потенциал», «человеческое развитие»);

4) изменение понимания структуры самого ресурса – если сначала речь шла о непосредственно применяемых производственных знаниях/навыках, то потом наряду с ними стали подчеркивать высокую значимость стимулов и условий применения знаний/навыков.

Все эти четыре тренда изменений развивались не вполне синхронно, что в определенной степени ставит под вопрос саму возможность укрупненной периодизации развития дискурса ЧК в целом. В любом случае предложенную диссертантом периодизацию рецензент оценивает как допустимую, но не во всем удачную. Она однозначно подходит для понимания реализуемого Р.Р. Хузахметовым во второй главе эмпирического анализа: там ресурсоносителем

является индивид-работник, действующий в определенном коллективе и в определенном обществе, выгоду в виде роста зарплаты получает только индивид, а ресурс рассматривается как состоящий из ядра (знаний/навыков) и не входящих в него социально-личностных качеств (см. рис. 30 и 31). Хотя из четырех перечисленных трендов развития дискурсов ЧК диссертант в эмпирической второй главе активно опирается только на два (первый и четвертый, отчасти и на третий, поскольку на рис. 30 в «персональных аспектах» фигурируют как материально-денежные, так и нематериальные блага), это не следует ставить ему в упрек: комплексный учет всех четырех трендов требует более богатых баз данных и вообще достоин докторской диссертации.

Второй – возможно, наиболее важный в теоретическом плане – пункт научной новизны связан с оригинальным взглядом на структуру ЧК (см. рис. 6). Диссертантом в структуре человеческого капитала выделены ядро (общие и специфические знания и навыки, непосредственно значимые для производства), а также совокупность социально-личностных качеств (самоэффективность, устойчивость, целеустремленность, оптимизм, самодетерминация, агентность), которые, противопоставляя их ядру, можно было бы назвать периферией (но диссертант этого не делает). Идея противопоставления социально-личностных качеств знаниям/навыкам интересна и интуитивно верна: можно быть ценным работником, являясь плохим человеком, но наоборот не получится, «хороший человек – не профессия». Правда, выделенные в диссертации социально-личностные качества характеризуют не морально-этические качества личности, а ее самостоятельность, но, очевидно, тоже не «работают» сами по себе. Проблема заключается в том, являются ли рассматриваемые социально-личностные качества субститутами знаниям/навыкам (т.е. в принципе могут их заменять) или же эти два типа человеческих ресурсов являются жестко взаимодополняемыми (теряют ценность друг без друга). Как известно, литературный Робинзон Крузо иллюстрировал именно возможность заменить самостоятельностью личности отсутствующие у нее знания/навыки; однако в реальной жизни такие ситуации мало типичны. К сожалению, диссертант так четко вопрос не ставит, но общее содержание его работы предполагает однозначный выбор второго ответа (т.е. взаимодополняемости). Но можно ли это эмпирически доказать? Вероятно, диссертанту при защите следовало бы попытаться ответить на этот вопрос.

Третьим элементом научной новизны стало выделение Р.Р. Хузяхметовым пяти «групп параметров оценки человеческого капитала», которые можно

использовать при анализе эмпирической базы: это – 1) общие и специфические знания и навыки; 2) социально-личностные качества, связанные с самостоятельностью личности; наконец, 3) социальные, 4) организационные и 5) персональные аспекты его проявления. Такое структурирование послужило основой разработки диссертантом методики эмпирического исследования, которая предполагала оценку результативности человеческого капитала (см. рис. 30). Рецензент полностью одобряет выделение именно этих пяти аспектов ЧК, но считает необходимым развести характеристики самого ресурса и отдач на него (выгод от его использования). Однозначно, что 1) и 2) – это ресурс (т.е. собственно ЧК), а 5) – это отдача (зарплата, удовлетворенность работой и т.д.). Труднее понять, чем в рамках авторского подхода надо считать 3) и 4), т.е. межличностное и институциональное доверие, организационную идентичность и другие элементы, связываемые в дискурсах о ЧК с понятием «социальный капитал». В самой диссертации постоянно речь идет о социальных, организационных и персональных аспектах «проявления» человеческого капитала; это можно понять так, что доверие и т.д. диссертант считает, как и зарплату, выгодой от использования ЧК, а не его элементом. На защите Роману Ренатовичу Хузяхметову целесообразно уточнить эту важную деталь.

Поскольку социологическая наука является эмпирически-ориентированной, центром диссертационной работы становится вторая глава, где излагается, прежде всего, четвертый компонент научной новизны – результат приложения теоретических подходов автора к конкретным реалиям Тюменской области. Финальный рисунок 30, где показаны количественные корреляции по Спирмену между выделенными диссертантом пятью группами параметров оценки ЧК, является однозначно выдающимся научным результатом. В самой диссертации эта сеть взаимосвязей интерпретирована как, прежде всего, эмпирическое подтверждение ранее обоснованной взаимосвязи пяти «групп параметров оценки человеческого капитала», поскольку все корреляции оказались значимыми. Но если обратить внимание на величины коэффициентов корреляции, то окажется, что значительная их часть ниже 0,2\*\*, что соответствует весьма слабой взаимосвязи. Это очень важно не только в теоретическом, но и в практическом плане, поскольку позволяет из массы человеческих качеств, влияющих на благополучие россиян, выделить те качества, которые по-настоящему «имеют значение». В частности, практически все «социальные аспекты» оказались с низкими коэффициентами, из чего напрашивается вывод о низкой значимости «социального капитала» (по крайней мере, в первом приближении и применительно к Тюменской области).

Влияние всех элементов ЧК на экономические «персональные аспекты» (на зарплату и матположение) оказалось тоже парадоксально слабым, зато на неэкономические «аспекты» (удовлетворенность жизнью и т.д.) – более сильным; это можно интерпретировать так, что человеческие качества являются у нас скорее ресурсом «человеческого развития», чем собственно человеческим капиталом. Одним словом, эти выводы имеют высокий потенциал для дальнейшего теоретизирования и научного поиска. Не менее интересны и результаты, отраженные в рис. 31: в частности, выявлено, что напрямую на доходы влияет только специфический человеческий капитал, опосредуя влияние других предикторов. В целом автору удалось обосновать, что высокоуровневые социально-личностные качества выступают фактором активизации и общих, и специфических знаний и навыков.

Менее всего рецензенту понравился пятый пункт научной новизны, согласно которому диссертант на основании 60-ти интервью работников-профессионалов выделяет три типа стратегий развития ими своего человеческого капитала – активную, промежуточную и пассивную стратегии. Как и следовало ожидать, преобладают последние две, т.е. большинство наших профессионалов склонны «плыть по течению» без «резких движений». Сама идея дополнить количественный анализ качественным очень хороша, но диссертант здесь фактически выделяет новое социально-экономическое качество, которое непонятно как соотносится с ранее рассмотренными. Логически рассуждая, «стратегия развития своего ЧК» ближе всего к самоэффективности (уверенности индивида в своих способностях мобилизовать ресурсы, необходимые для успешного выполнения определённой задачи) и целеустремленности (способности поддерживать мотивированное состояние и решимость продолжать движение к поставленной цели), хотя в то же время не совпадает с ними. Полученные в данном случае результаты (сами по себе безусловно ценные!) оказались не вполне совместимыми с предыдущими выводами и потому воспринимаются как своего рода «пятое колесо». Впрочем, финальный вывод – что общественный запрос на активное экономическое поведение профессионалов ещё недоформирован, именно это и есть главная причина преобладания у профессионалов Тюменской области неактивных стратегий развития человеческого капитала – вполне заслуживает поддержки.

Таким образом, не все пункты научной новизны сформулированы и реализованы отлично, но среди них ни одного, реализованного неудовлетворительно.

Структура диссертации заслуживает одобрения. Автореферат и список из 21 публикации автора достаточно полно отражают научные достижения диссертации. Работа написана хорошим научным языком в русле экономической социологии, выдержана в академическом стиле. Текст диссертации представляет собой законченное и самостоятельное исследование, он заслуживает положительной оценки.

Диссертация Романа Ренатовича Хузяхметова «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; её автор достоин присуждения ученой степени кандидата социологических наук.

Официальный оппонент,  
доктор социологических наук, доцент,  
(специальность 5.4.2. Экономическая  
социология), главный научный сотрудник,  
Центр комплексных социальных  
исследований, Федеральное  
государственное бюджетное учреждение  
науки Федеральный научно-  
исследовательский социологический центр  
Российской академии наук


  
подпись

Латов Юрий Валерьевич

  
дата

Адрес: 109544, г. Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5. стр.1  
Тел.: (499) 125-00-79  
email: latov@mail.ru  
сайт: <https://www.fnisc.ru>

Подпись   
ЗАВЕРЯЮ

Старший специалист  
по кадрам ИС ФНИСЦ РАН  
 Н.В. Епанешников

