

Отзыв
официального оппонента

доктора экономических наук, доцента Паникаровой Светланы Викторовны на диссертацию Хузяхметова Романа Ринатовича «Социально-личностные качества в структуре человеческого капитала», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.2 - экономическая социология.

Факторы формирования, реализации и развития человеческого капитала исследованы, в большей степени, в контексте решения организационно-управленческих и народнохозяйственных проблем с использованием агрегированных и усредненных данных, характеризующих связь величины человеческого капитала и производительности труда. В меньшей степени, закономерности влияния величины человеческого капитала и отдельных его компонентов исследован на микроэкономическом уровне, в рамках решения научной задачи поиска оптимальных индивидуальных экономических стратегий для организаций и самих носителей человеческого капитала. И практически отсутствуют работы, в которых рассматривались бы индивидуальные факторы формирования и управления человеческим капиталом. В этой связи исследование влияния личностных характеристик на реализацию человеческого капитала в определенной экономической системе будет способствовать развитию теорий социологии управления, экономического поведения, и может внести вклад в методологическое обеспечение процесса формирования «мягких» компетенций в системе образования, а также в теории и практике управления персоналом.

Заявленная в диссертации тема интересна тем, что автор анализирует набор индивидуальных социально-личностных характеристик, которые могут способствовать активизации человеческого капитала и увеличение

его отдачи в первую очередь в повышение благосостояние индивидов. Структурируя человеческий капитал на общий и специфический, автор диссертации ставит и решает задачу сформировать минимально допустимый набор факторов активизации человеческого капитала в социальном контексте.

Человеческий капитал в ракурсе социально-личностных характеристик индивида пока не стал предметом специального исследования социологических и экономических наук. Причина в том, что экономическая отдача личностных характеристик в народном хозяйстве чрезвычайно разнообразна и может существенно дифференцироваться в зависимости от отрасли или сферы профессиональной деятельности, что определяет некоторую методологическую сложность решения научной проблемы, но при этом не уменьшает степень ее актуальности. Изучение социально-личностных качеств в экономико-социологическом измерении является актуальным направлением научных исследований.

Цель диссертационного исследования сформулирована соискателем следующим образом: «выделить социально-личностные качества, которые могут обеспечивать активизацию общего и специфического человеческого капитала, учитывая социальный контекст».

В первом параграфе теоретического раздела работы анализируются различные трактовки понятия «человеческий капитал», подробно рассматриваются этапы развития концепции человеческого капитала, необходимого для создания социального, экономического и личного благополучия (С. 25-37). Обращает внимание качественный исторический обзор становления концепции человеческого капитала. Соискатель предполагает эволюцию концепции человеческого капитала в следующих трех направлениях проявления его конечных результатов: рост капитализации для организации, для общества и для самого носителя. Отмечается, что человеческий капитал – это совокупность способностей (знаний, навыков, качеств), которые позволяют людям достигать

индивидуально значимых и социально востребованных результатов, имеющих как экономический, так и неэкономический характер (С. 38).

Параграф 1.2. диссертационной работы содержит достаточно полный обзор методологических подходов к структурированию человеческого капитала. Автор справедливо отмечает ограниченность большинства количественных методов оценки человеческого капитала и невозможность адекватно включить в модели оценки человеческого капитала субъективные характеристики, например, такие как интеллектуальные способности, предпочтения риска и т.п. Кроме того, автор подчеркивает существующие ограничения экономических моделей по оценке результатов использования человеческого капитала в социологии, когда результатом может быть не только увеличение дохода, а, например, получение престижной профессии, увеличение объёма властных полномочий, наконец, моральное удовлетворение (С. 44-46).

По результатам анализа соискатель предлагает перечень поведенческих проявлений человеческого капитала, существующий в рамках экономико-социологического подхода и позволяющий, по мнению автора учитывать и «абсолютную индивидуальную рациональность» экономического человека, и «встроенную в социальный мир рациональность» социологического человека (С.49).

Еще одним положительным моментом теоретической части диссертации является предложенная соискателем структура человеческого капитала на основании достаточно полного анализа современных подходов к структурированию человеческого капитала (С. 54-60). Автор предлагает человеческий капитал структурировать по принципу: ядро-периферия, где ядром выступают общие и специфические знания и навыки, а периферией совокупность социально-значимых качеств индивида (С.61).

В третьем параграфе диссертационной работы автор фокусируется исследованиях, посвященных изучению влияния личностных качеств на формирование и реализацию человеческого капитала, и предлагает

программу исследования влияния личностных качеств (периферии человеческого капитала) на общие и специфические профессиональные и знаниевые компетенции (ядро человеческого капитала). Хузяхметов Р.Р. считает, что обладание высокоуровневыми социально-личностными качествами (самоэффективность, устойчивость, целеустремленность, оптимизм, самодетерминация, агентность) выступает фактором активизации общих и специфических знаний и навыков, тем самым способствуя улучшению профессиональной результативности людей (С 79-81).

Вторая глава диссертационной работы начинается с подробного описания программы и методов исследования. В первом параграфе второй главы представлены характеристики составляющих человеческого капитала (общих и специфических знаний и навыков; социально-личностных качеств) и эффектов (результативности) человеческого капитала (персональных экономических и неэкономических; организационных; социальных) в разрезе социальных, профессиональных и демографических групп.

Результаты исследования показали, что оценка своего человеческого капитала меняется на различных этапах жизненного цикла работника, наивысшие оценки собственного человеческого капитала, в т.ч. и его личностных характеристик, демонстрирует индивиды от 40-50 лет. (С.89-90). Люди с высшим образованием также оценивают свой человеческий капитал, отдельные его аспекты и результаты реализации в целом выше, чем люди без высшего образования. В то же время у людей без высшего образования в среднем выше удовлетворенность работой, уверенность в будущем и идентичность с местом проживания (С.92-93). Значимые факторы различий в самооценке человеческого капитала отмечены в различных профессиональных группах. Соискатель делает вывод, что позиция индивида в социально-профессиональной структуре является важным основанием для накопления человеческого капитала и

обеспечения спроса на те или иные его формы. (С. 95). Важным результатом диссертационного исследования является получение ценной информации о наличии дифференцирующих респондентов оснований по реализации человеческого капитала, таких как позиция работника в социально-профессиональной структуре, уровень образования, наличие и количество подчинённых, тип занятости, достигательные ориентации и место жительства работника.

Во-втором параграфе второй главы, соискателю удалось установить, что в группе людей с более высоким общим и специфическим человеческим капиталом (первый кластер) в целом выше показатели, отражающие жизненные результаты экономического и неэкономического характера, кроме того, в этой группе более выраженные организационные и социальные аспекты проявления человеческого капитала (С.114-128). Последний параграф диссертации посвящён анализу стратегий российских профессионалов.

Диссертационное исследование показывает, что Хузяхметов Р. Р. глубоко проанализировал существующие экономико-социологические подходы к пониманию природы, структурированию и измерению человеческого капитала, что позволило ему обосновать авторское видение решения поставленной научной проблемы. Важным результатом исследования стало выделение в структуре человеческого капитала личностных характеристик и количественный анализ их влияния на реализацию общей и специальной частей человеческого капитала. Большой практической ценностью для развития практики управления персоналом являются выявление закономерностей взаимосвязи и взаимообусловленности личностных характеристик человеческого капитала, результатов использования человеческого капитала и социально-демографических характеристик трудящихся. Одной из положительных характеристик диссертации Хузяхметова Р.Р. можно назвать структурность и хороший литературный язык изложения материала.

Новизна работы заключается в формировании теоретических подходов к пониманию влияния социально-личностных качеств на использование человеческого капитала в общей и специальной его части, а именно в формировании концепта ядро-периферия человеческого капитала, определения места в этом концепте социально-личностных качеств и выявление особенностей взаимосвязанности и взаимообусловленности отдельных элементов человеческого капитала на современном этапе развития социально-экономических отношений на рынке труда.

Получены важные для дальнейшего развития экономической социологии результаты, направленные на развитие теории человеческого капитала, в т.ч. авторская концепция структурирования и изучения человеческого капитала, закономерности взаимовлияния и взаимообусловленности составных компонентов человеческого капитала, особенно в части социально-личностных характеристик.

Практическая значимость диссертации заключается в выявлении положительной связи социально-личностных качеств человеческого капитала с экономической и неэкономической результативностью. Выводы, полученные диссертантом в процессе исследования могут быть использованы в принятии решений в области стратегирования по управлению человеческим капиталом на всех уровнях управления социально-экономической системой.

Считаю, что все поставленные в работе задачи успешно решены.

Автореферат отвечает содержанию диссертации.

В то же время диссертационная работа не лишена определенных недостатков, вызванных в первую очередь тем, что она носит пионерский характер, в ней анализируются сложные, не имеющие однозначного решения проблемы влияния социально-личностных качества на результативность человеческого капитала:

1. В первой части диссертационной работы подчеркивается, что человеческий капитал проявляется в трех направлениях результатов его

использования: рост его капитализации для организации, для общества и для самого носителя (С. 36-37). Во-второй части диссертации эта мысль получает продолжение, но социальная и организационная капитализации оцениваются с позиции благополучия индивида, а не отдачи человеческого капитала в развитие организации и общества (С. 135). Можно согласиться с автором, что оценка самоощущения своей роли и степени комфортности в организационном и социальном контексте важны для понимания закономерностей использования человеческого капитала, но тогда возникает противоречие между видением сущности человеческого капитала в теоретической и эмпирических частях диссертационного исследования.

2. В большинстве моделей человеческого капитала, представленных в экономической науке, одной из составных частей является физическое и психическое здоровье носителя человеческого капитала. Диссертант не включает элемент «здоровье» в авторскую структуру человеческого капитала, объясняя такое решение следующим образом: «состояние здоровья не является капиталом в прямом смысле слова, а скорее условием его накопления и использования, то есть показателем потенциала» (С.61). Потенциал – это возможность, которая может быть реализована, а может и не быть реализована, здоровье же работника, зачастую, требует инвестиции для поддержания его работоспособности и производительности на приемлемом уровне. Это не раз и навсегда заданная статичная величина, а динамично меняющаяся часть человеческого капитала, которая может быть должным образом сформирована, использована и реализована.

3. По результатам кластерного анализа, представленного в параграфе 2.2. диссертационной работы и выявляющего взаимосвязь между характеристиками человеческого капитала и результатами деятельности респондентов, соискатель делает вывод, что «сформированные способности являются детерминантом производительности труда и, следовательно, заработков». Хотя из представленного в диссертации анализа можно сделать и другой вывод, что, наоборот, более успешные респонденты, оценили свой

человеческих капитал, в т.ч., в части социально-личностных характеристик, выше. При всей очевидности вывода автора возникает вопрос, не является ли следствием высокой оценки респондентами своего человеческого капитала, в том числе социально-личностных качеств, полученные результаты его реализации?

4. Вызывает возражение обоснованность выводов о роли тех или иных социально-личностных характеристик респондентов в активизации их человеческого капитала без привязки к профессиональной принадлежности и занимаемой трудовой позиции в профессиональной структуре организации. Возможно, целесообразно было бы сузить задачу и выделить отдельные профессиональные группы или трудовые позиции.

5. Параграф 2.3. выделяется в логичной структуре диссертации. Не совсем понятны как цели и задачи дополнительного исследования (интервью), представленные в последнем параграфе, достигают общих целей диссертации. Вероятно, если бы было показано как человеческий капитал или отдельные его аспекты связаны со стратегической ориентацией интервьюируемых, этот параграф мог бы внести значимый вклад в решение поставленной научной проблемы.

Отмеченные недостатки не снижают в целом положительной оценки диссертации. Она представляет собой оригинальное, во многом пионерское исследование, в котором рассматриваются сложные вопросы экономической социологии, управления человеческим капиталом в России.

Представленную диссертацию следует признать законченным научно-исследовательским трудом, выполненным самостоятельно и отвечающим в полной мере требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям по экономической социологии.

Следует отметить большой объем проделанной Хузяхметовым Р.Р., работы, научную новизну, теоретическую и практическую значимость выдвинутых положений.

Содержание работы, выводы и рекомендации, предложенные диссертантом, позволяют отнести данное диссертационное исследование к актуальным работам, имеющим существенное значение для развития современного социологического знания и социальной практики, на основании вышеизложенного можно заключить, что диссертация Хузяхметова Романа Ринатовича «Социально-личностные качества в структуре человеческого капитала» соответствует специальности 22.00.03 – экономическая социология и демография, требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней УрФУ, а ее автор Хузяхметов Роман Ринатович заслуживает присуждения искомой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.2 - экономическая социология.

Доктор экономических наук, доцент Паникарова Светлана Викторовна
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина»,
профессор кафедры региональной экономики, инновационного
предпринимательства и безопасности,
г. Екатеринбург

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина»

E-mail: s.v.panikarova@urfu.ru

Адрес: 620000, РФ, г. Екатеринбург., ул. Мира, д. 19 Тел. 8 (343) 371-56-04

12 апреля 2024 г.

Паникарова С.В.

Подпись
заверяю

