

**РЕШЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА УрФУ 5.4.14.29
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК**

от 16 мая 2024 г. № 4

о присуждении Хузяхметову Роману Ренатовичу, гражданство Российской Федерации, ученой степени кандидата социологических наук.

Диссертация «Социально-личностные качества в структуре человеческого капитала» по специальности 5.4.2. Экономическая социология принята к защите диссертационным советом УрФУ 5.4.14.29 22.03.2024 г., протокол № 2.

Соискатель Хузяхметов Роман Ренатович, 1996 года рождения, в 2019 году окончил ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» по направлению подготовки 39.04.01 Социология; в 2022 году окончил очную аспирантуру ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» по направлению подготовки 39.06.01 Социологические науки (22.00.03 Экономическая социология и демография).

Диссертация выполнена на кафедре общей и экономической социологии Финансово-экономического института ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор социологических наук, профессор, Ромашкина Гульнара Фатыховна, ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Финансово-экономический институт, кафедра экономической безопасности, системного анализа и контроля, профессор.

Официальные оппоненты:

Кох Иван Адамович, доктор социологических наук, профессор, Уральский институт управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Федерации», кафедра управления персоналом и социологии, профессор (г. Екатеринбург);

Латов Юрий Валерьевич, доктор социологических наук, доцент, Федеральный научно-исследовательский социологический Центр Российской академии наук, Центр комплексных социальных исследований, главный научный сотрудник (г. Москва);

Паникарова Светлана Викторовна, доктор экономических наук, доцент, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», кафедра региональной экономики, инновационного предпринимательства и безопасности, профессор (г. Екатеринбург)

дали положительные отзывы на диссертацию.

Соискатель имеет 21 опубликованную работу, из них 6 статей, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК РФ и Аттестационным советом УрФУ, в том числе 3 статьи в изданиях, индексируемых в МБ Scopus. Общий объем опубликованных работ – 4,9 п.л., авторский вклад – 3,7 п.л.

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ и Аттестационным советом УрФУ:

1. Хузяхметов Р.Р., Ромашкина Г.Ф. Навыки трудоустраиваемости студентов: стратегии развития // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. №3. С. 69–83. (Scopus); 0,8 п.л. / 0,6 п.л.
2. Skripnuk, D.F.; Davydenko, V.A.; Romashkina, G.F.; Khuziakhmetov, R.R. Consumer Trust in Quality and Safety of Food Products in Western Siberia // Agronomy. 2021. Vol. 11. No 2. 257. (Scopus); 1,4 п.л. / 0,7 п.л.
3. Хузяхметов Р. Р., Давыденко В. А. Понятие некогнитивных компонентов человеческого капитала в современной экономико-социологической литературе. Вестник Тюменского государственного университета.

Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 2 (26). С. 39-64; 1,1 п.л. / 0,7 п.л.

4. Печеркина И. Ф., Кошкина А.А., Хузяхметов Р.Р. Территориальная идентичность в социальном пространстве // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 4 (28). С. 85-101; 0,7 п.л. / 0,2 п.л.
5. Romashkina G.F., Khuziakhmetov R.R. The risks of internet addiction: Structure and characteristics of perception. The Education and science journal. 2020. vol. 22. No 8. P. 108-134. (Scopus); 0,8 п.л. / 0,4 п.л.
6. Давыденко В.А., Андрианова Е.В., Ромашкина Г.Ф., Хузяхметов Р.Р. Междисциплинарный контекст изучения человеческого капитала. Программа исследований. Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 4 (20). С. 30-51; 1,4 п.л. / 0,5 п.л.

На автореферат поступило 3 положительных отзыва.

В отзыве доктора философских наук, профессора, заведующего кафедрой социологии, руководителя научно-исследовательской социологической лаборатории, научного сотрудника факультета философии и социологии ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» (г. Курск), Когай Евгении Анатольевны, отмечается, что в диссертационном исследовании на основании теоретико-методологического анализа было показано взаимодействие структуры и функций человеческого капитала, учитывающее индивидуальный, организационный, социально-экономический уровень. Предложенный автором комплексный взгляд на результативность проявления человеческого капитала, включающий персональные экономические (заработная плата; материальное положение) и неэкономические (удовлетворённость жизнью; уверенность в будущем; удовлетворённость работой; реализация профессионального потенциала) результаты; социальные (доверие межличностное и институциональное; положительная идентичность с местом проживания (город

и район); социальное участие) и организационные (положительная организационная идентичность; межличностное взаимодействие в организации) аспекты, представляется оригинальным и продуктивным. Отзыв на автореферат содержит вопрос: Как можно конкретизировать вывод автора о том, что для наращивания высокоресурсного человеческого капитала важно не столько денежное стимулирование, сколько наделение трудовой деятельности смыслом, проявляющимся в возможности создания пользы для людей и общества? Кроме того, рецензент указывает на нестрогое соответствие структуры задач диссертации положениям, выносимым на защиту, и пунктам научной новизны.

Доктор социологических наук, профессор, директор Западно-Сибирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (г. Тюмень), Мехришвили Ламара Ленгизовна, отмечает, что достоверность проведённого исследования подтверждается теоретико-методологической проработкой концепций классиков социологической и экономической мысли, обращением к трудам современных социологов, экономистов, психологов, направленных на разработку подходов к исследованию человеческого капитала, истории становления и структуры этой концепции. Разработанная автором методика оценки человеческого капитала по пяти параметрам является теоретически и эмпирически обоснованной. Отзыв на автореферат содержит следующие вопросы: Какими принципами автор руководствовался при выделении периодов развития концепции человеческого капитала? В различных публикациях имеются различные типологии. Остаётся не вполне ясно, зачем автор разрабатывал ещё одну периодизацию?

Кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии философско-социологического факультета, ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», Плотникова Елена Борисовна, в отзыве на автореферат отмечает, что полученные автором результаты имеют научную ценность. Так, этапы развития концепции человеческого капитала с позиции экономической социологии были выделены и систематизированы с учётом функции, которую человеческий капитал имел в

обществе; проведённый эмпирический анализ позволил судить, что применяемые автором индексы согласуются с базовыми теоретическими предпосылками. Рассмотренные индексы общего и специфического человеческого капитала, а также социально-личностных качеств вариативны в разных социально-демографических и социально-профессиональных группах. Отзыв на автореферат содержит следующие вопросы: 1. Для чего именно применялся качественный метод в диссертации? 2. Как полученные на качественном этапе результаты согласуются с общими выводами диссертации?

Выбор официальных оппонентов обусловлен их компетентностью в области экономической социологии, экономического поведения, человеческого капитала, управления человеческими ресурсами, что подтверждается их научными достижениями и публикациями в рецензируемых российских и международных научных изданиях.

Диссертационный совет отмечает, что представленная диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук соответствует п. 9 Положения о присуждении ученых степеней в УрФУ, является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи по разработке теоретико-методических оснований исследования факторов активизации общего и специфического человеческого капитала, что имеет существенное значение для экономической социологии.

Диссертация представляет собой самостоятельное законченное исследование, обладающее внутренним единством. Положения, выносимые на защиту, содержат новые научные результаты и свидетельствуют о личном вкладе автора в науку:

1. На основе анализа и систематизации научных источников были выделены три этапа развития концепции человеческого капитала согласно его функции: институционализация (1960–1990 гг.), переосмысление (1990–2010 гг.), современное состояние (2010 – по наст. время). На первом этапе было сформировано базовое макроуровневое понимание человеческого капитала в экономике. В качестве основной функции человеческого капитала

рассматривался рост доходов, повышение производительности труда. На втором этапе концепция человеческого капитала была переосмыслена и расширена с позиций социологии и менеджмента, что определило рост востребованности мезоуровневых исследований, учитывавших институциональные аспекты и роль социальных факторов. Функция человеческого капитала – обеспечение полезных эффектов для общества и организации. Третий этап интегрирует достижения предыдущих этапов. Концепции экономической социологии, социальной и организационной психологии определили необходимость включения в теорию и эмпирические исследования человеческого капитала микроуровня. Функция человеческого капитала – благополучие человека.

2. Выявлена специфика экономико-социологического подхода, связанная с пониманием процессов накопления и использования человеческого капитала в рамках концепции ограниченной рациональности. В соответствии с расширенной трактовкой человеческого капитала в его структуре выделены общие и специфические знания и навыки как ядерные компоненты, обеспечивающие выполнение трудовой деятельности, и социально-личностные качества (самоэффективность, устойчивость, целеустремлённость, оптимизм, самодетерминация, агентность), активизирующие общие и специфические знания и навыки в социальном контексте. Указанная схема позволила разработать и обосновать авторскую методику изучения человеческого капитала.
3. На основании анализа теоретико-методологических подходов к изучению структуры, функций и результативности человеческого капитала были выделены пять групп параметров оценки человеческого капитала в авторской методике: 1) общие и специфические знания и навыки («жесткие» компетенции); 2) социально-личностные качества («мягкие» компетенции); 3) персональные аспекты проявления человеческого капитала, измеряемые через экономические (зарплата, материальное положение) и неэкономические (удовлетворённость работой, реализация профессионального потенциала,

удовлетворённость жизнью, уверенность в будущем) оценки; 4) организационные аспекты, измеряемые через самооценки межличностных взаимодействий в рабочем коллективе и положительную организационную идентичность; 5) социальные аспекты, измеряемые через социальное участие, межличностное и институциональное доверие, положительную идентичность с местом проживания.

4. На эмпирическом уровне сформированы модели реализации человеческого капитала с применением методов сравнения средних, кластерного, корреляционного, регрессионного анализа. Показано, что обладание высокоуровневыми социально-личностными качествами выступает фактором активизации общих и специфических знаний и навыков, делая возможным более эффективное их применение в определённом социальном контексте, таким образом способствуя улучшению результативности трудовой деятельности. Новизна результатов определяется авторским подходом к измерению и структурированию общего и специфического человеческого капитала через его жесткие и мягкие компоненты. Указанная структура позволила значительно повысить вариативность изучаемых показателей и выделить значимо различающиеся социальные группы.
5. Показано, что наиболее значимые различия по индексам общего и специфического человеческого капитала и социально-личностных качеств наблюдаются по позиции работника в социально-профессиональной структуре, отражаемой в модели типом занятости и количеством подчинённых. Вариативность по наличию высшего образования возрастает в индексе общего человеческого капитала, тогда как вариативность индекса специфического человеческого капитала связана с типом занятости и достигательной ориентацией. Наличие высшего образования повышает индексы самоэффективности, агентности и самодетерминации. Возраст как фактор присутствует в уровне образования и позиции работника в социально-профессиональной структуре, однако межпоколенческие различия в компонентах человеческого капитала в широком смысле не были выявлены.

Достижительная ориентация – единственный индикатор, который присутствует во всех моделях вариативности изучаемых индексов.

6. С помощью кластеризации и анализа средних различий индексов показано как в росте совокупного индекса человеческого капитала отражается вклад персональной, организационной и социальной результативности. Респонденты, которые дают более высокие оценки востребованности своих профессиональных знаний и навыков (общих и специфических), также выше оценивают свои экономические и субъективные жизненные результаты; у них преобладает положительная организационная идентичность, они выше оценивают качество отношений в рабочем коллективе; они демонстрируют более высокие уровни доверия предпринимателям, университетам, технологиям, коллегам; для них характерно более положительное отношение к месту своего проживания и большая вовлечённость в социальное участие.
7. С помощью линейных регрессий показано, что напрямую на доходы влияет только специфический человеческий капитал, опосредуя влияние других предикторов. Показано, что межличностные отношения в организации, совокупное количество лет обучения и такие социально-личностные качества как самоэффективность, целеустремлённость, оптимизм влияют на формирование специфического человеческого капитала. Вместе с тем устойчивость, самодетерминация, агентность, оптимизм, целеустремлённость, совокупное количество лет обучения влияют на формирование общего человеческого капитала. В свою очередь общий человеческий капитал влияет на формирование специфического человеческого капитала, который выступает предиктором заработной платы.
8. Повышение значимости социально-личностных качеств в подвыборке городских жителей в возрасте 25–50 лет с высшим образованием определило необходимость уточнения стратегий развития человеческого капитала профессионалов – работников, обладающих высшим образованием, занятых умственным трудом на неуправленческих должностях. Выявлены три стратегии развития человеческого капитала, реализуемые профессионалами:

активная, промежуточная, пассивная. Обосновано, что преобладают пассивная и промежуточная стратегии, которые в целом характеризуются разрывом между ожиданиями рынка труда и актуальным уровнем компетенций профессионалов, несистематическим совершенствованием жёстких и мягких компетенций, наличием в лучшем случае фрагментарных планов по развитию человеческого капитала в долгосрочной перспективе. Активная же стратегия, связанная с преобладанием ценностей трудоцентризма и желанием влиять на общество посредством результатов своего труда, подталкивает профессионалов к внутренней миграции в мегаполисы, предоставляющие возможности для капитализации и деятельностной реализации их компетенций. Несмотря на то, что профессионалы признаются ключевой социально-профессиональной группой в экономике знаний, общественный запрос на их активное экономическое поведение ещё недостаточно сформирован.

Результаты диссертационной работы имеют теоретическую значимость, поскольку демонстрируют комплексную концепцию изучения человеческого капитала. Автором охарактеризованы этапы развития, функции, подходы к определению человеческого капитала; показана структура человеческого капитала в соответствии с его широкой трактовкой; разработана методика оценки человеческого капитала, направленная на учёт качественных поведенческих проявлений по трём аспектам его реализации (социальным, организационным, персональным). Автор эмпирически обосновал, что социально-личностные качества могут выступать фактором активизации общего и специфического человеческого капитала.

Практическая значимость результатов обусловлена разработкой инструментария и эмпирической верификацией положительной связи социально-личностных качеств с экономической и неэкономической результативностью человеческого капитала.

Работа над диссертационным исследованием поддержана РФФИ: грант № 20-311-90019 (аспиранты) «Некогнитивный человеческий капитал на

региональном рынке труда: поколенческие особенности»; грант № 19-29-07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты» (исполнитель).

На заседании 16 мая 2024 г. диссертационный совет УрФУ 5.4.14.29 принял решение присудить Хузяхметову Роман Ренатовичу ученую степень кандидата социологических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет УрФУ 5.4.14.29 в количестве 17 человек, из них 5 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 21 человека, входящего в состав совета, проголосовали: за – 16, против – нет, недействительных бюллетеней – 1.

Председатель
диссертационного совета
УрФУ 5.4.14.29

Вишневский Юрий Рудольфович

и.о. Учёного секретаря
диссертационного совета
УрФУ 5.4.14.29
(приказ ректора УрФУ №356/09
от 15.05.2024)

Певная Мария Владимировна

16 мая 2024 г.