

## **ОТЗЫВ**

официального оппонента на диссертацию Игумнова Олега Александровича «Социальный капитал в управлении российскими организациями: методология, теория и практика формирования и развития», представленную на соискание учёной степени доктора социологических наук по научной специальности 5.4.7. Социология управления (социологические науки)

### **Актуальность темы диссертационного исследования**

В постиндустриальном обществе нематериальные активы организаций начинают играть все большую роль в качестве главных прибылеобразующих ресурсов. Среди этих активов особую роль занимает социальный капитал, который формируется системой взаимоотношений организации с внешним окружением. Доверие к организации и ее привлекательный имидж в глазах стейкхолдеров, а также самых разных контактных аудиторий могут самым существенным образом сказаться не ее выживании и успехе. Данные обстоятельства определяют актуальность диссертационного исследования Игумнова О.А.

Обосновывая в рамках диссертационного исследования авторскую концепцию социоресурсного подхода в управлении, в которой социальному капиталу отводится роль основной формы социальных ресурсов управления (по сути, актива), диссертант констатирует его значительный управленческий потенциал, справедливо отмечая, что сама постановка вопроса об использовании социального капитала в указанном качестве означает его «переход в состояние актива управления» (с. 132, 171, 299). Очевидно, что подобный «переход» требует научного осмысления концепта «социальный капитал», конкретизации его сущности, содержания и структуры для перевода процесса управления в новое качественное состояние, обеспечивающее повышение социальной эффективности организации и получение позитивных организационно-управленческих эффектов.

Автор рассматривает социальный капитал как важнейший ресурс фирмы. В конце XX – начале XXI века в экономической теории ресурсный подход стал одним из базовых в объяснении рыночной конкурентоспособности организаций

самых разных типов. В представленной на отзыв диссертации дается оригинальная социологическая интерпретация данному подходу. Стремление к поддержанию и повышению конкурентоспособности в условиях неопределенности связано с необходимостью трансформации организации, традиционно ориентированной на стабильное функционирование, в организацию, готовую к постоянному внутреннему изменению, исходя из ситуации, существующей во вне. Такое превращение возможно только на основе создания особых социальных условий работы людей в организации, стимулировании их инициативы, развития управленческого потенциала сотрудников, информационной открытости. Каждый из сотрудников организации, выступает носителем определенных объемов значимых для организации капиталов. Эти внутренние факторы также способствуют приращению социального капитала организации.

В связи с изложенным выше обращение диссертанта к проблематике социального капитала российских организаций представляется вполне своевременным и обоснованным, а тема диссертации – несомненно актуальной и перспективной для развития предметного поля социологии управления.

### **Характеристика содержания и выводов диссертационного исследования**

В структуре работы отражена общая логика исследования поставленных автором проблем. Автор последовательно рассматривает многочисленные аспекты исследуемой проблемы, связывая их в единую цепочку рассуждений.

Во **введении** корректно отражен научный аппарат диссертационного исследования, в рамках которого его объект, предмет, цель, задачи, теоретико-методологическая основа, общая гипотеза, гипотезы следствия, эмпирическая база, научная новизна и положения, выносимые на защиту, взаимоувязаны и обладают внутренним единством и логикой.

В первой главе – **«Методология исследования процессов управления социальными организациями: социоресурсный подход»** – диссертантом обобщены современные представления об организации как единице анализа

в социологии управления, актуализированы основные понятия, относящиеся к предметной области социологии управления (социальная организация, социальная система, социальное управление, социальные ресурсы управления), представлены и теоретически обоснованы определения понятий «социоресурсное управление» и «социоресурсная организация», их специфические принципы и черты.

Несомненным достоинством содержания данной главы диссертации является достаточно основательный уровень историко-социологического анализа теоретических подходов к исследованию социальных ресурсов и их основных форм на основе обобщения значительного массива отечественных и зарубежных исследований по проблеме, что свидетельствует о глубоком освоении диссертантом современных социологических проблем управления организациями как социальными системами.

Во второй главе – **«Социальный капитал как инновационный ресурс социально ориентированного управления российскими организациями»** – диссертантом представлены результаты обобщения научно-теоретических подходов к анализу концепта «социальный капитал», на основании которых разработана концептуальная модель анализа социального капитала, содержащая источники, компоненты, связи, функциональные области и организационные эффекты, а также предложено его авторское определение.

В предложенной диссертантом интерпретации социальный капитал рассматривается как «социальный ресурс управления, представленный структурным, когнитивным и реляционным компонентами, определяющий характер социальных отношений между субъектами управления, опосредованных функционально обусловленной деятельностью и их социально значимыми интересами» (с. 190). Указанная формулировка не вызывает, в целом, принципиальных возражений, поскольку прямо указывает на социальные связи как источник организационных возможностей и основу социального капитала, а также предполагает аспекты социального взаимодействия за рамками непосредственного функционального содержания трудовой деятельности, что позволяет комплексно оценивать социальный капитал как социальное явление.

Весьма удачной представляется предложенная автором совокупность сущностных характеристик социального капитала: «а) нематериальность; б) самовоспроизводимость; в) способность к приращению в процессе использования; г) экземплифицированность (уникальность) для данной организации, невозпроизводимая в иных организациях» С.33).

Диссертантом аргументирован выбор сетевого подхода, основанного на межличностных отношениях, сопряжённых с ними обязательств и концепции «слабых» связей. Несомненным достоинством проведённого в данной части исследования является дифференциация диссертантом социологического и экономического подходов к изучению сетевых структур, что важно в контексте анализа проявлений «социального в экономическом» и «экономического в социальном» и позволило автору обосновать тезисы: а) об обусловленности экономических действий социальными отношениями и б) о возрастании вероятности выживания организации при условии её включённости в сеть, сформированную вокруг укоренённых социальных связей.

Автор делает важное в теоретическом отношении обобщение о том, что «обращение капитала непосредственно связано с социальной структурой, ... источником капитала являются не только экономические блага (товары), но и сам индивид, его активность, знания и способности» (с. 106). Указанное обобщение позволило диссертанту прийти к выводу ведущей роли реляционного подхода в концепции социального капитала, поскольку данный подход исходит из того, что «источником социального капитала выступают не объекты и их свойства, а социальные позиции и отношения между акторами внутри локальной общности» (с. 106).

На основе результатов проведённого анализа и полипарадигмального подхода диссертантом предложена концептуальная модель анализа социального капитала как ресурса социально ориентированного управления, в которой социальный капитал, основанный на внутриорганизационных социальных связях, не представляется аддитивным показателем (то есть не редуцируется к сумме социальных капиталов индивидов) и, вместе с тем, «не является также и сущностью, совершенно независимой от них» (с. 177).

Ценность разработанной диссертантом концептуальной модели заключается в том, что она основана на учёте диалектического характера взаимодействия факторов организационной, социокультурной и институциональной сред, в которых функционируют организации. Предложенная диссертантом концептуальная модель представляется вполне логичной, в достаточной мере отражающей основные положения авторских концепций социального капитала и социоресурсного подхода в управлении, и, по нашему мнению, несомненно, обладает научной перспективой в рамках проблемы диссертационного исследования.

Научный интерес представляют выводы диссертанта о влиянии социального капитала на процессы управления персоналом, его роли в процессе трансфера знаний в организации, прежде всего, трансфера неявного знания, а также анализ взаимосвязей между уровнем развития социального капитала и динамикой производительности труда в российских организациях, которые можно рассматривать как самостоятельные перспективные направления научных исследований в предметном поле социологии управления.

Диссертант рассматривает роль корпоративной культуры в формировании социального капитала, опираясь на социокультурный подход в анализе соотношения указанных концептов и инструментальной функции корпоративной культуры в процессе формирования социального капитала. Обосновывая заявленную концепцию, автор логично отмечает, что анализ и оценка социального капитала в совокупности структурного, когнитивного и реляционного компонентов в теоретическом и практическом отношениях будут плодотворным в рамках смыслов и культурно-нормативных схем, представленных в корпоративной культуре.

Одним из средств формирования корпоративной культуры и социального капитала диссертант выделяет коллаборативные практики как «пространство сотрудничества», что шире по смыслу, нежели технология управления, и представляет собой значимое в научном и практическом отношениях направление в условиях неизбежного процесса цифровизации, затрагивающего в значительной степени и социальные отношения.

Разработанный диссертантом метацикл коллаборативного взаимодействия (рис. на с. 224) позволяет рассматривать организацию как социальное пространство, формирующее фон социальных отношений («пространство объективных связей между позициями» в подходе П. Бурдые) для формирования социального капитала организации.

Значимым в практическом отношении считаем вывод автора о том, что «ценности организации, закреплённые в корпоративной культуре, могут быть интерпретированы как источник социального капитала организации в той мере, в которой система управления и корпоративная культура способны обеспечить групповую солидарность, основанную на разделяемых представлениях о базисных, прежде всего, ценностных основаниях корпоративной культуры» (с. 241).

Кроме того, диссертант отмечает специфику взаимодействия между корпоративной культурой и социальным капиталом, заключающуюся в том, что данное взаимодействие отличают отношения пересечения, а не включения, а также несводимость указанных феноменов друг к другу (с. 232), при этом корпоративная культура выступает, скорее, фактором (детерминантой) формирования социального капитала, нежели инструментом данного процесса.

В русле заявленного концептуального подхода диссертантом рассмотрены системные детерминанты формирования социального капитала на основе выделения категориального ряда, выражающего системные закономерности социальной организации («структура», «функция», «организация», «культура», «информация», «управление», «оптимизация», «доверие», «цели», «ценности», «внутренняя среда организации», «внешняя влияющая среда»). При этом диссертант вполне логично исходит из тезиса о коэволюционном развитии системных детерминант в рамках концепта «динамическая организация».

Концептуальный подход диссертанта нашел воплощение и в доказательстве ряда промежуточных гипотез, проверенных автором в ходе диссертационного исследования. Подтверждение большинства гипотез обусловило возможность разработки диссертантом управленческого цикла

интеграции социального капитала в систему управления организации (с. 298-306), включающего 12 этапов. По сути, диссертантом в данном управленческом цикле воплощена разработанная социоресурсная концепция, обосновывающая возможность применения социального капитала в управлении организациями в качестве социального ресурса.

В третьей главе – **«Комплексная диагностика сформированности социального капитала российских организаций»** – диссертантом предложена принципиальная схема и инструментарий операционализации социального капитала организации, разработанная на основе анализа сформировавшихся подходов к его диагностике и измерению. Значительный научный интерес представляет анализ пространственных аспектов организационных сетей как фактора формирования структурного компонента социального капитала, рассматриваемых в контексте социологии пространства.

Автором обоснованы принципиальная схема и 5 этапов операционализации, переводящей понятие «социальный капитал» в систему показателей, а также вывод о том, что оценка различных компонентов социального капитала организации целесообразна в отношении различных видов социальных отношений в организации. Исследование, проведённое с использованием разработанного диссертантом инструментария, позволило конкретизировать и обосновать предложенную схему операционализации понятия «социальный капитал».

Отметим достаточно высокий уровень математико-статистической обработки полученных в ходе исследования данных, на основании которых диссертантом сделаны оригинальные по содержанию выводы о корреляции переменных и компонентов социального капитала, обладающие несомненной новизной и имеющие значительную практикоориентированную направленность, что позволяет экстраполировать их на процессы управления российскими организациями. В частности, диссертантом обоснованно рассматривается проблема формирования социальной солидарности в российских организациях на основе развития горизонтальных связей работников, которая трактуется как «одна из системных детерминант формирования социального капитала» (с. 377-378).

Ценным в теоретическом и практическом отношении представляется вывод диссертанта о том, что «не эффективность взаимодействия определяется степенью разделяемости ценностей и правил, а следование ценностям и правилам является следствием эффективного взаимодействия, определяющим отношение к указанным факторам», а также сопровождающие его аргументы (с. 382).

Проведённое диссертантом исследование обосновывает вывод о социальном капитале как измеряемой характеристике организационной среды, фактически переводя его в разряд «описанных, диагностируемых и измеряемых конструктов», что позволяет оценить как вполне удавшуюся попытку диссертанта «измерить неизмеримое» (то есть социальный капитал). Практически значимыми считаем выведенные диссертантом нормативные значения уровня сформированности компонентов социального капитала организаций на основе характера связей между его переменными (с. 387), а также рекомендации по разработке управленческих решений, определяемых результатами операционализации и диагностики социального капитала.

Валидация разработанного инструмента операционализации, проведённая на репрезентативной выборке крупной бизнес-структуры, подтвердила возможность его использования для диагностики социального капитала как обеспечивающего повторяемость и воспроизводимость, а также корректность разработанной концептуальной модели анализа социального капитала «как средства генерализации» (с. 397), которую диссертантом предложено проводить на основании сформулированных им базовых методологических принципов (с. 399-406).

Значимым в контексте проблемы диссертационного исследования представляется и вывод диссертанта о необходимости дифференциации социального капитала как ресурса нематериальной природы от нематериальных активов организаций с целью исключения интерференции данных понятий (табл. 6, с. 408-409). На основе данного вывода диссертантом обосновано свойство супервентности пар концептов «социоресурсный потенциал – социальный капитал» и «социальный капитал – социально ориентированное

управление» (с. 413), не фиксируемое в социологических исследованиях социального капитала на мезоуровне.

В контексте анализа социоресурсного потенциала организации диссертантом обоснованно, по нашему мнению, применён метод построения ресурсного «дерева», на основе которого диссертантом представлено относительное распределение «веса» компонентов социального капитала в структуре социальных ресурсов (с. 419-420), а также выявлены группы показателей для оценки обеспеченности организации социальными ресурсами, определены интервалы их значений и их интерпретация.

Материалы данной части диссертации существенно дополняют ресурсную концепцию управления организацией посредством интеграции в неё социальных ресурсов, способствующих повышению её конкурентоспособности, что позволяет рассматривать данный аспект как определённый вклад в развитие и обогащение предметного поля социологии управления.

Существенным прагматическим потенциалом обладает разработанная диссертантом матрица стратегического выбора, обозначающая альтернативы стратегического развития организации в соответствии с уровнем её социоресурсного потенциала (с. 433), что позволит субъектам управления выбирать траектории стратегического развития в конкретных условиях внешней влияющей среды в условиях санкционного давления агрегированного Запада.

Значительный научный и практический интерес представляют результаты анализа промежуточных (рабочих) гипотез, выдвинутых и проверенных диссертантом для конкретизации возможностей и условий интеграции социального капитала в систему управления российских организаций. Тот факт, что из восьми рабочих (промежуточных) гипотез пять получили подтверждение полностью, а три подтверждены частично, свидетельствует об обоснованности их выдвижения и корректности, в целом, проведённого анализа.

Полученные автором результаты исследования стали основанием для вывода о возможных позитивных организационных эффектах от интеграции социального капитала в систему управления, обладающих

системным характером, а также о результативной реализации социоресурсного потенциала организаций.

Глава 4 – «**Управление развитием социального капитала российских организаций**» – посвящена анализу особенных характеристик социального капитала российских организаций, выявленных в процессе проведённого диссертантом исследования с точки зрения содержания выявленных его компонентов. Обоснованный диссертантом вывод о наличии социоресурсного потенциала для формирования социального капитала российских организаций имеет теоретическое и практическое значение, опровергая расхожее мнение ряда западных исследователей о «полном отсутствии социального капитала в России». Полученные данные обусловили выделение трёх кластеров российских организаций и разработку рекомендаций по эффективной модернизации систем управления российскими организациями.

Несомненно, положительной чертой данной части диссертации, имеющей важное практическое значение, считаем обоснованное соискателем предположение о наличии особенных характеристик социального капитала российских организаций, оказывающих как позитивное, так и негативное влияние на процесс формирования социального капитала, что существенно развивает разработанную диссертантом концепцию социального капитала организации. Соотнесённые с компонентами социального капитала и систематизированные в две группы (с. 475-479), указанные характеристики выступают своеобразными индикаторами результативности формирования социального капитала организации.

Значительный теоретический и практический интерес представляют выявленные и эмпирически обоснованные диссертантом закономерности процесса формирования социального капитала, на основании которых сформирована «эталонная» модель социального капитала организации как перспективное направление научных исследований в рамках предметного поля социологии управления.

Результатом исследования специфики развития социального капитала российских организаций стали выводы об определяемых им организационно-

управленческих эффектах. Отметим как положительную черту то, что диссертант не ограничился простым перечислением и описанием эффектов, а предложил пять групп эффектов, позволяющих проводить анализ с учётом их направленного действия. Практическую значимость, по нашему мнению, имеет вывод о снижении количества «неправовых практик», ликвидации организационных «разрывов», т.е. индикаторов, имеющих ключевое значение в условиях трансформирующейся социальной среды и инновационных трендов в развитии российских организаций. Обобщение опыта ряда российских организаций, результаты которого приведены в тексте главы, подтверждает актуальность и обоснованность выводов диссертанта.

В данной части диссертации соискателем представлены результаты анализа проявлений «капитального в социальном» и «социального в капитальном» с позиции эффектов социального капитала. Данный вывод позволяет оценить результаты исследования как вносящие значительный вклад в развитие социологии организации, что представляет существенную научную задачу в современных условиях.

Данные исследования после соответствующей обработки с использованием инструментов статистического и кластерного анализа были обобщены и структурированы для кластеризации российских организаций по трём главным компонентам: «Солидарность», «Управление» и «Взаимопомощь». Практическую ценность представляет вывод диссертанта о том, что «организации, выделенные в каждом кластере, обладают потенциалом развития социального капитала при повышении уровня взаимоподдержки и развития взаимозависимости работников (кластер 1), совершенствовании качества корпоративного управления организацией (кластер 2) и активного применения социоресурсного подхода в корпоративном управлении (кластер 3)» (с. 473-474). Данный вывод позволяет конкретизировать направления социально ориентированного управления коллективами.

Результаты кластеризации российских организаций позволили диссертанту сделать значимый в практическом плане вывод о неоднородности и асинхронности формирования и развития компонентов социального капитала

в организациях, что обуславливает, по нашему мнению, проектно-целевой подход к его формированию.

Механизм развития социального капитала вполне логично рассматривается диссертантом в контексте более широкого понятия – «механизм социоресурсного управления», который дифференцируется им по ряду параметров от механизма управления организацией в общем смысле. При этом диссертантом логично выделены 2 проблемы совершенствования социоресурсного механизма управления организацией: а) выбора методов социального управления и б) учёта управляемых факторов данного процесса.

В **заключении** автором сформулированы общие выводы по работе, которые в совокупности с основными рекомендациями и предложениями позволяют определить перспективу для развития основных научных идей концепции социоресурсного управления и социального капитала как ресурса социально ориентированного управления в социологическом дискурсе.

Несомненным достоинством диссертационного исследования, обуславливающим, наряду с высоким теоретическим уровнем, научной новизной, прикладным, практикоориентированным характером, являются подробные рекомендации и предложения, приведённые в диссертации, содержащие развёрнутую программу действий различных социальных акторов по формированию и развитию социоресурсного механизма управления российскими организациями. Диссертантом предложен широкий спектр конкретных мероприятий, реализация которых в рамках предложенного автором управленческого механизма, несомненно, будет способствовать формированию и развитию социального капитала российских организаций.

### **Степень обоснованности научных положений диссертации**

Результаты, полученные диссертантом, обоснованы данными эмпирических исследований репрезентативных выборочных совокупностей, обработанными с использованием статистико-математических методов. Обоснованность выводов диссертации определяется валидностью методов исследования, обусловивших достоверность социологических данных

и базирующихся на них выводов диссертанта, и, в целом, демонстрирует соответствие стандартам научной добросовестности.

Автореферат диссертации полностью соответствует её структуре и в достаточной мере полно отражает её содержание. Опубликованные автором работы (в том числе монографии, статьи в изданиях, включённых в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК Министерства науки и высшего образования РФ), а также материалы диссертанта, представленные на научных (научно-практических) конференциях различного уровня свидетельствуют об основательной и широкой апробации полученных в ходе диссертационного исследования результатов.

### **Научная новизна и значимость результатов диссертационного исследования**

Весьма удачной представляется предложенная автором совокупность сущностных характеристик социального капитала: «а) нематериальность; б) самовоспроизводимость; в) способность к приращению в процессе использования; г) экземплифицированность (уникальность) для данной организации, невозпроизводимая в иных организациях» С.33).

Автор разработал собственный инструментарий диагностики социального капитала. Безусловно, это было очень сложной и нетривиальной задачей, ведь социальный капитал плохо поддается (если вообще поддается) измерению. Следует отметить, что авторская методология и методика исследования социального капитала является по истине инновационной, что определяет весомую содержательную ценность диссертации.

При этом автор не ограничивается диагностикой социального капитала он разрабатывает принципиально новые подходы к управлению. Он обращает внимание на значимость использования субъект-субъектных форм управления, основанных на исключении бюрократического администрирования, и актуальность для успешного функционирования организации применения социально-ориентированных воздействий.

Исследование особенностей функционирования организаций в современных нестабильных условиях логически подвело Игумнова О.А. к формированию авторской концепции, в рамках которой социоресурсные воздействия являются инструментом «мягкого» управления, ориентированного на формирование высокого уровня доверия к организации и ее отдельным членам. Причем, рассмотрение организации как узла сети множественных взаимодействий с самыми различными контрагентами позволяет автору определить границы разнообразия и действенности таких инструментов.

Автор, рассмотрев и обобщив широкий спектр научных и практических проблем управления организацией, научно обосновал в своей работе новое понимание социального управления. Можно констатировать, что поставленную в диссертационном исследовании цель автор реализовал. Задачи исследования сформулированы последовательно, их решение действительно позволяет всесторонне раскрыть заявленную проблему.

Научная новизна диссертации Игумнова О.А. заключается в том, что в результате проведенного исследования была предложена авторская концепция социоресурсного управления организациями, ориентированного на приращение их социального капитала. В рамках этой концепции диссертантом были выявлены социальные ресурсы организации, которые могут быть использованы для разработки различных видов управляющих воздействий на внутреннюю среду организации и на построение системы ее взаимоотношений с внешней средой. Концептуализация социального капитала организации в поле социологии управления позволяет выявить ранее неизученные грани этого феномена, повышающие эффективность деятельности современных российских организаций.

Поражает эрудированность автора. Он свободно оперирует сотнями имен и концепций, сжато излагает мысли ученых, придерживающихся самых разных методологических позиций и работающих в самых разных проблемных полях. Критические замечания автора обстоятельно аргументированы и сопровождаются логически последовательным отстаиванием собственных решений дискутируемых вопросов или, по крайней мере, подходов к их

решению. 700-страничная работа представляет в этом смысле мини-энциклопедию по социологии управления.

Также следует обратить внимание на математические компетенции автора. Он проводит корреляции между ответами на различные вопросы анкеты, а также другими показателями, разрабатывает формулы, облегчающие анализ экспертных мнений, наглядно представляет полученные данные в виде схем, диаграмм и графиков.

### **Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования**

Диссертант вполне аргументированно обозначает теоретическую значимость диссертационного исследования, определяемую расширением научно-исследовательского потенциала предложенной концепции социоресурсного подхода и социального капитала как ресурса управления в условиях трансформирующейся социальной реальности в области социологии и менеджмента. Концептуальный подход диссертанта создаёт своего рода научный задел для перевода проблемы формирования и развития социального капитала в плоскость его концептуализации как социального ресурса управления на мезоуровне.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности непосредственного использования полученных результатов в практике управления российскими организациями в процессе формирования стратегии развития организаций, определения основных направлений социальных инноваций, разработки комплекса мероприятий по повышению эффективности социально ориентированного управления российскими организациями, механизмов повышения устойчивости, социальной эффективности и оптимизации корпоративного управления в условиях социальных трансформаций.

В частности, предложенный диссертантом циклический механизм интеграции социального капитала в систему управления российскими организациями имеет очевидное практическое значение как своеобразная

технология формирования социоресурсной основы управления. Важным аспектом практической значимости диссертационного исследования является возможность использования его результатов в практике управления развитием социально-партнёрского взаимодействия в условиях повышения социальной ответственности бизнес-сообщества.

Несомненную практическую значимость имеет и возможность использования материалов диссертационного исследования Игумнова О.А. в образовательном процессе вузов при разработке содержания новых образовательных программ по направлению подготовки Социология (в рамках формирования суверенной системы образования РФ), а также в процессе обновления действующих образовательных программ по указанному направлению подготовки.

#### **Замечания и дискуссионные вопросы по содержанию диссертационной работы**

При общей, несомненно, высокой позитивной оценке диссертационного исследования Игумнова О.А. следует отметить ряд проблемных аспектов диссертации.

1. Не совсем понятным является использование автором словосочетаний «социально ориентированная организация», «социально ориентированное управление», «социальный капитал как инновационный ресурс» и др. Для понимания таких словосочетаний нужно обратиться к противоположным понятиям, но автор не определяет, что такое несоциально ориентированное управление или несоциально ориентированная организация. Вообще же любая, даже самая «коммерческая» организация всегда будет не только ориентирована на прибыль, но и на поддержание внутри себя удобоваримых социальных отношений (без этого и прибыли не будет). Инновационный ресурс может означать «новый ресурс», но и в теоретическом и практическом плане он не является новым. Или автор подразумевал, что это ресурс, способствующий появлению инноваций? Но тогда нужно было так писать. Кажется, что в

большинстве случаев автор употребляет такие словосочетания просто для «красивого словца».

2. Автор нигде не говорит о различном значении социального капитала для разных видов организаций. Встает вопрос: «А есть ли социальный капитал у виртуальной организации?». Понятно, что в разных отраслях и разных сферах жизнедеятельности людей социальный капитал играет разную роль. Автор проводил исследования в организациях разных отраслей, но четкого понимания различий не обозначил. Кроме того, если различия в социальном капитале у новых и существующих уже долгие годы компаний, у некоммерческих и коммерческих организаций, у организаций, занимающих монопольное положение на рынке и небольших компаний, производящих продукцию, рассчитанную на узкий круг потребителей. Также не совсем корректной кажется отсылка в большинстве фрагментов диссертации именно к российским организациям. Автор проводил свои эмпирические исследования в России, но это не означает, что общие теоретические выводы не применимы к белорусским, американским или китайским организациям. Там социальный капитал выполняет те же функции, обладает теми же характеристиками, может быть исследован теми же методами.

3. Диссертация недостаточно структурирована. Параграфы очень большие и включают в себя разноплановую информацию. Так обращаясь к параграфу 3.1 «Принципиальная схема и инструментарий операционализации социального капитала организации», читатель думает, что найдет здесь конкретную методику авторского исследования, но в нем отражены и дискуссии по поводу методов, и какие-то уже достигнутые результаты исследования, и многое другое. Все это следовало разделить на отдельные параграфы или подпараграфы.

4. При всем понимании проблем эмпирического исследования социального капитала следует обратить внимание на сложность и неоднозначность вопросов в анкете. На многие из них очень трудно дать рациональный, обоснованный ответ. Можно только сказать что-то первое, пришедшее в голову, а от этого данные не становятся достоверными. Примеры таких вопросов: (1) «Как бы Вы оценили среднее число коллег, с которыми типичный работник регулярно

общается помимо вопросов, напрямую связанных с выполнением должностных обязанностей? Введите целое число (от 0 до 99), которое на Ваш взгляд, отражает наиболее типичную ситуацию»; (2) «Оцените приблизительную интенсивность контактов типичного сотрудника с различными категориями коллег в повседневной трудовой деятельности»; (3) «Если работнику необходимо получить информацию или помощь, обратиться к тем, кого он лично не знает, есть ли в Вашей организации люди, которые подскажут, что делать, и смогут выступить в качестве посредников?»; (4) «Определите, пожалуйста, долю социального капитала в общей структуре социальных ресурсов организации: а) 30% б) 50% в) 70%»; (5) «Как, по Вашему мнению, распределяются компоненты финансовых ресурсов организации? а) наличные средства – 70%, безналичные средства – 30%; б) наличные средства – 30%, безналичные средства – 70%; в) наличные средства – 50%, безналичные средства – 50%.».

5. Наконец, у работы есть и формальные недостатки. Так, в Приложении 2 (С. 657) в таблице «Категориальная система нематериальных ресурсов социального управления» нет названий столбцов, что делает невозможным понимание представленных в ней данных.

Сказанное выше в целом не снижает научной значимости представленного диссертационного исследования.

**Соответствие диссертации критериям  
Положения о присуждении учёных степеней  
в ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»**

Структура диссертации, представленная введением, четырьмя главами, двенадцатью параграфами, заключением, списком источников, включающим более 600 наименований (в том числе более 190 – на иностранных языках), а также 47 приложениями, по нашему мнению, вполне логична, обуславливает композиционную связность, аргументированность и смысловую завершенность диссертационного исследования, а также позволяет обосновать авторские

концепции социоресурсного управления и социального капитала как ресурса социально ориентированного управления организациями, обладающего нематериальной природой.

Анализ содержания текста диссертации, автореферата диссертации и научных публикаций соискателя позволяют сделать вывод о том, что диссертация Игумнова О.А. является логически завершённой научно-исследовательской работой, выполненной диссертантом самостоятельно на достаточно высоком научно-теоретическом уровне и обладающей значительной научной новизной.

Представленные соискателем результаты позволяют квалифицировать их как решение новой научной задачи, имеющей существенное значение для социологической науки в части выявления и использования новых форм социальных ресурсов управления в условиях социальных трансформаций для повышения эффективности, результативности управления и уровня конкурентоспособности российских организаций.

Материалы диссертационного исследования Игумнова О.А. содержательно вносят вклад в реализацию указа Президента РФ от 18 июня 2024 года № 529 «Об утверждении приоритетных направлений научно-технологического развития и перечня важнейших наукоёмких технологий» (в части п. 16. Технологии системного анализа и прогноза социально-экономического развития и безопасности Российской Федерации в формирующемся миропорядке и п. 18. Социально-психологические технологии формирования и развития общественных и межнациональных отношений). Полученные диссертантом результаты представляются достоверными, а выводы и рекомендации – в достаточной степени аргументированными.

Диссертационная работа на тему: «Социальный капитал в управлении российскими организациями: методология, теория и практика формирования и развития», представленная на соискание учёной степени доктора социологических наук, соответствует паспорту научной специальности 5.4.7. Социология управления (социологические науки) и требованиям пп. 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.6 Положения о присуждении учёных степеней в Южном федеральном университете, утверждённого приказом ректора ФГАОУ ВО

«Южный федеральный университет» от 29.03.2024 № 66-ОД, а её автор – Игумнов Олег Александрович – заслуживает присуждения учёной степени доктора социологических наук по научной специальности 5.4.7. Социология управления (социологические науки).

**Официальный оппонент:**

доктор социологических наук  
(22.00.08 Социология управления),  
профессор, заведующий кафедрой  
экономической социологии  
и менеджмента социологического факультета  
Федерального государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Московский государственный  
университет им. М.В. Ломоносова»  
**БАРКОВ Сергей Александрович**

Подпись зав. кафедрой экономической социологии и менеджменте Баркова С.А. заверяю: главный бухгалтер социологического факультета МГУ Жилина О.В.

23.06.2024



**Контактные данные:**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова»

Адрес: Россия, 119234, Москва, ул. Ленинские горы, д. 1, стр. 33,  
Адрес электронной почты: [barkserg@live.ru](mailto:barkserg@live.ru)  
телефон: 8 (495) 932 88 71