

## ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Черникова Бориса Васильевича на тему «Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Проблема трудовой мотивации на современном этапе является одной из основных проблем, теоретическое и практическое решение которой является необходимым условием модернизации российской экономики, перехода ее на инновационный тип экономического роста. Быстрое обновление информационно-коммуникационных технологий, возросшая роль наукоемких отраслей производства и высокий уровень наукоемкости многих видов продукции и услуг, изменение содержания и характера труда, рост значения человеческого капитала, усиление и изменение характера глобальной конкуренции являются отличительными особенностями современного развития мировой экономики. Среди этих особенностей особого внимания заслуживает формирование новой парадигмы труда, которая ведет, по справедливому замечанию автора, к изменению системы ценностных ориентиров общественного развития, ценностей и факторов мотивации в сфере труда. С другой стороны, актуальность обращения к проблеме трудовых ценностей и мотивации обусловлена не только необходимостью выявления конкретных направлений трансформации трудовых ценностей и связанных с этим особенностей трудового поведения работников, но также недостаточностью традиционных подходов к изучению объективных основ дифференциации трудовых ценностей, без учета которой невозможно построить эффективную систему трудовой мотивации.

Диссертация Б. В. Черникова посвящена разработке вопросов, обосновывающих взаимодействие трудовых ценностей и факторов мотивации работников в зависимости от принадлежности к поколенной группе и корректировке сложившейся системы мотивации труда. Автор совершенно справедливо делает акцент на изменении парадигмы труда в современных условиях, дает ее содержательную характеристику и выводит из нее изменение системы трудовых ценностей (с. 9–10 автореферата). Следует поддержать авторскую позицию относительно основных векторов формирования новой парадигмы труда, которые заключаются в его гуманизации и социализации, переводящих в практическую плоскость грандиозную задачу превращения труда в основу человеческого развития.

Большой интерес вызывает обращение автора к теории поколений с целью обоснования необходимости корректировки мотивации с учетом различий мотивирующих факторов и трудовых ценностей работников разных поколений. Современные тенденции развития социально-трудовых отношений формируют необходимость применения новых, нестандартных подходов в мотивации, и теория поколений, несомненно, относится к таким подходам. Поколенческие ценности являются элементом системы ценностей человека и, как таковые, оказывают влияние на трудовое поведение работников и должны учитываться при выра-

ВХ. № 31016 /12/4  
ПОСТУПИЛ В ТГУ  
\* 09 \* 12 \* 2014

ботке стратегии привлечения, мотивации и использования работников компаний. В этой связи теоретически и практически значимым представляется обоснованное автором положение о том, что ключевую роль в мотивации современных работников играют дифференцированные трудовые ценности (с. 11). Автор критически проанализировал теорию поколений (с. 11–12) и адаптировал ее к российским реалиям (с. 12, таблица 3), что позволило выделить основные формирующие события и поколенные ценности (с. 13, таблица 4).

Особенно ценным в диссертационном исследовании Б. В. Черникова является проведенная на основе авторской методики эмпирическая проверка наличия статистически значимых различий между поколениями работников в их предпочтениях трудовых ценностей и мотивации (с. 14–17), которая подтвердила выдвинутую гипотезу исследования.

Следует также положительно оценить представленные рекомендации по корректировке мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп (с. 17–20 и таблица 6). Эти рекомендации логично вытекают из всего предыдущего анализа и свидетельствуют о практической значимости работы, её прикладном характере. В целом, практическая ценность диссертационного исследования определяется разработкой методического инструментария проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации, разработкой рекомендаций по корректировке мотивации, разработкой конкретных стратегий и инструментов мотивации труда поколенных групп (с. 19–20) и подтверждается наличием акта внедрения. Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ. Основные результаты диссертационной работы также прошли апробацию на международных и всероссийских конференциях, отражены в 10 публикациях автора, из которых 4 публикации в журналах, рекомендованных ВАК.

Однако, как и любая научная работа, диссертация не лишена ряда недостатков, некоторые выводы и рекомендации автора даны несколько «эскизно». Так, например, на с. 21 автор говорит о дополнении сложившейся модели мотивации труда через потребности и трудовые ценности. Хотелось бы уточнить, о какой конкретно модели мотивации идет речь, возможно, стоило провести сравнительный анализ моделей до и после проведения корректировки. Далее, одним из выводов исследования является необходимость рассмотрения модели «экономико-социологического человека» в рамках экономики труда, однако из автореферата непонятно, что представляет собой эта модель, и каким образом она использовалась для достижения цели и задач исследования (с. 20).

Однако сделанные замечания носят частный характер и не снижают общего высокого научного уровня исследования, проведенного диссертантом. Автореферат позволяет сделать вывод, что кандидатская диссертация Б.В. Черникова является самостоятельным научным исследованием, обладающим признаками научной новизны. Результаты, выводы и рекомендации не вызывают сомнений, имеют важное значение для развития экономики труда, совершенствования систем мотивации труда.

Считаю, что работа соответствует требованиям ВАК РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а её автор Черников Борис Васильевич заслуживает

присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Заведующая кафедрой экономики, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева».

Российская Федерация, 650000, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28; (384-2)39-69-36, kusurgashevalv@mail.ru, <http://kuzstu.ru>

Кусургашева Людмила Васильевна  
08.12.2014

