

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

Диссертация Б.В. Черникова посвящена актуальной теме – разработке теоретических и практических подходов к исследованию вопросов мотивации персонала, принадлежащего к различным группам поколений.

Особый интерес представляет теория поколений, рассмотренная автором в рамках экономики труда. Четыре группы поколений работников, занятых в современной экономике России, характеризуются определенными временными границами (возрастом), ценностями и событиями (Молчаливое поколение (более 65 лет); Беби-бумеры (44-64 года); поколение X (25-43 года); поколение Y (8-25 лет)) (с. 12).

Автором предложена методика проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации с применением дисперсионного и факторного анализов, которая позволяет измерить:

- факторы, влияющие на мотивацию персонала, принадлежащего к различным группам поколений;
- разделяемые ими трудовые ценности;
- оценку ценностей, фактически присутствующих в отношениях внутри организации.

На основе полученных с помощью методики результатов у современных организаций появляется возможность скорректировать существующую систему мотивации, повышая удовлетворенность трудом персонала различных групп и возрастных категорий.

Развитие социально - трудовых отношений в России, возрастающая значимость знаний и инноваций, и, соответственно, возрастающая значимость человеческих ресурсов для успеха современных организаций, актуализирует поиск эффективных подходов к управлению данным стратегически важным ресурсом, с учетом сложившейся системы и ментальности управления в России, вызовов современного окружения. Для российской практики необходимо избирательное отношение к внедрению зарубежных подходов к управлению, учет многих факторов, оказывающих влияние на становление и развитие российской системы управления человеческими ресурсами.

Уровень абстракции, предложенный Б.В. Черниковым в первой главе диссертационной работы «Трансформация труда, трудовых ценностей и мотивации на современном этапе общественного развития», к исследованию вопросов мотивации и экономики труда позволил охарактеризовать упрощенную модель мотивации через потребности и ценности персонала (систематизированы трудовые ценности и показана их роль в мотивации труда, рассмотрены факторы трансформации трудовых ценностей). Аргументировано использование модели «экономико-социологического человека». Обозначены проблемы формирования мотивации в современных условиях (с. 8).

Интересной представляется вторая глава диссертационной работы «Трудовые ценности и факторы мотивации в теории поколений». Анализ теории поколений и выявление ее

взаимосвязи с трудовыми ценностями и факторами мотивации позволило автору обособить (классифицировать) четыре поколения современных работников, дана структура поколений. Для каждого поколения обозначены соответствующие ему ценности и формирующие их события (с. 8, 12). Мы разделяем позицию автора, что исследование труда выходит за рамки производственной сферы, что в современных условиях необходимо отношение у труду как ценности, труд открывает возможности самореализации и личностного развития. (с. 9). Автором разработаны рекомендации для проведения исследования ценностей и факторов мотивации различных поколений работников (с.14).

Практическая значимость исследования отражена в третьей главе диссертационной работы «Корректировка мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников». Апробация разработанной методики проведена в строительной компании г. Томска (ОАО «Томская домостроительная компания» - ОАО «ТДСК», компания). Результаты исследования четырех поколений архитекторов, инженеров и строителей компании позволили автору сформулировать рекомендации по корректировке существующей в компании системы мотивации труда. Автор совершенно справедливо указывает, что «в крупных компаниях с большим количеством работников для повышения их производительности и лояльности необходимо создание системы мотивации, носящий более индивидуализированный характер». Одним из решений данной проблемы «является система мотивации, основанная на трудовых ценностях поколенных групп» (с. 17.).

В то же время из автореферата осталось непонятным, насколько универсальна предложенная автором методика исследования взаимосвязи трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников. Может ли она применяться в атомной отрасли, например. Насколько универсальны трудовые ценности и отношение к труду поколений?

Работа представляет законченное исследование, содержащее новое решение актуальных вопросов экономики и управления народным хозяйством, касающихся российской системы управления трудом и мотивацией. Работа соответствует требованиям, предъявляемым к диссертационным исследованиям, 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).

Начальник отдела по инвестициям Акционерного общества «Сибирский химический комбинат», кандидат экономических наук

Старикова Татьяна Александровна



636000, Россия, Томская область,  
г. Северск, ул. Курчатова, 1  
Акционерное общество  
«Сибирский химический комбинат» - [www.atomsib.ru](http://www.atomsib.ru)  
e-mail: [upi\\_shk@atomsib.ru](mailto:upi_shk@atomsib.ru)  
телефон: (3823) 52-85-81

03.12.2014



Подпись Стариковой Т.А.  
заверяю

инженер АО СХК  
А.С. Козурев