



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Алтайский государственный университет»
пр-т Ленина, 61, г. Барнаул, 656049
Тел. (385-2) 66-75-84. Факс (385-2) 66-76-26
E-mail: rector@asu.ru

В диссертационный совет
Д 212.267.11

ОГРН 1022201770106 ИНН 2225004738/КПП 222501001
л/с 20176U88990 ОКПО 02067818
р/с 40501810401732000002 в ГРКЦ ГУ Банка России
по Алтайскому краю г. Барнаул
ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет»
БИК 04 0173001

09.12.2014 № 10-2-21/05/7197
на № _____ от _____



ПРОРЕКТОР
Проректор по научному и
инновационному развитию
д.и.н., профессор

А.А. Тишкин

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

о диссертационной работе Бориса Васильевича Черникова 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)

Актуальность темы диссертационной работы. В условиях экспоненциального роста экономики, турбулентного характера ее развития, нарастания скорости изменений, персонал превалирующего большинства организаций уже не является той однородной совокупностью субъектов труда, которой можно управлять, используя одни и те же достаточно известные инструменты.

Несмотря на значительное количество работ, в которых рассматриваются общие вопросы трудовой мотивации и стимулирования персонала в условиях трансформирующейся системы социально-трудовых отношений, исследованию особых подходов к воздействию на работников разных поколений и преодолению феномена эйджизма посвящено не так много работ. Любая организация стремится

привлечь и сохранить лучшего работника, получить от него больших результатов или лучшего выполнения работы. Классические теории экономики труда заявляют, что реализовать все это можно только через воздействие на трудовую мотивацию работников с учетом присущих им потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций. Положения этих теорий до сих пор актуальны.

Тем не менее следует отметить, что отечественные классические теории экономики труда достаточно длительное время «находились в стороне» от учета положений получившей развитие в мировой практике теории поколений (аксиологический подход), которая, как известно, зародилась в 1991 году на стыке нескольких наук, применительно к обоснованию зависимости трудовых ценностей работников и выявлению особенностей управления трудом в зависимости от сформированных в историческом ракурсе поведенческих особенностей, предпочтений поколений в части факторов мотивации и трудовых ценностей.

Персонал современной организации объединяет в себе работников разных поколений (иногда до четырех поколений), для каждого из которых характерны свое отношение к труду, собственные трудовые ценности, личная мотивация к труду, наличие или отсутствие абсентизма, реализация программ карьерного развития. В этом смысле диссертационная работа Бориса Васильевича Черникова, посвященная выявлению взаимообусловленности трудовых ценностей и факторов мотивации работников в зависимости от принадлежности к той или иной поколенной группе, является одним из пионерных отечественных исследований интеграции поколенной теории в трансформирующиеся теории экономики труда.

Обращение к теории поколений может ясно показать, какие закономерности могут явиться основополагающими в управлении трудом работников в ближайшем будущем, что, безусловно, определяет актуальность темы рассматриваемой диссертационной работы.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов, рекомендаций. Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором, обеспечивается:

- применением в исследовании общенаучных методов исследования, сочетания их с социологическими методами, методами компаративистского анализа, статистическими методами обработки информации и полученных данных, что позволило разносторонне раскрыть предмет и объект исследования;

- соотносением полученных выводов и результатов работы с исследованиями ведущих отечественных и зарубежных ученых, в том числе и еще недостаточно вовлеченных в оборот в русскоязычном пространстве, в области экономики труда, исследования ценностей, теории поколений и современных теорий мотивации (294 источника), послужившими теоретической базой для обобщения накоп-

ленных знаний и отправной точкой определения гипотезы и актуальных задач, выработки методики и путей их решения;

- использованием информации, полученной в ходе проведенного собственного эмпирического исследования в виде социологического опроса работников ОАО «Томская домостроительная компания», репрезентативная выборка которых коррелирует с поколенной структурой занятых в российской экономике; данные опроса обрабатывались при помощи корректного применения инструментов факторного и дисперсионного анализа.

Представленные автором диссертации научные положения четко сформулированы и доказательно обоснованы, подкреплены соответствующими таблицами и графиками, прошли успешную апробацию на научно-практических конференциях разного уровня, в том числе на конференции и конгрессе в 2014 г. в городах Мюнхен и Базель, а также в процессе обнародования результатов научно-поисковых работ по гранту РГНФ Конкурса поддержки молодых ученых 2013 г.

Сформулированные основные научные положения и результаты проведенного исследования раскрываются в 10 публикациях (общий объем – 5,65 п.л.), из которых 4 – в научных рецензируемых изданиях из Перечня ВАК при Минобрнауки России (объем – 2,6 п.л.): «Вестник Томского государственного университета. Экономика» (импакт-фактор РИНЦ 2013 – 0,256) и «Вестник Томского государственного университета» (импакт-фактор РИНЦ 2013 – 0,217).

Новизна основных выводов и результатов исследований. Научная новизна исследования заключается в следующих положениях:

1) в теоретико-методологическом аспекте:

- на основе использования инструментов компаративистики и посредством дифференциации необходимых параметров (сущность, цель, условия, роль в экономике, роль в обществе) обобщены признаки формирующейся адекватно современным взглядам и принципам новой парадигмы труда, предполагающей переход от модели «экономического человека» к модели «экономико-социологического человека», в развитие которой в рамках ценностного подхода констатировано, что мотивация, формируется, в том числе, и через трудовые ценности;

- интегрирована в теорию экономики труда теория поколений, сформированная на стыке нескольких наук и адаптированная к российской действительности Е. Шамис и А. Антиповым, что позволило идентифицировать трудовые ценности и факторы мотивации поколенных групп работников современной организации и аргументировать взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации;

2) в методическом аспекте:

- разработана и апробирована на примере конкретной организации методика проведения исследования трудовых ценностей и факторов мотивации четырех по-

колений работников, позволяющая количественно оценить предпочтение факторов мотивации, проповедуемые идеальные трудовые ценности, степень фактической реализации трудовых ценностей, предполагающая использование приемов дисперсионного и факторного анализа, что позволило эмпирически доказать наличие статистически значимых различий предпочитаемых поколениями работников трудовых ценностей и мотивации;

3) в практическом аспекте:

- представлены рекомендации по корректировке системы мотивации групп работников современной организации в зависимости от принадлежности их к тому или иному поколению.

Эти положения представляются достаточными для вывода об имеющемся в диссертационной работе Б.В. Черникова вкладе в развитие научных и прикладных положений трансформирующихся теорий экономики труда.

Все положения работы, характеризующиеся новизной, представлены в публикациях в журналах из перечня ВАК при Минобрнауки России. Так, научные результаты, обобщающие и дополняющие признаки новой парадигмы труда и вводящие в анализ экономики труда теорию поколений занятых в экономике, представлены в научной статье Черников Б.В. Трансформация системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2014. – №3 (27). – С. 45-43; результаты исследования трудовых ценностей и соответствующих им факторов мотивации – в научной статье Черников Б.В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – №385. – С.153-158; рекомендации по корректировке системы мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп – в научной статье Черников Б.В. Создание системы нематериальной мотивации, нацеленной на устойчивое развитие бизнеса // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – №365. – С.122-124.

Оценка содержания работы и ее завершенности. Содержание и структура диссертации находятся в логическом единстве и соответствуют основной цели исследования – выявлению взаимообусловленности трудовых ценностей и факторов мотивации работников в зависимости от принадлежности к поколенной группе для корректирования сложившейся системы мотивации труда в современных организациях. Поставленный круг задач, решение которых требуется для достижения цели, поставленной в диссертации, позволяет говорить о правильно выбранной методологии исследования. Материал изложен с учетом соблюдения причинно-следственной связи и логической последовательности в исследовании вопросов трудовых ценностей поколенных групп работников и адекватности применяемых методов мотивации.

Диссертация состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, библиографического списка литературы и 2 приложений. Объем основного текста 197 страниц, в котором содержится 36 таблиц и 8 рисунков. Текст приложений занимает 10 страниц.

В первой главе работы автором исследована современная парадигма труда и детерминанты трудового поведения работников, представлена характеристика и проведен анализ эволюции труда (стр. 18-28, 33-38) и детерминант трудового поведения работников (стр. 40-42), вводятся дополнительные характеристики современной парадигмы труда (стр. 43-46), показано, что трансформация современных теорий экономики труда осуществляется в сторону модели «экономико-социологического человека» (стр. 31-33). В этой же главе проведены систематизация и критический анализ подходов к определению трудовых ценностей (стр. 47-51) и показана их роль в мотивации сотрудников (стр. 52-53), проведена систематизация разрозненных подходов и разработана классификация ценностей (стр. 57-59), рассмотрена теория соответствия индивида и организации (стр. 54-56). Диссертант концентрирует внимание на исследовании факторов трансформации трудовых ценностей (стр. 63-64), определяя кризис трудовых ценностей и кризис трудовой мотивации в России (стр. 61-63, 66-68), выделяет проблемы построения мотивации в процессе формирования новой парадигмы труда, основанной на ценностном подходе, показывая взаимосвязь изменения трудовой концепции с трудовыми ценностями и факторами мотивации (стр. 73-76).

Во второй главе диссертации представлен анализ теории поколений (стр. 81-89), показана возможность применения данной теории в экономике труда (стр. 89-92), представлена адаптация ее к российским условиям (стр. 95-102), что позволило выделить четыре поколения работников современной российской организации (стр. 103-104). Здесь же представлена авторская методика проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации (стр. 105-115), направленная на определение статистически значимых их отличий у различных поколений работников.

В третьей главе диссертации представлены описание респондентов, процесса и интерпретация результатов количественного исследования 18 трудовых ценностей и 20 факторов мотивации среди поколенных групп архитекторов, инженеров и строителей (в ходе исследования было обработано 970 анкет), работающих в ОАО «Томская домостроительная компания» (стр. 117-149). Эти результаты, по мнению автора, позволили подтвердить или опровергнуть ранее выдвинутые гипотезы, а также эмпирически устанавливают влияние характера работы на трудовые ценности и факторы мотивации работников, представляют интерес для создания эффективной стратегии подбора и удержания работников (стр. 151-155). Результаты исследования позволили диссертанту сначала представить скорректиро-

ванную модель мотивации труда через потребности и трудовые ценности (стр. 158-159), а затем сформулировать рекомендации по корректировке мотивации для работников различных поколенных групп (стр. 161-163).

Значимость для науки и практики полученных автором диссертации результатов. Теоретическая значимость для науки результатов диссертационной работы состоит в том, что ее автор предложил оригинальный междисциплинарный подход к изучению трудовых ценностей работников современной организации и формированию систем их мотивации на основе отнесения их к тому или иному поколению и учета проповедуемых этим поколением ценностей. Теоретические положения имеют эмпирическое обоснование в результате применения разработанной автором методики проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп, отраженной во второй главе работы. Практической значимостью отличаются выдвигаемые диссертантом рекомендации по корректировке систем мотивации работников, представленные в третьей главе работы.

Рекомендации по использованию материалов, результатов и выводов исследования. Материалы диссертации могут быть использованы при разработке программ курсов по дисциплинам экономика и социология труда, мотивационные механизмы управления персоналом. Выводы и рекомендации могут быть использованы в деятельности органов управления предприятиями и организациями, их служб управления персоналом при разработке систем мотивации работников, набора и отбора персонала, формирования условий труда.

Замечания и вопросы по диссертационной работе. Отмечая высокую значимость, актуальность и новизну результатов диссертационной работы, можно отметить ряд замечаний:

1. Диссертант, придерживаясь ценностного подхода к трудовой мотивации, упускает из «поля рассмотрения» место и роль интереса в формировании эффективной системы мотивации, который наряду с потребностью активизирует трудовую деятельность работников. Именно интерес же дает ответ на вопрос, как и что будет делать работник, чтобы удовлетворить ту или иную потребность.

2. В качестве примера конкретной реализации предложенной автором методики количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников было определено ОАО «Томская домостроительная компания». Дискуссионным является вопрос о выборе в качестве респондентов исследования работников именно данного предприятия, насколько это предприятие значимо для Томской области, чтобы результаты опроса и предложения автора о корректировке системы мотивации в зависимости от трудовых ценностей могли быть распространены и на другие предприятия.

3. На стр. 46 работы автор заявляет, что им аргументирована необходимость корректировки сложившейся модели мотивации путем включения в модель рассмотрение трудовых ценностей. Между тем, еще в 80-е годы XX века советский ученый А.Г. Здравомыслов, исследуя процесс мотивации, выделил в нем такую важную составляющую, как ценности [Потребности. Интересы. Ценности. – М., 1986]. Эта идея получила развитие и дополнительное обоснование в работах В.А. Ядова [Труд в системе жизненных ценностей // Человек и труд. – 2000. – №1] и В.С. Магуна [Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. – 1996. – №1]. В связи с чем возникает вопрос, знаком ли диссертант с работами названных авторов, и в чем именно состоит его вклад в рассмотрение трудовых ценностей как составляющей системы мотивации работников?

4. На протяжении исследования диссертант использует в качестве важнейшей детерминанты мотивации такую категорию, как «факторы мотивации», которая отождествляется им с другой категорией – «мотивом» (стр. 16 работы). При этом недостаточно явственно сформулирована позиция автора о возможности отождествления этих дефиниций. Что является основанием для такого подхода?

5. Отмечается и иная терминологическая неопределенность. Так, в таблице 16 работы, содержащей данные опроса о важности факторов мотивации для сотрудников различных профессий ОАО «ТДСК», в качестве фактора мотивации обозначена «постоянная занятость», далее же – в таблице 17 работы, в которой представлены обработанные инструментами дисперсионного анализа данные опроса работников ОАО «ТДСК» о важности трудовых ценностей, в качестве одной из таковых названа «стабильная занятость». Учитывая, что основным лейтмотивом диссертационной работы является доказываемая взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации работников, представляется, что диссертанту необходимо дать пояснение, каким образом в этом смысле соотносятся категории «постоянная занятость» и «стабильная занятость».

6. Ценности выполняют регулирующую функцию по отношению к потребностям, они обладают, скорее, контрольными функциями (более подробно эта точка зрения изложена в работах А.Г. Здравомыслова). По нашему мнению, управление ценностями – процесс длительный, трудно прогнозируемый, поэтому инструментализировать его применительно к мотивации работников, представителей разных поколений, сложно. Процесс управления ценностями сотрудников встроен в корпоративную культуру, которые составляют её основу. Представляется, что проработку возможности учёта различий в восприятии трудовой деятельности работниками разных поколений целесообразно выстраивать через призму корпоративной культуры, а не систему мотивации труда. В случае если в организации построена эффективная система мотивации и стимулирования труда, учитывать различия в трудовых ценностях групп работников разных поколений из-

лишне, так как это влияние проявляется главным образом в отношении к организации, её целям и ценностям, а не в удовлетворённости трудом. Данный вывод подтверждается результатами исследования PriceWaterHouseCouper (PWC), которое проводилось на протяжении 5 лет с 2008 по 2013 год совместно с Университетом Южной Калифорнии и Лондонской Бизнес-школой [http://www.pwc.ru/en_RU/ru/hr-consulting/publications/assets/global-pwc-nextgen-summary.pdf]. Оно показало, что трудовые мотивы работников разных поколений практически не отличаются друг от друга и не влияют на их отношение к работе (в первую очередь, различается их отношение к организации, которое как раз и определяется соответствием личных и организационных ценностей друг другу). Диссертационная работа могла бы выиграть от учёта взаимовлияния корпоративной культуры организации и ценностей работников разных поколений.

Указанные замечания носят уточняющий характер и не снижают общей положительной оценки данной диссертационной работы, подтверждающей высокий квалификационный уровень соискателя.

Квалификационное заключение на диссертационную работу. Содержание рассматриваемой диссертационной работы соответствует предметной области, определенной паспортом ВАК при Минобрнауки России, научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пп. 5.1 Теоретические и методологические основы экономики труда, теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.) и 5.15 Условия и факторы роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов.

Диссертационная работа Черникова Бориса Васильевича является законченной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение проблемы управления трудом работников современной организации на основе учета трудовых ценностей поколений, к которым они относятся, изложены новые научно обоснованные аргументированные предложения для корректировки системы мотивации работников.

Диссертационная работа написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты. В тексте присутствуют таблицы, рисунки, улучшающие восприятие содержания работы и обобщающие отдельные ее положения, излагаемые содержание и результаты исследования сопровождаются необходимыми выводами.

Проведенное автором исследование и полученные результаты, представленные как в тексте диссертации, так отраженные в научных публикациях, свидетельствуют о личном вкладе диссертанта в науку. В автореферате отражены основные положения и выводы работы, показан вклад автора в проведенное исследова-

дование, степень новизны и практическая значимость приведенных результатов исследования.

Таким образом, рассматриваемая диссертационная работа полностью соответствует критериям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г., требованиям ВАК при Минобрнауки России, предъявляемым к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор – Борис Васильевич Черников – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Диссертация Бориса Васильевича Черникова и отзыв ведущей организации о ней обсуждены на заседании кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом (протокол № 3 от 08 декабря 2014 г.).

Заведующий кафедрой экономики,
социологии труда и управления
персоналом, д.э.н., профессор



Лобова
Светлана Владиславьевна

ПОДПИСЬ ЗАБЕРЮ
НАЧ ОТДЕЛА по РСОП
УК МОКЕРОВА ЕР

