

СВЕДЕНИЯ О РЕЗУЛЬТАТАХ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ДИССЕРТАЦИИ

Диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», извещает о результатах состоявшейся 25 декабря 2014 года публичной защиты диссертации Черникова Бориса Васильевича «Взаимобусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Время начала заседания: 11-00

Время окончания заседания: 13-00

На заседании диссертационного совета присутствовали 19 из 24 членов диссертационного совета, в том числе 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

1. Канов В.И. – председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
2. Коломиец Т.И. – заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
3. Казаков В.В. – заместитель председателя диссертационного совета, доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10
4. Нехода Е.В. – ученый секретарь диссертационного совета, доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.05 (экономика труда)
5. Беляев В.И. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
6. Бурыхин Б.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
7. Гага В.А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)

8. Гринкевич Л.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
9. Домбровский В.В. – доктор технических наук, профессор, специальность 08.00.10
10. Земцов А.А. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
11. Ищук Т.Л. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.10
12. Каз М.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
13. Нехорошев Ю.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01
14. Никулина И.Е. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
15. Овсянникова Т.Ю. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.10
16. Рощина И.В. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.05 (экономика труда)
17. Скрыльникова Н.А. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
18. Хлопцов Д.М. – доктор экономических наук, доцент, специальность 08.00.01
19. Цитленок В.С. – доктор экономических наук, профессор, специальность 08.00.01

Заседание провел председатель диссертационного совета доктор экономических наук, профессор Канов Виктор Иванович.

По результатам защиты диссертации тайным голосованием (результаты голосования: за присуждение ученой степени – 17, против – нет, недействительных бюллетеней – 2) диссертационный совет принял решение присудить Б.В. Черникову учёную степень кандидата экономических наук.

**Заключение диссертационного совета Д 212.267.11 на базе
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»
Министерства образования и науки Российской Федерации
по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 25.12.2014 г., № 29

О присуждении **Черникову Борису Васильевичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников»** по специальности **08.00.05** – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 22 октября 2014 г., протокол № 21, диссертационным советом Д 212.267.11 на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации (634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, приказ о создании диссертационного совета № 147-47 от 20.02.2009 г.).

Соискатель **Черников Борис Васильевич**, 1989 года рождения.

В 2011 году соискатель окончил государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Томский государственный университет».

В 2014 году соискатель очно окончил аспирантуру федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

Работает в должности экономиста по финансовой работе и анализу продаж в Открытом акционерном обществе «Томская домостроительная компания».

Диссертация выполнена на кафедре системного менеджмента и экономики предпринимательства федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный

исследовательский Томский государственный университет» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, **Нехода Евгения Владимировна**, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», кафедра системного менеджмента и экономики предпринимательства, заведующая кафедрой.

Официальные оппоненты:

Адова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор, негосударственное (частное) образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирская академия финансов и банковского дела», кафедра «Экономика и управление», профессор

Изоткина Наталья Юрьевна, кандидат экономических наук, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники», отделение кафедры ЮНЕСКО, доцент.

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «**Алтайский государственный университет**», г. Барнаул, в своем положительном заключении, подписанном **Лобовой Светланой Владиславьевной** (доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики, социологии труда и управления персоналом, заведующий кафедрой), указала, что выявление взаимообусловленности трудовых ценностей и факторов мотивации работников в зависимости от принадлежности к той или иной поколенной группе может ясно показать, какие закономерности могут явиться основополагающими в управлении трудом работников в ближайшем будущем, что, безусловно, определяет актуальность диссертационной работы. Автором обобщены признаки формирующейся адекватно современным взглядам и принципам новой парадигмы труда, предполагающей переход от модели «экономического человека» к модели «экономико-социологического человека», в развитии которой в рамках

«экономико-социологического человека», в развитии 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, что позволило идентифицировать трудовые ценности и факторы мотивации поколенных групп работников современной организации и аргументировать взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации; разработана и апробирована на примере конкретной организации методика проведения исследования трудовых ценностей и факторов мотивации четырех поколений 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; представлены рекомендации по корректировке системы мотивации групп работников современной организации в зависимости от принадлежности их к тому или иному поколению. 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.

Соискатель имеет 19 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации – 10 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 4, в зарубежном научном журнале – 1, в сборниках материалов международных и всероссийских научных конференций – 5 (из них 2 зарубежные конференции). Общий объем работ – 5,65 п.л., работы написаны без соавторов.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Черников, Б. В. Создание системы нематериальной мотивации, нацеленной на устойчивое ведение бизнеса / Б. В. Черников // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 365. – С. 122–124. – 0,6 п.л.

2. Черников, Б. В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников / Б. В. Черников // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – № 385. – С. 153–158. – 0,9 п.л.

3. Черников, Б. В. Трансформация системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда / Б. В. Черников // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2014. – № 3 (27). – С. 45–53. – 0,7 п.л.

На автореферат поступили 6 положительных отзывов. Отзывы представили:

1. **П.И. Ламанов**, д-р экон. наук, проф., профессор кафедры маркетинга и управления предприятием Кубанского государственного технологического университета, г. Краснодар, *с замечаниями*: из автореферата осталось непонятным, насколько предложенные автором рекомендации по корректировке мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации универсальны и применимы в других отраслях; имеются некоторые неточности при использовании терминологии «признак/принцип/метод» при формулировке первого элемента научной новизны.
2. **О.Е. Подвербных**, д-р экон. наук, проф., заведующая кафедрой международного кадрового и проектного управления Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, *с замечаниями*: из автореферата осталось непонятным, как соотносятся между собой такие ключевые понятия для исследования мотивации труда, как потребности, мотивы и ценности; насколько рекомендации по корректировке мотивации универсальны и применимы в других отраслях, с другим качественным и количественным составом работников?
3. **Л.В. Кусургашева**, д-р экон. наук, доц., заведующая кафедрой экономики Кузбасского государственного технического университета им. Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово, *с вопросами*: о какой модели мотивации идет речь на с. 21, на которой автор говорит о дополнении сложившейся модели мотивации труда через потребности и трудовые ценности; что представляет собой модель «экономико-социологического человека», и каким образом она использовалась для достижения цели и задач исследования?
4. **И.П. Герашенко**, д-р экон. наук, профессор кафедры стратегического и операционного менеджмента Омского государственного педагогического университета, *с замечаниями*:

из автореферата осталось непонятным, какие факторы мотивации и трудовые ценности использовались в исследовании и чем был определен их выбор; 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 позволяет исследовать формирование и развитие человека в новой глобальной среде (С. 20).

5. **Д.А. Карх**, д-р экон. наук, проректор по научной работе Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург, *с замечаниями*: в автореферате не нашли отражение детерминанты трудового поведения работников (пункт 2 списка поставленных задач); не получил полного отражения первый пункт научной новизны: обобщение и дополнение признаков новой парадигмы труда является не полным без указания явлений и сил, формирующих новую парадигму.

6. **Т.А. Старикова**, канд. экон. наук, начальник отдела по инвестициям Акционерного общества «Сибирский химический комбинат», г. Северск Томской обл., *с замечаниями*: из автореферата осталось непонятным, насколько универсальна предложенная автором методика исследования взаимосвязи трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников; насколько универсальны трудовые ценности и отношение к труду поколений?

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается тем, что И.Б. Адова и Н.Ю. Изоткина являются специалистами в области экономики и управления народным хозяйством (экономики труда) и исследований в области мотивации труда; Алтайский государственный университет является одним из ведущих научно-исследовательских центров России, в котором работают специалисты, занимающиеся исследованиями в области экономики и социологии труда.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований получены новые научные результаты:

На основе использования законов компаративистики и посредством дифференциации необходимых параметров (сущность, цель, условия, роль в экономике, роль в обществе) *обобщены* и *выделены* признаки формирующейся адекватно современным взглядам и принципам новой парадигмы труда,

предполагающей переход от модели «экономического человека» к модели «экономико-социологического» человека» (С. 25-42).

Доказано в развитие модели «экономико-социологического человека», что в связи с изменением характера труда под влиянием экономических, технологических, социокультурных факторов и структуры работников, занятых в экономике, ценности перестали носить универсальный характер, стали дифференцированными (С. 15-18). *Определены* группы факторов трансформации трудовых ценностей (индивидуально-личностные, социально-территориальные, социально-демографические, организационные, институциональные, социокультурные) и *выделены* проблемы, которые существуют в системе мотивации труда в современных условиях: незаинтересованность работника в потенциально более эффективной трудовой отдаче; некомпетентность менеджеров по управлению мотивацией сотрудников; практическая непригодность рекомендаций по использованию теорий мотивации (С. 62-73).

Приведены дополнительные аргументы в рамках ценностного подхода, что мотивация формируется, наряду с потребностями и интересами, через трудовые ценности и *доказана* необходимость формирования системы мотивации труда, носящей более индивидуализированный характер, которая должна учитывать различия в мотивирующих факторах и трудовых ценностях среди дифференцированных групп работников (С. 74-78), что позволило *скорректировать* сложившуюся модель мотивации, которая соответствует новой парадигме труда, учитывает трудовые ценности, потребности и факторы мотивации дифференцированных групп работников (С. 156-159).

Интегрирована в теорию экономики труда теория поколений, которая позволила выделить четыре поколения работников, занятых в современной экономике России (С. 90-94). *Аргументированы* временные границы, характеристики и события, формирующие ту или иную группу (Молчаливое поколение, Беби-бумеры, поколение X, поколение Y), *выделены* поколенные ценности; *доказана* взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации в зависимости от принадлежности работников к той или иной поколенной группе (С. 95-104).

Разработана и адаптирована на примере конкретной организации методика проведения исследования трудовых ценностей и факторов мотивации четырех поколений 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 между поколениями работников в их предпочтениях трудовых ценностей и мотивации (С. 116-150).

Предложены рекомендации по корректировке системы мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников по следующим направлениям: подбор и привлечение сотрудников; заработная плата; социальный пакет; тип работы; рабочая среда; основной способ воздействия. Основным методом воздействия на представителей Молчаливого поколения является установление справедливых принципов управления и распределения ресурсов (прозрачность процедур управления, социальное обеспечение). По отношению к Беби-бумерам применимы инструменты целевого управления, четкое определение должностных обязанностей и регламентация трудовых процессов. Поколение X откликается на эффективные системы дифференцированного вознаграждения (четкая связь вознаграждения с качеством и результатами). Для мотивации поколения Y необходимо наличие карьерной лестницы и официально закреплённых шагов, которые необходимо предпринять для ее преодоления, системы оплаты труда должны носить гибкий характер (С. 161-164).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:
аргументированы положения, вносящие вклад в развитие теорий мотивации на основе изучения трудовых ценностей различных поколений работников. Применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс общенаучных, социологических и статистических методов исследования, с применением которых установлена зависимость и взаимообусловленность факторов мотивации и трудовых ценностей сотрудников от их принадлежности к разным поколениям; проведена модернизация упрощенной модели мотивации

труда через потребности. *Обоснована* необходимость использования модели «экономико-социологического человека», значительно расширяющей исследовательское поле экономики труда и используемые методы исследования трудовой деятельности, меняющей традиционные представления о субъекте труда и его трудовых ценностях.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что: *разработана* методика проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации, позволяющая выявлять взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации работников в зависимости от принадлежности к поколенной группе, что позволяет создать лучшие стратегии по подбору и сохранению работников с учетом особенностей каждого поколения, а также скорректировать сложившуюся систему мотивации труда на основе трудовых ценностей. *Представлены* специфические инструменты мотивации труда поколенных групп работников.

Рекомендации об использовании результатов диссертационного исследования. Результаты диссертационного исследования могут быть полезны для среднего и крупного бизнеса при разработке стратегий по подбору и сохранению работников, при создании рабочей среды, сочетаемой с поколенными предпочтениями с учетом особенностей каждого поколения, а также при дальнейшей корректировке системы мотивации труда. Отдельные положения и выводы, сделанные в ходе исследования, могут быть использованы в образовательных учреждениях высшего образования при чтении курсов «Экономика труда» и «Мотивационный менеджмент», курсов повышения квалификации для преподавателей высшей школы, профессиональной переподготовке.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что теоретические выводы *получены* с помощью общенаучных, социологических и статистических методов исследования, отвечающих поставленной цели и задачам исследования. Положения диссертации *основываются* на изучении и анализе значительного числа работ отечественных и зарубежных ученых по вопросам

эволюции и трансформации труда, проблемам экономики труда, мотивации и ценностей, теории поколений. Идеи автора *базируются* на анализе теории и практики функционирования систем мотивации труда в организациях. *Использованы* современные методики сбора и анализа данных. Информация получена из достоверных источников.

Личный вклад соискателя состоит в: непосредственном участии на всех этапах подготовки диссертации, получении исходных данных путем анализа научных и статистических материалов; обработке и интерпретации полученных результатов; участии в апробации результатов исследования; разработке предложений и рекомендаций; подготовке публикаций по выполненной работе.

Диссертация соответствует требованиям пункта 9 Положения о присуждении ученых степеней, является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи по выявлению взаимообусловленности трудовых ценностей и факторов мотивации работников в зависимости от принадлежности к поколенной группе, имеющей значение для развития экономики труда.

На заседании 25.12.2014 г. диссертационный совет принял решение присудить **Черникову Б.В.** ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 19 человек, из них 6 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовали за – 17, против – нет, недействительных бюллетеней – 2.

Председатель

диссертационного совета

Ученый секретарь

диссертационного совета

25 декабря 2014 г.



[Handwritten signature of Viktor Ivanovich Kanov]

Канов Виктор Иванович

[Handwritten signature of Evgenia Vladimirovna Nехoda]

Нехода Евгения Владимировна