

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)

Особенность современного этапа социально-экономического развития характеризуется, в том числе, изменением характера труда, структуры трудовых ресурсов, роли труда в жизни человека. Как совершенно справедливо отмечает автор, происходит трансформация системы трудовых ценностей. Они перестают носить универсальный характер, становятся дифференцированными в условиях формирования новой парадигмы труда

Импонирует изначальная посылка автора рассматривать труд за рамками производственной сферы ввиду разнообразия форм труда и занятости, что значительно расширяет исследовательское поле экономики труда. Мы разделяем позицию автора, что «для повышения трудовой мотивации и социального здоровья работника необходимо найти причины асимметрии в отношении к выполняемой работе и привить работнику отношение к труду как ценности. Это требует применения новых систем мотивации труда или корректировки существующей системы, основанной на ценностях, и изменения социально-трудовой обстановки» (с. 9). Ответом автора на описанные вызовы стало оригинальное введение в анализ экономики труда теории поколений, которая позволила систематизировать разрозненные трудовые ценности работников.

Вышеперечисленные обстоятельства определяют актуальность настоящего исследования, его чрезвычайную значимость для теории, практики и приращения новых научных знаний по экономике труда.

Наиболее существенными научными результатами, характеризующими новизну и личный вклад автора в исследуемую проблему, являются:

во-первых, обобщение и дополнение признаков новой парадигмы труда по таким параметрам, как сущностные характеристики, цель, условия, роль в экономике и роль в обществе;

во-вторых, аргументация ключевой роли дифференцированных трудовых ценностей в мотивации работников;

в-третьих, введение в анализ экономики труда теории поколений, которая позволила выделить четыре поколения работников, занятых в современной экономике России (с. 11-13; табл. 3 и 4);

в-четвертых, предложенная авторская методика проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации, на основании которой доказано наличие статистически значимых различий между поколениями работников в их предпочтениях трудовых ценностей и мотивации (с. 14-17);

в-пятых, рекомендации по корректировке мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп (с. 17-20; табл. 6).

Работа имеет практическую значимость и направленность, учитывая апробацию результатов исследования: участие автора в качестве исполнителя в гранте РГНФ на тему «Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности»; в ходе апробации предлагаемой методики на ОАО «ТДСК» подтверждена гипотеза исследования

о существовании зависимости факторов мотивации и трудовых ценностей от принадлежности работников к разным поколениям, что позволило сформировать эффективные стратегии подбора и сохранения работников и скорректировать сложившуюся систему мотивации различных поколенных групп.

Основные результаты диссертационной работы также прошли апробацию на международных и российских конференциях и отражены в 10-ти публикациях автора.

Все это говорит о том, что на защиту представлено глубокое теоретическое исследование, прошедшее серьезную апробацию, и открытое для дискуссии среди научной общественности.

В то же время, если судить по автореферату, работа не лишена ряда дискуссионных и спорных моментов.

1. Из автореферата осталось непонятным, как соотносятся между собой такие ключевые понятия для исследования мотивации труда, как потребности, мотивы и ценности. Нам кажется необходимым показать взаимосвязь этих понятий и через нее пояснить возросшую роль трудовых ценностей на современном этапе общественного развития.

2. Почему автор ограничивает свои исследования строительной отраслью? Да, действительно, в исследовании были задействованы две групп работников: строители («синие воротнички») – одна группа, архитекторы и инженеры (работники умственного труда) – вторая группа. Но результатом исследования стало установление различий в предпочтениях факторов мотивации и трудовых ценностей между работниками умственного труда и «синими воротничками». Поэтому возникает вопрос: насколько рекомендации по корректировке мотивации универсальны и применимы в других отраслях, с другим качественным и количественным составом работников?

Автореферат позволяет сделать вывод, что кандидатская диссертация Б.В. Черникова является самостоятельным, оригинальным, законченным научным исследованием, обладающим признаками научной новизны. Результаты, выводы и рекомендации не вызывают сомнений, имеют важное значение для развития теории и практики экономики труда.

Считаю, что работа соответствует требованиям ВАК РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Черников Борис Васильевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Заведующая кафедрой международного
кадрового и проектного управления, д-р экон. наук, профессор,
Сибирский государственный аэрокосмический
университет им. академика М.Ф. Решетнева

Подвербных Ольга Ефимовна



Россия, г. Красноярск, 660014, пр. Красноярский рабочий, 31

<http://www.sibsau.ru>; e-mail: podverbnih@sibsau.ru

тел.: +7(391)233-13-37

05.12.2014г.