

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Б.В. 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)**

Диссертация Черникова Б.В. выполнена на актуальную тему – исследование проблемы зависимости трудовых ценностей и факторов мотивации работников от принадлежности к различным поколенным группам. До настоящего момента теория поколений рассматривалась в контексте общей теории менеджмента или маркетинга. Автор совершенно справедливо отмечает, что «в экономике труда неизученными остаются вопросы, связанные с влиянием на трудовые ценности принадлежности работников к разным поколениям; мало исследованы и изучены вопросы построения системы мотивации труда на основе теории поколений и изучения трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников» (с. 5).

Исследование начинается с анализа трансформации труда, его организационных форм и складывающихся в процессе трудовой деятельности социально-трудовых отношений (с. 9). Мы разделяем позицию автора, согласно которой «характер трудовых ценностей и факторов мотивации перестал быть универсальным. Изменение характера труда, структуры трудовых ресурсов под влиянием экономических, технологических, социокультурных факторов привело к разнообразию трудовых ценностей и факторов мотивации» (с. 10-11). Это, в свою очередь, позволило автору критически проанализировать упрощенную модель мотивации и сделать вывод о необходимости ее корректировки. Следует отметить исследовательский характер изложения материала, позволивший автору систематизировать и дополнить признаки новой парадигмы труда. Автор аргументирует, что «что ключевую роль в мотивации, наряду с потребностями и интересами, играют дифференцированные трудовые ценности» (с. 9).

Автором введена в анализ экономики труда теория поколений, что стало оригинальным подходом к решению проблемы по систематизации значительно дифференцированной социально-демографической группы работников. Для правомерности использования теории поколений в рамках экономики труда был проведен ретроспективный анализ теории поколений, сопоставление работ различных авторов и адаптация теории к российским реалиям (с. 12).

Теоретические выводы позволили автору выделить отличительные характеристики, формирующие события, временные границы и ценности поколенных групп работников, занятых в современной экономике России.

Разработанная автором методика проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации различных поколенных групп работников (с. 14), позволила провести апробацию на примере крупнейшего предприятия строительной отрасли. Таким образом, на основе фактического и эмпирического материала автор доказывает выдвинутую гипотезу о существовании зависимости факторов мотивации и трудовых ценностей от принадлежности работников к разным поколениям, что позволяет формировать эффективные стратегии подбора и сохранения работников и корректировать сложившуюся систему мотивации различных поколенных групп.

Кроме того, автором на основе анализа теории поколений были обоснованы трудовые ценности и факторы мотивации, присущие различным поколениям работников, объединенным в четыре группы (с. 18).

В соответствии с авторефератом работа прошла определенную апробацию, если судить по участию в конференциях, гранте, а также опубликованных результатах исследования (с. 7-8).

Вместе с тем работа не лишена ряда недостатков. Из автореферата осталось не понятным, насколько предложенные автором рекомендации по корректировке мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации универсальны и применимы в других отраслях. Также, на наш взгляд, имеются некоторые неточности при использовании терминологии «признак/принцип/метод» при формулировке первого элемента научной новизны.

В целом же, указанные недостатки не изменяют общей положительной оценки диссертации. Работа представляет законченное исследование, содержащее новое решение актуальных вопросов экономики и управления народным хозяйством, касающихся разработки современных направлений по совершенствованию мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп. Работа соответствует требованиям, предъявляемым к диссертационным исследованиям, а ее автор – Черников Борис Васильевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Профессор кафедры маркетинга и
управления предприятием
ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный
технологический университет»,
д-р экон. наук, профессор

Ламанов Петр Иванович

350072, Россия, г. Краснодар, ул. Московская, д. 2
ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный
технологический университет»
e-mail: adm@kgtu.kuban.ru
телефон: (861) 255-84-01

05.12.2014 г.

