

ОТЗЫВ

научного руководителя, доктора экономических наук, доцента
Нехода Евгении Владимировны на диссертационную работу
Черникова Бориса Васильевича «Взаимообусловленность трудовых ценностей
и факторов мотивации поколенных групп работников», представленную
на соискание ученой степени кандидата экономических наук,
специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертационная работа Б.В. Черникова посвящена актуальной для экономики труда теме, связанной с трансформацией труда, трудовых ценностей, оказывающих существенное влияние на мотивацию труда. Несмотря на то, что вопросы мотивации труда занимают достойное место в научных и прикладных исследованиях, однако 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.

Отметим, что предложения автора заслуживают самого пристального внимания, подтверждены исследованиями современной парадигмы труда и опираются на мнения авторитетных ученых (Дж. Нейсбита, Г. Кана, Д. Белла, О. Тоффлера, Р. Арона, К. Кларка, Дж.К. Гелбрейта, Т. Шульца, Г. Беккера, В. Иноземцева, А. Колганова, Д. Львова, Е. Толокина, С. Глазьева, В. Марцинкевича, Р. Вильховченко и многих других); базируются на официальных статистических данных и достоверном фактологическом материале. Используемые методы применены корректно и характеризуют автора как зрелого исследователя. А использование теории поколений позволило Б.В. Черникову расширить объект исследования экономики труда и выделить поколения работников, занятых в современной экономике России. Каждая из поколенных групп, в свою очередь, обладает своей системой трудовых ценностей. Введение в экономику труда модели «экономико-социологического человека» также расширяет исследовательское поле данной области знаний и меняет наше представление о субъекте труда и его ценностях.

Научной новизной обладает и предложенная методика по проведению количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации различных поколенных групп работников, а также разработанные автором рекомендации по корректировке мотивации, основанной на трудовых ценностях и факторах мотивации поколенных групп.

Черниковым Б.В. проведен обширный анализ зарубежной и российской литературы по исследуемой теме; общий список источников составляет 296 наименований. Учитывая, что переведенных работ по теории поколений не так много, то значительное количество иностранных источников по теории поколений и трудовым ценностям, введенных в диссертацию, также можно считать вкладом автора в исследуемую проблему.

Представленная работа имеет существенную теоретическую и практическую значимость. Основные положения исследования могут быть использованы в учебном процессе, при подготовке курса «Экономика труда». По материалам диссертации может быть подготовлен оригинальный авторский курс «Ценностный подход в управлении мотивацией».

Результаты исследования Б.В. Черникова безусловно найдут широкое применение в практической деятельности крупных и средних компаний в процессе корректировки мотивации труда на основе исследования трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников. Практическая ценность диссертации подтверждается актом внедрения, полученным от крупнейшего предприятия строительной отрасли ОАО «Томская домостроительная компания» (ОАО «ТДСК»). Из 10 подготовленных публикаций, 4 являются весомыми статьями, изданными в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Автор также принимал участие в качестве одного из исполнителей гранта РГНФ, научный проект «Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности» № 13-32-01004 на 2013-2015 гг. В рамках темы исследования Б.В. Черниковым пройдена стажировка в Университете г. Бат, Великобритания, по Программе развития деятельности студенческих объединений Национального исследовательского Томского государственного университета «Инновации и творчество» (2012 г.), что еще раз подтверждает своевременность и актуальность представленного исследования.

Как научный руководитель, подтверждаю высокую научную квалификацию Черникова Бориса Васильевича, его научную эрудицию, которые позволили ему получить значимые теоретические результаты, обладающие новизной и практической ценностью, и имеющие существенное значение для экономики труда.

На мой взгляд, диссертация Б.В. Черникова «Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников» является завершенным научно-квалификационным исследованием по актуальной теме, которое в полной мере отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а сам Черников Борис Васильевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Научный руководитель –
заведующая кафедрой системного менеджмента
и экономики предпринимательства
Национального исследовательского
Томского государственного университета
доктор экономических наук, доцент



Нехода

Евгения Владимировна

22 сентября 2014 г.

634050, г. Томск, пр. Ленина, 36,
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский Томский
государственный университет», www.tsu.ru, smip@mail.tsu.ru, (3822) 78-37-66

