

В диссертационный совет Д 212.267.11, созданный на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

## ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук, профессора

Адовой Ирины Борисовны

на диссертационную работу Черникова Бориса Васильевича на тему:

«Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

**Актуальность исследования.** Диссертационная работа посвящена одной из актуальных тем развития теоретических знаний в области экономики труда, а также исследованию современной практики управления человеческими ресурсами. Важность исследования трудовых ценностей обусловлена необходимостью формирования в организации системы вознаграждения персонала, гармонично связанной с мотивационной сферой каждого сотрудника. Особую значимость имеет сегментирование персонала для целей персонификации вознаграждения. Это дает основание утверждать об актуальности проверки гипотезы исследования, сформулированной автором: «Существует зависимость факторов мотивации и трудовых ценностей от принадлежности работников к разным поколениям, что позволяет сформировать эффективные стратегии подбора и сохранения работников и скорректировать сложившуюся систему мотивации различных поколенных групп, а также, во-первых, успешнее справляться с последствиями выхода на пенсию Молчаливого поколения и Беби-бумеров и, во-вторых, создать систему управления многопоколенной рабочей силой при обеспечении производительности и интенсивности труда в организации» (с.7-8). Отечественная экономика тру-

да нуждается в подобного рода исследовательских проектах, имеющих большую практическую значимость в контексте выявления особенностей мотивации отдельных групп работников и их трудовых ценностей.

**Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации,** определяются методологией диссертационного исследования, которая базируется на использовании общенаучных и специальных методов исследования, фундаментальных положений экономической теории и экономики труда, теории человеческого капитала, управления организацией и персоналом, методы диалектического и комплексного изучения ценностей и мотивации работников отдельных поколенных групп. В процессе исследования использовались методы логического и сравнительного анализа и синтеза, социологические методы (анкетирование) с применением методов статистической обработки результатов. При подготовке работы автором привлечено большое число источников (всего 294 наименования, треть из которых на английском языке). Широкая апробация результатов исследования в виде публикации научных статей в ведущих российских изданиях, выступлениях на международных конференциях, в виде внедрения в практику деятельности бизнес-организаций также подтверждают обоснованность и достоверность научных положений диссертационного исследования.

В целом уровень обоснованности положений диссертации Б.В. Черникова оценивается официальным оппонентом как достаточно высокий.

**Новизна научных результатов диссертационного исследования.** Проведенное соискателем исследование обладает научной новизной, заключающейся в развитии теоретических положений экономики труда в части определения закономерностей и особенностей трудового поведения отдельных групп работников на основе исследования зависимости факторов мотивации и трудовых ценностей от принадлежности работников к разным поколениям.

Автор выдвигает на защиту 4 положения, содержащие **научную новизну** и раскрывающих основное утверждение о возможности и необходимости учета системы ценностей различных поколенных групп работников при формировании стратегий управления персоналом (в частности, при подборе и удержании работ-

ников, а также при проектировании системы вознаграждения), с которым вполне можно согласиться. Представленная соискателем диссертация характеризуется следующими наиболее значимыми научными результатами, содержащими научную новизну.

На основе ретроспективного анализа трансформации сущностных характеристик труда (с.20-23) в процессе его эволюции под влиянием экономических, технологических, ценностных и социокультурных факторов (с.28-39), а также фактора глобализации (с.39-40) соискателем обобщены и дополнены признаки новой парадигмы труда по таким параметрам, как сущностные характеристики, цель, условия, роль в экономике и обществе (с.41-43). Аргументировано, что ключевую роль в мотивации, наряду с потребностями и интересами, играют дифференцированные трудовые ценности, сопряженные соискателем с конкретными мотиваторами (с.60, 69-70).

В развитие модели экономико-социологического человека, для исследования его трудового поведения соискателем обоснована возможность и необходимость применения в поле экономики труда теории поколений. Для этого проведен ретроспективный анализ теории поколений и представлена ее современная интерпретация, в соответствии с которой для четырех работающих одновременно в организации поколений работников выделены поколенные ценности, а также трудовые ценности и факторы мотивации каждой из поколенных групп работников (с.103-104).

Подобный подход позволил соискателю в дальнейшем предложить оригинальную методику проведения социологического исследования трудовых ценностей и факторов мотивации с применением дисперсионного и факторного анализа, позволяющую измерить: предпочтение факторов мотивации; предпочитаемые респондентами идеальные трудовые ценности, а также оценку респондентами фактической реализации трудовых ценностей (с. 106-113); при этом, главное, соискателю удалось эмпирически доказать наличие статистически значимых различий между поколениями работников в их предпочтениях трудовых ценностей и мотивации (с. 128-129, 133-136, 139-142, 144-145).

Прикладной характер исследования раскрывается в разработанных рекомендациях по корректировке системы мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп (с.161-162). На наш взгляд, этот аспект имеет важное практическое значение при разработке отдельных аспектов стратегии управления персоналом.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что результаты проведенного Б.В. Черниковым исследования отличаются несомненной научной новизной. Диссертация имеет логичную структуру и представляет собой целостное, законченное исследование, ее положения научно обоснованы и подтверждены практическими данными.

Автореферат отражает основные научные положения и результаты исследования. Работы соискателя по теме диссертации, опубликованные в открытой научной печати, в том числе и в изданиях рекомендованных ВАК РФ, раскрывают сущность основных научных положений, выносимых на защиту.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** Содержащиеся в диссертационной работе предложения, выводы и рекомендации развивают теоретические аспекты налогообложения и представляют собой идентификацию направлений решения важной научной проблемы совершенствования системы стимулирования и оплаты труда работников с учетом особенностей мотивации и дифференциации ценностных ориентаций поколенных групп работников.

Главным отличием настоящего диссертационного исследования от аналогичных в предложенной предметной области является новый подход к исследованию влияния на трудовые ценности принадлежности работников к разным поколениям, а также научное обоснование и выработка рекомендаций на этой основе, что значительно расширяет исследовательское поле экономики труда и используемые методы исследования трудовой деятельности, меняет традиционные представления о субъекте труда и его трудовых ценностях.

Содержащиеся в работе обобщения, теоретические и методические положения, практические рекомендации могут использоваться в профессиональной (организационно-управленческой) и образовательной деятельности при формировании и развитии компетенций в области экономики труда и управления челове-

скими ресурсами. В частности, речь идет о компетенциях, связанных со способностью организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта; с владением навыками использования основных теорий мотивации для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры, стимулировать персонал к оптимальному достижению оперативных управленческих целей и повышению качества труда и др., а также готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Результаты исследования могут использоваться образовательными организациями при освоении дисциплин «Экономика труда», «Мотивация трудовой деятельности».

Практическое значение исследования заключается в том, что понимание отличий в предпочтениях поколений в части факторов мотивации и трудовых ценностей может помочь организациям создать лучшие стратегии по подбору и сохранению работников с учетом особенностей каждого поколения, а также скорректировать сложившуюся систему мотивации труда на основе трудовых ценностей.

По теме диссертации опубликовано 10 научных работ, в том числе четыре статьи в журналах, рекомендованных ВАК, а также 2 статьи на иностранных языках. Это свидетельствует о значительном личном вкладе соискателя в разработку данной темы.

На основании изложенного можно заключить, что научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации обоснованы, достоверны и содержат элементы новизны.

#### **Замечания и спорные моменты диссертационной работы.**

Давая общую положительную оценку диссертационному исследованию Б.В. Черникова, следует отметить, что в диссертационном исследовании имеются отдельные недостатки и неточности.

1. Рассматривая в первой главе теоретические основы исследования, автор не достаточно ясно описал различия парадигм труда: в новой парадигме труда

– материальные и духовные ценности, в классической теории экономики труда – материальные и нематериальные блага. В чем автор видит различия между ценностями и благами?

2. В работе не достаточно четко разведены понятия, характеризующие «ценностное поле»: индивидуальный уровень ценностей, организации и государства (с.59); ценности организации, трудовые ценности, ценности работника, ценности работников для организации, ценность трудовой жизни. Вне поля исследования диссертанта осталось понятие «ценностного предложения работодателя», что обогатило бы работу в части использования современного инструментария управления человеческими ресурсами.

3. Из текста работы не ясно, каким образом обозначенные во второй главе факторы использованы автором при проведении собственных исследований. В п.3.3 работы при апробации предложенной методики дескриптивный анализ факторов, влияющих на инновационный потенциал работников, следовало бы предварить характеристикой объекта наблюдения в контексте описанных в п.2.2 общих факторов (структура, культура и рынок) с использованием современного аналитического инструментария.

4. В п.2.2 было бы уместно дать обзор методов и результатов ранее проведенных исследований других учёных в области идентификации трудовых ценностей и факторов мотивации, а также их взаимосвязи и (или) взаимообусловленности.

5. Рекомендации автора по корректировке системы мотивации на основе анализа трудовых ценностей (п.3.2) следовало бы дополнить количественной оценкой динамики производительности и интенсивности труда в организации, как было заявлено в гипотезе исследования. Не ясно, имеют рекомендации универсальный характер или всё же коррелируют с типом организационной культуры, принципами групповой динамики, иными организационно-личностными факторами.

6. Работа содержит ряд стилистических и пунктуационных недочетов (например, акроним HR дан без пояснений), а также отличается некоторой стилистической несогласованностью и структурной несбалансированностью.

Указанные критические замечания и отмеченные недостатки не снижают общей теоретической и практической ценности диссертационной работы и её основных научных результатов. Они направлены на дальнейшую углубленную проработку научных проблем и не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования.

### **Заключение о соответствии требованиям ВАК Министерства образования и науки РФ**

В целом диссертационная работа Черникова Бориса Васильевича представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой содержится решение задачи, имеющей существенное значение для экономики труда.

Работа отвечает требованиям ВАК РФ, предъявляемым в «Положении о порядке присуждения ученых степеней» к диссертационным работам, представленным на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а её автор – Черников Борис Васильевич заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры  
экономики и управления,  
Негосударственное (частное)  
Образовательное учреждение  
Высшего профессионального  
образования «Сибирская академия  
финансов и банковского дела»



Ирина Борисовна Адова

05.12. 2014

Адрес организации:  
Россия, 630051, г. Новосибирск,  
ул. Ползунова, 7  
+7 (383) 279 73 83 (приёмная ректора)  
rektor@nnet.ru

