

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу Черникова Бориса Васильевича «Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников», предоставленную на соискание степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»

1. Актуальность избранной темы диссертационного исследования не вызывает сомнений, так как она содержит идеи и элементы научной новизны, которые бесспорно заслуживают внимания. Диссертационная работа посвящена теме трансформации системы трудовых ценностей, обусловленных формированием новой модели труда современного общества. Выделены два направления трансформации – это работники, создающие принципиально новые рынки и новые виды продукции/услуг, основным «средством труда», которых выступают их средства производства – это высокая квалификация и опыт. В данном случае естественным образом отношения между работодателем и наемными работниками становятся партнерскими, что, как следствие, приводит к постепенному изменению системы интересов и ценностных ориентиров общественного развития и ценностей в сфере труда. И второе направление трансформации системы трудовых ценностей – это формируемый уровень поколенного разнообразия, т.е. четыре поколения работников со своими факторами мотивации и своей системой трудовых потребностей и ценностей. Причем именно трудовые ценности напрямую связаны с мотивацией и удовлетворенностью работой, что напрямую связано с эффективной работой компании в целом. [С. 3-4; 42-46]

Предметом исследования диссертационной работы является выявление закономерностей и условий, определяющих трансформацию труда, трудовое поведение работников, а также взаимосвязь и взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп.

Таким образом, выбранное Черниковым Б.В. направление диссертационного исследования, посвященное взаимообусловленности трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников, максимально полно использующего доступную информацию, является актуальным в постоянно изменяющихся условиях российского рынка труда.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций. Теоретические научные положения и выводы, сформулированные в процессе исследования, являются достаточно обоснованными. Основой послужили фундаментальные и прикладные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, теорий мотивации и теории поколений. В процессе исследования были использованы общенаучные методы исследования (метод индукции,

диалектический метод, исторический анализ, сравнительный анализ), социологические методы, статистические методы обработки информации и полученных данных.

Для исследования проблемы эволюции и трансформации труда автор воспользовался трудами зарубежных исследователей, таких как Дж. Нейсбит, Г. Кан, Д. Белл, О. Тоффлер, Р. Арон, К. Кларк, З. Бжезинский, А. Горц, Г. Маркузе, Й. Масуда, А. Печчей, Дж.К. Гелбрейт, Т. Шульц, Г. Беккеа. Среди трудов российских ученых автора диссертационного исследования заинтересовали работы В. Иноземцева, О. Антипина, П. Батищева, А. Колганова, Н. Злобина, Г. Данилина, Д. Львова, Е. Толокина, С. Глазьева, Р. Нижегородцева, В. Красильщикова, В. Марцинкевича, Р. Вильховченко. Отдельно стоит выделить фундаментальные работы К. Маркса, Н. Данилевского, А. Тойнби, О. Шпенглера, касающиеся развития общественных систем.

Так же в исследовании данной темы автор опирался на труды авторитетных зарубежных (Ф. Ланж, К. Робинсон, М. Полетаев, В. Керр, В. Линкольн, М. Бертран, Д. Хамермэш) и отечественных ученых и исследователей (О. Елкина, И. Шерер, Б. Генкина, В. Гимпельсона, А. Рофе, Р. Капелюшникова, Ю. Одегова, С. Рощина, Е. Балацкого, Р. Колосову, Ю. Волкова, В. Гагу, М. Каза, Б. Бурыхина, Е. Нехода, И. Рощину, М. Добрусину и многих других.). Кроме этого изучены научные исследования в области формирования трудовых ресурсов и подготовки рабочих. Можно констатировать, что автор диссертации достаточно корректно использует известные теоретические положения других авторов по вопросам темы диссертации. Список литературы довольно обширный и содержит 294 наименований используемых источников.

3. Оценка научной новизны и достоверности положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Все пункты научной новизны в диссертации имеют достаточно полное теоретическое обоснование. Отмечу некоторые из них, показавшиеся наиболее существенными.

Во-первых, автором обобщены и дополнены признаки новой парадигмы труда по таким параметрам, как сущностные характеристики, цель, условия, роль в экономике и роль в обществе. Аргументировав, что ключевую роль в мотивации, наряду с потребностями и интересами, играют дифференцированные трудовые ценности. . [С. 64]

Во-вторых, введена в анализ экономики труда теория поколений, которая позволила выделить четыре поколения работников, занятых в современной экономике России. При этом были определены временные границы, характеристики и события, формирующие ту или иную группу (Молчаливое поколение, Беби-бумеры, поколение X, поколение Y) и выделены поколенные, трудовые ценности и факторы мотивации каждой из поколенных групп работников. . [С. 82-85; 92-97]

В-третьих, Автор диссертационного исследования предлагает методику

проведения количественного исследования трудовых ценностей и факторов мотивации с применением дисперсионного и факторного анализов, позволяющая измерить: а) предпочтение факторов мотивации; б) предпочитаемые респондентами идеальные трудовые ценности; в) оценку респондентами фактической реализации трудовых ценностей. Для исследования была взята генеральная совокупность архитекторов, инженеров и строителей, работающих на ОАО «ТДСК», крупнейшей региональной строительной компании России. Электронные приглашения для участия в опросе были разосланы 1838 работникам. Из них участие приняли 978 сотрудников, таким образом, доля принявших участие в исследовании составила 53% респондентов. Из 970 участников, давших приемлемые ответы, 123 были женского пола (12,7%) и 846 – мужского (87,2%), 308 участников опроса были архитекторами (31,8%), 206 – инженерами (21,2%) и 456 – строителями (47,0%). Таким образом, эмпирически доказано наличие статистически значимых различий между поколениями работников в их предпочтениях трудовых ценностей и мотивации. [С. 105, Прил. 1,2]

В-четвертых, Автором разработаны и предложены рекомендации по корректировке системы мотивации на основе анализа трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп. 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. 156-161]

Основные научные результаты диссертации отражены в четырех работах, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендуемых ВАК, что отвечает требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Дополнительно по теме диссертационного исследования автором (без соавторства) опубликовано семи работах в научных журналах и сборниках статей международных и всероссийских научно-практических конференций, что свидетельствует о полноте отражения результатов проведенного исследования в опубликованных соискателем работах. Достоверность полученных результатов подтверждается проведенной автором диссертации апробацией основных результатов на конференциях и семинарах. Так же работа выполнена при поддержке гранта РГНФ «Конкурс поддержки молодых ученых 2013 года» (научный проект «Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности» № 13-32-01004 на 2013–2015 гг.). В рамках темы исследования пройдена стажировка в Университете г. Бат, Великобритания, по Программе развития

деятельности студенческих объединений Национального исследовательского Томского государственного университета «Инновации и творчество» (2012 г.).

Кроме того, достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обусловлена четкой логикой построения работы. Предлагаемые автором выводы и исследования базируются на категориальном аппарате экономики труда, логическом методе, сравнительном анализе, методе обобщения, экспертном опросе, изучении документов и информационных материалов.

Для корректировки системы мотивации в ОАО «ТДСК» использовались рекомендации, разработанные на основании диссертационного исследования, что подтверждено актом внедрения.

4. Теоретическая и практическая значимость работы

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что полученные в ходе исследования результаты могут использоваться для дальнейшего развития экономики труда в области формирования рабочей силы, теорий мотивации на основе изучения трудовых ценностей различных поколений работников. Установлена зависимость и взаимообусловленность факторов мотивации и трудовых ценностей сотрудников от их принадлежности к разным поколениям. 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. 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.

Результаты исследования, выводы и рекомендации могут применяться в системе совершенствования подготовки рабочих кадров, использованы в образовательных учреждениях высшего образования при чтении курсов «Экономика труда» и «Мотивационный менеджмент».

5. Замечания и предложения по диссертационной работе

5.1. В главе I, п.1.1 «Современная парадигма труда и детерминанты трудового поведения работника», с учетом уточнения всех дополненных признаков, необходимо было бы выделить формулировку новой парадигма труда, в чем заключается ее существенная разница от уже существующей, традиционной.

5.2. В гл.II. п. 2.1. «Ценности в контексте теории поколений» Не ясно в трудовых поколенных ценностях была ли учтена статусность самого работника

(деньги, репутация, положение в обществе). , т.к. работники предприятия могут принадлежать к одному поколению, но занимать различные должности, нести различную ответственность, а как следствие иметь разные мотивации и ценности труда. [С. 103-104, Табл. 15]

5.3. Гл.III, п.3.2, Таблица 35 - «Трудовые ценности и факторы мотивации, присущие различным поколениям работников» [С.160], можно говорить, что указанные трудовые ценности и факторы мотивации можно наложить на одного работника, индивидуума, с учетом присущих лично ему индивидуальных, возрастных особенностей, жизненного опыта, т.е. существенную роль не играет место рождения, переживаемые мировые события и катаклизмы, предположительно, что для выработки рекомендации по корректировке мотиваций труда необходимо учитывать трудовые ценности не только присущие выявленным поколениям, но и личным качествам, индивидуальным особенностям и характеру работника.

Указанные замечания и пожелания не снижают научной и практической значимости исследования, а также общего положительного впечатления от выполненной работы. Они (замечания), в основном, направлены на дальнейшую углубленную разработку данной проблемы.

6. Соответствие диссертации требованиям, предъявляемым «Положением о порядке присуждения ученых степеней». Диссертация характеризуется цельным и логичным характером изложения, является законченным научным исследованием, выполненным на высоком научном уровне, написана грамотным профессиональным языком, аккуратно оформлена. Все основные выводы и защищаемые положения представляются обоснованными и не вызывают сомнений.

Текст автореферата полностью соответствует содержанию диссертационной работы.

В публикациях автора в полной мере раскрыты все аспекты диссертационной работы, и, прежде всего, элементы новизны.

По объекту исследования диссертации соискатель может защищаться по экономическим наукам, а по предмету исследования – по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: Экономика труда» пункт 5.7 Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

В целом диссертационная работа Черникова Бориса Васильевича является научно-квалификационной работой, выполненной автором самостоятельно, в которой разработаны теоретические и прикладные положения, совокупность которых можно квалифицировать как решение значимой проблемы и имеющие существенное значение для развития страны и вносящее определенный вклад в развитие экономики труда.

Считаю, что оппонируемая диссертационная работа по актуальности, научной и практической значимости и сформулированным выводам соответствует критериям, которым должны отвечать диссертации на соискание ученой степени кандидата наук согласно Положению о присуждении ученых степеней Утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней», 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)».

Кандидат экономических наук,
доцент Отделения каф. ЮНЕСКО,
федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего
профессионального образования
«Томский государственный
университет систем управления и
радиоэлектроники»



Наталья Юрьевна Изоткина

05.12.2014

Адрес организации:
634050, г. Томск, пр. Ленина, 40
e-mail.ru: sek4@mail.ru
тел. 8-923-406-1472

Ученый секретарь ГУСУР



Л.С.Петрова