

О Т З Ы В

о выпускной квалификационной работе магистранта экономического факультета СПбГУ Ян Аньци на тему: «Особенности технологий управления персоналом поколений Y-Z»

Изменение парадигмы системы управления связано не только с трансформацией экономики, в том числе с глобальными процессами ее переформатирования, но и с приходом на рынок качественно новой рабочей силы, вобравшей в себя отличительные поколенческие ценности. В них реализуются другие культура, привычки, способы мышления и предпочтения. Очевидно, что жизненные позиции поколений Y-Z, в том числе отношение к труду, имеют свои выраженные особенности, что требует адаптации или даже пересмотра модели управления. Сейчас поколения Y-Z уже стали главной группой рабочей силы на рынке труда. И в этом смысле акцентирование внимания на исследованиях технологий управления, разработки новых методов и инструментов управления персоналом становятся приоритетным направлением в развитии социально-экономической практики. В этом смысле заявленная магистрантом проблема изучения особенностей технологий управления персоналом поколений Y-Z представляется актуальной.

Замысел представленной ВКР состоит в том, чтобы, используя методы социально-экономического анализа и сравнения изучить особенности теорий и практик управления персоналом в компаниях России и Китая. Автор начинает с исторического анализа развития теорий управления, акцентируя внимание на особенностях российского (советского) и китайского научного наследия. Небезынтересными оказываются выводы об общих и особенных подходах к проблеме с точки зрения специфики развития экономик двух стран. Далее автор сосредотачивает внимание на стратегиях поведения представителей поколений Y-Z опять же в контексте сравнения практик России и Китая. Вывод о том, что поколенческие особенности имеют схожие черты и являются отражением схожести экономического развития двух стран строится на глубоких анализе и обоснованиях. Наконец, самостоятельно проведенное исследование (часть 3) подтверждает тезисы, высказанные в теоретической части, и позволяет автору дать развернутый ответ на сформулированную изначально гипотезу. В этом смысле следует отметить грамотно проработанную логику исследования.

Особо заслуживают внимание рекомендации соискателя по совершенствованию методов управления текучестью персонала поколений Y-Z, основанные на теоретическом и эмпирическом исследованиях ВКР, что представляет собой логический определенный практический результат научной работы.

В процессе подготовки выпускной работы соискатель зарекомендовала себя как самостоятельный исследователь, имеющий свою точку зрения на проблему и отстаивающий собственные научные взгляды. На уровне, соответствующем квалификации, ею осуществлялся поиск и обобщение научной информации, формировался собственный теоретический подход, использовались знания методик проведения эмпирических исследований, анализа полученных результатов и были сформулированы самостоятельные выводы и рекомендации. Все это позволяет заключить, что квалификационная работа Ян Аньци «Особенности технологий управления персоналом поколений Y-Z» заслуживает высокой положительной оценки, а соискатель является сформировавшимся исследователем по направлению образовательной программы «Управление человеческими ресурсами» и заслуживает присвоения звания «магистр».

Научный руководитель
доц. каф. экономической социологии,
к.э.н. Карапетян Р.В.
12.05.2023

