

Рецензия
на выпускную квалификационную работу бакалавра
на тему

«Совершенствование системы управления деловой карьерой сотрудников организации»
Зельцер Софьи Михайловны

ООП ВО «Управление персоналом» по направлению «Управление персоналом»
по уровню бакалавриат

1. Четкость постановки целей и задач исследования

Выпускная квалификационная работа носит в большей степени прикладной характер, цель сформулирована, задачи исследования сбалансированы.

2. Обоснованность структуры и логики исследования

Логика исследования традиционна: от теоретических к методическим, а затем практическим аспектам предмета исследования выпускной квалификационной работы. Хотя параграф 2.3. косвенно связан с заявленной темой исследования, не показано как использование KPI возможно в рамках совершенствования управления карьерой работников.

3. Наличие вклада автора в результаты исследования

Автором выполнена систематизация методов, инструментов и программ управления карьерой персонала, проведен анализ системы управления карьерой и даны рекомендации по ее развитию.

4. Новизна и практическая значимость исследования

Практическая ценность работы состоит в выявлении зон развития системы управления карьерой сотрудников и формулировании предложений, автор предлагает план мероприятий по реализации проекта изменений в систему управления карьерой работников организации.

5. Корректность использования методов исследования и анализа экономической информации

В целом методы исследования использованы корректно, в работе даже присутствует раздел, посвященный характеристике методов исследования, применяемые в управлении персоналом.

6. Актуальность используемых информационных источников

К сожалению, большинство источников информации относятся к учебной литературе.

7. Достоинства работы

Автор смог провести аналитическую работу по предмету исследования, структурировать вывод и предложения, рекомендации. Проведен достаточно детальный анализ компании «Бритиш Американ Тобакко Россия» в разрезе HR-стратегии и политики, программ обучения и управления карьерой, интересным является предложение о внедрении индивидуального плана развития.

8. Замечания и недостатки работы

В теоретической части работы сделана попытка провести выделение различных групп персонала и автор выделяет административный и линейный персонал, что не вполне обосновано, тем более к линейному персоналу относит низкоквалифицированных работников.

В 1.2. автор дает различные определения карьеры, но не указывает источники информации.

Не показано, как KPI можно использовать в развитии карьеры работников.

Не обоснованно с экономической точки зрения предлагается увеличение численности отдела управления персоналом.

Есть замечания по оформлению ссылок, источников информации, списка литературы, стилистические погрешности.

9. Вопросы для защиты

Требует конкретизации авторская трактовка Рис. 2.1 и 2.2. (стр.19 и 20).

Предложенный план мероприятий должен быть реализован в летний период, насколько это целесообразно?

10. Допуск к защите и оценка работы

Работа может быть допущена к защите и оценивается на «удовлетворительно».

Рецензент, к.э.н., доцент,

доцент СПбГУ

24 мая 2017



Маслова Елена Викторовна