**Рецензия**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление**  **Профиль** | Менеджмент  Управление человеческими ресурсами |
| **Студент:**  *(фамилия, имя, отчество)* | **Борисова Виктория** |
| **Название работы:** | Отбор персонала для деятельности в особых условиях труда |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Обоснование выбора темы. Точность определения цели и задач ВКР**  *(о*боснование *выбора темы; четкость определения цели и задач ВКР; соответствие темы работы, цели и задач содержанию работы)* | 5 | 4 | 3 | 2 |
| **Структура и логика изложения**.  *(обоснование структуры работы, последовательность и четкие формулировки названий разделов, глав, параграфов, соблюдение взаимосвязи между частями работы)* | 5 | 4 | 3 | 2 |
| **Качество содержания.**  *(актуальность содержания; уровень анализа проблемы, глубина проведенного анализа; свободная ориентация в базовых областях менеджмента; качество аналитического обзора подходов к рассматриваемым проблемам; умение показать связь практических решений с передовыми достижениями теоретических исследований; обоснованность выводов и рекомендаций; полнота раскрытия темы, степень реализации заявленных целей и задач)* | 5 | 4 | 3 | 2 |
| **Качество сбора и описания данных.** *(качество использованных в работе литературы и иных источников; обоснованность и качество инструментария и методов исследования, их соответствия поставленным задачам, грамотность применения методологии, использования методов; обоснование методики сбора и обработки данных; качество подбора и описания используемых данных, их достоверность, адекватность применяемому инструментарию)* | 5 | 4 | 3 | 2 |
| **Самостоятельность, проявленная при выполнении работы.**  *(умение разобраться в затронутых проблемах; обоснование собственного подхода к исследованию; обоснование авторского понимания значения теоретических концепций и возможностей их практического использования; самостоятельный характер изложения материала; умение аргументировать свою точку зрения; ясность изложения каждого вопроса)* | 5 | 4 | 3 | 2 |
| **Качество оформления ВКР.**  *(оформление работы в соответствии с требованиями, предъявляемыми к оформлению ВКР: правильное оформление отдельных элементов текста/абзацев, заголовков, подзаголовков, внутренних заголовков, формул, таблиц, рисунков, ссылок)* | 5 | 4 | 3 | 2 |

*Каждый пункт оценивается по следующей шкале (в соответствии): «5» - ВКР соответствует всем требованиям; «4» - ВКР в основном соответствует требованиям; «3» - много требований в ВКР не выполнены; «2» - ВКР не соответствует требованиям.*

**Дополнительные комментарии**

**Положительные качества работы:**

1. Работа написана на актуальную тему, цель сформулирована достаточно четко, задачи логично отражают достижение заявленной цели.

2. В целом структура и логика содержания работы отражают логику исследования поставленной проблемы. Все подразделы содержательно связаны между собой, их заголовки соответствуют содержанию.

3. В работе представлено довольно полное описание законодательной базы, регулирующей организацию деятельности во вредных, опасных и особых условиях. Описана история становления профессионального отбора в летную деятельность, этапы и наиболее распространенные методики отбора персонала для летных специальностей.

4. Характеристика базовых методик , применяемых для подбора и отбора персонала для работы в особых условиях, демонстрирует хороший уровень осведомленности автора в сфере инструментов отбора и возможностей их практического применения.

**Недостатки и замечания:**

1. В теоретической части нет четкого разделения понятий «отбор» и «подбор» персонала, автор допускает некорректное их использование как синонимов (например, с.7, 17).

2. Формулировка одной из задач ВКР («выявление различий между классической моделью подбора персонала и моделью подбора персонала для деятельности в особых условиях труда» (с.5) и название 3 главы («Модель отбора персонала на вакансию пилота на примере…» (с.21) предполагают описание соответствующей модели, но в тексте ВКР описываются этапы и методики, не объединенные четко в модель отбора или подбора соответствующего персонала, в то же время на с.40-41 описывается «система отбора».

3. В практических рекомендациях (раздел 3.4. , табл.2, с. 41-42)

1. Предлагаемый пул методик не структурирован в соответствии с подгруппами свойств\качеств и представляет собой «безадресный» общий набор существующих методик без конкретной ориентации на измерение определенных подгрупп качеств (например, группы личностных качеств: нравственных, социальных, и т.д…)
2. Никак не учтены (не оговорены) хотя бы приблизительные временн**ы**е и трудозатраты на проведение тестирования по предложенным методикам, что делает рекомендации в значительной мере умозрительными, не привязанными к практике отбора кандидатов в летные вузы. Возможно, следовало бы привести временной регламент работы отборочных комиссий с плановыми (примерными) затратами времени на психологическое обследование одного кандидата, и учесть их при формулировании рекомендаций по использованию предлагаемых методик.
3. Автору следовало бы добавить рекомендации, направленные на совершенствование организации процесса и процедуры отбора кандидатов.

4. В оформлении работы содержатся технические погрешности, опечатки, пропуски.

Общий вывод: Выпускная квалификационная работа Борисовой Виктории «Отбор персонала для деятельности в особых условиях труда» в целом отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам по направлению 080200 – Менеджмент, профиль Управление человеческими ресурсами, и с учетом ответов на замечания рецензента может быть оценена на «хорошо» (ECTS «D»), а ее автор заслуживает присуждения степени бакалавра по направлению 080200 – Менеджмент.

Дата: 29 мая 2017 г.

Рецензент: Доктор психологических наук, профессор Кошелева Софья Владимировна

