**Отзыв научного руководителя на выпускную квалификационную работу магистранта кафедры Теории общественного развития стран Азии и Африки**

**КРУГЛИКОВОЙ М.Е. на тему**

**«Традиционные и инновационные методы управления персоналом в современной японской фирме».**

Работа КРУГЛИКОВОЙ М.Е. посвящена крайне актуальной на сегодняшний день проблеме изменения кадровой политики в японских компаниях. Экономические и социальные проблемы последних десятилетий, включая снижение рождаемости и старение населения, привели к тому, что возникла насущная необходимость изменения и адаптации под новые реалии существовавшей долгое время традиционной модели управления персоналом. Такие ее слагаемые, как пожизненный найм, сверхурочная работа, зарплата в зависимости от стажа работы в одной компании, безынициативность сотрудников, сегодня являются тормозом японской экономики, лишают ее возможности быстрой адаптации к резко меняющейся ситуации, препятствуют эффективному использованию профессиональных молодых кадров.

Поставленная автором цель – «охарактеризовать традиционные и выявить новые методы управления персоналом, применяемые японскими компаниями в настоящее время», может рассматриваться как весьма инновационная для отечественного востоковедения и, несомненно, имеет большую теоретическую и практическую ценность.

Несмотря на явную актуальность данной проблемы, в настоящее время на русском языке не существует отдельных работ, посвященных этим вопросам. Поэтому следует отметить грамотно выполненный анализ использованных источников и литературы построенный по проблемному принципу. Несомненно, разработка данной темы потребовала огромных усилий, которые, в первую очередь, связаны с отсутствием серьезной наработанной базы, в том числе и исследований, центром анализа которых являлись бы современные проблемы системы управления персоналом.

На мой взгляд, КРУГЛИКОВА М.Е. успешно справилась с поставленными задачами, привлекла достаточное количество новейших доступных материалов, значительная часть которых – на японском языке. Учитывая, что значительный объем анализируемой автором информации относится к 2015-17 гг. новизна исследования является бесспорной.

Находясь на стыке исторических, экономических, социологических и культурологических дисциплин, работа являет собой взвешенное, логически связанное и целостное исследование. Из несомненных достоинств следует отметить малое количество грамматических и стилистических ошибок, наличие иероглифического аппарата, ряда таблиц, гармонично дополняющих основной материал работы.

Работа имеет 99 страниц, состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы из 94 пунктов.

Во введении определяется актуальность исследования, проводится довольно подробный анализ отечественной и зарубежной историографии по заявленной теме.

В основной части работы анализируется традиционная модель управления персоналом японских компаний, делается ее сравнение с системами США и Германии, рассматриваются изменения, происходящие в системе пожизненного найма и оплаты труда, ротации кадров и обучения персонала.

В заключении подводится итог проделанной работе и свидетельства выполнения поставленных во введении цели и задач исследования.

Считаю работу КРУГЛИКОВОЙ М..Е. выполненной на высоком уровне и полностью соответствующей всем требованиям, предъявляемым к выпускным работам магистрантов. Рекомендуемая оценка – ОТЛИЧНО. Учитывая высокую научную значимость работы, полагаю возможным публикацию по ее материалам научной статьи.

Доц., к.и.н. Османов Е.М.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

18 мая 2018 г.