**Рецензия**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление**  **Профиль** | Государственное и муниципальное управление  – |
| **Студент:**  *(фамилия, имя, отчество)* | Ласточкина Анна Александровна |
| **Название работы:** | «Мотивация государственных гражданских служащих в Российской Федерации» |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** |  |  |  |
| **Структура и логика изложения**.  *(обоснование структуры работы, последовательность и четкие формулировки названий разделов, глав, параграфов, соблюдение взаимосвязи между частями работы)* | **5** |  |  |  |
| **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)* |  | **4** |  |  |
| **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)* |  | **4** |  |  |
| **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)* |  | **4** |  |  |
| **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** |  |  |  |

*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:**

Тема, выбранная автором, безусловно, не будет терять своей актуальности в ближайшей перспективе (с учетом последних ограничений, законодательно введенных в деятельность государственной службы РФ – увеличение пенсионного возраста, запрет на индексацию заработной платы, сокращение отпусков и т. д.).

Автор справедливо утверждает, что «в системе мотивации государственных гражданских служащих крайне ограничены элементы нематериального стимулирования и это является проблемой» (с. 47). Однако авторский вывод на с. 8 о том, что «…если государственный служащий из-за низкой заработной платы не может удовлетворить базовые потребности, т. е. испытывает недостаток в еде, отдыхе, теплой одежде, то его желание самореализоваться стремится к нулю, и он не будет заинтересован в повышении эффективности или выполнению дополнительных задач», выглядит несколько спорным.

Представляется более современным подходом рассматривать потребности человека не в традиционной иерархии Маслоу, а в рамках, ценностной парадигмы (например, теории спиральной динамики Клера Грейвза и др.). Также было бы интересным сопоставить авторские выводы с содержанием мотивационного профиля государственных служащих, полученного в одном из последних исследований (диссертация Д. А. Андреевой по оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих и выявлению мотивационного профиля госслужащих, 2015 г.).

На с. 11 автор заявляет о том, что «в организации необходимо понимать, какие факторы являются гигиеническими, а какие мотивирующими, причем первые из них должны обязательно присутствовать в работе. Гражданские служащие, должны сами определить, что для них необходимо удовлетворить в первую очередь». Не вполне ясно, каким образом государственный служащий должен эти приоритеты удовлетворенности выстроить, в силу обязательного условия на государственной службе выполнения ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе в РФ», регламентирующего профессиональную деятельность и условия работы каждого чиновника.

На с. 28 (3 абзац) автор приводит определение государственной службы, руководствуясь устаревшим нормативно-правовым актом (ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ утратил силу). При достаточно большой аналитической проработке теоретических источников, проведенной автором, в исследовании, к сожалению, отсутствует собственная эмпирическая часть, что могло бы позволить автору предложить оригинальные практические рекомендации для сферы государственного управления.

Общий вывод: Выпускная квалификационная работа «Мотивация государственных гражданских служащих в Российской Федерации» отвечает в целом требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам по направлению 081100 – Государственное и муниципальное управление, профиль –, и может быть оценена на «хорошо» (ECTS - C), а ее автор заслуживает присуждения степени бакалавра по направлению 081100 – Государственное и муниципальное управление.

01.06.2016 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рецензент: доктор психологических наук,  заместитель председателя Комитета по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям  Ленинградской области |  | О.А. Пикулёва |