

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ**

Факультет государственного и муниципального управления  
Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
Образовательная программа «Стратегическое и операционное управление  
персоналом организации»

**РЕЦЕНЗИЯ**

**на выпускную квалификационную работу на тему:**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В КОММЕРЧЕСКОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «МОТОВИЛИХА - ГРАЖДАНСКОЕ  
МАШИНОСТРОЕНИЕ»)**

Обучающегося 4 курса очной формы обучения

Геращенко Екатерины Владимировны

Рецензент: Беликова Е.В., доцент, к.э.н.

**СОДЕРЖАНИЕ РЕЦЕНЗИИ**

Актуальность темы исследования заключается в том, что в рамках развития рыночных отношений на современном этапе отбор персонала является определяющим фактором в развитии организации. Выявление конкурентоспособных работников, прежде всего, задача первоначального этапа работы с персоналом, именно таким составом определяется конкурентоспособность юридического лица. Этим же определяется и успех фирмы. Соответственно для формирования кадрового состава играет важную роль качественный отбор на службу. Реформирование институтов государства и общества влечет за собой проблемы. В качестве таковой выступает и формирование соответствующего кадрового состава. И здесь актуальной является разработка новой кадровой политики и соответственно новых подходов к отбору и приему персонала.

В работе Геращенко Е.В. рассмотрены теоретические основы отбора персонала выделены его цели и задачи. Показаны методы отбора персонала и их классификация.

Сделан вывод, что для проведения эффективного отбора персонала существует множество методов и технологий. Выбор подходящих для компании методов зависит от специфики организации, ее целей, профессиональной квалификации сотрудников, проводящих отбор, наличия ресурсов. При этом необходимо учитывать и специализацию

профессии, на которую осуществляется отбор персонала, ведь важно максимально точно определить, насколько кандидат соответствует требованиям должности и организации.

К числу наиболее значимых результатов, определяющих новизну исследования, личный вклад обучающегося в разработку данной проблемы, следует отнести вторую главу «Отбор персонала в системе управления ООО «Мотовилиха – гражданское машиностроение» и в частности параграфы 2.2. «Анализ кадровой работы и характеристика процесса отбора персонала на предприятии» и 2.3. «Направления совершенствования методов отбора персонала в ООО «Мотовилиха – гражданское машиностроение» и оценка эффективности предложений».

Сделан вывод что кадровая работа на предприятии направлена на привлечение и сохранение наиболее компетентных, инициативных, работоспособных сотрудников, формирование эффективной системы мотивации, а также создание условий, обеспечивающих профессиональный, карьерный и личностный рост работников.

Все вышеизложенное позволяет оценить выпускную квалификационную работу Геращенко Е.В. как завершенное исследование, в котором дан всесторонний анализ весьма важной и недостаточно исследованной проблемы.

Работа характеризуется строгой последовательностью, хорошим общим изложением, четкостью и обоснованностью выводов. Работа выполнена на высоком теоретическом и методологическом уровне. В ней сочетаются компаративный анализ научной, учебной и методической литературы; метод синтеза, классификации и формализации для описания сущности рассматриваемой тематики, дедукция и индукция, экономический анализ.

Результаты работы могут быть использованы в практической деятельности исследуемого предприятия.

Среди недостатков можно выделить следующие: не представлена организационная структура предприятия, и незначительные редакционные ошибки, которые не оказывают влияния на основное содержание.

Выводы: Данная работа является научным исследованием по своей новизне, теоретической и практической значимости, уровню исследования; отвечает требованиям, предъявляемым к ВКР. Поставленные цели и задачи успешно решены. Работа может быть допущена к защите.

Рекомендуемая оценка выпускной квалификационной работы: отлично

«01» июня 2021г.

*(подпись рецензента)*

---