



Балтийская жемчужина

ЗАО «БАЛТИЙСКАЯ ЖЕМЧУЖИНА» / ЗАО «BALTIC PEARL»  
波罗的海明珠封闭式股份有限公司

тел.: (812) 457-10-00, факс: 457-01-11, [www.bpearl.net](http://www.bpearl.net), [info@balticpearl.net](mailto:info@balticpearl.net)  
ИНН /КПП 7801377058 / 785150001, ОКПО 76203639, ОГРН 1057810143918, ОКВЭД 68.1  
Адрес: 198322, Санкт-Петербург, Петергофское шоссе, 47, литера А

Рецензия  
на выпускную квалификационную работу обучающегося группы МЗм-3  
Орлова Олега Васильевича

Руководитель Дроздова И.В., д.э.н., профессор

Тема ВКР Совершенствование системы мотивации персонала в строительной организации

Представленной к защите по направлению подготовки 38.04.02 – Менеджмент

Направленность – Управление в строительстве

**Представлено к просмотру:**

- 1. ВКР 120 на листах**
- 2. Дополнительные материалы (макет, несшитые чертежи и иной иллюстративный и расчетно-графический материал)    листов**

#### **ТЕКСТ РЕЦЕНЗИИ:**

**Актуальность темы ВКР** определена тем, что вопросы мотивации персонала организации являются базовыми в управлении персоналом. Персонал строительной организации является ценным ресурсом, а управление им – неотъемлемой частью бизнес-процессов организации. Грамотная мотивация персонала в организации – важнейший элемент обеспечения ее эффективной работы. В настоящее время руководителям организации приходится решать множество проблем, связанных со стимулированием и мотивацией персонала для достижения стратегических целей организации, а также вопросы найма сотрудников и повышения их результативности труда. Одним из эффективных путей решения этих проблем является грамотное построение системы мотивации персонала с учетом специфики деятельности строительной организации.

**Анализ структуры и содержания ВКР.** Работа имеет хорошо проработанную, логичную структуру, соответствующую названию, цели и задачам исследования. Четко прослеживается взаимосвязь между разделами и подразделами работы и поставленными задачами.

В первом разделе работы исследованы теоретические основы мотивации персонала в строительных организациях. В рамках проведенного исследования систематизированы основные теории мотивации, рассмотрены методы и инструменты стимулирования персонала на примере строительных организаций, обоснованы экономический,



социальный и организационный подходы к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования персонала.

Во втором разделе работы приведены результаты комплексного анализа системы мотивации и стимулирования персонала и оценки удовлетворенности персоналом существующей системой мотивации на примере строительных организаций г. Москвы, исследована система материальной и нематериальной мотивации персонала в ООО «СК КРОНА», выявлены проблемы, требующие решения.

В третьем разделе представлены рекомендации по развитию мотивации персонала в строительных организациях, включающие алгоритм и модель апробации рекомендаций в строительной организации.

**Оценка степени проработанности темы.** Рецензируемая работа представляет собой самостоятельное исследование по развитию системы мотивации персонала в строительной организации. Следует отметить всестороннее рассмотрение вопросов мотивации персонала в строительных организациях. Автором применены методы исследования, соответствующие рассматриваемой проблеме. В ходе исследования автором изучены теоретические и практические основы проблемы повышения мотивации персонала организации. В рамках проведенного исследования раскрыта роль трудовой мотивации как детерминанты трудового поведения персонала организации и систематизированы эволюции основных теорий мотивации, а также представлена характеристика основных систем и методов мотивационного управления персоналом, раскрыты принципы и ситуационные особенности формирования конкурентной системы мотивации в организациях строительной отрасли. Приведены результаты проведенного комплексного анализа системы мотивации и стимулирования персонала организаций строительной отрасли, раскрыты особенности функционирования основных подсистем системы управления персоналом строительных организаций в контексте их мотивационного воздействия, а также выполнена оценка стимулирования и эффективности действующей системы трудовой мотивации персонала в ООО «Строительная компания КРОНА». Предложены обоснованные рекомендации по развитию системы мотивации и стимулированию персонала в строительных организациях.

**Оценка результатов и их обоснованность.** Результаты исследования представляются достаточно обоснованными, что подтверждается проведенными исследованиями строительного рынка г. Москвы, адекватно выбранными методами исследования, с использованием которых разработаны рекомендации для строительных компаний, апробацией разработанных рекомендаций в строительной организации, обоснованием экономической и социальной эффективности от внедрения предложенных рекомендаций по совершенствованию системы мотивации персонала в строительных организациях.

Практическая значимость работы не вызывает сомнений. Так, алгоритм совершенствования системы мотивации в строительной организации достаточно проработан, представлены рекомендации по его реализации.

**Недостатки работы.** В качестве замечаний следует отметить следующее:

1) в работе учтена только одна группа факторов – стимулирование по основным показателем труда, характерным для специфики деятельности компании, в то время как стимулировать работника можно и по тому, насколько он осваивает эффективные и инновационные методы работы, использует гибкие и рациональные технологии.

2) в работе достаточно подробно представлены затраты на мероприятия, но не видны эффекты от них. Работа была бы более выигрышной, если б автор предложил KPI, которые бы отражали эффективность мероприятий. Это позволило бы сделать мероприятия более адресными.

**Выводы и рекомендации рецензента.** Выпускная квалификационная работа представляет собой самостоятельное исследование, выполнена на актуальную тему, имеет чёткую логическую структуру, обладает практической значимостью. Отмеченные недостатки не снижают ценности работы.

Рецензируемая выпускная квалификационная работа соответствует требованиям, предъявляемым к работам такого типа, и заслуживает оценки «ОТЛИЧНО», а ее автор - присвоения квалификации магистр по направлению «Менеджмент».

Заместитель директора департамента  
администрации и персонала

Радзиевская Т.Н.  
89117771949



Радзиевская Т.Н.