МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Волгоградский государственный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра экономики и управления

ОБРАЗЕЦ

РЕЦЕНЗИЯ

на тему:

Рецензия на выпускную квалификационную работу «Оптимизация системы мотивации персонала в ООО „Северный вектор“»

Выполнил(а): студент(ка) направления 38.03.01 «Экономика»
Иванова Анна Сергеевна, группа ДЕМО-01

Руководитель: кандидат экономических наук, доцент Петров Игорь Владимирович

Волгоград · 2026

Демонстрационный образец. Данные условны. Не является выполненной работой конкретного студента.

АННОТАЦИЯ

Демонстрационный образец рецензии на выпускную квалификационную работу. Документ показывает обязательные элементы: сведения о работе и авторе, оценку актуальности и соответствия требованиям, разбор структуры и содержания, перечень достоинств и замечаний, заключительную оценку по балльной шкале. Приведены таблицы критериев и образец приложения с перечнем вопросов к защите.

Ключевые слова: рецензия, выпускная квалификационная работа, мотивация персонала, критерии оценивания, замечания рецензента, защита работы.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

1 Раздел 1. Общие сведения о рецензируемой работе 5

2 Раздел 2. Актуальность и соответствие требованиям 5

3 Раздел 3. Структура и содержание работы 6

4 Раздел 4. Достоинства работы 6

5 Раздел 5. Замечания и вопросы 7

6 Раздел 6. Заключительная оценка 7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 9

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 10

ПРИЛОЖЕНИЕ А 11

ВВЕДЕНИЕ

Рецензия составляется внешним специалистом по профилю работы и содержит оценку содержания, структуры и практической применимости результатов. Документ не дублирует отзыв руководителя: рецензент оценивает завершённую работу как самостоятельный текст и фиксирует замечания, на которые автор отвечает на защите.

Представленный образец относится к выпускной квалификационной работе по теме мотивации персонала, выполненной на материалах ООО «Северный вектор». Объём работы — 78 страниц, три главы, 24 источника, 11 таблиц и 6 рисунков.

Цель работы — Дать аргументированную оценку выпускной квалификационной работе и сформулировать вопросы к защите.

Задачи работы:

1. зафиксировать сведения о работе и авторе
2. оценить актуальность и соответствие формальным требованиям
3. разобрать структуру и содержание глав
4. перечислить достоинства и замечания
5. выставить заключительную оценку по балльной шкале

Объект исследования — выпускная квалификационная работа по теме мотивации персонала

Предмет исследования — содержание, структура и практическая применимость результатов работы

Методы исследования: экспертная оценка, сравнение с требованиями ФГОС ВО, балльное шкалирование.

Практическая значимость. Рецензия даёт основания для допуска работы к защите и задаёт вопросы, по которым проверяется самостоятельность выводов автора.

1 Раздел 1. Общие сведения о рецензируемой работе

Работа выполнена на тему «Оптимизация системы мотивации персонала в ООО „Северный вектор“». Автор — студент, обучающийся по направлению подготовки «Управление персоналом»; руководитель — доцент кафедры менеджмента. Работа представлена в машинописном виде объёмом 78 страниц без приложений.

Структура включает введение, три главы, заключение, список источников из 24 наименований и одно приложение. Основная часть содержит 11 таблиц и 6 рисунков; оформление в целом соответствует ГОСТ 7.32-2017, замечания по оформлению приведены в разделе 5.

Таблица 1 – Общие сведения о работе

Параметр	Значение
Тема	Оптимизация системы мотивации персонала в ООО «Северный вектор»
Объём работы	78 страниц
Число глав	3
Источники	24
Таблицы и рисунки	11 таблиц, 6 рисунков
Приложения	1

Источник: По материалам представленной работы

2 Раздел 2. Актуальность и соответствие требованиям

Актуальность темы обоснована: текучесть персонала в ООО «Северный вектор» за 2024 год составила 28,4 % при среднем значении по отрасли 19,0 %. Автор связывает это с несовершенством системы материального стимулирования, что подтверждается данными опроса 64 сотрудников.

Работа соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки: содержит теоретическую, аналитическую и проектную части, выводы по главам и расчёт ожидаемого эффекта. Формальные требования к объёму, структуре и списку источников выполнены.

Таблица 2 – Соответствие формальным требованиям

Требование	Норма	Фактически
Объём основной части	не менее 60 страниц	78 страниц
Число глав	не менее 3	3
Источники	не менее 20	24
Апробация результатов	обязательна	справка о внедрении

Источник: Положение о выпускной квалификационной работе

3 Раздел 3. Структура и содержание работы

Первая глава раскрывает теоретические подходы к мотивации персонала и содержит обзор четырёх концепций. Вторая глава посвящена анализу системы мотивации предприятия: приведены данные опроса, структура фонда оплаты труда и расчёт показателей текучести за 2022–2024 годы.

Третья глава содержит проект мероприятий: введение грейдовой системы оплаты, изменение структуры премирования и нематериальные стимулы. Расчёт эффекта выполнен за первый год внедрения; ожидаемое снижение текучести — до 19,0 %, срок окупаемости затрат — 11 месяцев.

Таблица 3 – Структура и краткое содержание глав

Глава	Страницы	Содержание
Глава 1	9–24	Теоретические подходы к мотивации
Глава 2	25–48	Анализ системы мотивации предприятия
Глава 3	49–66	Проект мероприятий и расчёт эффекта
Заключение	67–70	Выводы и результаты

Источник: По материалам представленной работы

4 Раздел 4. Достоинства работы

К достоинствам относится самостоятельное эмпирическое исследование: автор провёл опрос 64 сотрудников и использовал его результаты при обосновании мероприятий, а не ограничился пересказом литературы. Расчёты подкреплены данными кадрового учёта за три года.

Проектная часть содержит конкретные параметры внедрения — размеры грейдов, структуру премии и сроки пересмотра окладов, что делает предложения применимыми на практике. Материалы третьей главы приняты к использованию, о чём имеется справка о внедрении.

Таблица 4 – Достоинства работы

Критерий	Проявление в работе
Самостоятельность данных	Опрос 64 сотрудников, данные за 2022–2024 годы
Практическая направленность	Параметры грейдов и структура премирования
Обоснованность расчётов	Расчёт эффекта за первый год внедрения
Апробация	Справка о внедрении результатов

Источник: Оценка рецензента

5 Раздел 5. Замечания и вопросы

Замечания касаются методики и оформления. В главе 2 не указана погрешность опроса и не приведена анкета, поэтому репрезентативность выборки из 64 человек оценить невозможно. В расчёте эффекта не учтены затраты на обучение руководителей проведению оценочных бесед.

Часть замечаний носит редакционный характер: в таблице 7 главы 2 единицы измерения указаны в тексте, а не в шапке, а на рисунке 4 отсутствует подпись источника. Замечания не влияют на общий вывод о работе, но требуют пояснений на защите.

Таблица 5 – Замечания к работе

Замечание	Раздел	Существенность
Не указана погрешность опроса	Глава 2	существенное
Не приведена анкета	Приложение	среднее
Не учтены затраты на обучение	Глава 3	существенное
Оформление таблицы 7 и рисунка 4	Глава 2	редакционное

Источник: Оценка рецензента

6 Раздел 6. Заключительная оценка

Работа оценивается по пяти критериям общей суммой 100 баллов. Автор набрал 90 баллов: актуальность — 9 из 10, теоретическая часть — 18 из 20, аналитическая — 27 из 30, проектная — 27 из 30, оформление — 9 из 10. Итоговая оценка — «отлично».

Работа соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, и допускается к защите. Автор заслуживает присвоения квалификации при условии успешного ответа на замечания и вопросы, приведённые в приложении А.

Таблица 6 – Балльная оценка работы

Критерий	Максимум	Баллы
Актуальность и постановка задачи	10	9
Теоретическая часть	20	18
Аналитическая часть	30	27
Проектная часть	30	27
Оформление	10	9
Итого	100	90

Источник: Оценка рецензента

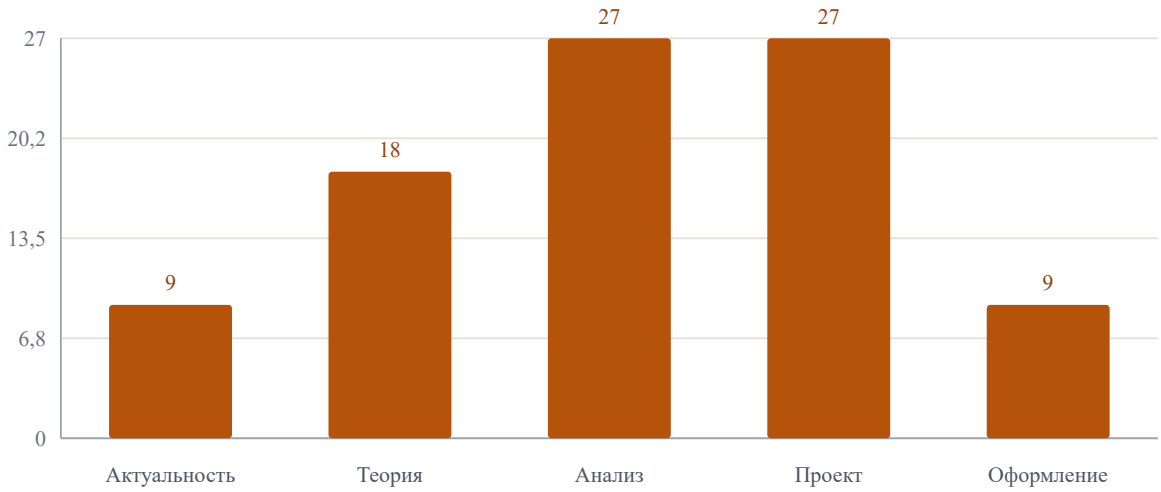


Рисунок 1 – Распределение баллов по критериям оценки

Источник: Оценка рецензента

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рецензируемая работа выполнена на актуальную тему и содержит самостоятельное эмпирическое исследование: опрос 64 сотрудников и данные кадрового учёта за 2022–2024 годы. Проектная часть имеет прикладной характер, материалы приняты к внедрению, что подтверждено справкой.

Замечания касаются методики опроса и полноты расчёта затрат; они не меняют общего вывода. По сумме 90 баллов из 100 работа заслуживает оценки «отлично» и допускается к защите при условии ответов на замечания и вопросы приложения А.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» : утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 959.
2. Порядок проведения государственной итоговой аттестации по программам высшего образования : утв. приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 № 636.
3. Положение о выпускной квалификационной работе : утв. приказом ректора от 05.03.2024 № 62-ОД. — Екатеринбург, 2024. — 22 с.
4. ГОСТ 7.32-2017. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчёт о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления. — Москва : Стандартинформ, 2017. — 32 с.
5. Методические указания по подготовке и защите выпускной квалификационной работы / сост. О. П. Ким. — Екатеринбург, 2024. — 40 с.
6. Оптимизация системы мотивации персонала в ООО «Северный вектор» : выпускная квалификационная работа. — Екатеринбург, 2025. — 78 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Вопросы к защите

В приложении приведены вопросы, на которые автору предлагается ответить при защите работы.

Таблица А.1 – Вопросы рецензента

Номер	Вопрос
1	Как определялась репрезентативность выборки из 64 сотрудников?
2	Почему в расчёте эффекта не учтены затраты на обучение руководителей?
3	Какие показатели будут контролироваться в первый год после внедрения грейдов?