

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

ЧУПРОВ ИЛЬЯ СЕРГЕЕВИЧ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ООО «ПК СИБЛЕС»

Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) образовательной программы

Финансовый менеджмент

Обучающийся

Руководитель

Нормоконтролер

доцент

(должность, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

(подпись)

(подпись)

И.С. Чупров

(инициалы, фамилия)

В.В. Сербинович

(инициалы, фамилия)

Е.А. Яковлева

(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой менеджмента

к.э.н., доцент, И.З. Погорелов

(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

(подпись)

« 20 »

02

2026 г.

Красноярск 2026

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Экономический факультет

(указать полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент

Выпускающая кафедра Менеджмента

(указать полное наименование кафедры)

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Чупрову Илье Сергеевичу группы 321-м

(указать Ф.И.О. полностью,)

1. Тема выпускной квалификационной работы

Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления

персоналом ООО «ПК Сиблес»

(указать полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «28» ноября 2025 г. № 183-уо на основании решения заседания выпускающей кафедры менеджмента

(указать полное наименование кафедры)

Протокол от «12» ноября 2025 г. № 03

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «09» февраля 2026 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы

Введение, Теоретические основы системы управления персоналом, бизнес -

анализ ООО «ПК Сиблес», Разработка мероприятий по совершенствованию

системы управления персоналом, заключение, список использованных

источников

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы _____

Нормоконтролер Яковлева Е. А.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

Введение, 1 глава с 15.12.2025 г. по 30.12.2025 г.

2 глава с 15.12.2025 г. по 20.01.2026 г.

3 глава, заключение, оформление с 15.12.2025 г. по 09.02.2026 г.

Подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 10.02.2026 г. по 25.02.2026 г.

Дата выдачи задания «15» декабря 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____


(подпись)

В.В. Сербинович

(инициалы, фамилия)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	7
1.1 Сущность и значение процесса управления персоналом современной организации	7
1.2 Основные элементы и этапы процесса управления персоналом.....	14
1.3 Анализ зарубежного и отечественного опыта управления персоналом.....	20
2 БИЗНЕС-АНАЛИЗ ООО «ПК СИБЛЕС».....	29
2.1 Общие сведения о предприятии	29
2.2 Бизнес - анализ ООО «ПК Сиблес»	35
2.3 Анализ системы управления персоналом.....	44
3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ООО «ПК СИБЛЕС».....	55
3.1 Мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом.....	55
3.2 Технико-экономическое обоснование предложенных мероприятий.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	75

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 81 с., иллюстраций 5, таблиц 14, источников 25, приложений 1.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, ПЕРСОНАЛ, МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ, АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ.

Цель работы – разработать рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом в ООО «ПК Сиблес».

Метод исследования – аналитический, опытно – статический методы, анализа состава работников.

Изучены теоретические основы управление персоналом на предприятии; проведен анализ экономической деятельности в ООО «ПК Сиблес»; также проанализирована система управления персоналом и разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ООО «ПК Сиблес».

ВВЕДЕНИЕ

Современная организация, осуществляющая свою деятельность на рынке, функционирует в условиях быстро меняющейся среды, поэтому скорость и гибкость сегодня являются ее главными конкурентными преимуществами. Качество персонала становятся ключевым фактором.

В настоящее время значительное внимание уделяется человеческим ресурсам организации как решающему фактору в предоставлении качественных услуг. Это связано с тем, что в современном мире, основанном на цифровых технологиях, знаниях и информации внешняя среда предприятия очень изменчива. Динамичность внешней среды предприятия требует быстрой реакции на ее изменения, что определяется рядом факторов, главный из которых – человеческие ресурсы предприятия.

Человеческие ресурсы организации выступает в качестве внутреннего резерва, мощного ресурса которым необходимо своевременно и рационально пользоваться, его периодический анализ, а также его постоянное развитие позволит обеспечить устойчивое положение и развитие организации в современных условиях динамичной внешней среды и в соответствии с поставленными руководством целями.

Необходимость эффективного управления персоналом определяется значимостью человеческих ресурсов для достижения эффективности в управлении бизнесом в целом. Человеческие ресурсы выступают основой ведения бизнеса, но решения относительно способа их наилучшего использования, независимо от кадрового потенциала принимаются руководством организации. Поскольку человеческие ресурсы как основа управления выступают одним из ключевых элементов приспособления организации к внешней среде, одновременно работники могут пониматься как один из факторов внешней среды, а не только внутренней среды компании, управление человеческими ресурсами относится к стратегическому уровню управления бизнесом в целом. При этом функциональная стратегия по

персоналу организации относится к наиболее значимым элементам стратегического целеполагания в организациях.

При написании выпускной квалификационной работы была сформулирована следующая цель – разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом организации.

Достижения данной цели возможно в том случае, если будут решены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы совершенствования системы управления персоналом организации;
- провести бизнес-анализ деятельности предприятия ООО «ПК Сиблес»;
- разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом предприятия ООО «ПК Сиблес».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «ПК Сиблес».

Предмет исследования – система управления человеческими ресурсами.

Вопросы о человеческих ресурсах организации ранее рассматривались в трудах отечественных ученых Баевой Е.В., Быковой Р.А., Верна В.В., Гашковой Л.В., Долженко Р.А., Жариковой Е.Г., Железняковой Е.П., Кибанова А.Я., Кузьминова Я.И., Корнева О.С., Митрофановой Е.А., Слепцова Е.В., Смирновой Е.С., Талызина Н.Ф., Тарасовой С.А., Хихловского Л.Б., Чулановой О.Л. и др.

Методологическую основу ВКР образуют общенаучные методы познания. В качестве теоретических методов исследования выступили: анализ научной литературы, вторичный анализ данных и синтез имеющихся знаний по проблеме. В качестве эмпирических методов были использованы: методы анализа и синтеза, контент-анализ, анкетирование.

Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1 Сущность и значение процесса управления персоналом современной организации

В работе с человеческими ресурсами каждая организация решает одни и те же основные задачи вне зависимости от специфики ее деятельности. Это касается следующих моментов. Любое предприятие привлекает для реализации своей деятельности людей. Наиболее распространенным способом является «найм», помимо этого важное значение отводится стимулированию и мотивации. Большинство организаций проводит развитие (обучение) своих сотрудников, оценку участия каждого из своих сотрудников в достижении своих целей, чтобы успешно развиваться, любая организация должна управлять подбором, обучением, оценкой и вознаграждением персонала. Все это является элементами управления человеческими ресурсами организации [3, с. 85].

В организации человеческие ресурсы – это, прежде всего, непосредственно персонал. В свою очередь, персонал сегодня рассматривается как ключевое конкурентное преимущество предприятия, залог успеха в достижении цели.

По мнению, Д. М. Сафиной основными признаками персонала являются: «присутствие трудовых отношений с работодателем; обладание определенными качественными характеристиками; целевая направленность деятельности персонала» [27].

Категорию человеческих ресурсов рассматривают в качестве важнейшего ресурса, возможности участвовать в процессе производства, а также в качестве характеристики того или иного имеющегося качества. Если сравнивать иные производственные ресурсы с человеческим капиталом, отметим, что последний не заканчивается при использовании, а – меняется, развивается [17, с. 79].

Наличие человеческих ресурсов – это немаловажная характеристика трудового ресурса, имеющегося в современных компаниях, на тех или иных территориях, в экономике государства, поскольку он непосредственно воздействует на уровень эффективности трудовой деятельности, благодаря которому развивается экономика, сохраняется, формируется ее конкурентоспособность, повышается уровень благосостояния граждан.

Итак, изучая категории кадрового менеджмента, нельзя не отметить, что человеческим ресурсам отведена главная роль, поскольку он позволяет реализовать управленческие задачи, цели на современном этапе развития.

Человеческие ресурсы основаны на потенциале (возможностях, способностях) трудового ресурса, способов, условий, в которых он используется, реализуется. То есть, происходит формирование человеческих ресурсов сотрудника, и затем, учитывая его успешную реализацию, востребованность, происходит превращение человеческих ресурсов в капитал, обеспечивающий доход.

На рисунке 1.1 отражены соотношения ключевых понятий, используемых при анализе содержания термина «потенциал персонала».



Рис. 1.1 – Соотношение ключевых понятий в рамках анализа содержания термина «потенциал персонала» [12]

Согласно литературным источникам, рассмотрено наличие человеческих ресурсов разных уровней – организационного, личного, регионального, государственного. Трудовая деятельность работников на базе той или иной компании сопровождается обменом накопленного опыта. Это оказывает качественное воздействие на уровень человеческих ресурсов.

На человеческих ресурсах основан производственный процесс, при этом, в рамках данного процесса человеческий потенциал обретает форму человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы в рамках реализации основан на немаловажной составляющей – эффективность деятельности компании. То есть, реализуя человеческие ресурсы, осуществляются производственные цели компании: достижение соответствующих производственных объемов, объемов реализации, прибыли, на что непосредственно влияет трудовая производительность, качество реализации человеком собственного потенциала, его применение. Немаловажная роль также отведена кадровой политике компании, в рамках которой организовывается трудовая деятельность, система кадрового менеджмента, преследующая следующую цель – обеспечить соответствующий уровень человеческих ресурсов для компании, реализовывать, а также развивать его. Рассматривая процесс, в рамках которого реализуется человеческие ресурсы, появляется возможность его восприятия в качестве человеческих ресурсов, который приносит прибыль.

Управление персоналом – это совокупность принципов, методов и средств целенаправленного воздействия на персонал, обеспечивающих максимальное использование интеллектуальных и физических способностей работников при выполнении трудовых функций для достижения целей организации.

В соответствии с позицией О.Э. Иванова, для того, чтобы выполнять эффективное управление формированием, реализацией человеческих ресурсов требуется определение перспектив развития, приоритетных направлений инвестирования в него [11, с. 51].

Причина появления такой категории, как «человеческие ресурсы» – практические потребности, научная интеграция в анализ резервной возможности сотрудника для ускорения экономического роста субъекта хозяйствования. Данная категория анализируется в соответствии с такими науками, как: статистика, философия, экономика, демография, социология и пр. Выступает в качестве основы появления неоднозначных определений указанной категории. В таблице 1.1 представлены авторские взгляды на определение термина «человеческих ресурсов».

Таблица 1.1

Содержательная характеристика авторских определений термина
«человеческие ресурсы» [4, с. 54]

Подходы	Автор	Характеристики
Отождествлен с формами человеческих, личных факторов	М.И. Долинский, В. Добрик, Л.И. Гольдин, Д.Н. Карпухин, А.А. Жук, В.Ф. Онищенко, М.В. Шаленко, А.С. Панкратов и т.д.	Личностный, человеческий производственный фактор, у которого имеются ценностные ориентации, поведенческие мотивы, личностные характеристики и пр., который выступает в качестве активного субъекта производственного процесса
Отождествлен с «трудовыми ресурсами»	В.К. Врублевский, Л.Н. Кунельский, Л.С. Дегтярь, А.Г. Косаев, Н.В. Коровяковская, В.Г. Костаков, Г.П. Сергеева, А.Д. Попов, В.А. Шахова Л.С. Чиждова	Трудоспособное население, работающее в производственной сфере, обладающее интеллектуальными, физическими способностями к трудовой деятельности
Отождествлен с «рабочей силой»	А. Павлуцкий, О. Алехина, А.И. Татаркин и пр.	Является совокупностью таких элементов, как духовные, физические способности, что выступает в качестве функциональной рабочей силы того или иного места приложения: отрасль, объединение, компания, рабочее место
Учитывается воздействие усложненной жизни общества	С.В. Рачек, В.К. Болко, М.М. Магомедов, В.Д. Егоров и т.д.	Является количеством, качеством, способностями осуществлять полезную деятельность в обществе трудоспособных граждан, проявляющих желание, готовность к работе

На сегодняшний день существующие трактовки понятия «человеческие ресурсы» разнятся, при этом, их существует огромное количество, поскольку данное явление является сложным, а также практика требует повышения результативности трудовой деятельности, растет роль индивида в разных процессах производства, развитии общества, не сформирован комплексный подход в отношении осмысления данной категории, степени важности такой человеческой взаимосвязи, как профессиональная, социальная и прочая.

Категория человеческих ресурсов, состоящая из современных интеллектуальных составляющих – это основа, на которой базируется инновационное развитие. При этом, согласно позиции Н.О. Головань, некоторыми работодателями России работники воспринимаются в качестве издержек, поэтому делается выбор в сторону «дешевой» рабочей силы, сокращения таких «издержек», применяя разную занятость, не инвестируя развития оборудования, инновационных технологий, чем обуславливается низкая их конкурентоспособность, финансовая неустойчивость в перспективе [8, с. 195].

Система управления персоналом является комплексным подходом к управлению человеческими ресурсами в организации. Она позволяет эффективно координировать деятельность рабочей силы и достичь стратегических целей компании.

Основными задачами системы управления персоналом являются:

- формирование и управление кадровым составом организации;
- оценка и развитие квалификации персонала;
- управление трудовыми процессами и администрирование трудовых договоров;
- организация и контроль за заработной платой и льготами для персонала;
- управление социальными программами, оздоровлением и мотивацией персонала.

В таблице 1.2 представлен перечень черт, характеризующих социально-экономическую категорию «человеческие ресурсы».

Таблица 1.2

Перечень черт, характеризующих социально-экономическую категорию «человеческие ресурсы» [5, с. 1156]

Черты	Характеристики
Наличие влиятельности	Выражено воздействием, оказываемым человеческим капиталом на развитость экономической сферы, уровень конкурентоспособности, эффективности, развитие компании
Обеспечение реальности	Речь идет о принадлежности, функциональности трудовых ресурсов, их готовности к осуществлению трудовой деятельности в той или иной обстановке (производственной, технической, технологической, социально-экономической, информационной)
Наличие принадлежност ти	Речь идет о системной подчиненности носителям (речь идет о человеке, трудовых ресурсах), благодаря чему формируются отличия в потенциале того или иного носителя, появляется возможность обеспечения индивидуальных особенностей, присущих социально-трудовому поведению работника
Высокий уровень сложности	Представлено разными характеристиками трудового ресурса, формирование которых является постепенным, при этом, на него воздействуют требования того или иного периода, экономические условия, соответствующие факторы; представлено сочетанием факторов, их развитием

Система управления персоналом представляет собой комплекс мероприятий, направленных на улучшение качества и эффективности работы персонала организации. Система управления персоналом включает в себя ряд процессов и подразделений, таких как подбор и найм, обучение и развитие, оценка и оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, управление карьерой сотрудников, а также контроль и анализ результатов работы персонала.

Основными целями системы управления персоналом являются повышение эффективности работы отдельных сотрудников и всей организации в целом, улучшение качества производимой продукции (услуг), снижение издержек, сокращение текучести кадров и улучшение условий труда.

Ключевыми принципами системы управления персоналом являются четкость и прозрачность взаимодействия между руководством и сотрудниками, добросовестность в оценке и вознаграждении труда, ориентация на совершенствование и развитие персонала.

В таблице 1.3 представлены различные понятия термина «система управления персоналом».

Таблица 1.3

Понятие «система управления персоналом»

Автор	Понятие «система управления персоналом»
А.А. Абхалилова	Набор процедур, инструментов и методик, обеспечивающих эффективное управление людскими ресурсами организации
Е.А. Бюллер	Совокупность подходов, методов и технологий, направленных на оптимизацию работы сотрудников и достижение высоких результатов
Н.О. Головань	Комплекс операций, направленных на подбор, адаптацию, обучение и развитие персонала, а также на оценку и мотивацию его работы
Д.Ю. Давыденко	Уникальная структура, позволяющая организовать работу сотрудников на всех этапах их пребывания в организации
О.Э. Иванова	Набор инструментов и методов, используемых менеджерами для решения проблем, связанных со стратегическим управлением персоналом
С.В. Ильиченко	Система, которая позволяет организациям управлять своими ресурсами, содействуя максимальной реализации их потенциала
Н.В. Коломеец	Целенаправленная деятельность, направленная на организацию контроля за выполнением кадровой политики и процессов, связанных с управлением персоналом
А.З. Мусаева	Комплекс мероприятий, направленных на повышение производительности и эффективности работы сотрудников организации
Н.Н. Опарина	Система, которая помогает организации работать со своим персоналом более эффективно, оптимизировать затраты и повысить уровень удовлетворенности сотрудников
Е.А. Ходова	Набор стратегических и оперативных методов, которые позволяют эффективно использовать потенциал сотрудников организации и развивать его в соответствии с целями и задачами компании

Итак, система управления персоналом – это комплексный подход к управлению сотрудниками в организации. Она включает в себя планирование, набор, развитие и увольнение персонала, оценку эффективности, мотивацию и поддержание дисциплины.

В целом, целью системы управления персоналом является создание оптимальной команды сотрудников, которая будет работать с высокой эффективностью, достигать общих целей компании и развивать свои профессиональные и личностные качества.

1.2 Основные элементы и этапы процесса управления персоналом

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами.

Управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента.

Обеспечивая единое и комплексное воздействие на персонал предприятия в целом, управление персоналом выполняет следующие функции:

- интегрируется в общую систему управления предприятием, увязывая его со стратегическими установками и корпоративной культурой, а также с планированием НИР, производства, сбыта, повышения качества и т.д.;
- включает развернутую систему постоянных и программных мероприятий по регулированию занятости, планированию рабочих мест, организации отбора, расстановке и подготовке кадров, прогнозированию содержания работ и др.;
- предполагает тщательный учет качеств и профессиональных характеристик работников, а также оценку их деятельности;
- централизует управление трудом в руках одного из руководителей предприятия, а также осуществляет меры по совершенствованию механизма кадровой работы.

К основным элементам системы управления персоналом относятся:

- кадровая политика предприятия как система теоретических взглядов, требований, принципов, определяющих основные направления

работы с персоналом, а также методы этой работы, позволяющие создать высокопроизводительный сплоченный коллектив;

- кадровое планирование работников как решение задачи определения потребностей предприятия в персонале необходимой численности и качества;

- подбор и отбор персонала как процесс подбора и отбора персонала, состоящий из нескольких этапов:

- поиск кандидатов к занятию вакантных мест;

- детализация требований к кандидату на занятие свободной вакансии;

- проведение отбора;

- прием на работу;

- адаптация новых работников как ознакомление нового работника с предприятием, его политикой, условиями труда, охраной труда, техникой безопасности и т.д. По направленности адаптация бывает профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая;

- профессиональная подготовка и развитие персонала, включая несколько видов профессиональной подготовки и развития персонала на предприятии: без отрыва от производства в специализированных учреждениях; с отрывом от производства в специализированных учреждениях; на рабочем месте; самообразование;

- оценка работников в форме традиционной аттестации. Целью аттестации является периодическая оценка и критическое рассмотрение потенциальных возможностей персонала;

- управление поведением персонала, понимая, что поведение персонала – это форма взаимодействия отдельного человека с окружающей производственной средой. Важный элемент управления поведением работников – умение управлять конфликтами на предприятии;

- кадровое делопроизводство в виде целого ряда работ, объединяемых понятием делопроизводство [32, с. 39].

Одной из основных функций системы управления персоналом является планирование потребности в персонале. Она основывается на определении нормативов численности и структуры персонала, а также на анализе изменений на рынке труда и в организации. Планирование позволяет определить, какой персонал необходим в данной организации и какие квалификационные требования он должен соответствовать.

Набор персонала – это одна из главных функций системы управления персоналом. Ее цель – сформировать команду из сотрудников, которые отвечают требованиям, определенным в планировании. Для этого проводятся конкурсы на вакансии, реклама, организуются собеседования и отбор на основе определенных критериев.

Развитие персонала может происходить с помощью тренингов, стажировок, обучения и накопления опыта.

Повышение квалификации способствует развитию сотрудника и его профессиональному росту, что в свою очередь ведет к повышению эффективности и конкурентоспособности организации.

Оценка эффективности персонала – это неотъемлемая часть системы управления персоналом. Различные методы оценки позволяют определить успехи, недостатки и возможности для улучшения работы каждого сотрудника, а также оценить эффективность работы звеньев организации и всей компании в целом.

Мотивация персонала – это главное средство управления персоналом. Мотивационные факторы представляют собой стимулы, которые побуждают сотрудников к достижению лучших результатов. Эффективные мотивационные программы обеспечивают более высокую производительность, большую лояльность и лучшую работу в команде.

Поддержание дисциплины в организации так же является частью системы управления персоналом. Оно может быть трудоемким, но необходимым процессом, который позволяет поддерживать порядок в организации, предотвращая нарушения и конфликты среди сотрудников.

Таким образом, система управления персоналом – это комплексный подход, который позволяет эффективно управлять персоналом и обеспечивать эффективную работу организации в целом. Она включает в себя такие функции, как планирование, набор, развитие и увольнение персонала, оценка эффективности, мотивация и поддержание дисциплины.

Управление человеческими ресурсами можно рассматривать с различных точек зрения:

- как метод разработки и реализации, тщательно продуманных и взвешенных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации;

- как управленческая деятельность, в которой персонал рассматривается как ресурс успешного функционирования и развития организации, как фактор эффективности и роста, как определенное средство для достижения стратегических целей [26].

Под управлением человеческими ресурсами понимается «стратегический подход к управлению людьми, как наиболее ценными активами организации, вносящими индивидуальный и коллективный вклад в достижение организационных целей компании».

Управление человеческими ресурсами представляет собой процесс (набор технологий и механизмов, процедур) управления работниками для достижения стратегических целей организации [31].

Цель управления человеческими ресурсами – с точки зрения управляющего субъекта – получение максимальной материальной выгоды от компетенций сотрудников организации, предприятия в условиях конкуренции на рынке среди компаний; с точки зрения управляемого объекта – получение материальной выгоды, вознаграждения, исходя из существующих условий на рынке труда; социально-психологического удовлетворения от социальной значимости своего труда, востребованности, своего социально - профессионального статуса внутри организации и вне ее [30].

Управление человеческим ресурсами представляет собой сложный процесс, который включает в себя этапы определения, оценки и контроля всех внутренних и внешних факторов кадрового риска, изменение которых способствует негативному влиянию на деятельность организации и ее персонала.

Построение системы управления персоналом опирается на определенные принципы, которые реализуются во взаимодействии: комплексность, оперативность, научность, специализация, ритмичность и т.д.

Для того, чтобы система управления была эффективной и работала без сбоев производственная деятельность должна быть главнее, чем управление людьми, необходимо соблюдать системный подход в управлении кадрами.

На рисунке 1.2 представлены основные признаки процесса управления персоналом организации.

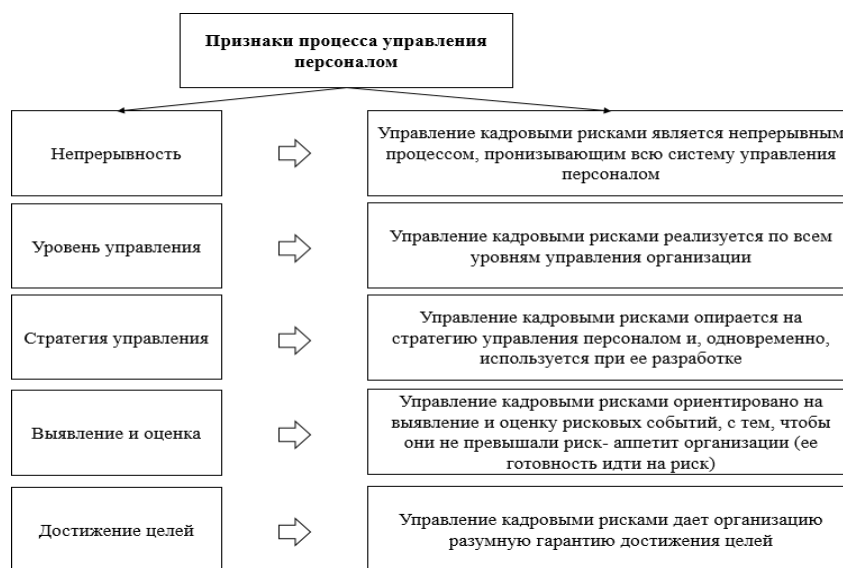


Рис. 1.2 – Признаки процесса управления персоналом [22]

Для того, чтобы управление человеческими ресурсами было эффективным, необходимо учитывать кадровые риски.

На рисунке 1.3 представлена взаимосвязь управления кадровыми рисками с функциями управления человеческими ресурсами.



Рис. 1.3 – Взаимосвязь управления кадровыми рисками и системы управления персоналом

Применение технологий управления человеческими ресурсами должно повышать мотивацию и приверженность путем введения такой политики и процедур, которые демонстрируют, что людей ценят и вознаграждают за то, что они делают и чего добиваются, а также за достигнутый ими уровень квалификации и компетентности.

Управление человеческими ресурсами рассматривается как сложная целостная система, состоящая из взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем: формирования, использования и развития человеческих ресурсов организации. Однако каждая подсистема в отдельности не может обеспечить эффективность человеческих ресурсов. Только комплексный, интегрированный подход к управлению человеческими ресурсами является залогом успеха кадрового менеджмента [29].

Так, например, формирование человеческих ресурсов подразумевает под собой закладывание базы трудового и творческого потенциала организации и перспективы его дальнейшего наращивания. Цель данной подсистемы –

своевременное обеспечение качественных и количественных потребностей в человеческих ресурсах, принятых стратегий организации [1].

Использование человеческих ресурсов – эта подсистема реализует комплекс функций, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации интеллектуальных, профессиональных, творческих, предпринимательских способностей работников для достижения поставленных целей [6].

Развитие человеческих ресурсов как подсистема управления в организации приобретает исключительно важное значение в современных условиях. Оно нацелено на повышение компетенций работников в соответствии с задачами стратегического развития организации.

1.3 Анализ зарубежного и отечественного опыта управления персоналом

Технология управления человеческими ресурсами представляет собой систему, состоящую из множества инструментов, необходимых для выполнения поставленных задач и достижения целей. Современными инструментами управления человеческими ресурсами, являются непрерывное обучение, карьерный рост и самообразование [2].

Некоторые экономисты считают, что элементами технологии управления человеческими ресурсами являются: подбор, обучение и развитие, оценка и вознаграждение персонала. Другие считают основными элементами системы управления человеческими ресурсами найм, учет, отбор персонала, условия труда и трудовые отношения, оценку трудовой деятельности, управление трудовой карьерой, оплату труда, повышение, понижение, перевод, увольнение, правовые отношения [15].

По мнению Е.А. Ходова [34], технологии управления человеческими ресурсами – это сложная система, включающая целый спектр методов и элементов:

- собеседование;

- ознакомление с целями и задачами, стратегией организации;
- отбор;
- прием работников;
- расстановка работников по рабочим местам;
- адаптация;
- выявление личностных особенностей на рабочих местах;
- социально-психологическая диагностика;
- оплата и стимулирование труда;
- проведение тестирования персонала с учетом его особенностей;
- возможность карьерного или профессионального роста;
- определение рейтинга каждого работника по предприятию;
- ротация кадров;
- оптимизация организационной структуры управления;
- обучение и повышение квалификации кадров в вузах страны и за рубежом.

Применение их в комплексе и на постоянной основе позволяет поддерживать и развивать основной капитал организации – людей, специалистов. И тем самым обеспечивать развитие самой организации в целом [7].

В условиях активного развития рынка, повышения конкурентоспособности организаций и специалистов появляются новые технологии, ориентированные на запросы современного общества. Новые стратегии управления человеческими ресурсами ориентированы на быстрые технологические изменения; инновационность, творчество, риск превращаются в необходимые компоненты практики управления. Происходит переход от узкой специализации работника к интегрированным трудовым функциям, командным формам организации труда. На смену жестким иерархическим структурам приходит сетевая организация. Структуры предприятия упрощаются, горизонтальное управление превалирует над вертикальным. Производится замена краткосрочного внешнего (преимущественно

материального) стимулирования долгосрочным внутренним, базирующимся на удовлетворении максимально широкого спектра потребностей работника. Стимулирование предельно гибкое, индивидуализированное, ориентирующее работника как на высококвалифицированный труд непосредственно на рабочем месте, так и на конечные результаты деятельности подразделения и предприятия в целом [9].

Основу концепции управления человеческими ресурсами организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Таким образом, управление человеческими ресурсами состоит из множества разносторонних функций и задач. Основная цель управления заключается в рациональном использовании трудовых ресурсов, своевременном и полном их соответствии количественным и качественным показателям, необходимым для полноценного функционирования предприятия. Качество персонала – непрерывный комплексный процесс, направленный на совершенствование навыков, умений, знаний персонала, а также активизации духовных и материальных качеств через использование совокупности организационных, экономических мероприятий, которые включают обучение, повышение квалификации, а также стимулирование имеющегося профессионального капитала, совершенствования деятельности сотрудников благодаря использованию методов ротации, изменениям должностных обязанностей, расширению зоны ответственности. Одним из ключевых факторов повышения качества человеческих ресурсов является обучение персонала.

В настоящее время во всем мире наблюдается объективное изменение системы управления персоналом. Среди причин этой трансформации можно, в частности, назвать фундаментальные сдвиги в технологическом развитии. Под влиянием информационно-коммуникационной революции конца XX в. происходит трансформация условий хозяйствования всех субъектов мировой

экономики, что неизбежно вызывает изменения (зачастую радикальные) в представлениях об успешной бизнес-модели и методах управления персоналом в этой новой среде.

Итак, рассмотрим особенности российской системы управления персоналом:

1. Выраженный социоцентризм. Российское государство живет по принципу приоритета общества по отношению к личности, эту характеристику также можно увидеть в отношениях управления персоналом, в которых интересы организационной группы доминируют в зависимой структуре.

2. Коллективизм. Эта особенность связана с предыдущей чертой и в некотором смысле следует за ней. Поэтому сотрудники ожидают некоторой поддержки от команды, а также от лидера и компании в целом, а лидер, в свою очередь, сосредоточен на работе команды.

К явно отрицательным чертам российского управления персоналом можно отнести:

– преимущество горизонтальных связей, жесткой иерархии и субординации над горизонтальными связями и их недооценка;

– преимущество авторитарного метода управления поведением людей в организации, что порождает игнорирование мнения и инициативы подчиненных;

– игнорирование менеджерами мнений сотрудников при управлении организацией и ее подразделениями. Данная особенность порождает некоторые трудности в управлении поведением людей в организации, поскольку довольно часто работники, которые знают коллектив и его проблемы изнутри, не привлекаются к решению данных проблем;

– нарушение правил этики и делового общения в отношениях между подчиненными и руководителями, сотрудниками между собой, партнерами на встречах и заседаниях и т. д.;

– прямая зависимость отношений между руководителем и подчиненными от условий и оплаты труда, наличия родственных и дружеских отношений, панибратство и раболепство [20, с. 156].

К положительным особенностям системы управления персоналом в организации можно отнести:

– креативный, творческий подход менеджеров к решению возникающих на производстве проблем, способность мыслить нестандартно, проявлять смекалку. Направленность на поиск новых путей достижения целей, новаторская деятельность управленцев;

– ориентир менеджеров на гармонизацию отношений в коллективе;

– работоспособность, выносливость при выполнении своих обязанностей, а также хорошие адаптационные способности к новым условиям;

– стремление работников и работодателей к постоянному совершенствованию своих профессиональных качеств, путем повышения квалификации.

После анализа особенностей российской модели управления персоналом в организации следует воспользоваться опытом зарубежных стран для проведения сравнительного анализа и выявления недостатков российской модели управления.

Итак, если обобщить весь зарубежный опыт управления поведением сотрудника в организации, то можно выделить три модели, предлагаемые разными странами: европейская, американская и японская.

Европейская модель управления характеризуется установлением для своих работников высоким уровнем социальных стандартов как цели работы менеджера. Эта система подразумевает четкую структуру задач всех сотрудников компании и, соответственно, четкую организацию труда всех членов команды. Кроме того, основное внимание уделяется кадровой работе, поэтому выбор сотрудников на конкретную должность является относительно строгим в соответствии с их профессиональными качествами, независимо от дружеских или семейных отношений [24, с. 247].

Сравнительный анализ российских и европейских моделей управления персоналом показывает, что они в значительной степени похожи, но все же не идентичны. Положительной чертой европейской модели является также отказ от непрофессиональных особенностей в сфере занятости, мы считаем, что это требование и его фактическая реализация решат ранее поставленную проблему в России благодаря наличию «особых» отношений между работником и работодателем и, вероятно, устранят знания и рабство в этом отношении.

Японская модель управления характеризуется тем, что называется «наймом на всю жизнь» работников, что связано с особенностями культуры, так что управленческий подход приобретает характер «традиционной семьи», где лидер берет на себя роль отца семьи (организации), а уважение и поддержание философии бизнеса имеют большое значение.

Преимущество этой системы – способность каждого сотрудника выдвигать свои собственные идеи для решения возникающих проблем, а также преобладание горизонтальных отношений над вертикальными. Корпоративное социальное развитие также превалирует [34].

Мы считаем, что России необходимо перенять данный опыт – возможность сотрудников высказываться и генерировать идеи; это приведет к повышению эффективности работы предприятия.

Американская модель управления персоналом является противоположностью японской. Основное различие между американской моделью и российской моделью заключается в ее ориентации на индивидуализм. Еще одна особенность этой системы – внимание, уделяемое важности личности предпринимателя, что создает значительный разрыв между менеджером и работниками. Поддерживать коммерческий этикет и этику коммерческих отношений между менеджером и его подчиненными [36, с. 183].

Для решения проблемы российской модели управления, связанной с игнорированием правил и делового этикета, должен быть принят опыт американских менеджеров при условии, что эти критерии достаточно значимы в деловой среде.

Проведен сравнительный анализ российской модели управления поведением персонала, европейской, японской и американской модели управления. В ходе исследования были выявлены как положительные, так и отрицательные характеристики всех вышеперечисленных систем управления персоналом. Поскольку современное общество невозможно представить без использования различных электронных гаджетов (мобильных телефонов, ноутбуков, планшетных компьютеров), организации также требуется наличие информационных носителей и средств их обработки. В эпоху информационных технологий работа с персоналом должна быть направлена на решение двух задач: внедрение современных компьютерных технологий в процесс сбора и анализа данных; создание виртуального офиса – это система прямого доступа и активного взаимодействия людей, расположенных на расстоянии друг от друга.

В качестве основных технологий, основанных на применении программного обеспечения и программных приложений, можно назвать:

1. Удаленный доступ и интерактивное взаимодействие для решения типичных задач в области управления персоналом – собеседование по скайпу, заполнение электронных анкет, распространение электронных копий личных документов, дистанционное обучение и т. д.

2. Создание баз данных для учета и контроля кадровой статистики (трудовая дисциплина, динамика персонала, анализ качества персонала и др.).

3. Проведение видеоконференций с участием сотрудников из удаленных подразделений.

4. Передача соответствующей информации (новостей) на личную электронную почту сотрудников и т. д.

Исследования зарубежных и местных авторов привлекают к себе внимание, поскольку они показывают, что организации, подверженные инновациям, используют такое управление персоналом в своей работе с персоналом: требуется повышение квалификации в связи с развитием потенциала сотрудников; довольно высокая заработная плата; привлечение и удержание эффективных сотрудников; обеспечение планирования и развития

карьеру в организации; поощрение и поддержка персонала, что дает высокий результат деятельности; необходимый обмен информацией, необходимой для достижения высоких организационных результатов; содействие инициативе и независимости, ответственности работников; обеспечение баланса интересов между компанией и работником.

Исходя из вышеперечисленных особенностей в управлении персоналом, четко прослеживается важная роль работника в инновационной деятельности по управлению персоналом. Основной тенденцией управления персоналом является индивидуальный подход к каждому сотруднику с учетом его особенностей, поэтому утверждение любого нововведения напрямую зависит от принятия или отклонения его сотрудниками. Но инновации могут восприниматься персоналом как провал и сопротивление. В связи с этим, прежде чем внедрять инновации, большинство авторов считают, что персонал должен быть подготовлен к инновациям.

Эти области могут быть отражены в таких управленческих решениях:

1. Совершенствование обучения персонала. Просвещенные работники с хорошей перспективой легко поддаются инновациям и выступают в качестве новаторов идей.

2. Технологизация управления и производства. Предоставить техническое оборудование для работников общественного достояния.

3. Предоставление сотрудникам свободы высказывать свое мнение о происходящих изменениях. Проводить обсуждения и консультации с сотрудниками о нововведениях в организации.

4. Поддерживание связей между сотрудниками и всеми подразделениями организации, а также внешними конкурентами и учебными заведениями.

5. Возможность для сотрудников выходить за рамки своих функциональных обязанностей, поощряя творческий подход и независимость.

6. Обеспечить персонал необходимым количеством информации и ресурсов для достижения организационных целей.

Подводя итог анализу российского и зарубежного опыта управления персоналом в организации, стоит сказать, что существует несколько основных моделей менеджмента – американская, японская и европейская. Российская модель менеджмента сочетает в себе элементы всех трех, но в основном ориентируется на американскую. Между собой они отличаются как трактовкой деятельности, так и мотивацией работников, методами взаимодействия с персоналом и влияния на него.

В интересах рационализации организационного процесса актуальными становятся сохранение квалифицированных и лояльных работников; увеличение доли молодежи в возрастном составе персонала; организация занятости, обеспечивающей закрепление профессиональных кадров, гибкость режима труда и рабочего времени. Подбор и закрепление высококвалифицированных, грамотных специалистов, способных к обучению и к интенсивной работе, постоянное повышение уровня компетентности сотрудников и формирование сплоченного коллектива, способного работать «как единый механизм».

Таким образом, представленное инновационное управление персоналом дает четкое представление о том, что основное место в управлении персоналом занимает сотрудник организации. Все действия, направленные на увеличение прибыли, основаны на удовлетворении потребностей и развитии персонала, взамен получая эффективную работу с творческим подходом от каждой организации. Важнейшим аспектом успешного организационного развития является отношение к человеку в рабочей группе. Трудно мотивировать сотрудников на работу, если у них нет прямого намерения вводить новшества. Только с готовностью работать, обеспеченной комфортом и подходящими людьми поблизости в процессе профессиональной деятельности, организация сможет успешно работать [10].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ, часть третья от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ и часть четвертая от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ [ред. от 30 декабря 2020 г.]. – прикладная прогр. Гарант, 2021.

2. Федеральный закон [Электронный ресурс] : от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» [ред. от 22 декабря 2020 г.]. – прикладная прогр. Гарант, 2021.

3. Аверьянова К.А. Система стимулирования персонала: понятие, значение и функции / К.А. Аверьянова // E-Scio. – 2022. - №2. – С. 1-4.

4. Абхалилова А. А. Система мотивации персонала как инструмент управления качеством человеческих ресурсов / А. А. Абхалилова // Управление, экономика и право: проблемы, исследования, результаты: Сборник статей II Международной научно-практической конференции, Пенза, 25–26 августа 2022 года / Под научной редакцией К.Б. Герасимова. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2022. – С. 19-27.

5. Бандилет Н.Н. Профессиональное развитие персонала / Н.Н. Бандилет// Наука и образование сегодня. – 2025. – №2. – С. 85-86.

6. Белобородова Н.А., Васильева А.А. Практика использования качественного подхода в управлении персоналом организациями Иркутской области / Н.А. Белобородава, А.А. Васильева // Russian Journal of Labor Economics. – 2023. – №5(4). – С. 1155-1164.

7. Бюллер Е.А. Стимулирование труда и его значение в управлении персоналом / Е.А. Бюллер, Л.Т. Тлехурай-Берзегова, З.А. Водождокова // The scientific heritage. – 2020. - №54. – С. 50-52.

8. Герасимов Б.М. Развитие процесса управления персоналом организации / Б.М. Герасимов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. - №1. – С. 1-9.

9. Головань Н.О. Развитие качественного подхода в управлении кадровым потенциалом производственного предприятия / Н.О. Головань // Молодой ученый. – 2021. – № 12 (354). – С. 194-198.

10. Давыденко Д.Ю. Актуальность проблемы совершенствования системы развития и стимулирования персонала / Д.Ю. Давыденко // Инновационная наука. – 2021. - №6. – С. 102-103.

11. Жумалиева, А. К. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной модели управления персоналом / А. К. Жумалиева. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 2 (292). — С. 263-266.

12. Иванова О.Э. Управление человеческими ресурсами: концепция и методология оценки: учебно-методическое пособие / О.Э. Иванова, Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера» , 2025. – 145 с.

13. Ильченко С.В. Качественный подход к человеческим ресурсам в управлении человеческими ресурсами организации / С.В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2023. – №2. – С.1-6.

14. Ильченко С.В. Консультирование в области управления человеческими ресурсами организации: профессиографическое описание / С.В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2024. - №2. – С. 1-6.

15. Караваев В.М. Технологии найма персонала и их эффективность / В.М. Караваев // Интерактивная наука. – 2020. - №7. – С. 83-87.

16. Карпов А.В. Технологии метапрограммного интервью в практике отбора персонала бизнес-организаций / А.В. Карпов, Ю.В. Филиппов // Современная конкуренция. – 2025. - №2. – С. 52-60.

17. Лыскова И. Е. Концептуальные основы формирования системы качества человеческих ресурсов современной организации / И. Е. Лыскова // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Теория и практика управления. – 2022. – № 1(35). – С. 87-95.

18. Макарова Л.В. Особенности управления персоналом организации / Л.В. Макарова, Н.К. Джафаров // Вестник Московского университета МВД России. – 2024. - №(1). – С. 242-244.
19. Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. – 2024. – № 10. – 343 с.
20. Мусаева А.З. Система развития персонала организации / А.З. Мусаева, О.М. Багомедов, С.Ш. Мусаева // Вопросы структуризации экономики. – 2025. - №4. – С. 42-53.
21. Николаева В.С. Методика составления профессиограммы / В.С. Николаева // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. – 2023. - №2. – С. 214-219.
22. Опарина Н.Н. Модель компетенций управленческих кадров современных российских организаций / Н.Н. Опарина // Государственное управление. Электронный вестник. – 2023. – №75. С. 209-226.
23. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. – 2020. – № 4. – 408 с.
24. Резникова О.С. Совершенствование процесса найма персонала / О.С. Резникова, Ю.С. Джавадова // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2025. - №2. – С. 47-49.
25. Рубан М.С. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организации / М.С. Рубан, И.Д. Хованская // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. – 2024. - №2. – С. 31-36.
26. Рязанцева И.В. Современные тенденции в управлении компетентностной конкурентоспособностью специалистов / И.В. Рязанцева // Общество: политика, экономика, право. – 2021. – №3. – С. 56-59.
27. Самойлова К.А. Теоретические подходы к проблеме отбора персонала в организации и пути ее решения / К.А. Самойлова // Гуманитарный научный журнал. – 2023. - №2. – С. 122-124.
28. Сафина Д.М. Управление ключевыми показателями эффективности: учебное пособие / Д.М. Сафина. – Казань: Казан. ун-т, 2022. – 123 с.

29. Селентьева Д.О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д.О. Селентьева, Д.Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. - №1. – С. 81-86.

30. Скитева Е.И. Управление стимулированием персонала организации / Е.И. Скитева // Инновации и инвестиции. – 2020. - №11. – С. 140-142.

31. Снисаренко И.М. Саморазвитие сотрудников как метод развития персонала / И.М. Снисаренко // Государственное управление. Электронный вестник. – 2024. – №63. – С. 414-426.

32. Управление персоналом: Учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева, С.А. Тихоновскова, А.Н. Дулин, М.Т. Белов; под ред. К.В. Воденко. — 2-е изд. 2021. – 689 с.

33. Фалько С.Г. Архитектура компетенций персонала высокотехнологичных предприятий / С.Г. Фалько // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2023. – №1. – С. 29-39.

34. Ходова Е.А. Качественный подход к человеческим ресурсам в развитии персонала организации / Е.А. Ходова, Н.А. Гончарова // Проблемы современного педагогического образования. – 2025. - №2. – С. 333-336.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) образовательной программы Финансовый менеджмент

Выпускающая кафедра Менеджмента

(полное наименование кафедры)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Чупрову Илье Сергеевичу группы 321-м

(Ф.И.О. полностью)

на тему Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом ООО «ПК Сиблес»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 81 страницах, содержит приложение(ия) на 1 странице.

1. Актуальность и значимость темы в настоящее время значительное внимание уделяется человеческим ресурсам организации как решающему фактору в предоставлении качественных услуг. Это связано с тем, что в современном мире, основанном на цифровых технологиях, знаниях и информации внешняя среда предприятия очень изменчива. Динамичность внешней среды предприятия требует быстрой реакции на ее изменения, что определяется рядом факторов, главный из которых – человеческие ресурсы предприятия.

2. Логическая последовательность дипломный проект выполнен в логической последовательности

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений выводы и предложения аргументированы и конкретны

4. Полнота проработки литературных источников для написания дипломного проекта было использовано 34 литературных источника

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков оформление работы соответствует требованиям, предъявляемым к работе

6. Положительные стороны работы изучены теоретические основы управление

персоналом на предприятии; проведен анализ экономической деятельности в ООО «ПК Сиблес»; также проанализирована система управления персоналом и разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ООО «ПК Сиблес».

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы уровень самостоятельности высокий

8. Недостатки работы замечаний по выпускной квалификационной работе не выявлено

9. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы сформированные в процессе работы над ВКР ОК, ОПК и ПК оцениваются как выше среднего


10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично.

(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Сербинович Вера Владимировна, доцент кафедры Менеджмента

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 20 » 02 2026 г.


(подпись руководителя)

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) образовательной программы _____

Финансовый менеджмент

Выпускающая кафедра _____

(полное наименование кафедры)

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Чурбова Илона Сергеевна группы 321-и

(Ф.И.О. полностью)

на тему Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом ООО «ТК Сидс»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 81
страницах, содержит приложение(ия) на _____ страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы персонал
считается одним из важных ресурсов организации, нужных для
достижения всех ее целей и задач.
2. Логическая последовательность Внутренняя квалификационная работа
выполнена в логической последовательности
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений поставленные
проблемы и пути их решения являются конкретными и аргументи-
рованными, представлены формулы, таблицы и расчеты подтвержда-
ют выводы в работе
4. Полнота проработки литературных источников В процессе исследования
студент использовал обширные и достоверные источники информа-
ции, опираясь на оригинальную литературу
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений,
графиков Высокое и доступное для понимания
6. Положительные стороны работы проведен анализ экономической деятель-
ности предприятия ООО «ТК Сидс», также проанализирована система
управления персоналом и разработаны рекомендации по совершенство-
ванию системы управления персоналом ООО «ТК Сидс»
7. Недостатки работы недостатков не выявлено

8. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы сформированные
в процессе работы над ОК, ОПК и ПК оцениваются как
выше среднего

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику внедрение
системы КРІ

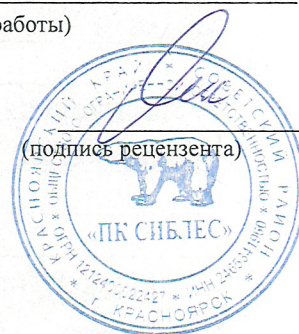
10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной (итоговой) комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)
присвоения квалификации¹ бакалавр

Рецензент выпускной квалификационной работы Латинцев
Сергей Викторович, директор по производству ООО «ПК СИБТЕС»

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« 20 » 02 2026 г.



¹ Прописывается при условии положительной оценки

Ректору АНО ВО СИБУП
Е.В. Забуге
660069, г. Красноярск, ул. Московская, 7а

Об отказе размещения выпускной
квалификационной работы в электронно-
библиотечной системе АНО ВО СИБУП

По результатам рассмотрения выпускной квалификационной работы на тему:
«Разработка интерфейсов по обслуживанию систем
управления персоналом ООО «ПК СибТЭС»»
(полное название темы)

выполненной студентом Курбатов Илья Сергеевич
(Ф.И.О. студента полностью)

с использованием информации и материалов, представленных в
объекто с ограниченной ответственностью «Производственная
компания СибТЭС»
(полное наименование организации)

сообщаем, что текст представленной выпускной квалификационной работы содержит
сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют
действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их
третьим лицам. В соответствии с вышеизложенным

объекто с ограниченной ответственностью «Производственная
компания СибТЭС»
(полное наименование организации)

отказывает в согласовании размещения в электронно-библиотечной системе АНО ВО
СИБУП текста выпускной квалификационной работы, выполненной по теме

«Разработка интерфейсов по обслуживанию систем
управления персоналом ООО «ПК СибТЭС»»
студентом Курбатов Илья Сергеевич
(Ф.И.О. студента полностью)

Директор по производству
должность



Антонов С.В.
(Ф.И.О.)

Ректору АНО ВО СИБУП
Забуге Евгению Владимировичу
От директора по производству
ООО «ПК Сиблес»
Латышева С.В.

Уважаемый Евгений Владимирович!

Прошу Вас утвердить тему выпускной квалификационной работы студента группы 321 Чупрова Ильи Сергеевича «Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом ООО «ПК Сиблес»

Директор по производству
ООО «ПК Сиблес»



Латышев С.В.

Ректору АНО ВО СИБУП
Забуге Евгению Владимировичу
От директора по производству
ООО «ПК Сиблес»
Латышева С.В.

Рекомендации, предложенные студентом группы 321-м Чупровым Ильей Сергеевичем в выпускной квалификационной работе на тему: Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом ООО «ПК Сиблес» нами рассмотрены. Было принято решение о возможном внедрении данных рекомендаций в деятельность организации.

Директор по производству
ООО «ПК Сиблес»



Латышев С.В.