

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования  
Кафедра управления человеческими ресурсами

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.П. Воронцова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

38.03.03 «Управление человеческими ресурсами»

Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала в АО  
«РУСАЛ Красноярск»

Руководитель \_\_\_\_\_ старший преподаватель И.А. Дробышев

Выпускник \_\_\_\_\_ Е.Д. Фастова

Красноярск 2017

Продолжение титульного листа бакалаврской работы по теме  
Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала в АО  
«РУСАЛ Красноярск»

Консультанты по разделам:

Глава 1, глава 2, глава 3

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

П.Н. Воронцов

Нормоконтролер

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

И.А. Дробышев

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1 Теоретические аспекты нематериального стимулирования персонала .....	5
1.1 Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.....	5
1.2 Сущность и основные направления нематериального стимулирования .....	7
1.3 Система нематериального стимулирования персонала в организации .....	10
1.3.1 Понятие системы. Принципы системности.....	10
1.3.2 Система нематериального стимулирования: определение, признаки, характеристики .....	12
1.3.3 Понятие системы нематериального стимулирования персонала в сфере металлургической промышленности .....	14
2 Анализ нематериального стимулирования трудовой деятельности компании АО «РУСАЛ Красноярск» .....	18
2.1 Общая характеристика организации АО «РУСАЛ Красноярск» .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
2.2 Анализ существующей системы нематериального стимулирования персонала.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
3 Разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы нематериального стимулирования персонала в компании АО «РУСАЛ Красноярск» .....	19
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	20
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	22
ПРИЛОЖЕНИЕ А .....	38
Организационная структура АО «РУСАЛ Красноярск».....	38
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	24
Вопросы для анкетирования АО «РУСАЛ Красноярск»....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

## ВВЕДЕНИЕ

В современном менеджменте все большую роль играет нематериальное стимулирование персонала. На первый план выходят потребности в самореализации, развитии и хороший морально-психологический климат. Наличие обоснованной системы стимулирования персонала на предприятии позволит улучшить эффективность и качество работы, создать благоприятные условия труда, повысить заинтересованность персонала в личных результатах, повысить уровень компетентности и раскрыть творческий потенциал сотрудников. Предприятие, способное предоставить такие нематериальные стимулы, сможет добиться ведущих позиций на рынке. И все это благодаря лояльности её сотрудников.

Цель выпускной квалификационной работы - разработка рекомендаций, направленных на совершенствование системы нематериального стимулирования персонала АО «РУСАЛ Красноярск».

Для достижения цели выпускной квалификационной работы необходимо выполнить следующие задачи:

- сформировать теоретические знания по системе нематериального стимулирования персонала;
- проанализировать систему нематериального стимулирования персонала на предприятии;
- описать существующие элементы системы нематериального стимулирования персонала;
- выявить недостатки существующей системы нематериального стимулирования персонала;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы нематериального стимулирования персонала АО «РУСАЛ Красноярск».

Объект : система управления персоналом.

Предмет: подсистема нематериального стимулирования персонала АО

«РУСАЛ Красноярск».

## **1 Теоретические аспекты нематериального стимулирования персонала**

### **1.1 Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала**

Одной из важнейших функций любого менеджера является побуждение работников к эффективному и результативному труду для достижения целей организации. Для осуществления данной функции руководитель может воспользоваться такими механизмами как мотивация и стимулирование персонала. В тоже время структура мотивов каждого человека очень сложна, и построить действительно эффективную и сбалансированную систему стимулирования не так то просто. Важно четко понимать и различать такие понятия как: мотив и стимул, мотивация и стимулирование.

Рассмотрим эти понятия более подробно и начнем с мотивации.

Мотив – осознанное внутреннее побуждение человека к какому-либо действию.

Мотивация – процесс побуждения человека к какой-либо деятельности, для достижения определенных целей. Мотив и мотивация являются разными понятиями. Мотив – это побуждение, а мотивация – это процесс побуждения.

Близким, но все-таки отличным от понятия мотива, является понятие стимула. Стимул – внешнее воздействие на человека или группу людей, с целью побудить к какому-либо результату. [1]

Необходимо понимать, что мотив является внутренней побуждающей силой, в то время, как стимул является внешним побуждающим фактором. Каждый работник по-своему реагирует на одни и те же стимулы. Это зависит от его интересов, ожиданий, целей и мотивов. Чем больше стимул соответствует внутренним мотивам работника, тем выше будет эффект от его воздействия.

Стимулирование - процесс воздействия на работника, посредством факторов внешней среды, для повышения его трудовой активности.

Стимулы делятся на два вида: материальные и нематериальные стимулы (рис. 1).

1. Материальные стимулы:

- денежные (заработная плата, премии, надбавки);
- неденежные (путевки, социальный пакет, страхование).

2. Нематериальные стимулы:

- социальные (престижная работа, коллектив, карьерный рост);
- моральные (грамоты и награды, похвала и признание);
- творческие (интересная работа, самореализация)

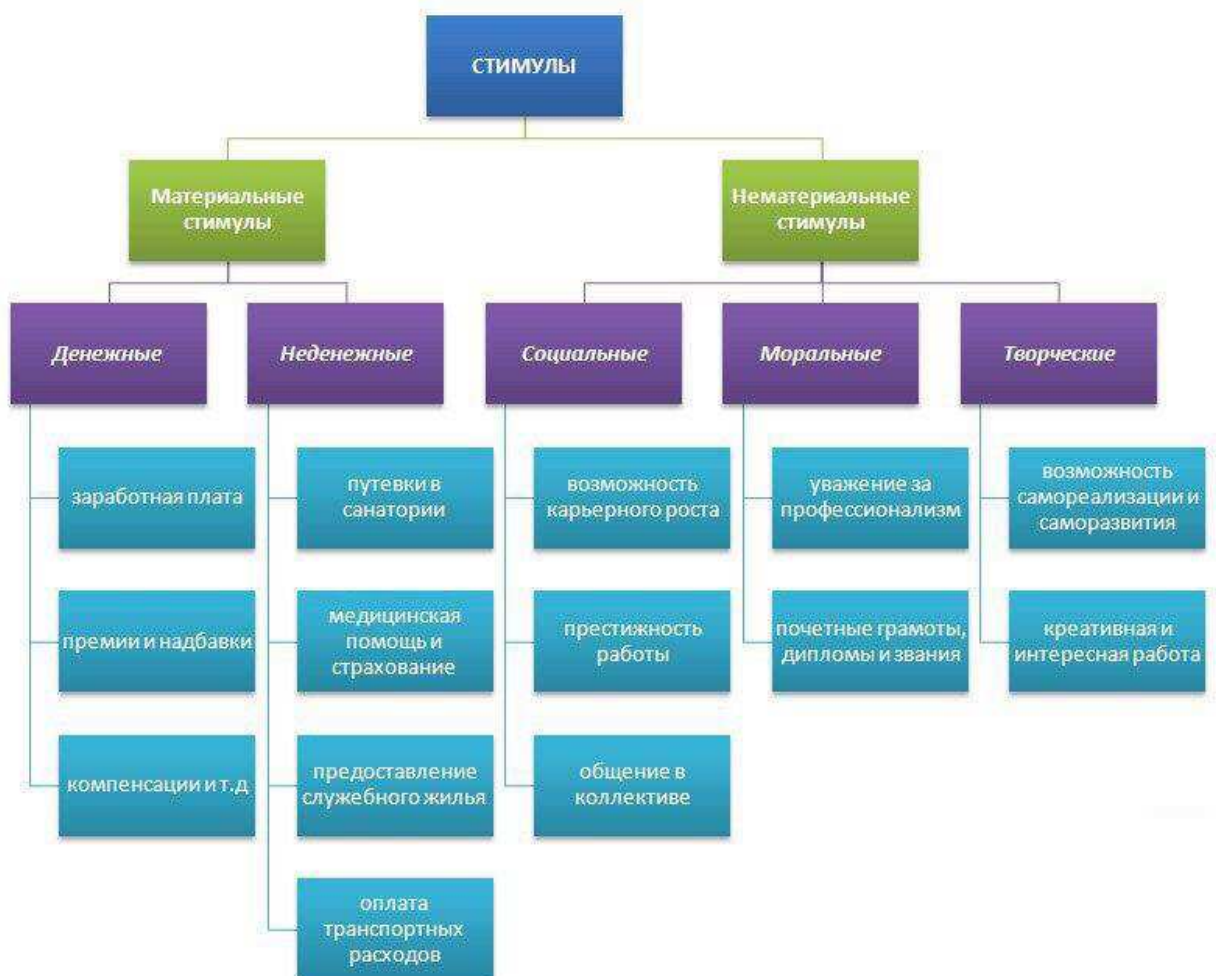


Рисунок 1 - Виды стимулов

## 1.2 Сущность и основные направления нематериального стимулирования

Стимулирование персонала существует в двух взаимосвязанных формах:

1. материальное;
2. нематериальное.

Сущность материального стимулирования заключается в том, что сотрудники, выполняя качественно определенный объем работы, могут рассчитывать на получение материальных благ.

Сущность нематериального стимулирования проявляется в том, что сотрудники, выполняя качественно определенный объем работы, могут рассчитывать на получение благ в невещественной форме, которые не имеют прямой денежной оценки.

Понятие «нематериальные стимулы» включает в себя все то, что реально затрагивает интересы и потребности человека. Основу нематериального стимулирования составляет знание психологии поведения человека в труде и понимании важности трудовой деятельности для удовлетворения высших потребностей человека.

Нематериальные стимулы неразрывно связаны с материальными. Нематериальные стимулы должны дополнять их, а не заменять.

К нематериальным стимулам можно отнести все стимулы трудовой деятельности, кроме денежных и не денежных материальных стимулов. Это могут быть: моральные, социальные, психологические и организационные ценности, в которых человек испытывает необходимость.

Существует множество подходов к классификации нематериальных стимулов персонала. Рассмотрим наиболее известные из них.

Кибанов А.Я выделяет три основных направления нематериального стимулирования персонала:

1. моральное стимулирование - регулирование поведения работников на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание:
  - награждение (награды, медали, благодарственные письма, грамоты,

значки;

- управление взаимоотношениями внутри персонала;
  - информирование о заслугах и достижениях.
2. организационное стимулирование - регулирование поведения работников на основе изменения чувства его удовлетворенности работой в компании:
- творческие элементы в работе;
  - возможность участия в управлении компанией;
  - профессиональный и карьерный рост;
  - личностное развитие;
  - причастность к компании.
3. стимулирование свободным временем - регулирование поведения работников на основе изменения его времени занятости:
- отгулы;
  - возможность выбора даты отпуска;
  - сокращенный рабочий день за счет высокой производительности труда;
  - гибкий график работы;
  - работа в домашних условиях.

С точки зрения С.Шапиро нематериальное стимулирование имеет следующую классификацию:

1. социально-психологическое:

- общественное признание;
- престиж.

2. творческое:

- повышение квалификации;
- стажировки;
- командировки.

3. свободное время:

- гибкий график работы;
- дополнительный отпуск. [2]



М.С.Гусарова и А.В Капытова выделяют четыре вида нематериального стимулирования:

1. социальное:

- повышение качества трудовой жизни;
- управление карьерой.

2. моральное:

- систематическое информирование персонала;
- организация корпоративных мероприятий;
- официальное признание заслуг;
- регулирование взаимоотношений в коллективе.

3. творческое:

- вовлечение персонал в процесс управления;
- организация трудовых соревнований.

4. стимулирование свободным временем:

- предоставление дополнительного времени отдыха;
- установление гибких режимов рабочего времени;
- применение гибких форм занятости. [3]

Нематериальное стимулирование выполняет ряд важных функций:

1. экономическая — способствует повышению эффективности и производительности труда;
2. нравственная — регулирует нравственный климат в коллективе, учитывая нормы и традиции, способствует формированию активной жизненной позиции каждого работника;
3. социальная — формирует у работника потребность в личностном развитии.

## **1.3 Система нематериального стимулирования персонала в организации**

### **1.3.1 Понятие системы. Принципы системности**

Система - закономерно обусловленная совокупность функционально взаимодействующих элементов.

Основные свойства системы проявляются через целостность, взаимодействие и взаимозависимость процессов через ее функциональность, структуру, связи, внешнюю среду и пр.

Как и любое фундаментальное понятие, система конкретизируется в процессе рассмотрения ее основных свойств.

Можно выделить четыре основных свойства:

1. система есть, прежде всего, совокупность элементов, способных выступать, как системы;
2. наличие интегративных связей между элементами и (или) их свойствами, превосходящих по мощности (силе) связи этих элементов с элементами, вне системы. Указанное свойство отличает систему от простого конгломерата и выделяет ее из окружающей среды;
3. наличие определенной организации, обладающей необходимой мерой порядка определяющей возможность создания системы.
4. существование свойств присущих системе в целом, но не свойственных ни одному из ее элементов в отдельности.

В самом общем случае понятие «система» характеризуется:

- наличием множества элементов;
- наличием связей между ними;
- целостным характером.

Система может являться элементом другой системы более высокого порядка (надсистема) и включать в себя системы более низкого порядка

(подсистемы).

Принципы системности:

Принцип конечной цели. Это абсолютный приоритет конечной цели. Принцип имеет следующие правила: необходимо сформулировать цели исследования; анализ следует вести на базе определения основной цели системы, что позволит определить ее основные существенные свойства, показатели качества и критерии оценки; при синтезе систем любая попытка изменения должна оцениваться относительно того, помогает или мешает она достижению конечной цели.

Принцип измерения. О качестве функционирования какой-либо системы можно судить только применительно к системе более высокого порядка. Т.е. для определения эффективности функционирования надо представить ее как часть более общей и проводить оценку внешних исследуемой системы относительно целей и задач надсистемы.

Принцип эквивалентности. Система может достигнуть требуемого конечного состояния, независимо от времени и определяемого исключительно собственными характеристиками системы при различных начальных условиях и различными путями. Это форма устойчивости по отношению к начальным и граничным условиям.

Принцип единства. Это совместное рассмотрение системы как целого и как совокупность частей (элементов). Принцип ориентирован на «взгляд внутрь» системы, на расчленение ее с сохранением целостных представлений о системе.

Принцип связности. Рассмотрение любой части совместно с ее окружением подразумевает проведение процедуры выявления связей между элементами системы и выявление связей (учет внешней среды).

Принцип модульного построения. Полезно выделение модулей в системе и рассмотрение ее как совокупности модулей. Принцип указывает на возможность абстрагироваться от излишней детализации.

Принцип иерархии. Введение иерархического порядка элементов систем

упрощает порядок рассмотрения систем и их, разработку.

Принцип функциональности. Совместное рассмотрение структуры и функций с приоритетом функций над структурой. Принцип утверждает, что любая структура тесно связана с функцией системы и ее частей. При придании системе новых функций полезно пересматривать ее структуру, а не пытаться втиснуть новую функцию в старую схему. Поскольку выполняемые функции составляют процессы, то целесообразно рассматривать отдельно: процессы, функции, структуры.

Принцип развития. Это учет изменяемости системы, ее способности к развитию, адаптации, расширению, замене частей, накоплению информации.

Принцип децентрализации. Это сочетание в сложных системах централизованного управления.

Принцип неопределенности. Это учет неопределенности и случайностей в системе.[4]

### **1.3.2 Система нематериального стимулирования: определение, признаки, характеристики**

Многие авторы в своих работах, направленных на изучение вопросов мотивации и стимулировании персонала, рассматривают такие понятия как: мотив, стимул, мотивация, стимулирование, их виды, классификации, но что есть система нематериального стимулирования, каковы ее основные элементы, признаки, информация отсутствует. Поэтому на основании всего вышесказанного, сформулируем понятие системы нематериального стимулирования, выделим основные признаки и дадим краткую характеристику основным элементам данной системы.

Система нематериального стимулирования — это подсистема системы управления персоналом на предприятии, направленная на создание отношения к труду работников, соответствующего целям предприятия, путем комплексного внешнего воздействия нематериальными стимулами на работника.

Система нематериального стимулирования должна обладать следующими

признаками:

1. должна соответствовать целям и стратегии организации;
2. должна быть ясной и доступной для персонала;
3. должна быть гибкой и оперативной, быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды предприятия;
4. инструменты системы нематериального стимулирования должны быть ориентированы на индивидуальные особенности работников, учитывать специфику их работы;
5. способствовать эффективному функционированию таких внутрикорпоративных институтов как: корпоративной культуры, найма, обучения, развития;
6. обеспечивать непрерывность процесса обучения, развития, повышения квалификации, карьерного роста персонала;
7. должен проводиться непрерывный мониторинг потребностей работников, удовлетворенности существующими условиями труда, эффективности инструментов нематериального стимулирования работников, и их информирование обо всех изменениях в системе.

Разработка эффективной системы нематериального стимулирования персонала на предприятии является достаточно сложным процессом, так как в результате формирования этой системы должны быть выработаны такие инструменты стимулирования, которые позволят повысить заинтересованность персонала в достижении наилучших и эффективных показателей предприятия.

Чтобы повысить эффективность системы нематериального стимулирования персонала на предприятии, необходимо выполнять следующие условия:

1. система нематериального стимулирования не должна противоречить существующей политике стимулирования на предприятии;
2. система нематериального стимулирования персонал должна быть справедливой;
3. нематериальное стимулирование персонала должно производиться всегда

при появлении соответствующих оснований для его осуществления;

4. нематериальные стимулы и критерии оценивания для их получения должны быть известны каждому работнику компании.

### **1.3.3 Понятие системы нематериального стимулирования персонала в сфере металлургической промышленности**

Основной целью любого крупного промышленного металлургического предприятия является высокие показатели эффективности производства, развитие технологических процессов, что совершенно не возможно без улучшения качества труда персонала на предприятии. Одним из главных факторов в достижении данных целей является система нематериального стимулирования персонала, которая должна обеспечивать баланс между потребностями работника и целями предприятия.

За осуществление процессов стимулирования на любом металлургическом предприятии отвечает служба управления персонала.

На предприятиях металлургической промышленности основной упор в системе стимулирования персонала сделан на материальные стимулы. Поэтому предприятия в качестве важнейшего средства стимулирования работников использует оплату труда.

Как правило, на металлургических предприятиях нематериальному стимулированию уделяется гораздо меньше внимания, хотя при построении правильной системы нематериального стимулирования компания может повысить эффективность производства и снизить текучесть кадров.

В данной отрасли нематериальные стимулы делятся на три группы:

1. социальные;
2. моральные;
3. творческие.

К моральным стимулам относятся:

- награждение сотрудников за заслуги на предприятии;
- поощрение за победу в конкурсах;
- присвоение почетных званий, вручение грамот и благодарственных письма за особые вклады в результаты работы предприятия;
- всеобщая похвала и признание сотрудников.

К социальным стимулам относятся:

- поддержание положительного морального климата в коллективе;
- эффективная организация труда;
- четко сформулированная корпоративная культура и кадровая политика;
- дружественное и информационное пространство для общения и профессиональной деятельности;
- поддержание положительного имиджа предприятия.

Творческие стимулы обусловлены потребностью работника в самореализации и самосовершенствовании. Стимулами здесь выступает сам процесс труда, уровень его содержательности и решение творческих задач [5].

Формирование системы нематериального стимулирования персонала на предприятиях металлургической промышленности должно подчиняться определенной модели, которая должна быть разработана отдельно для каждого предприятия, и которой предприятие должно постоянно придерживаться.

Система нематериального стимулирования на предприятии металлургической промышленности должна соответствовать таким критериям как:

- нематериальные стимулы должны быть простыми и понятными для работников;
- система нематериального стимулирования должна быть гибкой;
- нематериальные стимулы должны быть справедливы и объективны;
- система нематериального стимулирования должна быть ориентирована на цели, задачи и стратегию предприятия, учитывая потребности и интересы работников;

- нематериальные стимулы должны охватывать весь персонал предприятия;
- нематериальные стимулы нуждаются в постоянном изменении, так как со временем нематериальные стимулы теряют свой смысл и становятся обыденным явлением для персонала;
- обеспечение непрерывного процесса обучения, развития, повышения квалификации;
- должен проводиться непрерывный мониторинг потребностей работников, удовлетворенности существующими условиями труда, эффективности инструментов нематериального стимулирования работников, и их информирование обо всех изменениях в системе.

Для эффективного управления нематериальным стимулированием персонала необходим регулярный анализ. Разработка системы нематериального стимулирования персонала зависит от специфики предприятия и потребностей персонала.

Основными задачами исследования нематериального стимулирования персонала являются:

- анализ существующего состояния системы нематериального стимулирования персонала на предприятии;
- оценка эффективности данной системы нематериального стимулирования;
- разработка плана мероприятий по решению выявленных в ходе исследования проблем;
- контроль за реализацией предложенных мероприятий по совершенствованию нематериального стимулирования персонала.

Анализ эффективности существующей системы нематериального стимулирования является обязательной частью и должна проводиться не менее одного раза в полгода.

Оценка эффективности существующей системы нематериального стимулирования дается на основании: результатов анонимного опроса, показателей заинтересованности персонала в предлагаемых нематериальных



стимулах, показателей текучести кадров на предприятии.

## **2 Анализ нематериального стимулирования трудовой деятельности компании АО «РУСАЛ Красноярск»**

[Текст Главы 2 (стр. 17-27) изъят в связи с наличием в нем сведений,  
относящихся к коммерческой тайне предприятия]

**3 Разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию  
системы нематериального стимулирования персонала в компании АО  
«РУСАЛ Красноярск»**

[Текст Главы 3 (стр. 28-33) изъят в связи с наличием в нем сведений,  
относящихся к коммерческой тайне предприятия]

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данной выпускной квалификационной работы являлась разработка рекомендаций, направленных на совершенствование системы нематериального стимулирования персонала АО «РУСАЛ Красноярск».

В ходе данной работы был проведен анализ теоретических основ по системе нематериального стимулирования персонала, проведен организационный анализ, анализ структуры персонала и существующей системы нематериального стимулирования персонала АО «РУСАЛ Красноярск», были выявлены недостатки существующей системы нематериального стимулирования персонала на предприятии, а также разработаны рекомендации по совершенствованию системы нематериального стимулирования персонала АО «РУСАЛ Красноярск».

В ходе анализа существующей системы нематериального стимулирования персонала в АО «РУСАЛ Красноярск» были выявлены следующие недостатки:

1. отсутствие отлаженной процедуры сбора данных для совершенствования нематериального стимулирования персонала;
2. отсутствие эффективных инструментов анализа и оценки системы нематериального стимулирования;
3. на предприятии частично проводится анализ и оценка системы нематериального стимулирования персонала;
4. отсутствует специальная команда, занимающиеся оценкой и анализом системы нематериального стимулирования персонала;
5. анализ и оценка элементов нематериального стимулирования проводится 1 раз в год.

Для совершенствования системы нематериального стимулирования персонала в АО «РУСАЛ Красноярск» были предложены следующие рекомендации:

1. разработать политику и определить цели нематериального стимулирования работников на предприятии;

2. исследовать существующую систему нематериального стимулирования;
3. разработать основания нематериального стимулирования.
4. разработать формы нематериального стимулирования.

Для реализации данных мероприятий необходимо:

1. определиться с инструментом для сбора данных, мы предлагаем анкетирование;
2. сформировать команду для сбора данных, назначить ответственного;
3. определиться с составом вопросов и категориями, опрашиваемых работников;
4. разработать анкеты с помощью профессионального психолога;
5. организовать проведение анкетирования работников с помощью системы дистанционного обучения;
6. проанализировать и оценить полученные данные опроса;
7. назначить комиссию по работе с проблемами, выявленными в ходе исследования, и разработке мероприятий по их решению , для совершенствования системы нематериального стимулирования персонала.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов. - Москва: проспект, 2012. – С. 64.
2. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала: учебное пособие / С.А Шапиро. - Москва: ГроссМедиа, 2005. – С. 71
3. Гусарова М.С., Крпытова А.В. Мотивация и стимулирование персонала трудовой деятельности в рамках реализации кадровой стратегии / Гусарова М.С. // Вестник: теоретический и науч. - практический журнал / Тюменский государственный архитектурное - строительный университет. - 2014.-№4.-С.14-22.
4. Понятие системы. Классификация систем. Организация как открытая система. - Режим доступа: - <http://libsib.ru>
5. Кузьмин М.П., Кузьмина М.Ю. Мотивация труда на предприятиях алюминиевой промышленности. / Кузьмин М.П. //Вестник: теоретический и науч. практический журнал / Иркутский государственный университет. Иркутск.- 2011.- С. 195-200.
6. Общая информация о компании РУСАЛ. - Режим доступа: <http://www.rusal.ru>
7. Красноярский алюминиевый завод. - Режим доступа: <http://www.rusal.ru>
8. Кодекс корпоративной этики АО «РУСАЛ Красноярск».
9. Коллективный договор на 2017-2019 гг.
10. Должностная инструкция начальника отдела развития персонала и корпоративных программ АО «РУСАЛ Красноярск» 2016 г.
11. Положение о поощрении работников АО «РУСАЛ Красноярск», удостоенных корпоративных наград предприятия, государственных и ведомственных наград, и принимавших активное участие в мероприятиях

социального характера.

12. Стандарт предприятия и проведения профессиональной подготовки рабочих 2016 г.
13. Положение по разработке и внедрению предложений по улучшениям производственного процесса АО «РУСАЛ Красноярск».
14. Положение о Молодежном совете на красноярской промплощадке ОК РУСАЛ.
15. Положение об организации производственного соревнования среди подразделений АО «РУСАЛ Красноярск».
16. Аналитическая записка по результатам исследования. Оценка уровня удовлетворенности трудом персонала.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ А 38**

[Текст Приложения А (стр. 38) изъят в связи с наличием в нем сведений, относящихся к коммерческой тайне предприятия]



## **ПРИЛОЖЕНИЕ Б 39**

[Текст Приложения Б (стр. 39) изъят в связи с наличием в нем сведений, относящихся к коммерческой тайне предприятия]

**ОТЗЫВ**

на выпускную квалификационную работу (ВКР) бакалавра экономического факультета

Фастовой Евгении Дмитриевны

(Ф.И.О. студента полностью)

направление 38.03.03. «Управление персоналом»

(шифр и название направления)

профиль 38.03.03.02.01 Управление человеческими ресурсами

(шифр и название профиля)

на тему:

Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала

в АО «РУСАЛ Красноярск»

Проанализировав материалы выпускной квалификационной работы

Фастовой Е.Д.

(Ф.И.О. студента)

можно отметить следующее:

1. Актуальность и полнота разработки темы, соответствие содержания заявленной теме  
Актуальность заявленной темы обоснована; тема разработана на хорошем уровне. Содержание работы полностью соответствует заявленной теме.
2. Наличие аналитического обзора теоретических исследований В аналитическом обзоре теоретических исследований охвачены темы сущности нематериального стимулирования, системы нематериального стимулирования в общем и в конкретной сфере производства
3. Использование научных методов исследования и информационных технологий  
Работа не противоречит основным принципам методологии научного исследования. При выполнении работы использованы базовые информационные технологии для первичной обработки данных и оформления текста ВКР.
4. Практическая значимость полученных результатов исследования Результаты работы обладают практической применимостью; предложенные рекомендации могут быть применены в организации, на базе которой проведено исследование.
5. Апробация результатов ВКР (документы о внедрении, публикации и др.) результаты работы переданы для изучения руководству организации, на базе которой выполнена ВКР
6. Качество оформления ВКР (соответствует/ не соответствует требованиям СТО 4.2-07-2014)  
Оформление ВКР соответствует требованиям СТО 4.2-07-2014
7. Стилистическая выдержанность текста работы (использование научного стиля, четкость и логичность изложения и т.п.) Текст работы соответствует стилистическим нормам изложения документов научно-исследовательской деятельности
8. Замечания по работе В качестве замечания к работе следует обозначить несколько общий характер рекомендаций по совершенствованию системы нематериального стимулирования, что, тем не менее, не снижает общего качества работы.
9. ВКР студента прошла проверку на объём заимствований и выявление неправомерных заимствований, допустимому пределу заимствований соответствует  
(соответствует/ не соответствует)
10. Выпускная квалификационная работа бакалавра Фастовой Е.Д. требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки Соответствует  
(соответствует/ не соответствует)
- к защите на заседании ГЭК Рекомендуется  
(рекомендуется, не рекомендуется)
11. ВКР публикуется на сайте университета с учетом изъятия  
(в полном объеме/ с учетом изъятия/ не публикуется из-за сведений, содержащих государственную тайну)

Научный руководитель Дробышев Иван Александрович, старший преподаватель  
кафедры управления человеческими ресурсами ИЭУиП СФУ  
(Ф.И.О., должность, место работы)

М.П.

«13» июня 2017 г.

  
ПОДПИСЬ