

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент образования и науки администрации Приморского края
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР**

**Материалы XVII международной научно-практической конференции
студентов, аспирантов и молодых исследователей**

(28–29 апреля 2015 г.)

В пяти томах

Том 3

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2015

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

И73

Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР [Текст] : материалы XVII междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых исследователей (28–29 апреля 2015 г.) : в 5 т. Т. 3 / под общ. ред. О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – Т. 3. – 438 с.

ISBN 978-5-9736-0319-9

ISBN 978-5-9736-0341-0

Включены материалы XVII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых исследователей «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР», состоявшейся во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (г. Владивосток, 28–29 апреля 2015 г.).

Том 3 представляет широкий спектр исследований молодых ученых и студентов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Актуальные проблемы частного права в современной юриспруденции
- Публичное право на современном этапе и основные тенденции его развития
- Актуальные проблемы правовой политики Российского государства
- Политическое и социальное развитие российского Дальнего Востока: проблемы и перспективы
- Реализация социально-экономической политики в аспекте повышения эффективности государственного, муниципального управления в ДВФО
- Туризм – перспективная модель развития общества
- Современные тенденции в управлении персоналом

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0319-9

© Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса, издание, 2015

ISBN 978-5-9736-0341-0

<i>Домарева А.С., Костикова О.Н.</i> Организация управления адаптацией персонала на примере Министерства чрезвычайных ситуаций	324
<i>Киреева А.А., Пантелейкина С.С.</i> Учет, анализ и аудит персонала в ОАО «Ростелеком» (Арсеньевский ЛТЦ).....	326
<i>Киселева К.В., Ким К.А.</i> Привлечение и удержание молодых специалистов в организациях.....	329
<i>Клеменчук Д.А., Колоколова Л.А.</i> Бейдж как элемент корпоративной культуры ВГУЭС.....	331
<i>Коваленко Е.В.</i> Технология разработки принятия управленческого решения.....	334
<i>Коптелова В.Л.</i> Особенности проведения кадрового аудита в компаниях торговой сферы.....	337
<i>Корикова К.Е.</i> Зарботная плата как экономический метод управления персоналом.....	339
<i>Кузнецова Ю.Ю.</i> Разработка формы мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, г. Владивосток.....	341
<i>Кукарцева Е.В., Костикова О.Н.</i> Разработка предложений по созданию эффективной системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров на примере ООО Управляющая компания «Дальневосточный регион».....	344
<i>Курилова О.Ю.</i> Компетентностный подход к подбору персонала в телекоммуникационной сфере на примере единого контактного центра ОАО «Ростелеком».....	347
<i>Кухарев А.Н., Прокофьева Э.В.</i> Деловая оценка персонала как элемент кадрового планирования.....	350
<i>Куц О.А., Дмитрук О.В.</i> Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения службы управления персоналом ПАО «НСРЗ».....	353
<i>Лошкарёва Г.В.</i> Профилактика профессионального выгорания.....	356
<i>Майзель В.А., Одайкина О.И.</i> Специфика мотивации персонала в организациях сферы обслуживания.....	358
<i>Максимов И.С., Панина А.В., Максимова Л.В.</i> Создание базы данных кадрового учета организации.....	360
<i>Мин Ю.Ю.</i> Аудит кадрового потенциала в ООО «ТФМ-Пасифик», г. Владивосток	364
<i>Михайлов И.С.</i> Разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела Администрации Приморского края г. Владивосток.....	365
<i>Михалькова Е.А.</i> Диагностика кадрового потенциала в организациях строительной сферы.....	368
<i>Мустафаева Н.Ю.</i> Геймофикация как современная персонал-технология.....	371
<i>Новолаева А.А.</i> Организация системы внутрифирменного обучения персонала на примере «30 СРЗ».....	373
<i>Павелко Ю.В., Костикова О.Н.</i> Проблемы совершенствования организационной структуры управления персоналом на примере ОАО «НБАМР».....	375
<i>Пан Н.Ю.</i> Формирование конфликтологической компетентности сотрудников в организации.....	378
<i>Полищук М.С.</i> Кадровый аудит и диагностика кадрового потенциала ОАО «Владивостокский морской торговый порт».....	381
<i>Причалова О.А., Савицкая Д.И., Евушко Ю.Э., Бажин А.С.</i> Особенности профессионального развития и карьерного роста специалистов, занимающихся управлением брендом организации.....	383
<i>Причалова О.А., Савицкая Д.И., Евушко Ю.Э., Бажин А.С.</i> Особенности поведения участников рынка труда в условиях динамики экономического кризиса	386
<i>Пушкина А.С., Ким С.В.</i> Практические аспекты кадрового аудита на примере организации «Штыковские пруды».....	389
<i>Роевко Н.О.</i> К вопросу о диагностике персонала кадровой компании «Nova Consulting».....	392
<i>Романова Г.С.</i> Тренинг «Карьерный менеджмент» как технология развития общекультурных компетенций.....	394
<i>Семиряжко А.Е.</i> Технологии высвобождения персонала в период кризиса: опыт торговой компании.....	397
<i>Сипейко А.Е.</i> Совершенствование политики управления персоналом в банке.....	399
<i>Скурлатова Е.В.</i> Основные аспекты кадровой политики современной организации.....	403
<i>Слободян Е.Л., Чуйкова Е.Э.</i> Делегирование полномочий и регламентация как способы борьбы с «ловушкой основателей» по И. Адизесу	405
<i>Фатьянова М.С., Носова А.Ю.</i> Региональный центр «Старт-Карьера»: помощь в трудоустройстве студентов.....	408
<i>Чамбайшин Е.М., Подорванова А.С., Бажин А.С.</i> Обучение и сертификация как факторы карьерного роста специалистов по работе с клиентами.....	410
<i>Шалкина С.Э.</i> Проблемы управления сферой труда и занятости в малых городах, на примере КГБУ «Центр занятости населения», г. Партизанск.....	413
<i>Шамраева Э.А., Панина А.В., Бажин А.С.</i> Особенности управления командой профессионалов, участвующих в разработке инновационного продукта	416
<i>Шамраева Э.А., Панина А.В., Бажин А.С.</i> Социально-экономические основы управления профессиональной карьерой персонала организации.....	419
<i>Шарипова Н.А., Филаткина И.Д., Бажин А.С.</i> Подходы к построению эффективной системы внутрикорпоративных коммуникаций персонала.....	421
<i>Шилина А.Р.</i> Оптимизация процедуры аттестации педагогических работников.....	424
<i>Шмелева Т.Д.</i> Особенности управления персоналом в строительной сфере.....	426
<i>Щуковский В.А., Варжин М.Р., Матвеев Д.М., Бажин А.С.</i> Особенности использования социальных сетей как средства развития профессиональной карьеры персонала.....	429
<i>Щуковский В.А., Варжин М.Р., Матвеев Д.М., Бажин А.С.</i> Факторы формирования начальных этапов должностной карьеры специалистов в области экономической безопасности.....	432
<i>Яровая А.Н.</i> Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала на примере ОАО АКБ «Росбанк».....	434

Основные аспекты кадровой политики современной организации

Скурлатова Елена Викторовна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: e.skurlatova@mail.ru; тел.: 8-914-708-44-03
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрено понятие кадровой политики; проанализированы цели, задачи, принципы и механизмы реализации кадровой политики современной российской организации; представлены основные характеристики кадровой политики.

Ключевые слова и словосочетания: кадровая политика.

The main aspects of personnel policy of the modern organization

Skurlatova Elena Viktorovna,
bachelor of the 4th year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article considers the concept of personnel policy; analyzed the goals, objectives, principles and mechanisms of realization of personnel policy of the modern Russian organizations; presents the main characteristics of the personnel policy

Keywords: personnel policy.

Устанавливая трудовые отношения в коллективе любого вида предприятия, работодатель должен помнить и исполнять статью 7 Конституции Российской Федерации, которая провозглашает:

1. Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты [2].

Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса: выбором оптимальной системы заработной платы, набором и подготовкой кадров, созданием отношений социального партнерства в коллективе. В условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия – обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Суть же кадровой политики – работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации [5]. Осуществляя работу с персоналом, организация, прежде всего, должна определить основные направления кадровой работы, представленные в виде генеральной идеи в области управления персоналом. Под такой идеей принято понимать кадровую политику. Не всегда кадровая политика четко обозначена и представлена в виде документа, тем не менее, независимо от степени выраженности на бумаге, она существует на каждом предприятии.

Школа управления персоналом Государственного университета управления определяет кадровую политику как генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [6]. Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда [4].

Объектами кадровой политики являются:

- планирование персонала;
- стиль, методы руководства;
- поддержание занятости (в том числе молодежи);
- стимулирование;
- организация обучения;
- решение социальных проблем;
- обмен информацией и прочие.

Основными функциями кадровой политики являются:

- определение общих требований к персоналу и расходам на него;
- обоснование методологических принципов работы с персоналом;
- информационная поддержка управления человеческими ресурсами;
- выработка позиций по отдельным направлениям работы с людьми (привлечение, перемещение, оценка, разрешение трудовых конфликтов, стимулирование, налаживание социального партнерства, адаптация, обучение, развитие, увольнение, и др.);
- контроль персонала.

При этом решаются следующие задачи:

- формирование системы управления человеческими ресурсами, его процедур и механизмов;
- формулирование концепции оплаты труда, материального и морального стимулирование работников;
- выработка общей концепции управления персоналом;
- определение основных требований к каждой категории персонала;
- своевременное обеспечение организации работниками заданного качества и в необходимом количестве, соответствующими её стратегическим задачам; реализация мер по ликвидации нехватки, избытка или иного несоответствия персонала потребностям фирмы в настоящий момент и в перспективе;
- организация рационального использования трудового потенциала;
- содействие наиболее полной реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей работников;
- выбор путей сохранения или высвобождения кадров, помощи в трудоустройстве при массовых увольнениях, стимулирования досрочного выхода на пенсию лиц, не соответствующих изменившимся требованиям и неспособных освоить новые направления и методы работы;
- развитие социального партнерства;
- обучение, переобучение, повышение квалификации;
- создание благоприятных условий труда и прочие.

Принципами осуществления кадровой политики являются:

- максимальное использование внутренних возможностей для формирования кадрового потенциала, способного решать текущие и перспективные задачи;
- мотивация каждого работника предприятия к профессиональному росту и развитию творческих способностей;
- создание условий для своевременного приобретения необходимой квалификации и повышения уровня квалификации;
- достижение максимальной взаимозаменяемости кадров;
- постоянное расширение сферы командной работы;
- социальная ответственность за каждого своего работника;
- справедливость (одинаковый подход ко всем, независимо от должности);
- учет трудового законодательства;
- последовательность;
- инновационность (постоянное обучение, творческий подход к делу);
- исключение дискриминации по возрастному, национальному, половому признакам. Можно сделать вывод, что основной принцип кадровой политики заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей.

Механизм реализации кадровой политики представляет собой систему планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и иных мероприятий, нацеленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале. Деятельность по реализации кадровой политики называется кадровой работой – это единый, взаимосвязанный комплекс мероприятий, осуществляемый кадровыми службами и включающий действия по достижению соответствия персонала стратегии и текущим задачам, решаемым организацией [3]. Немалую роль в успехе реализации кадровой политики играет способность организации выстраивать работу с персоналом основываясь на профессиональных стандартах [1].

Таким образом, наличие разработанной кадровой политики означает, что:

- определены подходы к наиболее важным элементам кадровой работы и их взаимосвязи;
- экономится время на принятие кадровых решений;
- снижается риск ошибочных решений, которые потенциально могут принимать отдельные работники;
- обеспечивается постоянство, стабильность подходов при проведении кадровой работы;
- осуществляется контроль над соблюдением трудового законодательства;
- облегчается процесс адаптации работников к условиям организации;
- обеспечивается поддержка принимаемых кадровых решений со стороны работников организации;
- распределение функций, полномочий и ответственности между сотрудниками производится на основании должностных инструкций и профессиональных стандартов.

1. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России/ О.В. Горшкова, Л.Ю. Фалько// Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 5 (18). С. 93-103.

2. Конституция РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: сайт <http://www.constitution.ru>
3. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Кадры предприятия. – СПб.: Издат. дом «Герда», 2003. – 704 с.
4. Турчинов А.И. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: материалы соц. Опроса/ А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, Т.А. Кононенко. – М.: РАГС, 2009. – 212с.
5. Управление персоналом под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. —560 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: сайт <http://razym.ru/biz/menedgment/168341-durakova-ib-upravlenie-personalom.html>
6. Управление персоналом / Гавренкова В.И., Гудин Ю.Г., редактор: Раворотная Т.Э. Учебное пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: abc.vvsu.ru.

УДК 316.354:351/354

Делегирование полномочий и регламентация как способы борьбы с «ловушкой основателей» по И. Адизесу

Слободян Екатерина Леонидовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: i2i9295@gmail.com; тел.: +7-924-737-01-61;
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Чуйкова Елена Эдуардовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

lelelka@mail.ru, тел.: +7914-656-59-82
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассматривается вопрос о делегировании полномочий и способы борьбы с «ловушкой основателей» по И. Адизесу. Проанализированы стадии жизненных циклов организации и причины ликвидации организаций на стадии роста. Предложены такие пути решения проблемы как делегирование полномочий и регламентация организационных процессов.

Ключевые слова: делегирование, «Ловушка основателя», жизненные циклы организации, регламентация.

Delegation of authority and regulation as ways of dealing with the «Trap of the founders» by I. Adizes

Slobodyan Ekaterina Leonidovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Chuikova Elena Eduardovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article discusses the issue of delegation of authority and ways of dealing with the «trap of the founders» by I. Adizes. Analyzed stages in the life cycles of the organization and the reasons for the elimination of organizations in the growth stage. Suggested ways to address problems such as delegation of authority and regulation of organizational processes.

Keywords: the delegation, «the Trap of the founder», the life cycles of organizations regulation.

Трудно не согласиться, что грамотная кооперация и распределение труда имеет важное значение для организации. От расстановки работников и выполняемых ими функций в определяется скорость и качество выполнения основных производственных процессов.

Современная литература в области управления человеческими ресурсами, а частности того, что касается лидерства и руководства, является неактуальной. Причиной этому являются различные требования, предъявляемые организации рынком, на разных жизненных этапах организации. Следовательно, нельзя утверждать,