

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 четырех томах

Том 3

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

Том 3

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 4 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
ISBN 978-5-9736-0341-0

© Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса, издание, 2015

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

Еще одним вариантом подбора кандидатов в организации является их поиск с использованием сети Интернет и СМИ: размещается объявление о вакантной должности на специальных Интернет-ресурсах или публикуются объявления в средствах массовой информации. Такой способ может служить как обычным информированием кандидатов, так и самостоятельным методом поиска потенциальных сотрудников.

Так как основную долю работников организации «Штыковские пруды» составляет обслуживающий персонал, то на подбор данной категории сотрудников делается большой упор. Основные требования к соискателям разделяются на две группы: личные качества, которые должны присутствовать в человеке изначально, и профессиональные навыки, которые можно развить в процессе рабочей деятельности. Каждой вакантной должности соответствуют различные профессиональные требования, которые, естественно, должны соблюдаться, но работодатель уделяет большое внимание и личным качествам, и относит к ним внутреннюю культуру человека, неконфликтность, чувство такта, оптимизм. А также стрессоустойчивость, коммуникабельность, умение расположить к себе, открытость, отзывчивость, способность работать в команде – эти свойства должны присутствовать у человека, желающего работать в парке семейного отдыха «Штыковские пруды». Дипломы и сертификаты приветствуются.

При принятии решения относительно отбора на вакантную административную должность в организации «Штыковские пруды» учитывается множество факторов, так как руководители в системе управления занимают центральное положение. И при увеличении сложности и совершенстве системы управления, растут и требования к руководителю.

Для кандидатов, желающих занять руководящие позиции в данной организации, выдвигаются следующие требования:

1. высокая профессиональная подготовка (опыт, высшее образование, высокая квалификация и т.д.);
2. соответствие личностным и деловым требованиям организации;
3. умение организации командной работы (создание команды, воодушевление ее членов для достижения поставленных целей и т.д.);
4. кандидат должен уметь планировать, организовывать, делегировать и контролировать работу персонала;
5. кандидат должен стремиться к профессиональному и личностному росту, проявлять инициативу и интерес к работе, а также мотивировать к этому своих подчиненных.

Выполнение всех вышеперечисленных требований дает возможность формирования сильной и успешной команды. Таким образом, проведенный кадровый аудит показал, что данная компания является успешной и конкурентоспособной на рынке услуг и труда. Руководство базы отдыха не только пополняет портфель услуг для более качественного обслуживания гостей парка, но и следит за развитием своего персонала в целом и инвестирует в их развитие. А строгое соблюдение всех описанных правил и требований позволяет компании успешно развиваться уже в течение шести лет.

При принятии решения относительно отбора на вакантную административную должность в организации «Штыковские пруды» учитывается множество факторов, так как руководители в системе управления занимают центральное положение. И при увеличении сложности и совершенстве системы управления, растут и требования к руководителю.

1. Дикусарова М.Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности деятельности организации / М.Ю. Дикусарова, С.Ю. Маслова // Экономика, управление, финансы (II): материалы междунар. заоч. науч. конф. – Пермь: Меркурий. – 2012. – 204 с.
2. Кемпбел Д. Стратегический менеджмент / Д. Кемпбел, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон // – М.: Проспект, 2010. С. – 230.
3. Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Р. П. Колосова, Г.Г. Меликьян // - М.: ТЕИС, 2008. С. – 458.

УДК 316.354:351/354

К вопросу о диагностике персонала кадровой компании «Nova Consulting»

Роенко Надежда Олеговна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: Nadezhda.RoenkoNR@vvsu.ru; тел.: +79147386749
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрены теоретические подходы к проведению и классификации кадровой диагностики в организации. Выделены общие составляющие кадровой диагностики, и сформулированы перспективы ее развития. На примере кадровой организации проведена кадровая диагностика и дана оценка персоналу компании.

Ключевые слова и словосочетания: персонал, кадры, человеческие ресурсы, диагностика.

On the question of the diagnosis of personnel staffing company «Nova Consulting»

The article deals with the theoretical approaches to the diagnosis and classification of personnel in the organization, identifies common components of HR diagnostics, and formulates the prospects of its development. For example, personnel staffing organization conducted an assessment and diagnosis of personnel.

Keywords: personnel, human resources, human resources, diagnostics.

В современных условиях кадры организации являются гарантом достижения ее успеха в бизнесе. В современном деловом мире становится ясно, что от кадров зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом. Следовательно, эффективность производства зависит от квалификации работников, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода. Но для того, чтобы алгоритмы выполнения миссии организации, достижения цели и факторы повышения производительности труда работали слаженно, необходим тщательный анализ и оценка персонала, то есть кадровая диагностика.

Сегодня в литературе существует достаточное количество методов кадровой диагностики. Однако ни один из них не является универсальным и требует учета всех основных факторов и специфики деятельности организации, а также анализа морально-психологического состояния коллектива, что обуславливает актуальность темы [3]. Кадровая диагностика плотно переплетается с такими важными составляющими управления персоналом как аттестация, оценка, отбор (подбор, найм), выдвижение в резерв, то есть с тем, что связано с анализом движения и изменения профессиональных качеств (образования) человеческих ресурсов.

Сущность диагностики персонала заключается в:

- оценке соответствия кадрового потенциала организации, ее целям и стратегиям развития; диагностика причин возникновения проблем по вине персонала;
- оценке их важности и возможности развития;
- формулировании конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом по их устранению [1, с. 72].

Предметом кадровой диагностики персонала выступают личности, кадровые процессы, и так же являются практически все составляющие процесса управления персоналом. Диагностика персонала кадровой компании «Nova Consulting» (г. Владивосток) имеет двойное значение, это оценка человеческих ресурсов не только для компании, однако еще и анализ механизма и его эффективности при подборе и поиске кадров для других организаций, обращающихся за этой услугой к исследуемой организации.

Ориентируясь на потребности рынка и клиентов, кадровое агентство Nova Consulting с 2009 года предоставляет услуги поиска, привлечения и подбора персонала высшего и среднего звена, а также квалифицированных специалистов по различным направлениям деятельности, организации и проведения корпоративных тренингов, разработки системы мотивации сотрудников, бизнес консультирования и прочего [2]. Как видим, данные услуги подтверждают особую необходимость тщательной диагностики как своего персонала, так и того, на которого подают заявки потенциальные работодатели.

При рассмотрении последовательности кадровой диагностики не возможно полноценно изучить необходимые аспекты, связанные с образовательным, компетентностным и профессиональным уровнем персонала организации. Рассчитаем некоторые показатели деятельности и кадрового состава «Nova Consulting» за 2013-2014 гг. и представим их в таблице 1.

Таблица 1

Показатели кадровой диагностики «Nova Consulting» за 2013-2014 гг.

Показатель	Год		Отклонение	
	2013	2014	./-.	%
Выручка от предоставления услуг, тыс. руб.	3659	3890	231	6,3
Количество принятых заявок от работодателей	286	303	17	5,9
из них выполнены с трудоустройством	266	262	-4	-1,5
Процент выполненных заявок, %	93	86	-7	-7,0
Чистая прибыль, тыс. руб.	165	253	88	53,6
Численность персонала	6	6	0	0,0
Из них с высшим образованием	4	4	0	0,0
Из них имеющих профильное образование	4	4	0	0,0

Их них с опытом работы в кадровой сфере более 5 лет	3	2	-1	-33,3
Структура по возрасту: до 40 лет	4	3	-1	-25,0
более 40 лет	2	3	1	50,0
Средняя заработная плата, тыс. руб.	17	19	2	11,8
Доля расходов на оплату труда в выручке, %	33,5	35,2	1,7	5,1
Выручка на 1 сотрудника, тыс. руб./чел.	610	649	39	6,3
Прибыль на 1 сотрудника, тыс. руб./чел.	27	42	15	53,6
Принято за год	2	1	-1	-50,0
Уволено на год	1	2	1	100,0
Коэффициент текучести кадров	0,17	0,33	0,17	100,0

Как видно из данных таблицы, кадровую диагностику целесообразно провести с использованием абсолютных и относительных показателей, связанных с результатами деятельности и структурой (динамикой) персонала весьма возможно.

Так, в «Nova Consulting» за 2014 г. деятельность организации по сравнению с 2013 г. можно считать более эффективной: чистая прибыль увеличилась на 88 тыс. руб. (на 53,6%), при чем на одного сотрудника этот показатель вырос на 15 тыс. руб. Однако, снизился процент выполненных заявок работодателей – на 7%, что связано отчасти с изменением структуры персонала (уволился сотрудник с опытом работы более 5 лет) и повышением текучести кадров – на 0,17 ед.

Таким образом, кадровая диагностика «Nova Consulting» показала, что финансовые результаты предприятия могут напрямую зависеть не только от численности и объемов выполненных работ персоналом, но и его уровнем опыта и профессионализма работников. На момент оценки персонал организации соответствует ее миссии и поставленным целям.

На наш взгляд, основными составляющими кадровой диагностики организации является:

- анализ динамики численности персонала;
- оценка структуры персонала (по возрасту, полу);
- анализ структуры персонала по образованию;
- изучение специального (дополнительного) и профильного образования;
- оценка стажа и опыта работы;
- исследование алгоритмов работы персонала в бизнес-процессах организации;
- прочие вопросы.

В качестве перспектив проведения кадровой диагностики стоит выделить:

- адаптация социологических методов для исследования слаженности работы персонала;
- развитие личностных качеств сотрудников.
- оценку влияния внешнего окружения на морально-психологическое состояние персонала;
- комплексную оценку потенциала людских ресурсов организации;
- разработку концепции корпоративной культуры организации.

Диагностика персонала показывает, насколько увеличилась или уменьшилась текучесть кадров, возможность проводить различные повышения квалификации у работников, выявить отклонения в организации, чтобы в дальнейшем решать проблемы, опираясь на предыдущий результат.

1. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Маслова В.М. - М.: Юнити-Дана, 2012.-159 с.

2. Обзорная информация компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.novavl.ru>

3. Пугачев В.П. Планирование персонала организации: учебное пособие / Пугачев В.П. – М.: МГУ, 2011. – 253 с.

УДК 37.03

Тренинг «Карьерный менеджмент» как технология развития общекультурных компетенций

Романова Галина Сергеевна,

бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: galinaromanowa28@mail.ru; тел.: +79147106194
ул. Державина, 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014