



ВЛАДИВОСТОКСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

Минобрнауки России

Владивостокский государственный  
университет экономики и сервиса

Институт права

Материалы международной научно-практической  
конференции

**ПРАВОВАЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА  
РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА  
В XXI ВЕКЕ**

СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ  
И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Владивосток  
2015

УДК 009+34+35  
ББК 69  
П68

ПРАВОВАЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА  
П68 В XXI ВЕКЕ : СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ  
[Текст] : материалы международной ежегодной научно-практической конферен-  
ции (Владивосток, 16–17 июня 2015 г.) / ответственный редактор д-р полит.  
наук, канд. юрид. наук, доцент А.Ю. Мамычев; Владивостокский государствен-  
ный университет экономики и сервиса; Институт права. – Владивосток : Изд-во  
ВГУЭС, 2015. – 326 с.

ISBN 978-5-9736-0324-3

В сборнике представлены материалы международной научно-практической конференции, организованной кафедрой теории и истории российского и зарубежного права, проходившей во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (16–17 июня 2015 г.). В настоящем издании дается анализ отдельных аспектов правовой политики российского государства: рассматриваются проблемы историко-правовой эволюции, современное состояние, проблемы и направления развития правовой политики государства в XXI веке. В представленных научно-практических материалах международной дискуссии дан междисциплинарный анализ теоретико-правовых и прикладных проблематик современной правовой политики, рассмотрены актуальные вопросы совершенствования образовательной и кадровой политики в государственных учреждениях, бизнес-структурах.

Для профессиональных юристов, политологов, социологов и всех, интересующихся проблемами развития правовой политики государства. Кроме того, материалы международной конференции могут быть использованы в учебном процессе на юридических и других гуманитарных факультетах (институтах), а также подготовке и переподготовке специалистов в области государственного и муниципального управления, менеджмента, государственных служащих, политических и общественных деятелей, в том числе аспирантов и магистров.

УДК 009+34+35  
ББК 69

ISBN 978-5-9736-0324-3

© Владивостокский  
государственный университет  
экономики и сервиса, оформление,  
2015

© Авторы статей, текст, 2015

<i>Слончак С.В.</i> Правовое регулирование миграционных процессов в Российской Федерации.....	239
<i>Стельмах А.А.</i> Культурологические факторы терроризма в аспекте совершенствования международного антитеррористического права .....	242
<i>Уханов А.Д.</i> К вопросу о гражданско-правовой природе Русской православной церкви.....	246
<i>Юнак Т.А.</i> Пробелы в банковском праве современной России: нормативные и правоприменительные аспекты.....	247
<i>Климченко С.</i> Уголовно-правовая характеристика вновь введенных составов преступлений в сфере незаконного оборота наркотиков .....	250
<i>Ахметшина В.А.</i> Дополнительные наказания в Российской Федерации: их значение и обеспечение.....	254

#### **Трибуна начинающего исследователя ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ**

<b>И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....</b>	<b>257</b>
<i>Агакеримова Ф.Т., Бережнова А.В., Тарасенко А.В.</i> Судостроительная отрасль на Дальнем Востоке: курс на омоложение кадрового состава .....	257
<i>Дерябина С.С.</i> Совершенствование документационного обеспечения управления персоналом в Федеральной службе судебных приставов.....	260
<i>Каирова Л.А., Каргина С.В.</i> Совершенствование документооборота и функциональных обязанностей секретаря в судостроительной организации .....	262
<i>Ковтун Н.В., Шамахова Ю.В.</i> Разработка моделей компетенций для руководителя отдела подбора персонала и специалиста по подбору персонала в ООО АПП «Карьера-Форум» .....	266
<i>Макова Е.Е.</i> Модель компетенций клиентского менеджера .....	268
<i>Ферябникова Ю.И.</i> Совершенствование оплаты труда персонала в организации .....	273
<i>Шкодич И.В.</i> Специфика трудовой адаптации различных категорий персонала.....	276
<i>Шумкин Ф.Ю.</i> Теоретические и структурные основы построения системы нематериального стимулирования персонала.....	278
<i>Чухрай П.Д.</i> Диагностика коммуникативной компетенции сотрудников (на примере компании «Соллерс»).....	280
<i>Горхов А.В.</i> Совершенствование условий труда персонала на предприятии.....	283
<i>Николаева О.А.</i> Принципы разработки тренинга мотивации достижения .....	285
<i>Соколова Т.А.</i> Вознаграждение за труд в строительной отрасли .....	290
<i>Лопухова Е.О.</i> Негативное влияние глобализации на рынке труда и безработицы молодых специалистов .....	293
<i>Валеев Д.А.</i> Экономический эффект совершенствования системы адаптации персонала.....	296
<i>Валентов В.В.</i> Специфика формирования кадрового резерва в исправительной колонии .....	299
<i>Драгожилов И.М.</i> Оптимизация системы адаптации персонала в ООО «Империя займов» .....	306
<i>Заботина Л.П.</i> Совершенствование системы внутрифирменного обучения сотрудников в ОАО «Сбербанк России», г. Владивосток.....	311
<i>Гридина Д.В.</i> Внедрение компетентностного подхода в подборе персонала в судостроительной отрасли.....	318
<i>Марченко М.В.</i> Оценка влияния системы мотивации на уровень лояльности сотрудников на примере ООО «ПЕК» .....	320
<i>Гордеева В.С.</i> Аспекты организации процесса обучения персонала в организации.....	324

14. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны / О.В. Горшкова // Власть и управление на Востоке России. – 2012. – № 3. – С. 98–104.

## ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Т.А. Соколова, бакалавр 4 курса кафедры управления персоналом и трудового права института права

М.Г. Масилова – научный руководитель, канд. социол. наук

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.  
г. Владивосток*

В современных рыночных отношениях между работником и предприятием центральное место занимает обмен результатов труда наемного работника на совокупность всех видов вознаграждения, которые предоставляются предприятием. От четкой разработки эффективной системы вознаграждения зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретных работников, но и конечные результаты деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности.

Проблема вознаграждения за труд и влияние вознаграждения на результативность деятельности сотрудников отражена в работах В.С. Буланова, Б.М. Генкина, Ю.П. Кокина, Б.Г. Мазманова, Ю.Г. Одегова, П.В. Сащенко, В.В. Томилова и др. Заслуживают внимания научные труды В.Р. Веснина, А.Я. Кибанова, В.В. Травина, которые посвящены проблемам управления персоналом. В работах отечественных ученых Е.В. Белкина, М.В. Грачева, В.А. Дятлова, Т.И. Мухамбетова, Г.Э. Слезингера, находят отражение вопросы формирования системы вознаграждения за труд, предлагаются различные методики.

Цель работы – изучить систему вознаграждения за труд работников строительной организации и дать рекомендации по ее совершенствованию.

Вознаграждение представляет собой систему оценки труда каждого работника и персонала в целом, включая как материальные формы оплаты труда, так и виды морального поощрения. Показателем отнесения вознаграждения к материальной форме является его включенность в систему товарно-денежных отношений.

В процессе работы работник имеет как внутренние, так и внешние вознаграждения. К внутренним вознаграждениям (мотивации) относятся удовлетворение от выполненной работы, чувство собственного профессионализма и самоуважения. Внешнее вознаграждение или, другими словами, стимулирование, является одной из причин внутренних и распространяется руководителем.

Вознаграждение за труд является способом стимулирования работников. Эффективная система вознаграждения повышает производительность труда работников, влияет на результаты деятельности всей организации.

Проблема вознаграждения за труд актуальна и ее необходимо рассматривать системно. Для этого предлагаем придерживаться следующих принципов:

1) Система вознаграждения за труд должна ориентировать работника на достижение нужного предприятия результата, поэтому заработная плата связывается с показателями эффективности работы организации (оборот компании, прибыль, объем продаж, улучшение качества работ и т.д.), рабочей группы, самого работника.

2) Система вознаграждения за труд должна сочетать в себе жесткость правил определения денежного вознаграждения и гибкость в реагировании на изменения внутренней и внешней ситуации в организации, т.е. вознаграждение должно выступать не только стимулятором трудовой деятельности, но и средством управления, рычагом для руководителя. Руководство организации должно иметь возможности, как поощрения, так и наказания в системе вознаграждения.

3) Усовершенствованная система вознаграждения, с одной стороны не должна ухудшать положение сотрудников в материальном плане, наоборот, при разработке и внедрении новой системы у работника должна быть возможность увеличивать свое денежное и неденежное вознаграждение по сравнению со старой системой. Но с другой стороны, система вознаграждения не должна предъявлять чрезмерных требований к предприятию, не должна подрывать экономическую состоятельность предприятия и его конкурентоспособность.

4) Льготы сотрудников – это неотъемлемая часть системы совокупного вознаграждения. Но, во-первых, они должны быть конкурентоспособными по сравнению с аналогичными льготными программами на рынке, во-вторых, пакет льгот должен быть просчитан и обоснован экономически.

5) Внедрение системы вознаграждения должно сопровождаться продуманным механизмом информирования работников о новых правилах и видах вознаграждения.

Исследование проводилось в ООО «Юпитер», основной деятельностью которого является производство общестроительных работ.

Основные строительные объекты ООО «Юпитер» – это магазины, предприятия общественного питания (рестораны, кафе), требующие реконструкции или капитального ремонта. Также организация ведет строительные и отделочные работы в квартирах новостроек «под ключ».

Первый крупный объект у коллектива появился в июле 2009 года. На данный момент доля ООО «Юпитер» на строительном рынке не велика, она варьируется в пределах 5–7%. Строительные объекты в основном расположены в г. Артеме и близлежащих поселках.

Объём выполненных ремонтных работ в 2014 году по сравнению с 2009 годом снизился на 0,2%. Соответственно объём выполненных подрядных работ по объектам непромышленного строительства в 2014 году по сравнению с 2009 годом увеличился на 0,2%.

Организационная структура ООО «Юпитер» состоящая из 5 структурных подразделений: администрация, бухгалтерия, отдел кадров, производственный отдел и отдел снабжения имеет линейный тип. Структурные подразделения включают в себя должности по направлениям, руководители подразделений находятся в подчинении у руководителя организации (рис. 1).

Согласно штатному расписанию, в ООО «Юпитер» работает 22 человека, 34 человека в составе строительных бригад заняты по срочным трудовым соглашениям. Общая численность работников составляет 56 человек. Размер средней заработной платы в 2014 году составил 37 100 руб.

Исследование проблемы вознаграждения за труд работников проводилось несколькими методами, такими как

- анализ документов;
- анкетный опрос.

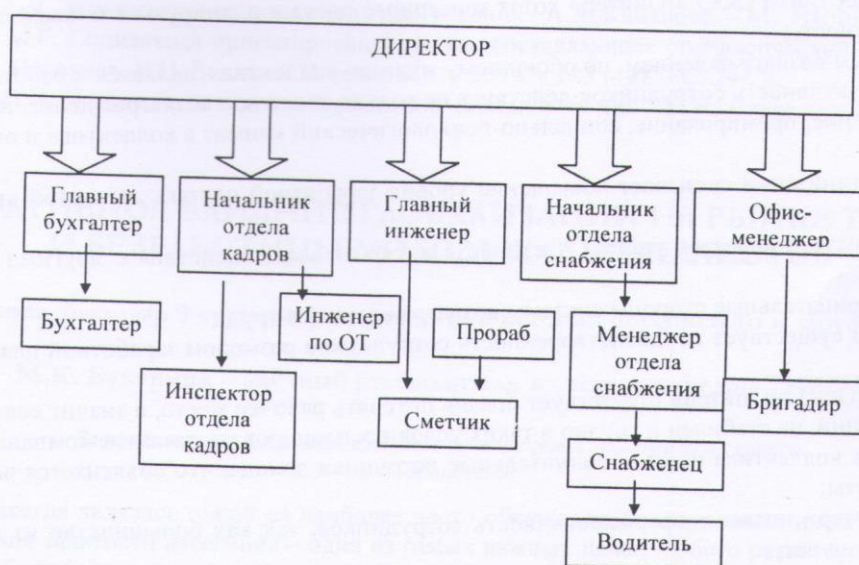


Рис. 1. Организационная структура ООО «Юпитер»

Изучение и анализ документов организации показали, что в ООО «Юпитер» параллельно действует несколько систем оплаты труда. Установлено, что в ООО «Юпитер» действуют следующие виды оплаты труда:

- повременная – на основании месячного оклада;
- повременно – премиальная – на основе месячного оклада и премии в зависимости от результата выполненной работы,
- сдельная – для работников строительных бригад.

С помощью наблюдения получены гендерные показатели кадрового состава. Они отражают специфику предприятия – большая часть работников (77%) – мужчины. Женщины заняты работой в офисе (в бухгалтерии, снабжении).

В компании работают преимущественно специалисты в возрасте 26 – 40 лет, работников в возрасте до 25 лет – 32% и в возрасте 41 – 55 лет – 9%. Пенсионеров в штатном составе нет.

На основании изучения личных карточек сотрудников выяснено, что стаж работы от 1 года до 3 лет имеют 6 человек и 6 человек работают с года основания компании – их стаж на апрель 2015 года составил около 8 лет.

Образовательная структура сотрудников соответствует требованиям.

Таким образом, предприятие по размеру можно отнести к малому, оно достаточно стабильно функционирует на рынке и обеспечено кадрами.

Исследование также включало анкетирование сотрудников, в ходе которого автор через степень удовлетворенности системой вознаграждения за труд определил факторы, влияющие на результативность деятельности работников.

В процессе опроса выяснилось, что у персонала отсутствует ясное представление о принципах зарплатной политики компании. По мнению сотрудников, заработная плата не связана с результатами их труда, является субъективной и произвольной.

- 55% работников не удовлетворены размером заработной платы,
- 50% – не удовлетворены технической оснащённостью,
- 41% – не связывают свое будущее с ООО «Юпитер».

Сотрудники организации не стремятся к сохранению рабочего места, так как на 64% респондентов не действует боязнь потерять работу.

Дополнительные источники дохода ищет 12 сотрудников ООО «Юпитер» (55%), что вызвано неудовлетворенностью размером заработной платы.

Механизм повышения уровня оплаты труда не имеет зависимости от конкретных результатов деятельности, так считают 45% представителей трудового коллектива.

Для 18% сотрудников организации введение социальных льгот является приемлемым механизмом повышения уровня оплаты труда.

55% респондентов не знают, что в организации существует система премирования. Это говорит о недостаточной осведомленности коллектива о системе вознаграждения за труд в целом.

Таким образом, в существующей системе вознаграждения за труд выявлены положительные и отрицательные стороны:

- персонал организации полностью удовлетворен режимом работы, разнообразием работы, самостоятельностью в работе, соответствием работы личным способностям, санитарно-гигиеническими условиями, организацией труда, отношением с непосредственным руководителем;

- некоторые работники ООО «Юпитер» хотят карьерного роста и планируют в ближайшие 1-2 года занять вышестоящую должность;

- самым главным вознаграждением, по обоюдному мнению коллектива, является заработная плата;

- на трудовую активность сотрудников действует не только денежное вознаграждение, но и моральное поощрение и награждение, премирование, социально-психологический климат в коллективе и отношение с коллегами;

- коллектив организации связывает повышение уровня заработной платы с выплатой премий за конкретные результаты;

- результативность и качество работы частично зависят от взаимодействия с другими подразделениями компании.

Выявленные отрицательные стороны системы вознаграждения за труд:

- в организации существует неудовлетворенность сотрудников размером заработной платы и технической оснащенностью;

- у работников ООО «Юпитер» отсутствует боязнь потерять рабочее место, а значит состав коллектива не привержен организации, не стабилен и трудно в таких условиях планировать развитие компании;

- большая часть коллектива ищет дополнительные источники дохода, что объясняется неудовлетворенностью заработной платы;

- в ООО «Юпитер» низкая информированность сотрудников, так как большинство из них считают, что системы премирования нет;

Для достижения высоких результатов деятельности в ООО «Юпитер», рекомендуем:

- 1) Пересмотреть систему формирования заработной платы, чтобы сотрудники не искали дополнительные источники дохода вне организации.

- 2) Внедрить в систему вознаграждения за труд смешанное и моральное стимулирование.

- 3) Организовать информационное обеспечение, с доведением информации до каждого сотрудника ООО «Юпитер».

При сдельно-премиальной системе отдельному рабочему или строительной бригаде, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивать премию за выполнение установленных количественных и качественных показателей, если данные показатели выполнены в срок.

Установить единовременную премию в зависимости от размера чистой прибыли организации. Руководство ООО «Юпитер» и его сотрудники должны четко знать требования и условия, необходимые для получения единовременного премирования, а также каждый свои показатели.

Элементом вознаграждения за труд признать социальные выплаты – вознаграждение, не связанное с количеством и качеством труда, но которое гарантировано им при стабильной успешной работе.

Ввести систему гибких льгот, в списке которых могут быть:

- страхование от несчастного случая,
- день дополнительного оплачиваемого отпуска,
- компенсация приобретения лекарств,
- компенсация приобретения рабочей одежды,
- компенсация приобретения авиа и ж/д билетов узким специалистам,
- компенсация оплаты детского сада и школы ребенка,
- накопительное страхование жизни,
- программа «здоровье»,
- компенсация за транспортные расходы.

Предусмотреть моральное поощрение работников. При оформлении морального поощрения необходимо обосновать выбор того или иного сотрудника, по каким именно результатам он заслужил награды и поощрения со стороны руководства. Вручение проводить торжественно на общих мероприятиях.

Для этого создать событийный календарь корпоративных праздников. В событийный календарь можно включить:

- 1 квартал – Международный Женский день,
- 2 квартал – День Победы и праздник Труда,
- 3 квартал – День Строителя,
- 4 квартал – День рождения фирмы и Новогодний вечер.

Для системной реализации вознаграждения за труд необходимо разработать документационное обеспечение системы вознаграждения:

- Положение о системе вознаграждения за труд в ООО «Юпитер», которое регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников и направлено на поддержку, развитие и стимулирование качественного труда.
- Порядок назначения стимулирующих выплат сотрудникам ООО «Юпитер».
- Положение о моральном поощрении.

Таким образом, в организациях строительной отрасли должны применяться различные формы вознаграждения за труд с учетом индивидуальных результатов всех сотрудников.

1. Александрова, А.Б. Заработная плата на современном предприятии / А.Б. Александрова. – М.: Книжный мир, 2002. – 424 с.
2. Кибанова, А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 584 с.
3. Масилова, М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Управленец. – 2014. – №3 (49). – С. 24-29.
4. Савченко, П.В. Политика доходов и заработной платы: учебник / П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2000.

## НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Е.О. Лопухова, бакалавр 3 курса, кафедра теории и истории российского и зарубежного права

М.К. Бухарина – научный руководитель ассистент кафедры ТИРЗП

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
г. Владивосток*

Безработица всегда являлась одной из наиболее часто обсуждаемых актуальных проблем мира. Достижение высокого уровня занятости населения – одна из самых важных целей любого развитого государства. Официально в России безработица была признана лишь в начале 1990-х годов. В это время масштабы безработицы превышали социально допустимый уровень. Данное явление остается в центре внимания и населения, и научной общественности, а также является одной из актуальных проблем разного уровня власти на сегодняшнее время в России[3].

Современная безработица в Российской Федерации – явление, порождённое стадией развития в процессе становления рыночных отношений: в настоящее время осуществляется переход к рыночным отношениям, что вызывает нестабильный уровень безработицы. Например, происходит сокращение налоговых поступлений в бюджет, растут государственные расходы. Так же, как показывают экономические исследования, длительная безработица снижает уровень заработной платы работников.

На протяжении последних лет безработица в РФ имеет тенденции к снижению. На начало 2001 года она составляла 7,8%, в настоящее время – около 5,6 %. В начале 2014 года безработица держится на том же уровне, что в последние месяцы 2013 года. Уровень безработицы на январь 2014 года по данным Федеральной службы государственной статистики составляет 5,6%, на январь 2015 года – 5,5% [1]. Специалисты поясняют, что безработица среди молодежи всегда выше, чем среди всего трудоспособного населения в целом. Для России явление молодежной безработицы является относительно новым, возникшим в начале 90 –х годов XX века. Существует ряд причин, которые порождают безработицу среди молодежи России, к основным из них относятся: отказ государства от законодательно закрепленного принципа всеобщей трудовой занятости, отказ государства от контроля за трудоустройством и распределением молодых специалистов, возникновение в России новых форм собственности и новых принципов трудоустройства населения, процесс глобализации на рынке труда и др.

В настоящее время в нашей стране наблюдается финансовый кризис, который затрагивает реальный сектор экономики, снижает объёмы производства и приводит к банкротству многих мелких и крупных фирм, что приводит к стремительному росту безработицы. В условиях глобализации негативное влияние финансового кризиса, протекающего в нашей стране, на рынок труда существенно усилилось и повлекло за собой высокий рост безработицы, особенно среди молодых специалистов, так как они наиболее подвержены данному влиянию, главным образом потому, что большое количество молодежи в этом возрасте все еще продолжает учиться и не имеет опыта трудовой деятельности. На основании вышесказанного, хотелось бы более детально раскрыть процесс глобализации и его влияние на рынке труда и безработицы молодых специалистов.