

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

<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> Заработная 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

труда с предложением прав на использование его трудового потенциала, но собственность остается у него в руках. Однако применение ни одной из моделей не может являться гарантированной страховкой для работодателя от кадрового дефицита, связанного непосредственно с низкой оплатой труда. В последнее время тенденция к частому переходу сотрудников из одной компании в другую стала уже «правилом хорошего тона» для потенциальных кандидатов и стихийным бедствием для работодателей. Причем эта «межорганизационная миграция» происходит на фоне, с одной стороны, практически постоянного «роста заработной платы», а с другой — жалоб многих претендентов на то, что они никак не могут найти работу «по душе» и «по карману».

Соответственно, кадровый дефицит может быть феноменом как объективным, когда специалистов нужного профиля и нужной квалификации просто физически нет в необходимом количестве, так и субъективным феноменом, когда специалисты вроде бы и есть и их даже много, но все они, какие-то «сырые», не подходящие под вакансию или недовольные предлагаемыми условиями [5]. В этом случае, рынок труда далеко не пуст, но потенциальные соискатели «знают себе цену» и предпочтут пересидеть, выждать улучшения финансовой ситуации, нежели идти «работать за копейки».

Таким образом, под заработной платой в классической экономической теории понимается часть дохода наемного работника или форма экономической реализации права собственности на принадлежащий человеку ресурс труда. В то же время работодатель, для которого ресурсы труда являются одним из факторов производства, рассматривает оплату труда наемных работников как элемент издержек предприятия.

1. Желтова А.А., Черкасова О.В. Заработная плата как мощный материальный стимул к труду // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2014. - № 1-1. - С. 146-153.
2. Пантелеева М.С. Современный взгляд на экономическую природу понятия заработная плата // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2013. - № 9 (57). - С. 51.
3. Резникова Е.В. Заработная плата: роль и функции в экономическом развитии страны // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд, 2013. - № 20. - С. 49-56.
4. Терешков Д.А. Оплата труда в системе мотивации персонала [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=11612327>.
5. Турсина Е.А. Зарплата и иные выплаты работникам: справочник/ Турсина Е.А., Сергеева Т.Ю., Скоробогатова О.О.- Ростов-на-Дону: Феникс, 2012.- 115 с.
6. Фетисов В.Д., Фетисова Т.В. Заработная плата как специфический финансовый инструмент распределения добавленной стоимости // Дайджест-финансы, 2011. - № 11. - С. 50-57.
7. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>.

УДК 316.354:351/354

#### **Разработка формы мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, г. Владивосток**

Кузнецова Юлия Юрьевна,  
бакалавр 3 курс, кафедра управления персоналом и трудового права  
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Россия. Владивосток  
E-mail: [dynara\\_94@inbox.ru](mailto:dynara_94@inbox.ru); тел.: +79243288530  
Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

*В данной статье рассматривается портфолио как одна из форм мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, где представлен определенный подход к построению системы оценивания достижений студентов в различных сферах деятельности. Данная форма мониторинга предполагает разработку и внедрение технологии портфолио, которая позволит анализировать и систематизировать учет личных достижений студента, а также сформирует систему знаний на основе самоуправления процессом обучения, обеспечивая дифференцированный подход в процессе обучения.*

**Ключевые слова и словосочетания:** мониторинг достижений, формы мониторинга, портфолио, профессиональные компетенции, технологии, система образования.

#### **Development of a form of students' achievements monitoring in FSBEI HPE VGUES, Vladivostok**

*This article considers portfolio to be a monitoring form of achievements attained by FSBEI HPE VGUES students, which presents a specific method to structure the system of students' achievements assessment. This form of monitoring involves the development and implementation of special portfolio technology, which will allow to analyze and organize students' personal achievements as well as to form the system of knowledge based on self-educational process, providing a differentiated approach in the learning process.*

**Keywords:** *achievements monitoring, forms of monitoring, portfolio, professional competences, technologies, educational system.*

Качество подготовки молодых специалистов является важнейшей характеристикой высшего образования, охватывающей соответствие его результатов и процессов подготовки потребностям общества, государства и личности. Одной из основных задач современного высшего учебного заведения является подготовка конкурентоспособного молодого специалиста, обладающего рядом таких качеств, как мобильность, коммуникабельность, стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, а также способность к творческому самовыражению. Проблема качества подготовки молодых специалистов всегда была и остаётся актуальной, ведь с каждым днём всё более наглядно проявляется ужесточение требований со стороны работодателей и самих потребителей к качеству образования, вследствие чего наблюдается рост конкуренции в сфере образовательных услуг и спроса на рынке труда.

На данный момент, в системе образования появляется потребность в новых технологиях, с помощью которых можно было бы достаточно качественно оценить достижения студента. А для этого необходимо внедрить такую систему мониторинга, которая позволила бы не только отследить процесс овладения учебной программы, но и учитывать личные достижения студента в выбранной профессиональной области. В данном контексте под мониторингом понимается система мероприятий по сбору, анализу, обработке и представлению информации с целью получения оценки профессионального и личностного развития студента.

Наиболее привлекательными технологиями мониторинга являются технологии, основанные на сочетании двух подходов: личностного и деятельностного. При их реализации анализу подвергается деятельность студента с учётом его личных потребностей и способностей. Одной из таких технологий является технология «учебного портфолио», которая позволяет в полной мере применить личностно-ориентированный подход в обучении. Более того, о нем говорят, как об одном из основных образовательных трендов последнего десятилетия. Портфолио представляет собой своеобразное «визуальное резюме», наглядно демонстрирующее и подтверждающее уровень квалификации, таланта, опыта, креативности и профессиональных возможностей его владельца. Наличие портфолио является необходимым требованием, предъявляемым работодателем к соискателям, представляющим творческие виды профессий. Для всех остальных же видов профессий портфолио выступает в роли неоспоримого преимущества при рассмотрении работодателем кандидата на открытую вакансию.

В целях выявления необходимости использовать портфолио для мониторинга достижений среди студентов было проведено анкетирование. В исследовании участвовало 40 человек различных направлений обучения ВГУЭС.

По результатам анкетирования проведенного среди студентов ВГУЭС, были получены следующие результаты:

- большинство студентов «за» использование портфолио (87% опрошенных);
- 67% студентов имеют накопленные материалы для заполнения портфолио;
- студенты, активно участвующие в мероприятиях ВУЗа, уже имеют некий прототип портфолио, где хранят все свои награды, сертификаты и грамоты (30% опрошенных).

Практически все опрошенные студенты отметили важность формирования портфолио как форму мониторинга достижений для развития дальнейшей профессиональной деятельности, но для правильного ведения портфолио им потребуется помощь специалиста, либо куратора.

Многие учебные заведения используют различные измерители, которые позволяют выявить динамику активности обучаемых в усвоении знаний, а также определить долю их участия в мероприятиях, связанных с общественной деятельностью вуза. Если ввести во ВГУЭС результат мониторинга - портфолио, как индивидуальный показатель, который представляет результаты студента в образовательной, спортивной, творческой и других сферах деятельности, то на основе их анализа можно будет разработать программу обобщающего развития. Такая программа поможет кафедре систематизировать работу путём наглядного видения результатов качества реализуемых программ ВУЗа, качества подготовки студентов, а также послужит накопителем информации для создания и развития новых учебных проектов и дополнительных образовательных программ. Портфолио, в данном случае, может представлять папку-накопитель достижений студента за время обучения. А именно, это комплект документов, отзывов, работ, позволяющий обучающимся в альтернативной форме предъявить образовательные и профессиональные достижения. Поэтому основными категориями, заложенными в основу порт-

фолио будут являться: самопрезентация студента, где будут отображены личные данные и результаты отчетов о прохождении практик и стажировок; достижения в различных видах студенческой деятельности, подтверждающиеся наличием грамот, свидетельств, сертификатов и публикаций; а также рекомендации, где будут представлены характеристики, рекомендательные письма и отзывы с мест прохождения практик. Целью данного портфолио будет являться анализ и результаты влияния образовательного процесса на профессиональные и личные данные будущего молодого специалиста, а также обеспечение мониторинга культурно - образовательного роста обучающихся. Анализ и мониторинг достижений будет осуществляться непосредственно с участием куратора, преподавателей дисциплин «Введение в профессию» и «Карьерный менеджмент».

Компетенции, формирующиеся у студента в процессе создания портфолио представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Компетенции, формирующиеся в процессе создания портфолио**

Общеучебные компетенции	систематизация; обобщение; сравнение; классификация.
Прогностические и проектировочные компетенции	выбор и формулировка цели; определение последовательности и результатов деятельности; планирование.
Организационные компетенции	умение вести деловые записи; находить необходимые данные; использовать различные способы работы с информацией и её источниками.

На наш взгляд, кроме анализа и систематизации личных достижений, портфолио создаёт условия, определяющие мотив деятельности студента, формирует систему знаний на основе самоуправления процессом обучения, стимулирует активность студентов и обеспечивает дифференцированный подход в процессе обучения. Работа с портфолио помогает студенту критически оценивать результаты своей учебно-профессиональной деятельности. Портфолио позволяет фиксировать изменения и рост студента за определенный период времени, а также обеспечивать непрерывность процесса обучения от года к году. Помимо накопительной функции, портфолио выполняет модельную функцию:

- отражает динамику развития студента, результатов его самореализации;
- демонстрирует стиль обучения, свойственный студенту, показывает особенности его общей культуры и отдельных сторон интеллекта;
- служит формой самооценки результатов работы студента;
- помогает студенту самостоятельно установить связи между усвоенными ранее и новыми знаниями;
- портфолио позволяет вовлечь студентов в процесс оценивания собственных образовательных достижений.
- портфолио может послужить студентам основой для разработки хорошего резюме, а преподавателям – основой для составления характеристик, рекомендательных писем, выдвижения студентов вуза для участия в различных конкурсах, назначения специальных и именных стипендий.

Четких правил по оформлению портфолио не существует, внешне его можно оформить в виде папок, картотек, в электронном виде, то есть здесь уже предоставляется полная свобода в выборе и приветствуется инициатива, при единственном требовании — удобство хранения. Например, портфолио может быть создано студентом посредством загрузки ряда документов в специально отведённую для этого часть общего сайта курса, предполагающую работу студента по заранее составленному шаблону или, допустим, портфолио может позволить студенту создать свою собственную веб-страничку и составить портфолио в соответствии со своим собственным пониманием форм отчёта по курсу обучения. Например, на сайте ВГУЭС можно создать отдельную страничку для размещения портфолио, которая будет контролироваться самим студентом. Страничка будет состоять из нескольких разделов: личные данные, учет учебных достижений, учет научно-исследовательской и проектной деятельности и внеучебные достижения. Также интернет-портфолио можно дополнить блоками «деловых» фотографий, коллажей, публикаций и отзывов научных руководителей, руководителей практик и стажировок.

Работа студентов ВГУЭС над портфолио достижений может начинаться в самом начале обучения на специальных тренингах в рамках дисциплин «Введение в профессию» и «Карьерный менеджмент», где студентов ознакомят с целями и задачами использования портфолио, а также технологией работы с ним. На этом этапе студенты имеют возможность получить обозримую программу своего профессионального становления, увидеть ступени формирования необходимых компетенций и критерии их оценки, что должно настроить их на серьёзную работу для достижения успехов в учебной деятельности и стремление к постоянному самосовершенствованию. Обновление и дополнение материалов портфолио производится в соответствии с видами учебной

деятельности, а также по мере выполнения различных видов работ (участие в различных конференциях, конкурсах и т.д.).

Таким образом, процесс создания портфолио сделает образование во ВГУЭС более дифференцированным, индивидуализированным, ориентированным на создание условий выбора, а также продемонстрирует усилия студента и его прогресс в конкретном виде практики, поможет будущему специалисту в развитии способностей анализировать собственную деятельность, сопоставлять ее с общепринятыми стандартами и на основе этого усовершенствовать свои умения.

1. Басавина С.С., Куимова С.А. Портфолио как форма организации деятельности студента [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://pandia.org/text/78/289/16812.php> (дата обращения 14.03.2015)
2. Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. Словарь-справочник современного российского профессионального образования // Федеральный институт развития и образования. – М., 2010. - выпуск № 1 – С.19.
3. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Разработка и сертификация аттестационных тестов/ Учебное пособие // Государственный университет управления. – М., 2007. – С.91.
4. Могилёвкин Е.А. Практикоориентированный подход к формированию профессиональных и карьерных компетенций студентов начальных курсов обучения в университете (на примере ВГУЭС) / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. - №2. – С. 48-55
5. Теоретический словарь. Кадры, управление персоналом, HR [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://edu.jobsmarket.ru/glossary/hr/1264/> (дата обращения 14.04.2015)
6. Тигиева Т.С. Система оценки качества знаний студентов на основе рейтингового контроля [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/33\\_DWS\\_2013/Pedagogica/2\\_150738.doc.htm](http://www.rusnauka.com/33_DWS_2013/Pedagogica/2_150738.doc.htm) (дата обращения 30.03.2015)
7. Тихоньких Н.В. Использование технологии «Учебный портфолио» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/572439/> (дата обращения 14.04.2015)

УДК 658.3.07

**Разработка предложений по созданию эффективной системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров на примере  
ООО Управляющая компания «Дальневосточный регион»**

Кукарцева Екатерина Владимировна,  
бакалавр 4 курса, кафедра менеджмента и экономики  
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке  
Россия. Находка  
E-mail: e.kukartseva@mail.ru; тел.: 89149762114  
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия 692900

Костикова Олеся Николаевна,  
доцент, кафедра менеджмента и экономики  
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке  
Россия. Находка  
E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. 8 (4236) 62-96-08  
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия 692900

*Развитие персонала – это самое важное условие для успешной деятельности любой организации в современных условиях ведения бизнеса. Повышение уровня профессионального мастерства всегда влияет на финансовую прибыль организации, отсюда и повышение мотивации сотрудников, развитие корпоративной культуры, благоприятный климат в коллективе и как следствие – преданность сотрудников организации и значительное уменьшение текучести кадров. Этим обусловлена актуальность данной статьи.*

**Ключевые слова и словосочетания:** внутрифирменное обучение, квалификация, повышение, кадры, персонал, мотивация, профессиональный рост, развитие.

**Development of proposals for the creation of an effective system of in-house training and skills development as an example ООО Managing Company «Far Eastern region»**

Kukarceva Ekaterina Vladimirovna,  
bachelor of the 4<sup>th</sup> year, Department of management and Economics  
A branch of Vladivostok state University of Economics and service Nakhodka  
Russia. Nakhodka