

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

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

© Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса, издание, 2015

ISBN 978-5-9736-0341-0

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 ЛТП).....	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
Лошкарёва 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
Полицук 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
Семряжко А.Е. Технологическое высвобождение 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
Шарипова 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

правило, отдел кадров исполняет функции по управлению трудовой адаптацией, разрабатывает разнообразные локальные документы по повышению эффективности данного процесса, организует тренинги и иные формы обучения, оформляет наставничество, контролирует результативность применения методов адаптации.

По итогам применения методов адаптации, о которых шла речь выше, работодатель подводит итоги адаптации нового работника. Информационное обеспечение процесса адаптации связано со сбором и оценкой показателей ее уровня и длительности, характеризующих эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудника в ее различных сферах, удовлетворенность сотрудника работой в целом или отдельными ее аспектами.

Состав кадров управления в сфере государственного пожарного надзора представляет собой социально-профессиональную группу, которая находится в процессе активного профессионального и социального становления. Сегодня имеется необходимый потенциал, позволяющий эффективно проводить и реализовывать государственную политику в области пожарной безопасности. Большинство сотрудников МЧС получили наиболее значимый опыт управленческой деятельности в противопожарной службе.

Стаж работы в пожарной охране большей части (67,5 %) руководителей управлений ГПН превышает 15 лет, лица, общий стаж работы которых превышает 10 лет, составляют 28,6 %, а 3,9 % опрошенных имеют стаж работы от 5 до 10 лет включительно. Причем перед назначением на руководящую должность 83 % сотрудников работали непосредственно в органах ГПН, а 58,4 % – на различных руководящих должностях в системе ФПС.

Таким образом, основная цель процедуры адаптации – облегчить новому сотруднику вхождение в жизнь организации в наиболее короткий промежуток времени с наименьшими психофизиологическими потерями и с наибольшими показателями эффективности трудовой деятельности.

Несмотря на значимость и актуальность кадровых вопросов, определенные подвижки в теоретическом и практическом разрешении проблемы по управлению адаптацией персонала в МЧС еще далеки. Среди недостаточно освещенных направлений кадровой работы остаются новые подходы к формированию персонала государственной и муниципальной службы, особенно методы и средства изучения личности при подборе и расстановке кадров, не систематизирован в полной мере опыт оценки и продвижения персонала региональных и муниципальных структур управления.

1 Адаптация нового сотрудника в компании / В. Разгуляев // Консультант. - 2014. - N 9. - С. 27 - 30.

2 Адаптация нового сотрудника в организации / Е.Ю. Жарова // Отдел кадров коммерческой организации. - 2013. - N 9. - С. 53 - 60.

3 Процесс адаптации нельзя пускать на самотек / Е. Прохорова, Ж. Белаш // Управление персоналом. - 2013. - N 24. - С. 63 - 64.

УДК 316.354:351/354

Учет, анализ и аудит персонала в ОАО «Ростелеком» (Арсеньевский ЛТЦ)

Киреева Александра Александровна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: shurka1.4@list.ru; 89147161980
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Пантелейкина Светлана Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: Svetlana.Panteleykina_S@vvsu.ru; 89146898328
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Актуальность статьи обусловлена тем, что в настоящее время на первый план деятельности компаний выходит такая технология как аудит. Выделяют инициативный и обязательный, налоговый и финансовый и другие виды аудита. Развитие современных технологий и активная экспансия компаний в сеть Интернет сделали актуальной услугу, некогда казавшуюся экзотической. В настоящей статье мы рассмотрим такую разновидность аудиторской деятельности, как кадровый аудит компании.

Ключевые слова и словосочетания: учет, анализ, аудит персонала, кадровый аудит.

Accounting, analysis and audit staff of OJSC «Rostelecom» (Arsenyevsky LTC)

Kireeva Aleksandra Aleksandrovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Panteleikina Svetlana Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Relevance of the article due to the fact that now in the forefront Deya-telnosti companies out such technology as auditing. There are proactive and mandatory, tax and financial and other types of audit. The development of modern technologies, and the active expansion of companies in the Internet have made the actual service, neko-GDS seemingly exotic. In this article we consider this kind of audit activities as human resources audit of the company.

Keywords: *accounting, analysis, audit, personnel, human resources audit.*

Кадровый аудит представляет собой процедуру, предназначенную для оценки эффективности действующей системы управления штатом предприятия, определения соответствия имеющегося кадрового потенциала целям, стоящим перед компанией. Основная цель, которая преследуется при проведении кадрового аудита – повышение эффективности основного ресурса фирмы, которым, как известно, является персонал, а также улучшение качества управления им.

Профессионально проведенный кадровый аудит способен решить следующие задачи:

- определить проблемы, связанные с управлением персоналом;
- привести систему управления кадрами в соответствие с действующим законодательством;
- определить вклад отдела или службы по работе с персоналом в общую эффективность предприятия;
- сократить затраты, которыми сопровождается управление персоналом [1, с. 147].

Внутренний кадровый аудит — это регламентированная локальными нормативными актами и осуществляемая внутри аудируемого лица специальным подразделением (службой внутреннего кадрового аудита) деятельность по независимой объективной проверке кадровой службы компании. В данном определении не случайно сделан акцент на два важных момента: независимости внутренних аудиторов и их объективности. Представляется принципиальным тот факт, что внутренние аудиторы должны быть независимы от проверяемой ими кадровой службы компании и ее руководителя. Только в этом случае они будут иметь возможность свободно выражать свое мнение.

Фактически независимость службы внутреннего кадрового аудита определяется уровнем ее подчиненности в компании. Она может существовать в виде департамента или отдела внутри HR-службы и подчиняться напрямую директору по персоналу или же иметь статус самостоятельного подразделения, подчиненного непосредственно первому лицу компании. Независимость внутренних аудиторов не может быть обеспечена в ситуации, когда подразделение внутреннего кадрового аудита подчинено руководителю кадровой службы (отдела кадров и т.п.) [2, с. 167].

Под объективностью понимается беспристрастная интеллектуальная честность внутреннего аудитора, его умение отстаивать свое мнение, независимое от мнения вышестоящих руководителей, и способность избегать конфликтных ситуаций. На объективность внутреннего аудитора не должны влиять ни его предубеждения, ни другие лица, ни давление со стороны руководства. Количество сотрудников в данной службе различно и во многом зависит от размера компании. В небольших компаниях численностью до 500 человек отвечать за внутренний кадровый аудит может один специалист (в этом случае служба как таковая не создается). В средних компаниях численностью до 3 000 человек внутренним аудитом могут заниматься от трех до пяти человек. В больших компаниях, имеющих разветвленную сеть филиалов, в службе кадрового аудита может быть до 10 человек [4, с. 212].

Качество кадрового аудита, помимо вышеуказанных моментов, также во многом зависит от компетенции аудитора, его теоретической и практической подготовки к подобному роду деятельности. Современная экономика выдвигает новые требования к выпускникам, обусловленные тем, что совокупность компетенций должна задаваться именно профессиональными стандартами и потребностями рынка труда [3, с.9].

Цель и задачи внутреннего кадрового аудита ОАО «Ростелеком» (Арсеньевский ЛПЦ г. Арсеньев ул. Ленинская 45) – конкретная задача, на решение которой направлена деятельность внутреннего аудитора. Целью внутреннего кадрового аудита, в конечном счете, должно быть улучшение деятельности кадровой службы и минимизация возможных рисков компании, связанных с неправильным ведением кадровой документации. Мониторинг рисков, которым может подвергаться в процессе прохождения проверки со стороны государственных органов и/или разрешения возникающих трудовых споров с работниками, является одним из важнейших аспектов внутреннего кадрового аудита. Служба внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛПЦ стремиться не только к поиску ошибок в уже созданных документах, но, в первую очередь, к их предотвращению. Для этого она оказывает необходимую помощь, сотрудникам кадровой службы, консультируя их на этапе разработки и создания кадровой документации по возникающим у них вопросам. В этом состо-

ит одно из ее принципиальных отличий от внешних аудиторов. Исходя из указанной выше цели, на службу внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛТЦ возложены следующие задачи:

1. Проверка и оценка соблюдения законодательства сотрудниками кадровой службы при оформлении кадровой документации.
2. Оценка соответствия действий сотрудников кадровой службы установленным правилам и процедурам.
3. Оценка эффективности работы кадровой службы и системы кадрового документооборота компании.
4. Выработка предложений, рекомендаций по оптимизации кадрового документооборота компании.
5. Предоставление необходимой информации руководству и собственникам компании по интересующим их вопросам.

Технология проведения внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛТЦ реализуется следующим образом:

1. Руководитель службы внутреннего кадрового аудита утверждает программу аудита. В программе определяются объем аудита, период проверки, состав аудиторской группы, планируемые работы и аудиторские процедуры, которые будут проведены в процессе аудита.

2. Руководством компании издается приказ о проведении внутреннего кадрового аудита с указанием темы будущей проверки, который доводится до сведения руководителя кадровой службы (и руководителей ее региональных подразделений, если таковые имеют место). Руководство кадровой службы в течение указанного в приказе времени обязано подготовить и предоставить аудиторам всю необходимую кадровую документацию, а также иную информацию, которая необходима для проведения аудита.

3. Аудиторская группа проводит анализ содержания представленных документов. Перед началом аудита всем членам аудиторской группы выдаются специальные чек-листы с контрольными вопросами, по которым проводится проверка. А в случае необходимости они встречаются с сотрудниками кадровой службы, получают от них необходимые разъяснения [2, с. 250].

Данную информацию они фиксируют в рабочих документах, форма которых утверждается в Инструкции о порядке проведения внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛТЦ.

Выявленные в результате аудита нарушения и несоответствия фиксируются в специальных протоколах несоответствий, в которых также записываются возможные мероприятия по коррекции и предупреждению подобных ситуаций в будущем.

Существует ряд типичных проблем, с которыми приходится сталкиваться внутренним аудиторам при осуществлении своей деятельности:

1. Неполное/несвоевременное предоставление информации аудируемыми, их неконструктивная позиция в процессе проведения внутреннего аудита.

Если сотрудники кадровой службы уверены, что внутренний кадровый аудит проводится исключительно с целью поиска ошибок в их работе, что их знания и опыт подвергаются руководством сомнению, а итоги проверки повлияют на их статус в компании, подобная реакция является неизбежной. Любая проверка — как внешняя, так и внутренняя — ограничена определенными сроками. Понимая это, сотрудники кадровой службы стремятся усложнить работу внутренних аудиторов, реализуют стратегию их информационной блокады: по разным причинам и под разными предлогами им не предоставляют необходимые документы. Поэтому необходимо, во-первых, информировать проверяемых о целях проведения аудиторской проверки, акцентировать внимание на пользе, которую могут принести рекомендации внутренних аудиторов по улучшению работы кадровой службы Арсеньевского ЛТЦ. Во-вторых, большое значение имеет наличие в компании корпоративной культуры, признающей за сотрудниками «право на ошибку», понимание, что промахи неизбежны даже в работе лучших специалистов. Только в этом случае можно обеспечить готовность работников кадровой службы к сотрудничеству с внутренними аудиторами. В-третьих, во внутренних документах Арсеньевского ЛТЦ, регламентирующих процедуру проведения кадрового аудита, следуют четко зафиксировать обязанность сотрудников проверяемых подразделений предоставлять аудиторам всю запрашиваемую информацию в полном объеме в указанные в их запросе сроки. С другой стороны, в этих документах должна быть предусмотрена обязанность внутренних аудиторов согласовывать с проверяемыми сроки своей работы и порядок взаимодействия в ходе предстоящей проверки.

2. Недостаточный бюджет времени на проведение аудиторской проверки. Внутренний аудит должен планироваться надлежащим образом. Как правило, руководитель службы внутреннего аудита составляет план проверок на предстоящий год с указанием сроков проведения их по месяцам. Однако при наличии частых запросов со стороны руководства HR-службы/кадровой службы или ситуаций, требующих проведения внеплановых проверок, время, первоначально отведенное на плановую проверку, может существенно изменяться. В данном случае важно гибко подходить к составлению и коррекции рабочих планов проверок, а также заранее предусматривать в них необходимый временной резерв на случай подобных запросов [1, с. 203].

Таким образом, кадровый аудит является одним из методов контроля эффективности действующей системы управления персоналом. По результатам его проведения могут быть внедрены новые, более эффективные методы работы, приняты иные решения, способствующие повышению устойчивости компании и наращиванию ее конкурентных преимуществ.

Среди ситуаций, при которых проведение кадрового аудита является необходимым, отметим:

- чрезмерную «раздутость» штатов и отсутствие уверенности в целесообразности такого количества

персонала; планируемую реорганизацию компании;

- необходимость объективной оценки кадрового потенциала компании;
- необходимость повышения управляемости подразделений и филиалов компании;
- принятие решения об осуществлении инвестиций в компанию;
- подготовку компании к расширению производства.

Услугу кадрового аудита в наши дни оказывает множество специализированных компаний; цены на нее варьируются в широком диапазоне и во многом зависят от того, насколько сложным будет предполагающийся аудит [4, с. 260].

Практика показывает, что регулярное проведение кадрового аудита (с периодичностью, например, 1 раз в год) эффективно способствует системному решению наиболее важных проблем, накопившихся в области управления предприятием.

1. Бугаков, В.М. Управление персоналом: учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Быčkova. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 237 с.

2. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.

3. Дикусарова М.Ю. Модель компетенций выпускника вуза по направлению подготовки «Управление персоналом» / М.Ю. Дикусарова, И.С. Ладыгина // Высшее образование сегодня. – 2014. - №7. – С.9-12.

4. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л.И. Лукичева; под ред. Ю.П. Анискин. – М.: Омега-Л, 2013. - 263 с.

УДК 316.354:351/354

Привлечение и удержание молодых специалистов в организациях

Киселева Ксения Вячеславовна,

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

E-mail: ksenya-kiss@mail.ru; тел.: +79242673399
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ким Кристина Аликовна,

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

kristina23-12@mail.ru; тел.: +79140758239
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Вопросы привлечения и удержания в организации молодых специалистов выходят на первый план для предприятий современной России. Проблемными остаются правильное выстраивание долгосрочной работы с университетами, которые обеспечивают приток молодых специалистов, а также вопросы привлечения и успешной адаптации молодых специалистов как в сфере бизнеса, так и в государственном секторе.

Ключевые слова и словосочетания: Привлечение и удержание молодых специалистов, баланс интересов работодателей и молодых соискателей на должность, поколение Y.

Attracting and retaining young professionals in organizations

Kiseleva Kseniya Vyacheslavovna,

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

Kim Kristina Alikovna,

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

Questions to attract and retain young professionals in the organization come to the fore for the enterprises of modern Russia. Economically correct alignment of long-term work with universities that provide the influx of young