

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

### Аудит кадрового потенциала в ООО «ТФМ-Пасифик», г. Владивосток

Мин Юлия Юрьевна,  
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права  
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Россия. Владивосток  
E-mail: july\_melan15.06@mail.ru; тел.: +79247286811  
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

*В современной экономике, когда роль кадрового менеджмента становится более значительна, формируются новые требования к оценке управления кадровыми ресурсами. Для того, чтобы предприятие оставалось конкурентоспособным очень важен квалифицированный и мотивированный персонал, а также грамотная система управления человеческими ресурсами.*

**Ключевые слова и словосочетания:** экономика, кадровый менеджмент, управление, кадровые ресурсы, персонал

### Audit of human resources in TFM-Pacific Ltd

Min Yuliya Yurevna,  
bachelor of the 3<sup>rd</sup> year, Department of Personnel Management and Labor Law  
Vladivostok State University of Economics and Service  
Russia. Vladivostok

*In today's economy, where the role of personnel management becomes more significant, the formation of new requirements for the assessment of human resources management. To remain competitive, the company is very important qualified and motivated staff, as well as competent human resources management system.*

**Keywords:** the economy, personnel management, human resources, staff.

Кадровый аудит – это комплексная оценка человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия целям и стратегии компании, а также выявление причин (с оценкой их влияния и значимости) возникновения проблем в функционировании компании, с последующими рекомендациями по приведению системы управления человеческими ресурсами и/или человеческих ресурсов в соответствие с потребностями бизнеса. Предметом аудита являются все составляющие системы управления человеческими ресурсами.

Кадровый аудит можно частично сравнить с аудитом знаний, поскольку он является оценкой достижения предприятия в области знаний, что также помогает привести к достижению целей компании. [5]

Кадровый аудит проводился в ООО «ТФМ- Пасифик». ООО «ТФМ- Пасифик» является дочерней компанией от транспортно-экспедиторской группы ООО «ТФМ». Всего компания имеет четыре филиала, один из которых находится в пос. Врангель (г. Находка), три остальных располагаются в г. Владивосток. ООО «ТФМ-Пасифик» предоставляет своим клиентам и партнерам полный спектр услуг по организации перевозок через порты Дальнего Востока в экспортно-импортном, каботажном, транзитном направлениях, с использованием различных видов транспорта, в том числе, организуя интермодальный сервис.

Клиентам и партнерам предоставляется полный комплекс услуг по организации перевозки: от разработки оптимальных маршрутов и схем доставки до предоставления дополнительного сервиса как, например, таможенное оформление, страхование грузов, сюрвейерское, агентское обслуживание, поиск поставщиков в Китае и т.д. [1] Численность работников компании ООО «ТФМ» составляет 37 человек, они разбиты примерно на равные части в каждом из филиалов. В ООО «ТФМ- Пасифик» на период проведения кадрового аудита работает 10 человек. Аудит персонала проводился в три этапа. На первом этапе был проведен анализ системы управления человеческими ресурсами (существует ли система управления персоналом, а так же найм, оценка, адаптация и обучение) На втором определяла уровень квалификации сотрудников, существующие условия труда, системы нематериальной и материальной мотивации. На третьем этапе проводилась оценка соответствия структуры, количества и качества человеческих ресурсов потребностям развития организации. [3]

Проведя проверку, можно сказать, что в данной компании существует система по работе с персоналом. В основном она занимается подбором и обучением персонала. Поскольку штат работников не многочислен, адаптации персонала уделяется мало внимания. Из этого выходит, что система управления человеческими ресурсами в данной компании по большей части носит формальный характер, ее работа заключается в ведении документов, обеспечивающих работу сотрудников компании в соответствии с ТК РФ. Все работники в данном филиале имеют высшее образование по заданному профилю и достаточно большой опыт работы. Однако, нужно отметить что средний возраст сотрудников не превышает тридцати пяти летний возраст. Курсов по повышению квалификации в ООО «ТФМ- Пасифик» не предусмотрено. Расписание рабочего дня, выплата заработной платы, отпуска – все строго выполняется в соответствии с законодательством. Более того, нет ни одного со-

трудника, устроенного неофициального. Отсутствует система штрафов. Все это говорит нам о правильном функционировании компании. Заработная плата выдается два раза в месяц. Более того существует система премирования по итогам работы один раз в квартал. Это свидетельствует о материальной мотивации сотрудников. Система нематериальной мотивации в компании отсутствует.

У каждого работника существует индивидуальная рабочая отрасль, т.е. все обязанности поделены среди работников. Кто-то отвечает за аренду контейнеров, другой занимается заключением договоров с клиентами, приемкой груза в порт, экспедированием экспортного груза и т.д. Что касается неформальной стороны, то все сотрудники хорошо общаются между собой, проводятся различные «корпоративы» и встречи вне работы.

Подводя итог проверки, можно сказать, что в целом компания развивается достаточно динамично. Качество выполняемой работы сотрудников отвечает заявленной. Вся работа выполняется вовремя. Но также были найдены и недостатки. Отсутствие нематериальной мотивации сотрудников и отсутствие помощи в ходе работы среди сотрудников. Вторая проблема происходит из-за того, что на каждом сотруднике лежит ответственность лишь за его индивидуальную работу. А первая исходит из-за неверной работы системы управления персоналом. Для решения этих проблем были приняты меры. Во-первых, была введена система поощрения лучшего работника по итогам месяца. В качестве поощрения дается один выходной день среди недели один раз в месяц. Во-вторых, сотрудники призваны помогать друг другу. Никто не заканчивает работу до тех пор, пока ее не закончат остальные. Все это оформлено документально, подписано и согласовано всеми сотрудниками. Спустя месяц после данных изменения были видны результаты.

Оценка кадрового потенциала должна отвечать целям, задачам и требованиям организации в зависимости от жизненного цикла ее развития и финансовых возможностей инвестирования в кадровый капитал. Итак, анализ кадрового потенциала — это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в организации для того, чтобы обеспечить раннюю диагностику проблем. [2; 4] Руководство компании осознало, что для нормального функционирования компании кадровый аудит должен проводиться регулярно. Он также может быть проведен без привлечения сторонних лиц.

1. Внутренний кадровый аудит [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://123-job.ru/content/articles\\_391/](http://123-job.ru/content/articles_391/)

2. Коулопулос, Т. М. Управление знаниями / Т. М. Коулопулос, К. Фраппало // пер. с англ. - М. : Эксмо, 2008.

3. Креативная экономика [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://old.creativeconomy.ru/articles/23453/>

4. Могилевкин Е.А. Способы управления карьерой с коучем и без него / Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов // Управление человеческим потенциалом. 2014. № 2 С. 158-166.

5. Мордовий С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». М.: ИНФРА-М, 1999. Модуль 16. С. 156.

УДК 316.354:351/354

### **Разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела Администрации Приморского края г. Владивосток**

Михайлов Илья Сергеевич,  
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права  
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
Россия. Владивосток  
E-mail: [ilyamik@inbox.ru](mailto:ilyamik@inbox.ru), тел.: +79143255394  
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

*В Российском опыте государственного управления, как в прочем и ряде других стран существуют различные проблемы в большей или меньшей степени, будь то коррупция, бюрократизм, панибратство и т.д. Ежегодно создаются различные программы для борьбы с данными «недугами» государства и некоторые из них дают свои плоды, но практика появления новых программ и инструментов борьбы показывает, что данная проблема полностью не решается. На создание данных методов борьбы и профилактики тратятся существенные средства, силы и ресурсы, задействуется колоссальное количество сотрудников, и создаются отдельные ведомства.*

*Ключевые слова и словосочетания:* Россия, государственные и гражданские служащие, персонал, управление персоналом, модели компетенций.

**The development of competency models for employees of the Protocol Department of the Administration of Primorsky Krai Vladivostok city**