

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

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 5 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 ЛПЦ).....	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 «НСРЗ».....	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 «ГФМ-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. Геймификация 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. Партизанский.....	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

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. Бычкова. - 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

УДК 316.354:351/354 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

professionals, as well as the issues of attracting and successful adaptation of young specialists in the sphere of business and the public sector.

Keywords: *Attracting and retaining young professionals balance the interests of employers and young candidates for the position, Generation Y.*

Коллектив любой компании является одним из главных ресурсов, влияющих на развитие организации и конкурентоспособность производимой продукции. Привлечение молодых специалистов – это сохранение и дальнейшее развитие кадрового потенциала. Подготовка и поддержка молодых перспективных специалистов являются основой успеха компании, поэтому целью каждой компании является привлечение молодых кадров, создание всесторонних условий для профессионального роста, и самореализации молодого поколения сотрудников [1, с. 28].

Молодые специалисты – это будущее компании. Если предприятие планирует свое развитие на несколько лет вперед, то ей не обойтись без молодых специалистов. Так, например, основной проблемой традиционных производственных предприятий в XXI в. стала проблема старения кадров. Особенно актуальна эта тема на примере предприятий Дальнего Востока, т.к. в этом регионе до сих пор сохраняется уровень миграции в центральную часть России. На первый взгляд, заработная плата – основная причина в выборе места работы любого сотрудника. Несомненно, это один из важнейших факторов, но не единственный. Также важно и то, что еще предприятие готово предложить молодым сотрудникам. В зависимости от размера компании, сферы работы возможны разные варианты. Например, гостиницы могут предложить бесплатное или более бюджетное жилье, авиакомпания – скидки на билеты, медицинские учреждения – скидки на лечение, также наличие тренажерного зала (или оплата любого тренажерного зала по желанию сотрудника) и оплачиваемые командировки, льготное питание, бесплатный проезд либо развоз сотрудников или даже просто бонусы и надбавки – все это оказывает большое влияние на выбор. В основном, именно молодые специалисты нуждаются в социальной поддержке, стабильной системе оплаты труда, охране труда и компании, предоставляющей гарантии своим сотрудникам в полном соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Поэтому предложения с данными условиями имеют большие шансы.

Также распространенная практика, особенно для крупных организаций, – проведение различных спортивных марафонов или мероприятий, посвященных событиям в истории России или СССР. Например, ОАО «РЖД», которое входит в мировую тройку лидеров железнодорожных компаний, проводит мероприятия с привлечением молодых сотрудников. Одно из мероприятий – международный велосипедный пробег, посвященный 70-летию Победы в Великой Отечественной войне и 110-летию Российского профессионального союза железнодорожников. Компания привлекла 180 молодых сотрудников и студентов. Такое мероприятие помогает укрепить командный дух уже работающих в компании сотрудников и привлечь новых, которые только заканчивают вуз. В стратегии развития кадрового потенциала компании основную роль играет правильное проведение единой корпоративной молодежной политики, нацеленной на привлечение молодых специалистов. Условно эту политику можно разделить на две составляющие. Первая – это обучение и комплексная поддержка молодых специалистов. Вторая – работа с потенциальными сотрудниками, то есть в студенческой, подростковой и детских аудиториях [3, с. 369].

Для решения первой задачи для молодых специалистов предусматриваются особые льготы и доплаты, например, в течение первых 3-х лет работы на предприятии, ежемесячная надбавка к основному окладу, оплата проезда общественным транспортом от места жительства до места работы в пределах и полная (частичная) оплата аренды жилья. Для последующего удержания молодого сотрудника необходима продуманная система обучения и адаптации, тренинги внутри компании. Также значение имеет для молодых специалистов внимание и психологическая поддержка, позитивная и дружеская атмосфера, причастность к команде. Возможность посещать другие филиалы компании или знакомиться дистанционно с работой других компаний, находящихся не в одном городе. Возможность карьерного роста и повышения квалификации является хорошей мотивацией.

Под второй задачей понимается активное сотрудничество с учебными заведениями. Прохождение студентами оплачиваемой практики либо обеспечение ежемесячной дополнительной стипендии, либо обучение за счет компании – это возможность «воспитать» нового сотрудника и привлечь его на предприятие после окончания университета. Выпускники вузов более предпочтительны, т.к. их проще научить, чем переучивать готового профессионала, они более лояльны, амбициозны и готовы всегда держаться за свое рабочее место. Компании могут проводить презентации перед студентами, семинары или собрания, на которых представитель компании рассказывает и приглашает на стажировку или на ярмарку вакансий, где молодые специалисты могут оставить свое резюме и проконсультироваться со специалистами.

Следовательно, для привлечения молодых специалистов, предприятие должно проводить правильную кадровую политику и использовать инструменты мотивации, такие как, сотрудничество с университетами, стажировки, приемлемая заработная плата, возможность карьерного роста и обучения, наличие социальных гарантий. Так как молодые специалисты стремятся приобрести необходимый опыт работы и профессиональные навыки, проявить себя и показать инициативу и заслужить профессиональную репутацию на рынке, они развивают бизнес компании, принося зачастую новые и свежие идеи и успех. Вложение в молодого специалиста – это

вложение в будущее компании. Также значение имеет для молодых специалистов внимание и психологическая поддержка, позитивная и дружеская атмосфера, причастность к команде. Возможность посещать другие филиалы компании или знакомиться дистанционно с работой других компаний, находящихся не в одном городе. Возможность карьерного роста и повышения квалификации является хорошей мотивацией.

1. Карьерный успех: формирование кадрового потенциала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=23238987>

2. Масилова М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Управленец. 2014. №3 (49). С. 24-29

3. Социальная корпоративная политика: учебное пособие для вузов / под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. 2004. - С.369.

УДК 316.354:351/354

Бейдж как элемент корпоративной культуры ВГУЭС

Клеменчук Даниил Андреевич,
бакалавр 2 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Россия. Владивосток

E-mail: dk_frohman_239@mail.ru тел: +79147081499
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Колоколова Лолита Александровна,
бакалавр 2 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Россия. Владивосток

lolicshem@mail.ru; тел: +79147115285
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Во ВГУЭС уже 14 лет функционируют идентификационные пластиковые карты (бейджи), которые служат не только для доступа к различным сервисам и службам, но и являются элементом корпоративной культуры. Фото — одно из составляющих частей ИПК, и непосредственное фотографирование на бейдж, происходит еще на стадии подачи документов. Уведомление о данной процедуре, в виде памятки, необходимо для абитуриентов.

Ключевые слова и словосочетания: организационная культура, идентификационная пластиковая карта, культурная среда.

Badge as an element of corporate culture of VSUES

Klemenchuk Daniil Andreevich,
bachelor of the 2nd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Kolokolova Lolita Aleksandrovna,
bachelor of the 2nd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Identification card (badge) has been operating VSUES already 14 years, and intend for not only access to various services, but are also part of the corporate culture. Photo is one of the components of ID-card and direct photographed on the badge, it happens at the stage of document feeding. Notice of the procedure, in written rules must for enrollee.

Keywords: corporate culture, identification card, cultural environment.

В настоящее время идентификационные пластиковые карты (или как принято их называть, бейджи, от англ. badge, нагрудный знак, символ) – неотъемлемый атрибут многих организаций. С их помощью, на основе современных информационных технологий, может быть организован регламентированный доступ в здания и помещения, к информационным, финансовым и другим сервисам. Во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (далее – ВГУЭС) бейджи являются важной составляющей жизни студенческого сообщества и сотрудников университета, элементом организационной культуры.

Понятие «организационная культура» исследователи определяют различным образом в зависимости от мировоззрения, концепций, подходов к рассмотрению данного феномена. Традиционным является понимание