

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Национальный научно-образовательный инновационно-технологический  
консорциум вузов сервиса

Департамент образования и науки администрации Приморского края

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования

«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»  
(ВГУЭС)

---

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ  
ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО  
РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР**

**МАТЕРИАЛЫ XVII МЕЖДУНАРОДНОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ СТУДЕНТОВ,  
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

28–29 апреля 2015 г.

В четырех томах

**Том 1**

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

Владивосток  
Издательство ВГУЭС  
2015

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

И73

И73

**Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР : материалы XVII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (28–29 апреля 2015 г.) : в 4 т. Т. 1 / под общ. ред. д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 284 с.**

ISBN 978-5-9736-0319-9

ISBN 978-5-9736-0320-5

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 1 представляет широкий спектр исследований преподавателей, аспирантов, магистрантов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья в области научно-образовательной деятельности, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Актуальные проблемы и тенденции современного менеджмента
- Инновации в сфере индустрии моды и дизайна
- Экономика и управление народным хозяйством
- Актуальные проблемы частного права в современной юриспруденции
- Международное регулирование и международная организация труда
- Математические и инструментальные методы экономики
- Экология, безопасность жизнедеятельности, транспорт
- Электронные технологии. Телекоммуникационные системы

ISBN 978-5-9736-0320-5

УДК 74.584(255)Я431

ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0319-9

ISBN 978-5-9736-0320-5

© Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, издание, 2015

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Абеленцев П.А.</i> Разработка корпоративного портала для компании «DEXP» .....	7
<i>Абросимова, Е.Е.</i> Особенности стратегического анализа социально-экономического развития муниципальных образований.....	9
<i>Александрова Л.Н.</i> Основные международные методики оценки вероятности банкротства кредитных организаций .....	12
<i>Антоненкова М.С. , Бурилова В.С.</i> Туристско-рекреационный кластер в структуре территории опережающего развития «Остров Русский».....	15
<i>Бирютина С.А.</i> Классификация торговых центров.....	18
<i>Буланая О.Д., Луговой Р.А.</i> Event-менеджмент в вузе .....	21
<i>Вариводова Н.Н.</i> Молодёжная политика как вектор развития интеллектуального потенциала студентов вуза.....	23
<i>Вовна А.В.</i> Совершенствование деятельности предприятия через стандартизацию формирования доказательной базы соответствия требованиям технического регламента Таможенного союза .....	26
<i>Волгина А.В.</i> Управление вовлечением стейкхолдеров социально-культурного проекта на примере выставки «Владивосток рекламный. Связь времен» .....	32
<i>Галактионова А.Г.</i> Оценка важности мероприятий и направлений работы ОО «Федерация профсоюзов Приморского края» методом анализа иерархий.....	35
<i>Гарбузо А.В.</i> Анализ аналитического потенциала hr-специалиста .....	38
<i>Голиков Г.В.</i> Моделирование системы управления октокоптером.....	40
<i>Горбачевская М.С.</i> Исследование моделирующего эффекта, оказываемого изделием из трикотажных полотен с эластомерными нитями на женскую фигуру .....	44
<i>Гриванов Р.И.</i> Становление экономической системы в АТР после Второй мировой войны: роль США и Японии .....	48
<i>Гриванова Н.В.</i> Создание территорий опережающего развития в Приморском крае в свете борьбы с выводом капитала в офшоры .....	51
<i>Данкова А.А.</i> Опыт использования методов регулирующего воздействия в практике государственного регулирования предпринимательства .....	54
<i>Дзевановская Д.Д.</i> Анализ реализации технологии кадрового резерва на предприятиях различных сфер деятельности.....	57
<i>Дзевановская Д.Д.</i> Формирование кадрового резерва университета на примере ВГУЭС .....	59
<i>Дмитриенко О.С.</i> Анализ состояния туризма в Приморском крае. Сильные и слабые стороны отрасли.....	63
<i>Дьяченко О.В.</i> Теоретические основы формирования налоговой политики региона .....	67
<i>Еременко А.В. , Бедрина С.Л.</i> Применение методики гибкой разработки AGILE в проектировании сайтов и онлайн-сервисов.....	69
<i>Жданова М.Ю., Масловская О.В.</i> Формальная композиция как основа развития художественно-творческих способностей будущих дизайнеров.....	71
<i>Жилина М.В.</i> Диагностика мотивов вступления в кадровый резерв .....	73
<i>Жогова М.В.</i> Анализ тенденций развития дизайна костюма с учетом сегментирования потребительского рынка одежды.....	76
<i>Зиблый И.Г.</i> Развитие бизнеса с Вьетнамом .....	79
<i>Ибрагимова М.М.</i> Сравнительный правовой анализ института полного товарищества по нормам дореволюционного законодательства и по действующему Гражданскому кодексу .....	81

## АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Д.Д. Дзевановская, магистрант 2 курса, кафедра управления персоналом  
и трудового права

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
г. Владивосток*

*Настоящая статья посвящена исследованию ситуации с кадровым резервом на предприятиях различных сфер деятельности. Выделены варианты трактовки данной персонал технологии. Выявлены основные проблемные зоны, а так же обозначены возможные пути их решения.*

*Ключевые слова и словосочетания: управление персоналом, кадровый резерв, управление талантами.*

## ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE TECHNOLOGY TALENT POOL AT THE ENTERPRISES OF VARIOUS SPHERES OF ACTIVITY

D.D. Dzevanovskaya, undergraduate of the 2<sup>nd</sup> year, department of personnel  
management and labor law

*Vladivostok State University of Economics and Service*

*Russia. Vladivostok*

*This article is devoted to the study of the situation with the talent pool in enterprises in different fields. Highlight interpretation of this technology personnel. The basic problem areas, as well as identifying possible solutions.*

*Keywords: personnel management, talent pool, talent management.*

Современный этап инновационного развития экономики, характеризующийся ростом конкуренции, привел к качественному изменению роли человека в организации, превращению его в решающий фактор развития. Сегодня знания, опыт, навыки, инициатива и предприимчивость персонала становятся все более важным стратегическим ресурсом любой компании. Это выдвигает на повестку дня требование непрерывного развития персонала, которое позволяет достичь не только высоких экономических результатов, но и создает благоприятный климат в коллективе, повышает заинтересованность работников в труде. Одним из направлений развития персонала выступает процесс подготовки кадрового резерва [2].

Понятие это абсолютно не новое для современной HR сферы. В том или ином виде данная форма работы с персоналом находит свое применение в большинстве организаций, которые на сегодняшний день испытывают серьезный недостаток не только в талантливых и хорошо подготовленных руководителях для всех уровней управления, но и также недостаток профессионально грамотных ключевых специалистов. Причин тому множество, основные из которых – это значительная доля руководителей пенсионного возраста, переманивание компетентных сотрудников более удачливыми конкурентами, сложности при подборе и найме способных работников, а также отсутствие эффективных систем подготовки собственных руководителей. При этом, в условиях возрастающих ограничений со стороны рынка труда (ухудшение демографической ситуации, снижение качества подготовки дипломированных специалистов, дисбаланс качества готовых специалистов на рынке и их мотивационных ожиданий, недостаточное развитие рынка образовательных услуг по подготовке руководителей как в количественном, так и в качественном отношении), на первый план работы с персоналом выходят вопросы формирования собственного кадрового резерва как руководителей, так и ключевых специалистов предприятия [2].

Наиболее положительный опыт в данном вопросе имеют западные компании, где продвижение сотрудников по служебной лестнице является частью общей стратегии и кадровой политики [1]. В российских организациях дела обстоят несколько хуже, но, вместе с тем, нельзя не отметить, что ведущие отечественные компании постепенно начинают внедрять у себя те или иные части системы работы с кадровым резервом. Так по данным опроса, проведенного в 4 квартале 2014 года специалистами кадрового холдинга АНКОР во Владивостоке, порядка 60% организаций уже разработали программу кадрового резерва и/или внедряют ее на базе своих предприятий. В качестве респондентов выступили HR специалисты крупнейших российских и зарубежных предприятий, работающих в торговле, сфере услуг и производстве на территории ДВ региона. Численность персонала в таких компаниях колеблется от 500 до 25 000 человек.

В процессе исследования выяснилось, что существует несколько вариантов кадрового резерва: проект и программа. В первом случае речь идет о разовом мероприятии, второй же подразумевает посто-

янное формирование резерва. В силу того, что не все компании правильно классифицируют данный процесс, в тексте статьи будут использовать оба варианта трактовки. Наиболее характерна такая программа для производственных и торговых предприятий, нежели для предприятий, работающих в сфере услуг, где кадровый резерв используется в меньшей степени (всего около 20% от общего числа).

Несмотря на активное использование кадрового резерва в различных организациях он воспринимается по-своему: «Talent Management», «Кадровый резерв», «Школа лидерства» - это лишь немногие названия одного и того же процесса. В ходе исследования удалось выделить 3 варианта трактовки данной программы:

В первом случае в отдельную группу выделяются высокоэффективные, сложнозаменимые сотрудники, узкие специалисты и компания старается по-особому ими управлять. Так появляются пулы HiPo, золотые резервы, президентские сотни, тысячи и другие группы талантов.

Во втором случае предполагается наличие нескольких категорий сотрудников, например, А, В и С. И с сотрудниками В и С (средней и низкой эффективности) тоже нужно работать. При этом термин «кадровый резерв» понимается как управление совокупностью HR процессов, позволяющих удовлетворить потребности компании в квалифицированных кадрах для различных категорий должностей.

В третьем случае речь идет в буквальном смысле «об управлении талантами». Такая программа подразумевает под «талантами» одаренность и даже гениальность. Таланты – это нестандартно мыслящие, творческие люди. Такими людьми невозможно управлять в традиционном смысле слова, можно лишь создать условия для раскрытия их потенциала. Чаще всего такую трактовку термина используют HR директора в компаниях с большим количеством творческих профессий и инновационных компаниях. Есть как бы «обычные сотрудники» и «таланты», с которыми все нужно делать по-особому, иначе их не удержать.

Согласно результатам исследования, основная ответственность за кадровый резерв лежит на топ-менеджменте компании, а так же непосредственно на HR директоре. По мнению респондентов, инициатором проекта, как правило, выступает отдел персонала, либо руководитель компании, лишь в редких случаях инициатива исходит от обычных работников организации.

На вопрос о цели реализации проекта кадрового резерва многие работодатели отмечают необходимость обеспечения преемственности управленческих кадров- носителей корпоративной культуры, таких по данным исследования оказалось около 50 %. Среди других ответов: устранение незаменимости сотрудников, своевременное закрытие вакансий, снижение финансовых расходов на подбор персонала извне, восполнение нехватки талантов, а так же создание возможности для развития внутри организации.

По мнению опрошенных, вопрос измеримости успеха функционирования системы кадрового резерва, является весьма размытым. Среди наиболее популярных ответов на вопрос «Удалось ли вам получить результаты от реализации проекта и в чем они проявлялись?» 50 % респондентов назвало процент закрываемости вакансий сотрудниками из кадрового резерва, 20% выведение в плюс финансовых показателей компании, 30% повышение эффективности работы подразделений за которые ответственны резервисты.

На вопрос о том, какие категории персонала могут быть представлены в кадровом резерве, мнение опрошенных было практически единодушным, так в около 80% ответов фигурировали ведущие специалисты и линейные руководители, 10% организаций допускают к участию только ТОП специалистов и столько же – абсолютно всех сотрудников компании, изъявивших желание принять участие в таком проекте.

По данным исследования практически все варианты реализации проекта кадрового резерва включают одни и те же этапы:

- Определение текущей потребности в кадровом резерве
- Определение четких требований к кандидатам
- Отбор кандидатов в кадровый резерв
- Составление индивидуального плана развития
- Обучение резервистов
- Назначение на должность

В некоторых организациях добавляются этапы промежуточной аттестации, написания кандидатами эссе, а так же стажировки. Для отбора кандидатов, как правило, используют инструменты экспертной оценки (ассесмент-центры, психологические интервью, оценка 360) и тестирование.

В процессе исследования многие из опрошенных респондентов указали, что в процессе реализации проекта кадрового резерва они столкнулись с рядом проблем, среди которых наиболее популярной является отсутствие потенциальных кандидатов (так ответили 40% респондентов), нежелание кандидатов выполнять проекты, необходимые для дальнейшего продвижения, отсутствие мотивации на саморазвитие – около 30%, отсутствие наставников или ресурсов для реализации плана развития - 20%, нежелание линейных руководителей растить персонал (они воспринимают это как прямую угрозу их положения) – 10%.

Кроме того, в ряде случаев отмечается формальность самой систем кадрового резерва. То, что подобная форма работы с персоналом создана еще не говорит о том, что она действительно работает и дает эффект. И, к сожалению, зачастую она носит чисто декларативный характер.

Среди возможных путей решения данных проблем предлагается усилить этап донесения до сотрудников и руководителей информации о предстоящих изменениях, ужесточить контроль в части реализации планов развития, а так же убедить сотрудников в полезности проводимых действий.

Подводя итоги, многие компании все же отмечают полезность реализации программы кадрового резерва, но для того, что бы она стала еще более эффективной она ни в коем случае не должна стоять особняком, содержать в себе тайну или быть закрытой от всех, она должна быть интегрирована в различные процессы и HR практики компании.

Исследование показало, что существует явная потребность в более детальном изучении блока обучения и развития резервистов. Компания должна понимать, в чем резервист преуспевает, а где нуждается в развитии и помощи. Когда речь идет о талантах, компаниям важно в большей степени учитывать их интересы и особенности, поэтому индивидуальная подстройка часто бывает крайне необходима [3]. Возможно, есть смысл уделить больше внимания получению обратной связи от резервистов. Кроме того, весь процесс и критерии отбора кандидатов в резерв должны быть ясными и прозрачными для всех сотрудников компании (основываясь на результатах, а не на фаворитизме).

1. Екомасов, В.В. Создаем кадровый резерв / В.В. Екомасов // Кадры предприятия. – 2003. – № 10
2. Илюхина, Л.А. Теоретические подходы формирования и организации работы с кадровым резервом / Л.А. Илюхина. – 2014
3. Кадровый резерв в высокоэффективных организациях / А.Троякин [Электронный ресурс]/ Обзоры, исследования, аналитика. – Портал Trainings.ru. – 2010. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=12998>

УДК 378.1

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА УНИВЕРСИТЕТА НА ПРИМЕРЕ ВГУЭС

**Д.Д. Дзевановская, магистрант 2 курса, кафедра управления персоналом  
и трудового права**

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
г. Владивосток*

*В данной статье рассматривается опыт реализации технологии формирования кадрового резерва на базе ФГОУ ВПО ВГУЭС. Описываются цели и задачи данного проекта, дается информация о его статусе и текущем положении дел. В статье приводятся примеры проблем, возникших при формировании кадрового резерва в университете. Представлены результаты опроса, проведенного среди участников кадрового резерва университета, а так же дается ряд рекомендаций, направленных на улучшение текущего состояния проекта.*

**Ключевые слова и словосочетания:** кадровый резерв, категории резерва, мотивация участников кадрового резерва университета, повышение эффективности кадрового резерва университета.

## FORMATION OF A PERSONNEL RESERVE OF THE UNIVERSITY ON THE EXAMPLE OF VSUES

**D.D. Dzevanovskaya, undergraduate of the 2<sup>nd</sup> year, department of personnel management  
and labor law**

*Vladivostok State University of Economics and Service  
Russia, Vladivostok*

*This article examines the experience of implementation of the technology of forming a personnel reserve based VSUES. It describes the goals and objectives of the project, provides information on its status and the current state of affairs. The article gives examples of problems encountered in the formation of personnel reserve in the university. The results of a survey conducted among the participants of the personnel reserve of the University, as well as a number of recommendations aimed at improving the fluid status of the project.*

**Keywords:** staff reserve, the reserve category, motivation of personnel reserve members of the University, improving the efficiency of the personnel reserve of the university.