

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

ISBN 978-5-9736-0341-0

© Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, издание, 2015

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 ЛТЦ).....	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 «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
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
Роевко Н.О. К вопросу о диагностике персонала кадровой компании «Nova Consulting».....	392
Романова Г.С. Тренинг «Карьерный менеджмент» как технология развития общекультурных компетенций.....	394
Семияржко 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. 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

Школкин В.Д., Карпов А.Р., Митяев Д.М., Бакин А.С. Факторы формирования начальных этапов должностного представления о своих целях, некоторым не хватает определенных компетенций, поэтому тренинг по карьерному менеджменту может стать инструментом, который позволит развить необходимые компетенции.

После тренинга «Карьерный менеджмент» для студентов группы БУП-14-01 было проведено еще одно анкетирование, предполагающее получение обратной связи, а именно, важно было узнать, что в ходе проведения тренинга первокурсники вынесли для себя, какие компетенции удалось развить.

Для этого была разработана специальная анкета, в которой указаны 12 компетенций, входящих в Модель выпускника («Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения ООП ВПО»), а именно: постановка целей и выбор путей ее достижения, способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения, готовность к кооперации с коллегами, стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, способность учиться на собственном опыте и опыте других, умение критически оценивать личностные достоинства и недостатки, управление временем, ответственность, коммуникативные навыки, творческие способности, уверенность. Данные компетенции в целом совпадают с компетенциями, которые перечислили студенты до тренинга. Одна из граф анкеты уделяла внимание уже приобретённым навыкам, другая тем, которые участникам удалось проработать.

Таким образом, после заполнения студентами анкеты, были получены следующие результаты: из приобретенных компетенций студентами на первом месте стоят «управление временем» (15 ответов) и «умение критически оценивать личностные достоинства и недостатки» (10 ответов). Далее идут такие компетенции как «постановка целей и выбор путей ее достижения», «стремление к личностному и профессиональному саморазвитию», «умение расставлять приоритеты» (по 8 ответов).

В графе проработанных компетенций самой распространенной явилась компетенция «способность учиться на собственном опыте и опыте других» (16 ответов). Далее, «ответственность», «коммуникативные навыки» (по 14 ответов), а также «готовность к кооперации с коллегами» (13 ответов), «творческие способности» и «постановка целей и выбор путей ее достижения» (по 12 ответов). Данные ответы относятся к самым распространенным. Но в таблице из двух граф не затронутой не осталась ни одна из компетенций.

Таким образом, можно сделать вывод, что тренинг по карьерному менеджменту позволили участникам развить необходимые общекультурные компетенции.

1. Анкета самооценки для определения цели (По методу J.C. Crumbaugh) [Электронный ресурс] – 2012 - Режим доступа: <http://valiri.eu/anketa-samoootsenki-dlya-opredeleniya-tseli/>

2. Голенкова Л.А. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений / Голенкова Л.А., Черняева В.В. // *Фундаментальные исследования* – 2013 – №6.

3. Индикаторы для оценки компетенций абитуриентом, HR-Portal [Электронный ресурс] – 2013 - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/tool/indikatory-dlya-ocenki-kompetency?page=0>

4. Новгородов А.С. Общекультурные компетенции как основа успешного профессионального развития / А.С. Новгородов, А.В. Судоргина // Изд-во ВГУЭС / Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР: Материалы XV международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 24-25 апреля 2013 г. – 2013. – 403 с.

5. Формирование общекультурной компетентности обучающихся [Электронный ресурс] – 2014 - Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/510859/>

УДК 316.354:351/354

Технологии высвобождения персонала в период кризиса: опыт торговой компании

Семиряжко Анастасия Евгеньевна,

бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Россия, Владивосток

E-mail: sae5@mail.ru; тел: 89149723333

ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для современной России вновь становится актуальной в связи со сложной экономической ситуацией проблема высвобождения персонала. Даже в условиях кризиса основной задачей для организации остается сохранение или повышение качества продукции при сокращении издержек. При грамотном использовании методов высвобождения персонала можно выполнить эту задачу, не навредив важным социальным и производственным аспектам.

Ключевые слова и словосочетания: кадровые процессы, высвобождение персонала, увольнение, аутплейсмент.

Technologies of staff's release at crisis time: experience of Trade Company

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

For modern Russia, the problem of releasing staff is becoming relevant in connection with the difficult economic situation once again. Even in times of crisis, the main task for the organization is maintaining or improving product quality while reducing costs. This task can perform with proper use of methods of releasing staff without harming important social and industrial aspects.

Keywords: *personnel recruitment processes, staff's release, dismissal, outplacement.*

Организации любых сфер деятельности и форм собственности вынуждены время от времени проводить мероприятия по высвобождению персонала. Сегодня в связи с экономической ситуацией в стране данная проблема вновь стала актуальной. В условиях кризиса основной задачей организаций становится снижение издержек при сохранении или повышении качества продукции и услуг. Как правило, для достижения этой цели организации в большинстве случаев используют такую кадровую технологию, как высвобождение персонала, которое позволяет уменьшить количество работников и снизить себестоимость производимой продукции (услуг).

Как показывает изучение публикаций Мироненко О.Н и Тонконог М.О, высвобождение персонала для зарубежных компаний является значимой функцией в управлении персоналом и подкреплено хорошо отработанным организационным механизмом ее реализации. Так, система специальных мероприятий, сопровождающих процесс высвобождения персонала, широко распространена в американских компаниях [1, с. 4].

В настоящее время отечественные организации также стали уделять этому аспекту больше внимания. Работодатели рассматривают высвобождение работников не только с производственной, но и социальной точек зрения. Однако специалисты кадровых служб, проводившие высвобождение работников отмечают, что в результате этого поставленные цели достигаются очень редко, а затраты высоки и не всегда оправданы. Именно поэтому технологией высвобождения персонала необходимо управлять.

Изучение теоретических источников по данной проблеме (Кибанов А.Я., Щур Д.Л.) показывает, что следует различать понятия «высвобождение» и «увольнение». Увольнение – прекращение трудового договора между работодателем и сотрудником. Высвобождение персонала – увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых, либо изменения их профессионально-квалификационного состава [3, с.4].

Планирование высвобождения персонала является частью системы кадрового планирования. Плановые и своевременные перемещения, переподготовка, прекращение приема на вакантные рабочие места, а также осуществление социально ориентированного отбора кандидатов на увольнение (в зависимости от возраста, стажа работы, семейного положения и количества детей, возможности получения работы на внешнем рынке труда и т.п.) позволяют регулировать внутриорганизационный рынок труда.

Планирование работы с увольняющимися работниками основывается на несложной классификации видов увольнений. Критерием классификации в данном случае выступает степень добровольности ухода работника из организации: по собственному желанию или по инициативе работодателя. Уход работника по собственному желанию (статья 77 пункт 3 ТК РФ) является относительно беспроблемным с точки зрения организации и в большинстве случаев рассматривается позитивно самим сотрудником. Его профессиональная деятельность и социальная среда либо не изменяются существенным образом, либо сотрудник практически готов к подобным изменениям. Поэтому необходимость поддержки со стороны работодателя чаще всего мала.

Увольнение по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) – обычно по причине сокращения персонала или закрытия организации – является непростой ситуацией для сотрудников и, как правило, переживается ими тяжело, потому что затрагивает все стороны жизнедеятельности – профессиональную, социальную, личностно-психологическую. Статус сотрудника находится в зоне риска, так как ему потенциально, причем на неопределенный срок, грозит безработица. Ввиду этого главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняемыми сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в иную производственную, социальную, личностную ситуацию. На это направлена технология высвобождения как способ преодоления проблем, которые появляются при увольнении и имеют отношение не только к сотруднику, но и к организации.

Нами проведено изучение опыта реализации технологии высвобождения персонала в Группе Компаний «Дилан» на примере розничной сети. В качестве методов исследования использовалось наблюдение, изучение документов и интервью с руководителем и специалистами кадровых служб. Розничная сеть «Дилан-маркет» является передовой компанией в Дальсточном регионе, которая развивает такое направление как «Алкомаркет» (продажа алкогольных напитков по принципу супермаркета). На сегодняшний день сеть насчитывает более 50 торговых точек с численностью персонала около 500 человек. В условиях экономического кризиса и снижения спроса на продукцию руководством компании принято решение оптимизации численности и штата персонала.

В результате работы по расчету нормативов для каждой торговой точки выявлена минимальная средне-суточная выручка, а также уставлено среднее количество чеков, при котором в штатном расписании магазина не может быть штатной единицы товароведа. Под установленные критерии подходило всего 10 магазинов.

Увольнение по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) – обычно по причине сокращения персонала или закрытия организации – является непростой ситуацией для сотрудников и, как правило, переживается ими тяжело, потому что затрагивает все стороны жизнедеятельности – профессиональную, социальную, личностно-психологическую. Статус сотрудника находится в зоне риска, так как ему потенциально, причем на неопределенный срок, грозит безработица. Ввиду этого главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняемыми сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в иную производственную, социальную, личностную ситуацию. На это направлена технология высвобождения как способ преодоления проблем, которые появляются при увольнении и имеют отношение не только к сотруднику, но и к организации.

Кроме того, с целью автоматизации формирования заявок от торговых точек проведено объединение баз данных алкогольной продукции на основе единой классификации с дистрибьюторской компанией – основным поставщиком розничной сети «Дилан-маркет» (до внедрения данного процесса заявки создавались товароведами ежедневно вручную).

Таким образом, в связи с введением современных информационных технологий и оптимизацией рабочих процессов принято решение о высвобождении товароведов в количестве 10 штатных единиц и разработаны мероприятия, которые включали:

1. Перевод товароведов на другие вакансии во вновь открываемые торговые точки, перевод в действующие торговые точки в случае появления вакансий.
2. Переобучение высвобождаемого персонала в рамках участия компании в государственной программе по поддержке малого бизнеса.
3. Сокращение работников в соответствии со статьей 81 пункт 1 ТК РФ с соблюдением норм (предупреждение за 2 месяца, предложение вакансий и т.д.).
4. Прекращение трудового договора по соглашению сторон в соответствии со ст. 78 ТК РФ.

Основные функции по высвобождению выполняли специалисты службы управления персоналом, которые должны обладать соответствующими компетенциями.

Благодаря комплексному подходу и грамотному осуществлению высвобождения, практически удалось избежать тяжелых последствий для работников. С теми немногочисленными сотрудниками, которым было вручено уведомление о сокращении, в течение двух месяцев проводились мероприятия по аутплейсмента (аутплейсмент – комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий увольнения сотрудников, включающий в себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя [5, с.4]) которые включали в себя:

1. Предоставление информации в виде консультирования по рынку труда, анализ ситуации на рынке труда; мониторинг по вопросам Трудового законодательства; предоставления информации по кадровым агентствам, службам занятости, потенциальным компаниям работодателей.

2. Мероприятия по «продвижению» кандидата на рынке труда, а именно: составление рекомендательных писем, характеристик; обучение эффективным методам и приемам поиска работы и борьбы со стрессами; разработка и профессиональное составление резюме; демоверсии собеседований по приему на работу; тренинги телефонных коммуникаций.

3. Психологическую помощь по оценке личного профиля, определения трудового потенциала кандидата. Система мероприятий по работе с высвобождаемыми сотрудниками осуществлялась службой кадровой политики при непосредственном участии директора по персоналу, а также менеджером розничной сети и выстраивалась на индивидуальной основе.

Комплекс проведенных мероприятий позволил организации минимизировать издержки, как в экономическом, так и социальном плане. Результаты анализа данного опыта показывают, что даже в условиях кризиса можно проводить высвобождение персонала без ущерба репутации организации как социально-ответственного работодателя, и решая при этом наиболее существенные социально-психологические проблемы работников.

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в организации: учебник. / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.

2. Комарова, Т. А. Применение программы аутплейсмента при высвобождении персонала в организациях/ Комарова Т. А. // Управленец. -2013. -№5. – С. 40-45.

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

4. Мироненко, О.Н. Высвобождение персонала: Нормативно- правовое регулирование (опыт зарубежных компаний) / О. Мироненко// Труд за рубежом. - 2007. -№3. – С. 98-113.

5. Тонконог, М. Уволить и... Трудоустроить! Зарубежный опыт аутплейсмента/ М. Тонконог// Кадровик. – 2013. - №12. – С. 187-191.

6. Щур, Д.Л. Кадровые решения в кризисных условиях/ Д. Л. Щур. - Финпресс, 2007. – 144 с.

УДК 65

Совершенствование политики управления персоналом в банке

Сипейко Александра Евгеньевна,
бакалавр 4 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: sipeishna@gmail.com; тел.: +79638378665
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014