

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 ЛТП)	326
Киселева К.В., Ким К.А. Привлечение и удержание молодых специалистов в организациях	329
Клеменчук Д.А., Колоколлова 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. Зарботная плата как экономический метод управления персоналом	339
Кузнецова Ю.Ю. Разработка формы мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, г. Владивосток	341
Кужарцева 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
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

Предположительно, для работодателя и работника образования данный вид обучения наиболее оптимален, но, к сожалению, дистанционная форма обучения имеет серьезные недостатки, которые влияют на уровень квалификации работника образования:

- отсутствие «живого» общения с преподавателем и другими слушателями (не правильное восприятие информации);
- отсутствие практики, закрепление полученной информации.

Следует подчеркнуть, в настоящее время, все чаще, для сокращения материальных затрат, работодатель отдает предпочтение дистанционной форме обучения, то есть теоретической части, забывая о практике. Педагогические работники, прошедшие курсы очной формы, намного компетентнее тех, кто обучался дистанционно. Для достижения максимальных результатов, необходимо смешанное обучение, когда изучение теоретического материала проходит самостоятельно, а преподаватель концентрируется на практической части обучения. В таком случае осваиваются новые умения, закрепляются полученные знания.

Суть смешанной формы обучения заключается в том, что изучение теоретического материала фактически проходит самостоятельно, теоретическая часть – минимум занятий. Смешанная модель обучения дает возможность преподавателям, повышающие свою квалификацию, больше заниматься практической работой, что не мало важно для педагогической деятельности. Практические занятия позволяют расширить и углубить знания, полученные при изучении теоретической части, способствуют появлению новых навыков профессиональной деятельности.

К достоинствам смешанной формы обучения следует отнести:

- сокращение времени и затрат, за счет уменьшения теоретических часов;
- активное общение с преподавателями и другими слушателями курса;
- возможность вернуться к пройденному материалу, повторить, детально изучить и закрепить на практических занятиях;
- участие каждого слушателя в практических работах (индивидуальные и групповые задания на время, тренинги, ролевые игры).

Надо обратить внимание, что в системе образования большая часть специалистов относится к разным возрастным категориям (от 35 до 64 лет). На курсах повышения квалификации, для данной категории людей, проблематично пребывать на лекционных занятиях длительное время в положении сидя. Смешанная форма обучения позволяет решить данную проблему путем уменьшения часов теоретических занятий.

По завершению обучения слушатель курса:

- подготовлен к предстоящей аттестации;
- получает навыки и умения, которые необходимы для правильного использования федерального государственного образовательного стандарта, качественной подготовки студентов.

Работодатель получает компетентного специалиста.

Подводя итоги, следует отметить, что к подготовке и к самой аттестации работника, работодателю необходимо подходить очень серьезно. Для достижения успехов в трудовой деятельности необходим высокий интеллектуальный ресурс работников, поэтому для определения формы обучения важно помнить, что для профессиональной компетенции работника присутствие двух составляющих: теории и практики – неотъемлемая часть. При выборе формы обучения следует руководствоваться не только финансовым положением, но и полученным результатом.

1. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. – М.: Русский язык, 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.efremova.info/>

2. Часть 1 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

3. Якимова З.В., Супцарел И.А. Общественное признание качества образования. Менеджмент качества и инновации 2012. Сборник докладов пятой межрегиональной научно-практической конференции 8-9 ноября 2012г. – Великий Новгород, 2012. С. – 67-70. <http://www.in-nov.ru/doc/mki-2012n2.pdf>

УДК 316.354:351/354

Особенности управления персоналом в строительной сфере

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

E-mail: sax.tanya@mail.ru; тел.: 89841468854
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В данной статье рассматриваются характерные черты строительства, которые оказывают влияние на процесс управления персоналом в строительной организации. Описываются различия в организации строительного процесса от производственного процесса в иных областях. Приведены выводы о том, что концепция управления персоналом в современной строительной компании обязана принимать во внимание характерные черты в строительной сфере, её актуальные задачи.

Ключевые слова и словосочетания: управление персоналом, строительство, строительные компании, профессиональное обеспечение строительства.

Features of human resource management in the construction sphere

Shmeleva Tatyana Dmitrievna,
bachelor of the 3rd year, department of human resource management and labor law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

In this article characteristic features of construction which have impact on process of management of the personnel in the construction organization are considered. Distinctions in the organization of construction process from production in other areas are described. Conclusions that the concept of human resource management in today's construction company is obliged to take into account characteristic features in the construction sphere, its actual tasks are given.

Keywords: human resource management, construction, construction companies, professional ensuring construction.

Строительная сфера относится к одной из наиболее масштабных по количеству входящего в её деятельность персонала. Для любой организации, в том числе и для строительной, залогом долгого, устойчивого и эффективного существования на рынке становится привлечение и развитие конкурентоспособного персонала [5, с. 113].

Организация процесса управления персоналом в строительных организациях должна отвечать специфике строительной отрасли. К её главным отличительным чертам необходимо отнести во-первых, многообразие исполняемых типов строительных работ, во-вторых, зависимость большей части работ от погодных явлений; в-третьих, продолжительность строительных работ (обычно не менее 1 года); в-четвертых, многоэтапность осуществления строительных проектов и уникальность многих объектов строительства, что обуславливает необходимость в разработке более новой проектной документации, использовании новых организационно-промышленных решений; в-пятых, высокая ответственность за результаты труда, а значит и высокая квалификация управленческого и производственного персонала, а также большое число соучастников; в-шестых, сложная процедура организации документооборота и анализа экономической производительности, что приводит к трудности определения субъекта и степени ответственности за спорные решения [1, с. 212].

Некоторые особенности труда в строительной сфере были подтверждены в результате исследования, проведённого в 2012 году Феклистовым И.И., посвящённого кадровому ресурсному обеспечению строительных предприятий. Выделено, что строительство ведётся одновременно на нескольких объектах и на обширной территории, поэтому тяжело гарантировать централизацию оценки деятельности сотрудников организации. Не всегда строительство осуществляется в благоприятных условиях, так как обычно строительные работы проводятся на открытой местности, при меняющихся погодных условиях или в труднодоступных для транспорта местах, на территории функционирующих компаний. Это влияет на организацию и технологические процессы выполняемых работ, и, в соответствии с этим, сказывается на оценке итогов деятельности работников, что требует особенной системы мотивации [7, с. 105].

В сопоставлении с другими отраслями экономики, строительство отличается сформированной нормативной базой. В нормативной базе строительства по части управления персоналом особую роль занимают документы, касающиеся норм затрат труда на осуществление строительных работ, так как на их основании определяется длительность строительных работ, фактическая и сметная заработная плата. Строительные предприятия могут создавать свои нормы времени, например, когда организационно-технические требования производства на этих предприятиях значительно отличаются от предусмотренных в ведомственных или отраслевых нормах [2, с. 165].

Рассмотрим особенности строительной сферы на примере государственного унитарного предприятия Сахалинской области «Александровск - Сахалинское дорожное ремонтно-строительное управление», сокращенно – ГУП «Александровск-Сахалинское ДРСУ». Данное предприятие создано с целью исполнения государственного заказа по содержанию и ремонту автомобильных дорог общего пользования, регионального или межмуниципального значения; сохранения и улучшения транспортно-эксплуатационного состояния дорог; оказания услуг по развитию муниципальных, технологических, частных автомобильных дорог и сооружений на них [6]. На данном предприятии строительная деятельность лицензируется, поэтому предъявляются определённые требования к работникам. Так, руководители и исполнители работ обязаны иметь соответствующие образование и квалификацию; квалификационная структура должна соответствовать организационной структуре

предприятия; руководителю организации, его заместителю и главному инженеру необходимо иметь полное высшее образование, соответствующее направлению подготовки и стаж работы. Руководители и специалисты должны вовремя проходить повышение квалификации и специальное обучение [7, с. 105].

Организационное обеспечение управления персоналом в ГУП «Александровск-Сахалинское ДРСУ» включает в себя три субъекта управления – управляющий предприятием, отдел управления персоналом (специалист по кадрам), линейный управляющий (мастер) [8, с.11].

Начальник предприятия принимает меры по обеспечению предприятия квалифицированным персоналом, целесообразному использованию и формированию их профессиональных знаний и опыта. Мастер на предприятии обеспечивает выполнение плана строительных работ на участке, руководит работниками участка, занимается организацией повышения квалификации работников, входит в состав комиссии по аттестации рабочих мест [3].

Рассмотрим основные функции управления персоналом в ГУП «Александровск-Сахалинское ДРСУ». Функции осуществляются в соответствии с производственным планом предприятия. Производственный план предприятия должен предусматривать существующий состав сотрудников, степень его нагрузки, и напротив, состав сотрудников предприятия должен соответствовать производственному плану.

Осуществление текущего контроля соответствия подготовленности персонала производственным задачам, достаточность времени для выполнения производственных задач определяет отдел по управлению персоналом. Совместно с линейным руководством отдел должен систематически проводить аттестацию рабочих мест сотрудников. Функции, относящиеся к управлению персоналом, осуществляются не только соответствующим отделом. Так, планирование необходимости в персонале, движение персонала, оценка квалификации персонала, наём персонала, организация обучения, подготовки, повышения квалификации, производятся всеми субъектами управления с разной степенью роли в этих процессах. Непосредственная процедура оценки уровня квалификации сотрудников организовывается и методически обеспечивается отделом по управлению персоналом, а оценкой занимаются руководители всех уровней.

Одной из особенностей данного строительного предприятия является найм на работу сезонных работников. Такие сотрудники требуют особого внимания и контроля со стороны службы по управлению персоналом.

Таким образом, на систему управления персоналом в любом строительном предприятии оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы, а именно макроэкономическое положение в стране и области, средний уровень заработной платы в конкретной отрасли, законодательная и нормативная базы и прочие. К внутренним факторам относятся: размер организации, месторасположение, характер и вид работ, технологии, используемые при выполнении строительных работ.

Управление персоналом должно учитывать все факторы и особенности, грамотно выстраивать работу как с постоянным, так и временным персоналом для обеспечения соответствующего качества строительства.

1. Булат, Р.Е. Теория и практика формирования готовности работников строительных организаций к профессиональной деятельности: поиск, привлечение, оценка, подбор, наем, адаптация, обучение, аттестация, увольнение персонала, документирование кадровой работы / Булат Р. Е., Мосин М. А. – СПб: Стройиздат, 2008. – 212 с.
2. Гусарова, М.С. Формирование механизма кадровой стратегии строительных организаций: канд. эконом. наук / Гусарова Мирослава Сергеевна. - Тюмень, 2009. С. 165.
3. Должностная инструкция мастера строительных и монтажных работ. - 2013.
4. Масилова М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Управленец. – 2014. – №3 (49). – С. 24-29.
5. Полякова, О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 113 с.
6. Устав государственного унитарного предприятия Сахалинской области «Александровск-Сахалинское дорожное ремонтно-строительное управление» - 2010.
7. Феклистов, И.И. Кадровое ресурсное обеспечение инновационного развития строительных организаций // Экономическое возрождение России. – 2011. – № 2. – С. 104-111
8. Череповский, А.П. Профессионализм – основа совершенствования строительства // «Кадровик. Кадровый менеджмент». – 2008. -№ 4. – С. 11.