

2016
Том 3

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



ВЛАДИВОСТОКСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

Министерство образования и науки
Российской Федерации

ФГОУ ВО «Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса»

Инновационное научно-практическое объединение
студентов
(ИНПОСТ ВГУЭС)



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

Материалы XVIII Международной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых

27–29 апреля 2016 г.

В четырех томах

Том 3

Владивосток 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
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 XVIII Международной конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых**

27–29 апреля 2016 г.

В четырех томах

Том 3

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

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2016
– 2 –

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4
И73

**Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие
И73 Дальневосточного региона России и стран АТР:** материалы
XVIII Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и мо-
лодых ученых (27–29 апреля 2016 г.) : в 4 т. Т. 3 / под общ. ред. д-ра
экон. наук О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный уни-
верситет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС,
2016. – 398 с.

ISBN 978-5-9736-0388-5
ISBN 978-5-9736-0391-5

Включены материалы XVIII 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, 2016 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:

- Туристско-рекреационный комплекс Дальнего Востока как перспективная модель развития территории
- Качество услуг и технологий в индустрии гостеприимства
- Актуальные проблемы современного дизайна
- Инновации в сфере моды
- Проблемы культуры Дальнего Востока России
- Перспективы развития сервисной деятельности
- Современные тенденции в управлении персоналом
- Российские медиа – на пути трансформации
- Физическая культура и спорт как жизненная потребность
- Русский язык и русская культура в контексте современности
- «В науку первые шаги...»

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0388-5

ISBN 978-5-9736-0391-5

© Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса,
издание, 2016
© Коллектив авторов, текст, 2016

Секция 7. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	199
<i>Агакеримова Ф.Т.</i> Профессиональное самоопределение как фактор удовлетворенности трудом персонала.....	199
<i>Бирюк О.О., Рыжкина А.В.</i> Кадровые технологии в компаниях малого бизнеса.....	202
<i>Бондарева Е.К.</i> Диагностика организационных конфликтов.....	206
<i>Бурцева Ю.В.</i> Формирование системы каналов коммуникаций в организации.....	209
<i>Васина Ю.С., Ковальчук Ю.Ю., Проценко Р.В.</i> Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	213
<i>Гарбузов А.В., Ревун Е.А.</i> Регламентация системы оплаты труда как фактор повышения эффективности работы управленческой команды на примере ООО «ТехноВлад», г. Владивосток	218
<i>Голубков М.В.</i> Особенности диагностики стиля управления на примере ООО «Радуга-ДВ», г. Владивосток	222
<i>Гораль Т.М., Маницына К.Д., Фролова А.А.</i> Диагностика уровня адаптации новых сотрудников на примере ООО «Хорс», ООО «Вертикаль-ХХI», Медицинского центра ДВФУ, г. Владивосток	226
<i>Дерябина С.С., Горшкова О.В.</i> Формирование лояльности персонала в современной организации	230
<i>Емцова В.С., Круть С.М.</i> Проблема отбора и подбора персонала в условиях экономического кризиса на примере ПАО «ДЭК».....	234
<i>Жильцова М.С.</i> Формирование кадровой политики в сфере культуры	239
<i>Жукова А.Д., Токмакова Т.О.</i> Проблемы кадровой политики на предприятиях сферы общественного питания на примере ООО «Молоко и Мёд»	242
<i>Ищенко М.И.</i> Функциональный анализ деятельности сотрудников группы поддержки продаж в ПАО Ростелеком г. Владивосток	246
<i>Клеменчук Д.А.</i> Организация рабочего места банковских служащих: опыт исследования.....	249
<i>Кокарева Е.Л.</i> Консалтинговое сопровождение продаж в организациях малого бизнеса	256
<i>Колоколова Л.А.</i> Формирование системы безопасности труда в организациях малого и среднего бизнеса.....	259
<i>Кудряшова К.Н.</i> Система оплаты труда как демотиватор в системе мотивации персонала на примере ООО «Престиж».....	262
<i>Литвиненко Д.К., Мишурова Е.К.</i> Внутрифирменное обучение как фактор повышения качества работы сотрудников сети питания на примере ООО «С-Фуд».....	266
<i>Логинова О.Г., Устимко Я.О.</i> Организационная диагностика в управлении персоналом	269
<i>Мамина В.С., Поскачей А.В., Скачкова Т.С.</i> Диагностика мотивационного профиля персонала на примере ООО «ДВРК Групп», ООО «Биобанк», СПАО «РЕСО-ГАРАНТИЯ» филиал г. Владивосток.....	272
<i>Новицкая Т.С., Садыкова С.Ю., Ивлевикина О.С.</i> Диагностика уровня адаптации новых сотрудников.....	278
<i>Родина Е.А., Кузнецова В.Г.</i> Нормативное обеспечение в коммерческой организации.....	284
<i>Романова Г.С.</i> Модель empowerment: основные технологии и актуальность применения в России	288
<i>Румысов Д.С.</i> Система оценки персонала администрации города Владивостока	291
<i>Семенова Е.В.</i> Теоретические аспекты оценки результативности управления организациями	295
<i>Семик М.Ю., Шумилина А.А., Горшкова О.В.</i> Формирование системы управления персоналом в организации социального предпринимательства	298
<i>Сузакова Д.А.</i> Анализ технологий управления персоналом в режиме удаленного доступа на примере филиала ПАО «МТС» Макро-регион «Дальний Восток», г. Владивосток.....	301
<i>Федореева А.О., Желуденко Г.А.</i> Возможности кадрового аудита для компании	305

10. Электронный архив предприятия: как это делается // Директор информационной службы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.osp.ru/cio/2006/03/379918>

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 331.446.4

МОДЕЛЬ EMPOWERMENT: ОСНОВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ

Г.С. Романова

магистрант 1 курса, кафедра управления персоналом и трудового права

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

Делегация полномочий, участие сотрудников организаций в принятии важных решений выступает острой проблемой для современных российских компаний. Благоприятный социальный климат, клиентоориентированность и эффективность предприятия достигаются за счет участия персонала в решении проблем в рамках своих компетенций, что занимают ключевую позицию в разработке и внедрении в современную российскую практику модели empowerment.

Ключевые слова и словосочетания: клиентоориентированность, делегация полномочий, социальный климат, эффективность, empowerment

MODEL EMPOWERMENT: THE CORE TECHNOLOGY AND RELEVANCE OF APPLICATION IN RUSSIA

G.S. Romanova

1 undergraduate course, Personnel Management and Labor Law Department

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

Delegation of powers, employee's participation in making important decisions, all represent a problem for modern Russian company. The participation of staff in solving problems in a within their competences a one of the most important goals in the implementation of empowerment model in a modern Russian practice. The support of favorable social climate, the client focus, the efficiency and the viability of the enterprise contribute in the success and structural maturity.

Keywords and phrases: customer orientation, delegation of authority, the social climate, efficiency, empowerment model

В настоящее время в западной практике получила преимущество новая модель, призванная решать актуальные на сегодняшний день проблемы управления персоналом – модель «empowerment».

«Глагол «empower» в переводе означает «наделять силой», «предоставлять полномочия». «Empowerment» ещё неразвита тематика, она предоставляет широкие перспективы для изучения. Модель empowerment, в первую очередь, направлена на повышение эффективности предприятия. Однако интерпретация понятия эффективности неоднозначна. Как говорит в своей статье А.С. Степанова «Ясная картина эффективности управления предприятием складывается из отдельных составляющих, таких, как количественные характеристики эффективности управления капиталом...а также качественные характеристики эффективности управления персоналом...» [1]. В нашем случае эффективность управления персоналом мы поставили на ключевую позицию в разрешении научной проблемы. Чаще всего эффективность воспринимают со стороны экономического понятия. В экономике под этим понятием подразумевают «соотношение затрат и результатов той или иной деятельности» [2] или «минимизацию расточительного использования ресурсов» [3]. Если перевести данное понятие эффективности, то оно будет зву-

чать как «efficiency», что означает «экономичность». Мы же в своей работе рассматриваем «efficacy», что значит результативность и определяется прежде всего фактом достижения цели. «В теории социального управления категория «эффективность» определяется как «отношение достигнутых положительных результатов и допустимых затрат» [4]. В нашем случае положительные результаты обуславливаются готовностью сотрудников вкладывать свои силы и умения в работу.

В.Н. Бабанов пишет, что одна из проблем российского менеджмента – неумение современных управляющих делегировать полномочия. На практике руководители зачастую предпочитают делать все сами, загружая себя обязанностями, с которыми должны справиться подчиненные [5]. А ведь главная задача менеджера – это именно «достижение желаемых результатов на основе согласования действий многих людей» [6].

Особенность «empowerment» в том, что она предлагает менеджерам передавать полномочия и средства по решению проблем тем сотрудникам, которые непосредственно столкнулись с данной проблемой при выполнении своих должностных обязанностей, и которые входят в круг их компетенций [7]. А.В. Овчинников в своей статье дает следующее определение компетенции: «Компетенции – это такая комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте, в определенном производственном коллективе» [8]. Компетенции, в качестве предмета контроля, делятся в свою очередь на два потенциально измеримых составляющих: это профессионально необходимые знания, умения и навыки и профессионально значимые качества личности [9]. Атмосфера «empowerment» создает и укрепляет такую корпоративную культуру, при которой нововведения, изменения, умения, успех и продвижения более ценны, чем правила и процедуры. Здесь важно не положение работника, а его вклад в общее дело, за счёт более справедливого перераспределения ответственности и рисков внутри коллектива. Такая модель строится с искренним убеждением в том, что успех может быть достигнут благодаря работникам [10]. Сама модель позволяет более четко представить итог исследования, отражает реальный механизм функционирования определенной системы в том виде, в котором мы его представляем по итогам исследования. Модель носит всеобъемлющий характер, состоит из отдельных частей, которые могут работать автономно и имеют реальную ценность (что важно) для коммерческих целей, а в своей работе «Внутренние и инфраструктурные проблемы менеджмента и коммерции» В.Н. Бабанов определяет менеджмент как инструмент, который обеспечивает эффективность коммерческой деятельности [11].

Наша цель – внедрить модель empowerment в современную российскую практику и предложить рекомендации по улучшению эффективности общей работы персонала.

Предмет исследования данной темы являются предпосылки для empowerment: социальный климат, взаимоотношения с клиентами.

Проблемы, которые затрагиваются при введении данной модели в действие, строятся по следующей схеме: жизнеспособность предприятия, социальный климат, эффективность. Две последние переменные независимые, в отличии от первой. Нам предстоит изучить, как эффективность и социальный климат влияют на жизнеспособность предприятия.

Как говорят в своей статье С.В. Ищенко и Ю.В. Волкова, жизнеспособность предприятия характеризуется способностью к самостоятельному эффективному существованию вне зависимости от того, насколько меняются внешние условия [12]. А значит, процессы внутри нее, в которые непосредственно вовлечен персонал, должны вести организацию в правильном направлении.

Нельзя исключать важность выбора методологии при реализации работы. Методология для построения модели empowerment основывается на теории по конструктивистскому подходу, которая подразумевает под собой, что каждый человек не просто получает информацию и действует относительно её содержания, а интерпретирует её для себя, согласно тому, что знает и как воспринимает окружающий мир. Конструктивисты критикуют существующий метод абстрактного приобретения знаний, они призывают полагаться на ситуационный контекст [13].

Кроме того, методология строится на методах индукции и дедукции. «Индукция (от лат. *inductio* – наведение, побуждение) определяется как движение мышления от частного к общему, напротив дедукция (от лат. *deductio* – выведение) – движение познания от общего к частному» [14].

Кроме социального климата рассматривается и клиентоориентированность. Многие исследования отмечают, что компании успешны, когда их усилия направлены на установление и развитие взаимоотношений с клиентами, обращение внимания непосредственно на интересы и потребности клиентской базы [15].

Актуальность проводимой нами работы состоит главным образом в том, что мы направляем русло исследования не только на экономические составляющие процесса управления персоналом, но, в первую очередь, на человеческий фактор. Изучая эффективность, мы берем в расчет не математические формулы, а отношение людей к работе и к коллективу. Нам важно, как себя чувствуют люди на рабочем месте, как такой фактор, как социальный климат в коллективе, желание общаться с коллегами и клиентами, влияют на эффективность предприятия. Следует понимать, что «Социально-психологический климат трудового коллектива – это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому» [16], которая определяет психологические установки на продуктивную деятельность у коллектива. Важно и само понятие коллектива, успешно функционирование которого обеспечивают конструктивные отношения между формальной структурой и неформальной – социально-психологической. В том числе саму ценность человека в коллективе будут определять его личные качества, способности, от которых зависят и взаимоотношения с другими его членами [17]. Наша модель должна позволить людям участвовать в процессе работы не только на уровне выполнения своего функционала, но и на уровне принятия решения, с использованием своих компетенций и опыта. Актуальность представляет и практическая значимость проекта, так как работать мы будем со сферой малого бизнеса, особой формой, которая мало изучена, в связи с тем, что крупные предприятия считаются более интересными и имеющими больше возможностей. Ю.Г. Чернышева говорит: «...малый бизнес придает экономике должную гибкость, мобилизует финансовые и производственные ресурсы населения...» [18]. Вместе с тем, М.Ю. Суханова пишет о том, что по тому, насколько развито малое предпринимательство, можно судить, насколько страна может приспособиться к меняющейся обстановке в экономике [19]. Мы считаем, что счастливые и замотивированные сотрудники – главный движущий фактор успеха любого предприятия. Ведь природа мотивации такова, что она имеет некую силу, помогающую людям двигаться вперед, заставляющую и работников, и менеджеров работать лучше. А одна из главных задач менеджера: дать сотрудникам возможность раскрывать свои способности, при этом направляя силы на достижение общей цели предприятия [20]. Так, компетенции, развитые у сотрудника, помогут принимать ему самостоятельные решения. Организация, как работодатель, расценивает компетенции сотрудников, как определенный ресурс, на который можно и необходимо рассчитывать, что имеет свое отражение и в системе планирования [21]. Мы целенаправленно избираем метод моделирования по аналогии с математической моделью с целью заимствовать принципы моделирования. Определение математической модели звучит как «математическое описание экономического процесса, проведенное в целях исследования...» [22]. Но мы подчеркиваем, что принципиальная разница состоит в том, что область социальных взаимоотношений не строится на функциональной основе, а на понимании человеческой психологии. Сама работа будет актуальна очень долго в связи с развитием региональной экономики. Считаем, что возврат к пониманию ценности человеческих отношений еще возможен.

1. Степанов, А.С. Анализ управления эффективностью предприятия / А.С. Степанов // Вестник ПАГС. – 2014. – №1 (40). – С. 112.
2. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / под ред. А.Г. Грязновой. – М.: Финансы и статистика, 2002. – С. 1118.
3. Ставерн, И. Этика эффективности / И. Ставерн // Вопросы экономики. – 2009. – №12. – С. 71
4. Литвинова, О.С. Понятие «эффективность» и его критерии в парламентской деятельности / О.С. Литвинова // Грамота. – 2013. – № 5 (31): в 2 ч. – С. 102.
5. Бабанов, В.Н. Современные проблемы менеджмента и коммерции в России / В.Н. Бабанов // Экономические и юридические науки. – 2014. – № 5-1. – С. 243.
6. Семенова, И.В. Анализ этимологии терминов «менеджмент» и «управление» / И.В. Семенова // Фундаментальные исследования. – 2012. – №11-4 – С. 1015.

7. Valax Marc. Mémoire pour l'habilitation à Diriger des recherches, IAE de Lille / Valax Marc // Les modèles d'empowerment dans les organisations: Enjeux managériaux et réalités internationales – 2009. – France
8. Овчинников, А.В. О классификации компетенций / А. В. Овчинников // Организационная психология. – 2014. – №4 – С. 148.
9. Мартыненко, О.О. Мониторинг формирования компетенций как важнейший инструмент управления образовательным процессом вуза / О.О. Мартыненко, Е.В. Садон // Университетское управление: практика и анализ. – 2008. – № 3. – С. 42–49.
10. NLP-SYSTEM.COM. Empowerment [Электронный ресурс] – 2015 – Режим доступа: <http://www.nlp-system.com/empowerment.php>
11. Бабанов, В.Н. Внутренние и инфраструктурные проблемы менеджмента и коммерции / В.Н. Бабанов // Экономические и юридические науки. – 2014. – № 5-1 – С. 338.
12. Ищенко, С.В. Совершенствование механизма диагностики финансовой жизнеспособности предприятия (на примере ПАО «КВСЗ») / С.В. Ищенко, Ю.В. Волкова // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – №7-3 – С. 92.
13. Оганесянц, Н. Конструктивистские подходы в E-LEARNING / Н. Оганесянц // Высшее образование в России. – 2008. – №9. – С. 125–126.
14. Бабайлов, В.К. Индукция и дедукция / В.К. Бабайлов // Бизнес Информ. – 2010. – №12 – С. 286.
15. Апенько, С.Н. Клиентоориентированность персонала в концепции маркетинга отношений / С.Н. Апенько, М.Н. Шавровская // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». – 2010. – С. 50.
16. Васильченко, О. Социально-психологический климат: диагностика и формирование [Электронный ресурс] / О. Васильченко // Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/socialno-psihologicheskij-klimat-dagnostika-i-formirovanie>
17. Белая, О.П. К вопросу об организации коллективной инновационной деятельности вуза / О. П. Белая // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – №13 – С. 371–372.
18. Чернышева, Ю.Г. Этапы становления и развития малого предпринимательства в России / Ю.Г. Чернышева // TERRA ECONOMICUS. – 2008. – №1-3. – С. 426.
19. Сухова, М.Ю. Проблемы развития малого бизнеса / М.Ю. Сухова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – №4. – С. 338.
20. Мухина, Е.Р. Основы теории мотивации / Е.Р. Мухина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – №3-3(34). – с.С. 71.
21. Якимова, З.В. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз / З.В. Якимова, В.И. Николаева // Высшее образование в России. – 2012. – № 12. – С. 13–22.
22. Лопатников, Л.И. Экономико-математический словарь / Л.И. Лопатников – М.: АБФ, 1996 – 704 с.

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством
УДК 331.08

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА

Д.С. Румысов
стажер ООО «Юридическая клиника»

Россия, Владивосток

В данной статье анализируются различные современные подходы к оценке муниципальных служащих. Приводится характеристика существующей в администрации города Владивостока системы оценки персонала. Рассматриваются пути по совершенствованию действующей системы оценки персонала.

Ключевые слова и словосочетания: оценка персонала, муниципальная служба, муниципальный служащий, эффективность муниципальных служащих.