



Министерство образования и науки РФ  
Владивостокский государственный университет  
экономики и сервиса

Институт права

---

# **ПРАВОВАЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА В XXI ВЕКЕ**

## **СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**

Материалы международной ежегодной  
научно-практической конференции

г. Владивосток  
16–17 июня 2015 г.

Ответственный редактор д-р полит. наук, канд. юрид. наук, доцент  
А.Ю. Мамычев

Владивосток  
Издательство ВГУЭС  
2015



УДК 009+34+35

ББК 69

П68

**ПРАВОВАЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА  
П68 В XXI ВЕКЕ : СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ**  
[Текст] : материалы международной ежегодной научно-практической конферен-  
ции (Владивосток, 16–17 июня 2015 г.) / ответственный редактор д-р полит.  
наук, канд. юрид. наук, доцент А.Ю. Мамычев; Владивостокский государствен-  
ный университет экономики и сервиса; Институт права. – Владивосток : Изд-во  
ВГУЭС, 2015. – 326 с.

ISBN 978-5-9736-0324-3

В сборнике представлены материалы международной научно-практической конференции, организованной кафедрой теории и истории российского и зарубежного права, проходившей во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (16–17 июня 2015 г.). В настоящем издании дается анализ отдельных аспектов правовой политики российского государства: рассматриваются проблемы историко-правовой эволюции, современное состояние, проблемы и направления развития правовой политики государства в XXI веке. В представленных научно-практических материалах международной дискуссии дан междисциплинарный анализ теоретико-правовых и прикладных проблематик современной правовой политики, рассмотрены актуальные вопросы совершенствования образовательной и кадровой политики в государственных учреждениях, бизнес-структурах.

Для профессиональных юристов, политологов, социологов и всех, интересующихся проблемами развития правовой политики государства. Кроме того, материалы международной конференции могут быть использованы в учебном процессе на юридических и других гуманитарных факультетах (институтах), а также подготовке и переподготовке специалистов в области государственного и муниципального управления, менеджмента, государственных служащих, политических и общественных деятелей, в том числе аспирантов и магистров.

УДК 009+34+35

ББК 69

ISBN 978-5-9736-0324-3

© Владивостокский  
государственный университет  
экономики и сервиса, оформление,  
2015

© Авторы статей, текст, 2015



<i>Слончак С.В.</i> Правовое регулирование миграционных процессов в Российской Федерации.....	239
<i>Стельмах А.А.</i> Культурологические факторы терроризма в аспекте совершенствования международного антитеррористического права .....	242
<i>Уханов А.Д.</i> К вопросу о гражданско-правовой природе Русской православной церкви.....	246
<i>Юнак Т.А.</i> Пробелы в банковском праве современной России: нормативные и правоприменительные аспекты.....	247
<i>Климченко С.</i> Уголовно-правовая характеристика вновь введенных составов преступлений в сфере незаконного оборота наркотиков .....	250
<i>Ахметшина В.А.</i> Дополнительные наказания в Российской Федерации: их значение и обеспечение .....	254
<b>Трибуна начинающего исследователя ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ .....</b>	
<i>Агакеримова Ф.Т., Бережнова А.В., Тарасенко А.В.</i> Судостроительная отрасль на Дальнем Востоке: курс на омоложение кадрового состава .....	257
<i>Дерябина С.С.</i> Совершенствование документационного обеспечения управления персоналом в Федеральной службе судебных приставов .....	260
<i>Каирова Л.А., Каргина С.В.</i> Совершенствование документооборота и функциональных обязанностей секретаря в судостроительной организации .....	262
<i>Ковтун Н.В., Шамахова Ю.В.</i> Разработка моделей компетенций для руководителя отдела подбора персонала и специалиста по подбору персонала в ООО АПП «Карьера-Форум» .....	266
<i>Макова Е.Е.</i> Модель компетенций клиентского менеджера .....	268
<i>Ферябникова Ю.И.</i> Совершенствование оплаты труда персонала в организации .....	273
<i>Шкодич И.В.</i> Специфика трудовой адаптации различных категорий персонала.....	276
<i>Шумкин Ф.Ю.</i> Теоретические и структурные основы построения системы нематериального стимулирования персонала.....	278
<i>Чухрай П.Д.</i> Диагностика коммуникативной компетенции сотрудников (на примере компании «Соллерс») .....	280
<i>Горхов А.В.</i> Совершенствование условий труда персонала на предприятии.....	283
<i>Николаева О.А.</i> Принципы разработки тренинга мотивации достижения .....	285
<i>Соколова Т.А.</i> Вознаграждение за труд в строительной отрасли .....	290
<i>Лопухова Е.О.</i> Негативное влияние глобализации на рынке труда и безработицы молодых специалистов.....	293
<i>Валеев Д.А.</i> Экономический эффект совершенствования системы адаптации персонала.....	296
<i>Валентов В.В.</i> Специфика формирования кадрового резерва в исправительной колонии .....	299
<i>Драгожилов И.М.</i> Оптимизация системы адаптации персонала в ООО «Империя займов» .....	306
<i>Заботина Л.П.</i> Совершенствование системы внутрифирменного обучения сотрудников в ОАО «Сбербанк России», г. Владивосток.....	311
<i>Гридина Д.В.</i> Внедрение компетентностного подхода в подборе персонала в судостроительной отрасли.....	318
<i>Марченко М.В.</i> Оценка влияния системы мотивации на уровень лояльности сотрудников на примере ООО «ПЕК» .....	320
<i>Гордеева В.С.</i> Аспекты организации процесса обучения персонала в организации.....	324



Для решения задач, возложенных на уголовно-исполнительную систему, помимо финансовых и материально-технических средств, требует качественного кадрового обеспечения. Исходя из сложившегося в настоящее время положения, большие усилия Минюста России и органов, исполняющих наказания, направляются главным образом на регулирование кадрового состава, сохранение и формирование профессионального ядра. Важность данной темы определена осознанием высокой перспективности направления кадровой работы.

1. Панарин, Д.А. Теоретико-правовой и организационный аспекты работы с резервом руководящих кадров УИС в современных условиях / Д.А. Панарин // Человек: преступление и наказание. – 2010. – № 2. – С. 14–17.
2. Могилёвкин, Е.А. Программа работы с персоналом и методы оценки ее эффективности (на примере формирования кадрового резерва) / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородцев, О.У. Горшкова // Управление человеческим потенциалом. – 2007. – №2. – С. 142–149.
3. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб – М: ИНФРА-М, 2009. – 336 с.
4. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.

## ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ИМПЕРИЯ ЗАЙМОВ»

**И.М. Драгожилов**, бакалавр 4 курс, кафедра Управления персоналом и трудового права

**М.Ю. Дикусарова** – научный руководитель, канд. социол. наук.

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
г. Владивосток*

Став работником предприятия, новому сотруднику предстоит соблюдать его организационные требования: режим труда и отдыха, должностные инструкции, положения, приказы, распоряжения администрации и т.д. Ему приходится по-новому оценивать свои взгляды, привычки, соотносить их с уже сложившимися в коллективе нормами и правилами поведения, традициями, выработать определенную линию поведения.

По сей день большинство государственных предприятий и коммерческих организаций не владеют даже базовыми программами адаптации. Процесс внедрения системы адаптации в организации представляет собой довольно трудную задачу, но именно грамотно построенная система адаптации даст возможность организации решить следующие важные задачи:

- понизить текучесть кадров;
- понизить стартовые издержки;
- быстрее достичь рабочих показателей, приемлемых для организации-работодателя;
- облегчить вхождение нового сотрудника в рабочий коллектив;
- снизить тревожность и неуверенность среди новых сотрудников.

Анализ системы адаптации персонала был изучен на материалах деятельности ООО «Империя займов». Общество с ограниченной ответственностью «Империя займов» является коммерческой организацией и осуществляет свою деятельность по адресу: 692525, г. Уссурийск, улица Пролетарская, 72.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – организация, созданная по соглашению юридическими лицами и гражданами путем объединения их вкладов в целях осуществления хозяйственной деятельности. Общество является юридическим лицом.

ООО «Империя займов» создано в целях получения прибыли. Для достижения своей цели ООО «Империя займов» осуществляет основной вид деятельности – финансовое посредничество.

В компании наблюдается высокий уровень текучести кадров – 19%, превышающий допустимый уровень (5-7%), при этом 30% уволившихся проработали в компании менее года.

Основной причиной этих увольнений является несовпадение реальных ожиданий с действительностью, а также сложность процесса адаптации. Таким образом, возможно допустить, что имеет место так называемый «кризис введения в должность организации». На основании этого необходимо уделить большое внимание анализу действующей системы адаптации персонала в компании.

Адаптацию определяют как многоуровневый, функционально детерминированный процесс адаптации к труду с включением в него физиологических, личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов. И этот процесс включает в себя не только адаптацию внутри организации, но и, например социальную адаптацию на рынке труда. Особенно это заметно у молодых специалистов и выпускников, возникает так называемая вторичная занятость, которая выступает как неотъемлемый элемент любого рынка труда. Но это и мешает настроиться и сосредоточиться на эффективном выполнении основной работы. Поэтому должен быть сделан выбор в пользу организации, а далее уже происходит адаптация непосредственно внутри организации. [11, с. 178].

В качестве объекта исследования выступает процесс адаптации персонала.



В качестве предмета исследования выступает система адаптации сотрудников ООО «Империя займов». Устройство на работу является довольно продолжительным и дорогостоящим процессом. Начиная с первого дня работы нового сотрудника, организацией затрачивается на него значительные средства. Именно поэтому организация заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако согласно статистическим данным, самый высокий процент принятых на работу сотрудников покидают компанию именно в течение первых трех месяцев.

Информирование о том, как организована в компании система адаптации новых сотрудников, может многое сказать руководителю об уровне развития коллектива, степени его сплоченности и внутренней объединенности [5, с. 104].

Процедура построения системы адаптации персонала включает в себя четыре этапа: оценка уровня подготовленности нового работника, ориентация, действенная адаптация, функционирование [10, с. 35].

Необходимо понимать, что адаптация нового работника должна проходить все этапы постепенно, поскольку смена этапов может вызвать трудности, называемые «адаптационным кризисом», в связи с тем, что воздействие социальной среды в этом случае сильно увеличивается. Из-за чего у нового сотрудника появляется состояние тревоги, стресса, сопротивляемости, поиска выхода и потребность в более активном освоении неизвестного.

Итоги деятельности каждого структурного подразделения предприятия оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими производственных целей и задач.

Далее нами был проведен анализ трудовых ресурсов организации.

Анализ кадрового потенциала начнем с анализа обеспеченности персоналом и отразим его в таблице 1.

Таблица 1

**Обеспеченность ООО «Империя займов» персоналом в 2012-2014 гг.**

Категория работников	2012		Процент обеспеченности	2013		Процент обеспеченности	2014		Процент обеспеченности
	план	факт		план	факт		план	факт	
Среднесписочная численность работников, в том числе:	29	19	65	29	23	79	29	26	89
руководители	3	3	100	3	3	100	3	3	100
специалисты	24	14	58	24	18	75	24	21	87
служащие	2	2	100	2	2	100	2	2	100

Источник: по данным автора

Общий недостаток обеспеченность трудовыми ресурсами наблюдался в течение трех лет – на 35%, 21% и 11% соответственно. В ООО «Империя займов» наблюдался дефицит специалистов.

Динамический анализ имеет большое значение в управлении персоналом компании, который содержит в себе расчет относительных показателей динамики, а также специальных коэффициентов.

В табл. 2 и 3 представлены данные для динамического анализа персонала ООО «Империя займов» по различным категориям.

Таблица 2

**Динамика персонала ООО «Империя займов» по категориям работников за период 2012-2014 гг.**

Категория работника	2012г., чел.	2013г., чел.	2014г., чел.	Абсолютное изменение, чел.		Относительное изменение, %	
				2013-2012	2014-2013	2013-2012	2014-2013
1. Руководители	3	3	3	-	-	-	-
2. Специалисты	14	18	21	4	4	128,6	116,7
3. Служащие	2	2	2	-	-	-	-
5. Среднесписочная численность работников	19	23	26	4	3	121,05	113,04

Источник: по данным автора



Численность персонала ООО «Империя займов» увеличилась в динамике на 13%. Причиной этого в 2014 г. по сравнению с 2013 г. явилось увеличение численности специалистов.

В ООО «Империя займов» нет разработанной системы адаптации персонала – нет технологии адаптации, документации по процессу адаптации и этой проблеме не уделяется должного внимания. Все адаптационные мероприятия связаны с ознакомлением нормативных документов, относящихся к деятельности сотрудника, а также с обязательным предварительным инструктажем по охране труда и технике безопасности. Все без исключения сотрудники ООО «Империя займов» принимаются на работу с испытательным сроком 3 месяца.

Коэффициенты, характеризующие движение трудовых ресурсов отражены в табл. 3.

Таблица 3

Данные о движении персонала ООО «Империя займов» в 2012–2014 гг.

Категория работника	2012	2013	2014	Абсолютное изменение, чел.		Относительное изменение, %	
				2013-2012	2014-2013	2013-2012	2014-2013
1. Количество принятых человек, чел.	6	9	8	3	-1	150	88,9
2. Количество уволенных человек, чел.	4	5	5	1	0	125	100
4. Коэффициент оборота по выбытию, %	21	22	19	1	-3	104,76	86,36
5. Коэффициент текучести кадров, %	21	22	19	3	-1	150	88,9

Источник: по данным автора

В 2012 г. оборот по выбытию составил 21%, в 2013 г. – 22%, в 2014 г. – 19%. В компании наблюдается очень высокий уровень текучести кадров – 19% в 2014г., это значит, что происходит массовое движение персонала, вследствие чего снижается производительность труда. В связи с этим следует уделить внимание управлению трудовой адаптацией персонала – процессу целенаправленного воздействия на взаимное приспособление работника и организации для повышения скорости и успешности адаптации.

По уровню образования анализ состава работающих в ООО «Империя займов» проведем на основе данных табл. 4.

Таблица 4

Состав работающих ООО «Империя займов» по уровню образования

Образование	2012 г., чел.	2012 к 2011, %	2013г., чел.	2013 к 2012, %	2014 г., чел.	2014 к 2013, %
1. Среднее	2	-	2	-	2	-
2. Среднее специальное	9	118,2	8	133,3	10	125
3. Незаконченное высшее	1	108,7	1	-	1	-
4. Высшее	7	92,9	13	186	13	-
Итого	19	109,1	23	121	26	113

Источник: по данным автора

По уровню образования в составе работающих предприятия высока доля работников с высшим образованием – 13 чел. – в 2014 г., а также со средним специальным образованием – 10 чел. в 2014 г. Но существенным минусом организации является то, что это образование получено собственными силами сотрудников. Системы обучения руководителей и специалистов на предприятии не существует. Для сотрудников вновь поступивших на работу существуют определенные трудности, связанные с отсутствием системы наставничества в организации. В связи с этим новый сотрудник должен своими силами вникать в специфику работы организации, опираясь на свой прошлый опыт и знания.

Анализ состава работающих по возрасту проведем на основе данных табл. 5.



Состав работающих ООО «Империя займов» по возрасту

Возраст	2012 г., чел.	2012 к 2011, %	2013 г., чел.	2013 к 2012, %	2014 г., чел.	2014 к 2013, %
1. 18-25 лет	13	-	14	107,7	16	114,3
2. 26-35 лет	3	118,2	4	133,3	5	125
3. 36-45 лет	1	108,7	3	300	3	-
4. 46-55 лет	2	92,9	2	-	2	-

Источник: по данным автора

Значительную долю в составе работников по возрасту занимают работники в возрасте от 18 до 25 лет, их численность в 2013 г. увеличилась на 7,7% и составила 14 чел., в 2014г. их доля снова увеличилась на 14% и составила 16 чел.

Анализ состава работающих ООО «Империя займов» в зависимости от стажа представлен в табл. 6.

Таблица 6

Состав работающих в ООО «Империя займов» по стажу работы

Стаж	2012 г., чел.	2012 к 2011, %	2013г., чел.	2013 к 2012, %	2014 г., чел.	2014 к 2013, %
1. До 1 года	6	-	7	116,7	9	128,6
2. От 1 до 5 лет	13	104,3	16	123	17	106
Итого	19	111,8	23	121	26	113

Источник: по данным автора

Большая часть работников работает на предприятии от года до 5 лет (17 чел. в 2014 г. – прирост – 6%). Второй по величине является группа работников со стажем до года (9 чел. в 2014 г. – прирост – 28,6%).

Об эффективности использования трудовых ресурсов свидетельствуют данные табл. 7.

Таблица 7

Динамика эффективности использования персонала ООО «Империя займов»

Наименование показателей	2012	2013	2014	Абсолютное изменение		Относительное изменение, %	
				2013-2012	2014-2013	2013-2012	2014-2013
1 Выручка от реализации	4305	5590	6129	1285	539	129,8	109,6
2 Среднесписочная численность персонала, чел.	19	23	26	4	3	121,1	113,0
3 Число рабочих дней	252	252	252	0	0	100	100
4 Среднегодовая выработка 1 работника	226,6	243,0	235,7	16,5	-7,3	107,3	97,0
5 Среднемесячная выработка 1 работника	18,9	20,3	19,6	1,4	-0,6	107,3	97,0
6 Среднедневная выработка 1 работника	0,90	0,96	0,94	0,1	-0,02	107,3	97,0
7 Чистая прибыль на 1 работника	12,7	11,8	13,3	-1,0	1,5	92,5	112,6

Источник: по данным автора

Так среднегодовая выработка одного работающего в 2014 г. по сравнению с 2013г. сократилась на 7,3 тыс. руб. и составила 235,7 тыс. руб. Среднемесячная выработка одного работающего в 2014 г. по сравнению с 2013г. сократилась на 0,6 тыс. руб. и составила 19,6 тыс. руб. Среднедневная выработка одного работающего в 2014 г. по сравнению с 2013г. сократилась на 0,03 тыс. руб. и составила 0,94 тыс. руб. Чистая прибыль на 1 работника в 2014 г. по сравнению с 2013г. увеличилась на 1,5 тыс. руб. и составила 13,3 тыс. руб.



Проведённый анализ кадрового потенциала ООО «Империя займов» даёт основания для вывода о недостаточной стабильности этого показателя.

Проведенное исследование выявило, что на предприятии наблюдается высокая текучесть кадров. Данное явление связано с фактическим отсутствием системы адаптации персонала. Максимальная текучесть кадров наблюдается среди сотрудников отдела по оказанию услуг клиентам. Так как отдел по оказанию услуг клиентам является основным звеном работы предприятия и его финансового благополучия, необходимо особое внимание уделить вопросу адаптации новых сотрудников.

Положительным условием является высокий уровень образования у большей части коллектива. Средний возраст сотрудников равен 36–45 лет. И это дает возможность в полной мере заняться обучением персонала и наращиванием его профессионального потенциала.

Все адаптационные мероприятия связаны с ознакомлением нормативных документов, относящихся к деятельности сотрудника, а также с обязательным предварительным инструктажем по охране труда и технике безопасности.

Обратной связи с работником, дающей знать об успешности прохождения адаптационного периода, с точки зрения его удовлетворенности работой, нет.

Так же не регламентированы иные документы, позволяющие произвести оценку процесса адаптации работника.

Вследствие чего, организация имеет высокую текучесть кадров, особенно среди вновь пришедших специалистов отдела по оказанию услуг клиентам, а так же частое возникновение конфликтов в коллективе.

В связи с этим выявлена необходимость создания института наставничества и усовершенствования процесса адаптации сотрудников на предприятии в целом.

На основании целей и задач организационного проекта, предложены мероприятия по совершенствованию процесса адаптации персонала в ООО «Империя займов».

Пакет проектной документации по адаптации персонала был разработан для специалистов отдела оказания услуг клиентам, сюда вошли:

- положение об адаптации персонала;
- индивидуальный план развития на адаптационный период;
- оценка деятельности работника в период адаптации;
- общая оценка сотрудника;
- анкета адаптации сотрудника;
- адаптационная папка;
- аттестационная карта.

Реализация данного исследования позволило ООО «Империи займов»:

- повысить удовлетворенность трудом, уровнем мотивации среди сотрудников;
- обеспечить наиболее качественное выполнение функций сотрудниками;
- улучшить финансовые показатели деятельности организации;
- снизить текучесть кадров;
- сэкономить, времени непосредственного руководителя и сотрудников подразделения;
- сократить период привыкания у новых сотрудников.

Таким образом, разработанная система адаптации персонала дает возможность повысить конкурентоспособность компании и достичь более высоких экономических показателей за счет создания команд единомышленников, объединенных ценностями организации.

1. Деслер, Г. Управление персоналом: учеб. пособие / Г. Деслер. – М.: Бином, 2010. – 308 с.
2. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка: учеб. пособие / И.В. Бизюкова. – М.: Экономика, 2012. – 341 с.
3. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: учеб. пособие / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2011. – 320 с.
4. Ганов, К.В. Экспресс-адаптация работников на предприятии / К.В. Ганов // Бизнес без проблем. Персонал – 2014. – №11. – С. 12–24.
5. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом: учеб. пособие / Т.Ю. Базарова. – М., Изд. ЮНИТИ, 2010. – 280 с.
6. Исаенко, А.Н. Кадры управления в корпорациях США: учеб. пособие / А.Н. Исаенко. – М., Наука, 2010. – 355 с.
7. Ламскова, О.М. Адаптация персонала в организации / О.М. Ламскова // Управление персоналом – 2014 – №13. – С. 30–48.
8. Кузнецов, Ю.В. Основы менеджмента: учеб. пособие / Ю.В. Кузнецов. – М.: ОЛБИС, 2010. – 401 с.
9. Манаев, С.В. Оценка управление процессом адаптацией / С.В. Манаев, Ю.Д. Горковенко // Управление персоналом – 2014. – №11. – С. 30–47.
10. Захарова, З. Адаптация: строим вместе / З. Захарова // Журнал «Справочник по управлению персоналом». – 2014. – №8. – С. 30–39.
11. Дикусарова, М.Ю. Вторичная занятость студентов как способ адаптации на рынке труда / М.Ю. Дикусарова // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2013. – № 3 (21). – С. 177–182.