



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
Трибуна начинающего исследователя ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	
<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

ляться совместно профконсультантами службы занятости, представителями образовательных учреждений и работодателями. Каждая из этих трех сторон может и должна вносить в нее свой неоценимый вклад для предотвращения ущерба жизненным интересам молодых людей, системе общественных ценностей, а тем самым и стабильности государства.

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что трудоустройство молодых граждан остается сложной и актуальной задачей на сегодняшний день. Проблема настолько важна и многогранна, что требует скоординированных действий всех заинтересованных учреждений и ведомств.

В заключение данной научной работы, хотелось бы отметить то, что глобализация является одной из причин безработицы молодых специалистов в России, однако, это не единственная причина. Но в условиях сложившегося в настоящее время экономического кризиса в стране, данная проблема становится актуальной и выходит на первый план.

1. Безработица в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://person-agency.ru/statistic.html>
2. Джордж Сорос Тезисы о глобализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.politnauka.org/library/mpimo/soros.php>
3. Оценка уровня безработицы в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/econ/archive/15/2067/>
4. Постановление Московской городской Думы от 23 сентября 2009 г. N 299 "О докладе Московской городской Думы "Законодательство города Москвы в условиях экономического кризиса" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/292910/>
5. Федеральный закон Российской Федерации от 2 августа 2009 г. N 217-ФЗ о малых инновационных предприятиях при вузах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nanonewsnet.ru/articles/2009/federalnyi-zakon-rossiiskoi-federatsii-ot-2-avgusta-2009-g-n-217-fz-o-malykh-innovatsii>

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Д.А. Валеев, бакалавр 4 курс, кафедра Управления персоналом и трудового права

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

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

У руководства организации на первый взгляд может возникнуть мнение что эффективная и своевременная адаптация новых работников, не несёт в себе финансовой пользы. Особенно, это заблуждение действует в отношении впервые принимаемых высококвалифицированных специалистов и руководителей.

Ведь считается, раз специалист имеет опыт работы в своей должности, адаптация ему не требуется.

На самом деле любая организация обладает своими неповторимыми свойствами, правилами и установками. Особенно это, актуально для крупных компаний. Для специалиста, даже будучи он профессионалом в своей отрасли, при смене места работы может оказаться неожиданным что на предприятии используются другое оборудование, станки, программное обеспечение и аппаратное обеспечение. К примеру, даже такой простой момент как телефон: может оказаться что на новом рабочем месте он цифровой, а не аналоговый, и для выхода на городскую линию требуется набрать специальную цифру, а возможность звонка на межгород заблокирована по умолчанию. Помимо чисто технических нюансов есть организационные моменты: другие правила внутреннего трудового распорядка, наличие системы электронного документооборота, специализированного программного обеспечения.

Как правило, на крупных организациях оно везде разное. Даже ведение бухгалтерского учета на предприятии различается в зависимости от отрасли (торговля, производство, унитарное предприятие и т.п.).

Человек даже обладая большим опытом работы по специальности, при устройстве на новую работу, по сути должен много чему переучиваться.

Это касается не только рабочих специальностей, где приходится проходить плановые инструктажи и обучение по пожарной безопасности, технике безопасности, зачастую проходить специализированное обучение с отрывом от производства, но и высококвалифицированных специалистов и руководителей.

Но профессиональная адаптация – это только верхушка возможных сложностей и проблем.

Как происходит на самом деле: человек устраивается на работу, с ним подписывают трудовой договор, соглашение о конфиденциальности и подобные документы. Потом в течении первой недели ему дают прочитать огромное количество внутренних распорядительных документов: положение о подразделении, должностную инструкцию, правила внутреннего трудового распорядка и т.п. Человек просто физически не успевает всё понять и всё запомнить. Результаты работы же от него требуют очень скоро. Получается, другие специалисты отвлекаются, разъясняя ему положения нормативных документов, подсказывая как работать с программным

обеспечение, к кому идти за канцелярскими принадлежностями. Сам новичок может испытывать от этого определенный дискомфорт.

Вышесказанное позволяет нам сделать несколько выводов.

1 Необходимо уделять достаточное внимание вопросам адаптации персонала. Особенную значимость данный факт приобретает в организациях со сложной структурой управления или в крупных организациях. Связано это в том числе с развитием информационных технологий, внедрение передовых систем менеджмента качества.

2 Адаптация представляет собой сложный процесс, который направлен на приспособление нового сотрудника к среде предприятия.

3 Процесс адаптации – многоуровневый, и он включает в себя не только адаптацию внутри организации, но и, например, социальную адаптацию на рынке труда. Т.е. перед тем как сделать свой выбор в какую организацию идти работать – кандидат должен вначале адаптироваться на рынке труда, особенно это касается молодых специалистов и выпускников, адаптация персонала выступает в качестве важного элемента управления человеческими ресурсами [0, стр. 177-182]. Исходя из этого можно сделать вывод, что адаптация тесно связана с профессиональной ориентацией сотрудника.

4 Систему адаптации персонала можно считать отправной точкой выявления и развития трудового потенциала нового сотрудника. Анализ отчетных документов по адаптации может помочь выявить потребности в обучении, а также в мотивации и аттестации сотрудников.

Обычно при внедрении системы адаптации ставятся определенные цели, в нашем случае основная цель снижению показателя текучести персонала.

При этом адаптация как кадровый процесс требует социально-экономического обоснования. Расчёт экономических результатов следует начинать с оценки экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом.

Существует два вида факторов повышения экономической эффективности:

– производственные;

– непроизводственные.

Производственные факторы включают в себя такие показатели как повышение качества продукции и услуг, снижение брака, сокращение длительности производственного цикла и т.п.

Непроизводственные факторы включают в себя показатели: сокращение численности управленческих работников, снижение текучести управленческих работников, улучшения использования компьютеров и т.д.

В нашем примере мы будем использовать расчёты непроизводственных факторов.

Факторы повышения экономической эффективности:

– снижение затрат на управленческий персонал в результате совершенствования оргструктуры управления;

– улучшение использования персонала;

– снижение текучести рабочих кадров;

– повышение общего уровня корпоративной культуры компании.

Вычислим экономическую эффективность предложенных нами мероприятий по расчетным формулам, для стоимостной оценки экономических результатов (P_{y1}).

1 Снижение затрат на управленческий персонал в результате совершенствования процесса отбора управленческих кадров. Расчет приведен в формуле (1).

$$P_{y1}^1 = \left[\left(\frac{\Phi_1}{\Phi_2} - 1 \right) \times \mathcal{C}_p \right] \times \mathcal{Z}_{cy} = \left[\left(\frac{1800}{1440} - 1 \right) \times 15 \right] \times 600000 = 2250000 \text{ руб.}, \quad (1)$$

где Φ_1, Φ_2 – годовой фонд рабочего времени всех управленческих работников до и после мероприятий, ч;

\mathcal{C}_p – численность управленческих работников до мероприятий, чел.;

\mathcal{Z}_{cy} – среднегодовая заработная плата одного управленческого работника, руб.

2 Улучшение использования персонала. Расчет приведен в формуле (2).

$$P_{y2}^1 = P_{y1}^1 \times K_{кэ} = 2250000 \times 0,3 = 675000 \text{ руб.}, \quad (2)$$

где $K_{кэ}$ – коэффициент, учитывающий долю экономического эффекта от улучшения использования управленческого персонала (определяется экспертным путем).

3 Снижение текучести работников. Расчет приведен в формуле (3).

$$P_{y3}^1 = P \times \left(1 - \frac{K_2^T}{K_1^T} \right) = 403200 \times \left(1 - \frac{2}{5} \right) = 241920 \text{ руб.}, \quad (3)$$

$$P = P \times \mathcal{Z}_д + \mathcal{C}_д + K_c + K_d = 1600 \times 37 \times 7 = 403200 \text{ руб.},$$

где K_1^T, K_2^T – фактический и ожидаемый коэффициенты текучести, %;

$\mathcal{Z}_д$ – среднедневной заработок одного работника, руб.;

$Ч_d$ – количество человеко-дней не работы в связи с увольнением или обучением вновь принятого работника;

K_c – коэффициент, учитывающий размер единого социального налога;

K_d – коэффициент, учитывающий дополнительную заработную плату.

4 Повышение корпоративной культуры. Расчет приведен в формуле (4).

$$P_{y1}^4 = P_{y1}^1 \times K_k = 2250000 \times 0,2 = 450000 \text{ руб.}, \quad (4)$$

где K_k – коэффициент, учитывающий долю экономического эффекта от повышения корпоративной культуры (устранение потерь рабочего времени в связи с конфликтными ситуациями, низким уровнем трудовых отношений и т.п.). Определяется экспертным путем.

Произведем общий расчет коэффициентов (5):

$$P_{y1}^1 + P_{y1}^2 + P_{y1}^3 + P_{y1}^4 = 2250000 + 675000 + 241920 + 450000 = 3616920 \text{ руб.}, \quad (5)$$

Расчёт затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.

Затраты на совершенствование системы управления персоналом подразделяются на единовременные и текущие.

Единовременные затраты (K_y) включают следующие составляющие затраты.

1 (K_{y1}) – пред производственные затраты.

2 (K_{y2}) – капитальные вложения в управление.

3 (K_{y3}) – сопутствующие капитальные вложения.

Капитальные вложения и сопутствующие капитальные вложения включают в себя затраты на приобретение вычислительной техники, средств связи, затраты на строительство и реконструкцию зданий, капитальные вложения в оборотные фонды и пр.

В нашем проекте капитальные вложения и сопутствующие капитальные вложения не требуются. Пред производственные затраты посчитаем по формуле (6).

$$K_{y1} = \sum_{i=1}^n (Z_i \times M_i) \times K_d \times K_c \times Z_p = (40000 \times 2) \times 7 + 50000 = 610000 \text{ руб.}, \quad (6)$$

Где Z_i – месячный оклад i-го работника, занятого разработкой оргпроекта, руб.

M_i – количество месяцев работы в году i-го работника, занятого разработкой оргпроекта;

n – количество работников, занятых разработкой оргпроекта;

Z_p – другие расходы, связанные с разработкой и внедрением оргпроекта (расходы на командировки, канцелярские, типографические и пр.).

Годовые текущие затраты, связанные с совершенствованием управления персоналом (Z_y), определяются по формуле (7)¹:

$$ЗД = Z_1 + Z_2 = 756000 + 15000 = 771000 \text{ руб.}, \quad (7)$$

Текущие затраты на пятилетний период приведены в табл. 2

Таблица 2

Ориентировочные данные на 5 лет

Показатель	Ед. изм.	Значение
Единовременные затраты на разработку (2015 г.)	Руб.	610000
Срок использования методики после её внедрения (2015-2020 гг.)	Лет	5
Ежегодное значение дохода, которое планируется получать после внедрения мероприятий	Руб.	3616920
Текущие ежегодные затраты	Руб.	771000

Результаты расчётов представлены в табл. 3.

¹ Могут быть добавлены другие расходы: расходы на командировки, расходы на содержание и эксплуатацию ЭВМ и т.д.

Результаты расчётов

Периоды	D	K	$\frac{1}{(1+d)^{i-1}}$	$D \frac{1}{(1+d)^{i-1}}$	$K \frac{1}{(1+d)^{i-1}}$	ЧДД
2015 (i=1)	0,0	610000	0,91	0,0	555100	-555100
2016 (i=2)	3616920	0,0	0,83	3002043,6	0,0	3002043,6
2017 (i=3)	3616920	0,0	0,75	2712690	0,0	2712690
2018 (i=4)	3616920	0,0	0,69	2495674,8	0,0	2495674,8
2019(i=5)	3616920	0,0	0,62	2242490,4	0,0	2242490,4
2019(i=6)	3616920	0,0	0,56	2025475,2	0,0	2025475,2
Итого:	18084600	6,0	0,0	12478374	555100	12478374

Подведем итоги расчётов.

$$\text{Индекс доходности проекта} = \frac{12478374}{555100} = 22,8$$

$$\text{Рентабельность проекта} = \frac{22,8 - 1}{5} \times 100 = 436\%$$

$$\text{Срок окупаемости проекта} = 1 - \frac{555100}{2446943,6 - (-555100)} = 0,81 \text{ года}$$

На основании проведенных расчетов можно говорить об экономической эффективности проекта, так как выполняются условия:

$$\text{ЧДД} > 0; T_{\text{ок}} < T_p; \text{ИД} > 1; P > 0, \quad (8)$$

где ЧДД – Чистый дисконтированный доход (интегральный экономический эффект);

$T_{\text{ок}}$ – срок окупаемости;

ИД – индекс доходности;

P – рентабельность.

В результате расчетов можно сделать вывод что некоторые показатели достаточно сложно рассчитать – например, коэффициент учитывающий долю экономического эффекта от улучшения использования персонала и повышения корпоративной культуры. Связано это с тем, что при расчётах некоторые коэффициенты рассчитываются экспертным путем, что подразумевает различные подходы к расчётам.

В нашей работе ключевую роль среди показателей занимает снижение показателя текучести рабочих кадров. А текучесть персонала – это очень точный показатель.

1. 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.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2014. – 48 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учеб.-практ. пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2014. – 56 с.

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ИСПРАВИТЕЛЬНОЙ КОЛОНИИ

В.В. Валентов, бакалавр 4 курс, кафедра Управления персоналом и трудового права

Е.А. Могилевкин – научный руководитель, канд. псих. наук, профессор

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.
г. Владивосток

Формирование кадрового резерва для замещения должностей государственной службы – одно из приоритетных направлений формирования кадрового состава государственной службы. Наличие кадрового резерва